الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد البشير الإبراهيمي - برج بوعريريج -

كلية العلوم الاجتماعية والانسانية
قسم العلوم الاجتماعية

دور النقابة في تنمية أستاذ التعليم الابتدائي

دراسة ميدانية على عينة من الأساتذة بمدارس ولاية برج بوعريريج

مذكرة مكملة لنيل شهادة لماستر في علم اجتماع

تخصص: تنظيم وعمل

إعداد الطالبتين:

- عزوز هدى
- ضيف الله حياة

إشراف الأستاذ:

د/ الحاج بلقاسم

الموسم الجامعي 2019-2020

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد البشير الإبراهيمي - برج بوعريريج -

كلية العلوم الاجتماعية والانسانية
قسم العلوم الاجتماعية

دور النقابة في تنمية أستاذ التعليم الابتدائي

دراسة ميدانية على عينة من الأساتذة بمدارس ولاية برج بوعريريج

مذكرة مكملة لنيل شهادة لماستر في علم اجتماع

تخصص: تنظيم وعمل

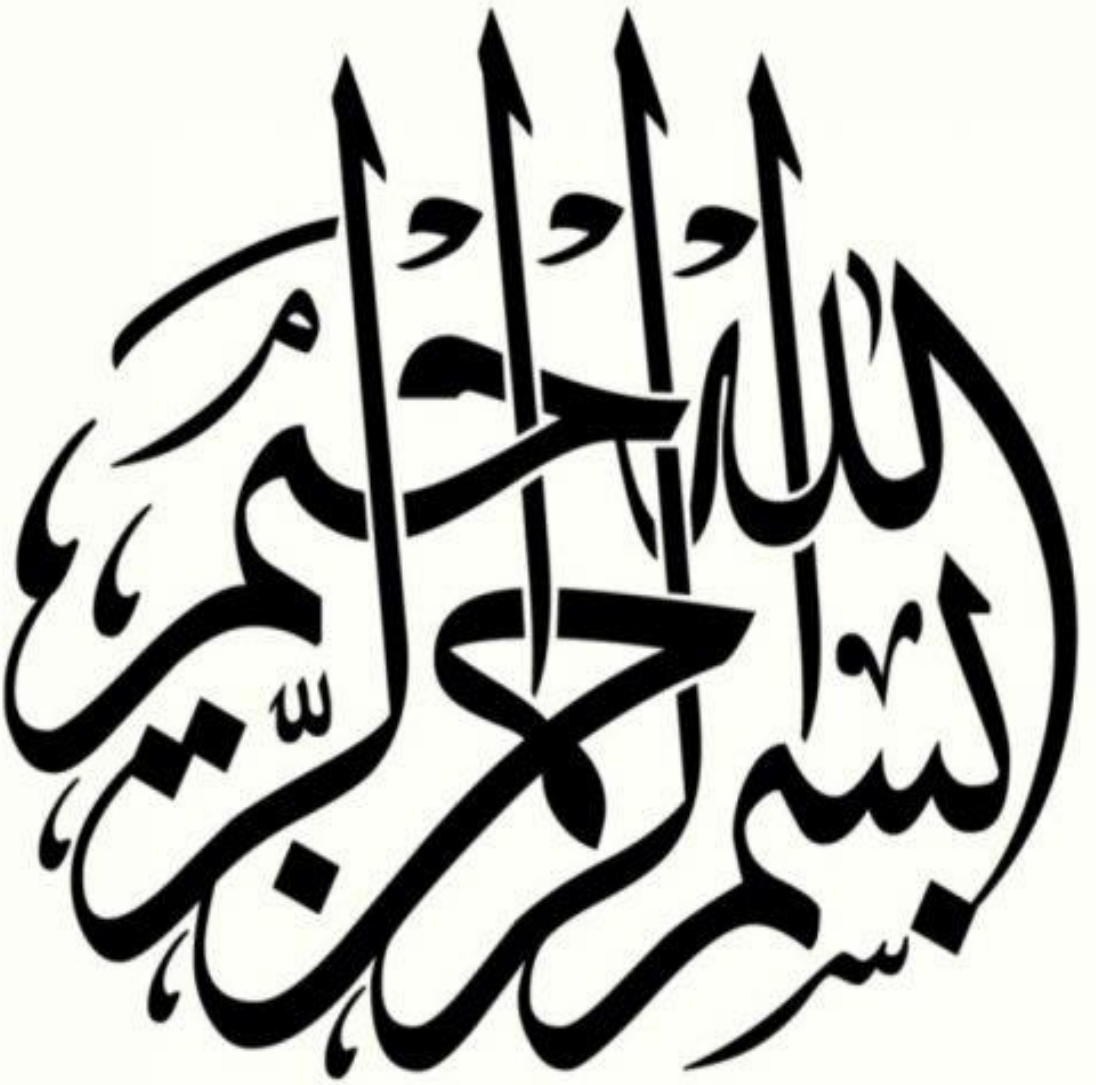
إعداد الطالبتين:

- عزوز هدى
- ضيف الله حياة

إشراف الأستاذ:

د/الحاج بلقاسم

الموسم الجامعي 2019-2020


بسم الله الرحمن الرحيم

الإهداء

الحمد لله الذي وفقنا لهذا ولم نكن لنصل إليه لولا فضل الله علينا أما بعد فإلى من نزلت في حقهما الآية الكريمة

في قوله تعالى: "وقضى ربك ألا تعبدوا إلا إياه وبالوالدين إحسانا"

إلى أغلى شخص في حياتي ...إلى من فرحت لفرحي وحزنت لحزني... إلى معنى الحب والحنان... وسر الوجود

إلى من كان دعائها سر نجاحي... وحنانها دفء لقلبي.... إلى أغـــلـــى الحبايب

إلى روح أمي الطاهرة التي شاءت الأقدار أن لا تشاركني فرحة نجاحي ....

أمي رحمها الله وطيب ثراها

إلى الذي رباني على الفضيلة ومكارم الأخلاق... إلى الذي تحمل عبئ الحياة حتى لا أحس بالحرمان.... إلى من علمني

العطاء دون انتظار.... إلى من أحمل اسمه بكل افتخار إلى أبي العزيز

أطال الله في عمره

إلى دفء البيت وسعادته زوجي وأولادي...إلى من ترعرعت معهم إخوتي

إلى كل الأهل والأقارب من قريب وبعيد

إلى من أنار لي الطريق في سبيل تحصيل ولو قدر بسيط من المعرفة، كل أساتذتي الكرام

وإلى كل من ذكره قلبي ونسي أن يخطه قلمي.

إلى كل هؤلاء وبأسمى معاني الحب والوفاء أهدي هذا العمل

هـــدى

الإهداء

أحمد الله على جزيل نعمائه، وأشكره شكر المعترف بمنه وآلائه، وأصلي وأسلم على صفوة رسله

وأنبيائه، وعلى آله وصحبه وأوليائه وبعد

أهدي ثمرة جهدي

إلى من وصاني ربي ببرهما في القرآن أمرا وأتبعه الرسول بحديثه نهيا وزجرا بأن لا تقل لهما أف ولا تعاملهما نهرا، فكانت الوصية ثلاثا لمن حملت وهنا ووضعت وهنا وأتمت حياتها رهنا ثم أكرمها الإله ووضع تحت رجليها جنة ورضوانا فكتب قلبي بقلمي عنها حبا وشكرا وعرفانا، ثم الموصى به بعد الثلاث أحدا فكان خير من عمل وثابر كدا وجدا ثم علمني الصلاة من العمر سبعا وضربني عليها عشرا فكان التطبيق للأمر برا وإحسانا.

إلى من تربيت معهم وسندي في الحياة : إخوتي وأخواتي وأقاربي

إلى أساتذتي الكرام و إلى كل أصدقائي

إلى كل الزملاء الذين أحببتهم وعاشرتهم طيلة أيام الدراسة

إلى كل من علمني حرفا

حياة

الشكر

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات

والذي بفضله تتنزل البركات والذي بحسن عونه تتحقق المقاصد والغايات.

سبحانك ربنا ما عبدناك حق عبادتك، وما شكرناك حق شكرك، فلك الحمد حتى ترضى، ولك الحمد إذا رضيت، ولك الحمد بعد الرضى.

اللهم إني أسألك خير المسألة، وخير الدعاء، وخير النجاح، وخير العلم، الشكر الجزيل والحمد الكثير لله العلي القدير الذي أعاننا ووفقنا على اتمام هذا العمل المتواضع.

"كن عالما... فإن لم تستطع فكن متعلما..... فإن لم تستطع فأحب العلماء..... فإن لم تستطع فلا تبغضهم"

لا يسعنا بعد حمد الله، إلا أن نقد الشكر الجزيل للأستاذ الحاج بلقاسم الذي وجهنا عن الخطأ، وشجعنا على الصواب ولم يبخل علينا بالتوجيهات القيمة، جزاه الله خيرا.

كما لا يفوتنا أن نتقدم بالشكر الجزيل لكل أساتذة علم الاجتماع عامة وأعضاء المناقشة بالخصوص.

وكل من ساعدنا من قريب أو بعيد في إنجاز هذا العمل المتواضع.

الفهرس

فهرس المحتويات	

الإهداء	
الـشـكـــر	
قائـمـــة الجـــداول	
قائـمـــة الأشـكـــال	
مـــقـــدمـــــة	أ-ب
الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للدراسة	
1 الاشكالية والفرضيات	3
2 أهمية الدراسة	5
3 أسباب وأهداف الدراسة	5
4 تحديد المفاهيم	6
5 الدراسات السابقة	11
الفصل الثاني: العمل النقابي بين الاتجاهات النظرية والممارسة النقابية	
تمهيد	20
1 أهداف النقابة	21
2 أنواع النقابة	23
3 العمل النقابي في الجزائر	27
4 النظريات المفسرة للعمل النقابي	30

الفصل الثالث: التنمية الاجتماعية للأستاذ جزء من التنمية الشاملة والمستدامة	
تمهيد	38
1 نشأة وظهور التنمية المستدامة	39
2 خصائص التنمية المستدامة	40
3 مبادئ التنمية المستدامة	41
4 أهداف التنمية المستدامة	41
5 المعلم المتكامل والتنمية المستدامة	50
6 العلاقة بين تنمية الأستاذ والتنمية الشاملة والمستدامة	51
الفصل الرابع: الإطار المنهجي للدراسة	
تمهيد	54
1 منهج وأدوات الدراسة	55
1.1 منهج الدراسة	55
2.1 أدوات الدراسة	56
2 العينة ومجالات الدراسة	56
1.2 العينة	58
2.2 مجالات الدراسة	59
3 خصائص العينة	60
الفصل الخامس: تحليل وتفسير بيانات نتائج الفرضيات	
1 عرض وتحليل بيانات الفرضية الأولى	67
2 عرض وتحليل بيانات الفرضية الثانية	76
3 عرض وتحليل بيانات الفرضية الثالثة	84
4 مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات	102
5 الاقتراحات والتوصيات	104

الخاتمـــة 105
قائمة المصادر والمراجع 107
الملاحق 111

قـائـــــمـــــــة الـجــداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
01	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس	.62
02	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى	.63
03	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن	.64
04	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الحالة العائلية	.65
05	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير بعد السكن	.66
06	توزيع إجابات أفراد حسب الانخراط في النقابة	.67
07	يوضح مساهمة النقابة في حل النزاعات بين الأساتذة والادارة	.68
08	يوضح مساهمة النقابة في تقديم خدمات للأستاذ	.69
09	يوضح حضور الأساتذة لاجتماعات النقابة	.70
10	مساهمة النقابة في تقديم تربصات لتحسين الأداء	.71
11	ثقة الأساتذة بمجهودات النقابة	.72
12	التوقعات بارتفاع عدد المنخرطين مستقبلا	.73
13	استشارة النقابات للأساتذة قبل اتخاذ القرار	.74
14	الرضا بالأساليب التي تدافع بها النقابة عن مصالحها	.75
15	ممارسة نشاطا خارج أوقات العمل	.76
16	تقديم الدروس الخصوصية	.77
17	امتلاك الأساتذة لجهاز الحاسوب	.78
18	تجهيز بيوت الأساتذة بأجهزة الإلكترومنزلية متطورة	.79
19	الرضا عن المنح والعلاوات المقدمة	.80
20	مدى كفاية الأجر لتلبية مختلف الحاجات	.81
21	مساهمة النقابة في زيادة الأجور	.82

22	دور النقابة في التوظيف والترقية	.83
23	السبق في الاستفادة من صندوق الخدمات الاجتماعية	.84
24	الاستفادة من البيع بالتقسيط التابع لصندوق الخدمات الاجتماعية	.85
25	مساهمة صندوق الخدمات في الرعاية الصحية	.86
26	الاستفادة من الخدمات الصحية	.87
27	الاعتقاد من استفادة كل الاساتذة من الخدمات	.88
28	علاقة النقابة بصندوق الخدمات الاجتماعية	.89
29	مشاركة النقابة للأساتذة مناسباتهم الاجتماعية	.90
30	مساعدة النقابة ليتامى القطاع	.91
31	امتلاك الأساتذة لمكتبة في البيت	.92
32	مشاركة الأساتذة للدورات الرياضية	.93
33	تنظيم لجنة الخدمات لرحلات سياحية إلى الحمامات المعدنية	.94
34	الاستفادة من الرحلات التي ينظمها صندوق الخدمات	.95
35	تنظيم النقابات لرحلات سياحية مع صندوق الخدمات	.96
36	السبق في الاستفادة من المخيمات الصيفية	.97
37	استفادة ابناء القطاع من رحلات في المستقبل	.98
38	مساهمة النقابة في تكريم أبناء القطاع المتفوقين	.99
39	العدالة في تقديم الرحلات السياحية	.100
40	مساهمة النقابة وصندوق الخدمات في تنظيم عمرة	.101
41	الاستفادة من قاعة الحفلات لإحياء حفل عائلي	.102

قـائـــــمـــــــة الأشـــــكـــــال

رقم الشكل	عنوان الشكل	الصفحة
01	توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس	.62
02	توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى	.63
03	توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن	.64
04	توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير الحالة العائلية	.65
05	توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير بعد السكن	.66

مقدمة

إن التحولات التي شهدها العالم إثر ظهور المجتمع المصنع، ألح على ضرورة وجود حركات نقابية في كافة أنحاء العالم. وذلك في ظل الظروف السيئة التي عانتها الطبقة العاملة، فإن النقابة اعتبرت وسيلة تعبير عن القضايا، والمشاكل المطروحة، ووسيلة دفاع عن حقوقهم المهضومة، لأنها تملك وسائل ضغط مختلفة يتم توظيفها بناءا على عدة منطلقات منها القانونية وكذا الظروف الاقتصادية والسياسية العامة، وأوضاع الفاعلين الاجتماعيين.

لذلك شكل موضوع النقابة محور اهتمام علماء الاجتماع والمفكرين كظاهرة رافقت العمل الانساني، في مختلف المهن. رغم تعدد آرائهم الفكرية، المفسرة لهذه الظاهرة. إلا أنهم يتفقون على أن "النقابة ظاهرة حاضرة في كل ميادين الحياة الاجتماعية."[1]

ويرجع نشأة النقابات العمالية في العالم إلى النصف الثاني من القرن التاسع عشر في بريطانيا عام 1764م، ومن أهم العوامل التي ساعدت على ظهورها: نظام المصنع، والانتاج كبير الحجم، سوء الأحوال الاقتصادية والاجتماعية للعمال، بالإضافة إلى التشريعات القانونية المجحفة بهم وبحقوقهم.

وقد تزامن مع هذه الظروف، جهود المفكرين والمصلحين الاجتماعيين لتحسين ظروف العمال مثل " روبرت أوبن *Robert Oben*" وكتابات المفكر " سان سيمون *San Symon*"، التي أثارت مفاهيم واتجاهات العمال في فرنسا، وشهد أواخر القرن 20 ظهور العديد من النقابات العمالية في العديد من دول العالم.

الجزائر من بين الدول التي عرفت هذا النوع من التنظيمات قبل وبعد الاستقلال، فرغم الانتكاسات التي مرت بها النقابة، ومجموعة الاصلاحات الاقتصادية التي شهدتها الجزائر، إلا أنها استطاعت أن تثبت وجودها.

وإذا كانت جل دراسات المفكرين تنصب عن دور النقابات في القطاع الاقتصادي الصناعي، فإننا من خلال دراستنا هذه سوف نهتم بدور النقابات في مجال جد حساس، ألا وهو قطاع التربية، وبالأخص كطور التعليم الابتدائي، لما يكتسيه من أهمية بالغة في الرقي والتطور بالمجتمع ككل.

فنحاول الكشف عن " دور النقابة في تنمية أستاذ التعليم الابتدائي " ولدراسة موضوع بحثنا هذا، اعتمدنا خطة بحث كأغلب البحوث الاجتماعية، تشمل جانين أساسيين: أولهما الجانب النظري الذي يشمل الآراء والمفاهيم والنظريات المفسرة لذلك، حيث ظم الفصل الأول: تحديد مشكلة البحث، التساؤلات التي تندرج عنها، ثم أسباب اختيار الموضوع، وأهمية الدراسة وأهدافها، وكذا تحديد المفاهيم الأساسية المتعلقة بمتغيرات البحث وعرض الدراسات السابقة، التي تناولت موضوع النقابة من رؤى مختلفة ثم عرضنا فرضيات البحث، وأهم الصعوبات التي اعترتنا أثناء البحث.

أما الفصل الثاني: فيشمل العمل النقابي بين الاتجاهات النظرية والممارسة الميدانية، تناولنا فيه أهداف النقابة وأنواعها ثم العمل النقابي في الجزائر وكذا النظريات المفسرة للعمل النقابي.

أما الفصل الثالث: فيشمل بروز تطور التنمية، ثم أهداف وخصائص التنمية، والأستاذ المتكامل، والتنمية المستدامة.

[1] حجاز زهيرة، النقابة في المؤسسة الصناعية الجزائرية – تحت إشراف مرابط يمينة–، جامعة قسنطينة 2، الجزائر، السنة الجامعية 2012- 2013، ص 20.

وفي الجانب الميداني، الذي يعتبر مخبر للكشف عن صحة الفرضيات المصاغة. فقد تطرقنا فيه إلى الرابع والذي تضمن منهجية الدراسة من منهج وأدوات وجمع البيانات ثم العينة ومجالات الدراسة.

أما الفصل الخامس فشمل تحليل وتفسير البيانات ونتائج الفرضيات.

الفصل الأول

الإطـــار المـفـاهـيـمـي

لـلـدراسـة

الفصل الأول

الإطار المفاهيمي للدراسة

1- الإشكالية والفرضيات

1.1 الاشكالية

2.1 الفرضيات

2- أهمية الدراسة

3- أسباب اختيار الموضوع وأهداف الدراسة

1.3 أسباب اختيار الموضوع

2.3 أهداف الدراسة

4- تحديد المفاهيم

5- أسباب الدراسة

الاشـكـالـيـــــة

ارتبط ظهور النقابات بنشأة وتطور الطبقة العمالية بعد قيام الثورة الصناعية في أوروبا. في النصف الثاني من القرن 19، لما عانت الطبقة العاملة ظروفا صعبة، نظرا لتسلط أصحاب العمل في المؤسسات الصناعية. وهو ما أنتج صراعا سيسعى كل طرف من خلاله لتحقيق مبتغاه سواء تعلق الاخير باكتساب حقوقه وهي الطبقة المضطهدة، أو استغلال هذه الطبقة وتحقيق فائض القيمة لدى أصحاب العمل، والتي لا سيما ناضلوا من أجل تحقيقها.

إن هذا الصراع أدى إلى بروز اتحادات و تكتلات عمالية، وتشكيل قوى موحدة تنشد تحقيق المزيد من الحقوق والعدالة من خلال مواجهة أرباب العمل.

وقد توصل هذا النضال المستمر إلى إقرار الحق النقابي خلال القرن، لينتشر في معظم دول العالم، بما فيها الدول النامية، حيث تكرس ذلك في ميثاق الأمم المتحدة، تحت باب الحقوق والحريات، وأسموها الحق النقابي. الذي أخذ قسطا واسعا من الاهتمام. وأضفي عليه الحماية والترقية، وعليه يشترط اكتساب صفة العامل لضمان الحق النقابي.

أما في الجزائر فقد تأخر ظهور الحركة العمالية، نتيجة لأسباب تاريخية وسياسية، عرفتها الجزائر، اذ أن أغلب العمال هم منحدرون من أصول ريفية ينعدم فيها الوعي العمالي، وبكن فيما بعد أدرك العمال الأوضاع المزرية التي كانوا يعيشون فيها، فانظموا إلى النقابات الفرنسية، ولكن سرعان ما انفصلوا عنها، وازداد الوعي العمالي أكثر من بروز الوعي السياسي، إلى جانب اندلا ع الثورة التحريرية الكبرى. ومن هنا توحدت قوى الطبقة العاملة، في أول نقابة جزائرية وهي **الاتحاد العام للعمال الجزائريين UGTA** الذي ظهر قبل الاستقلال. حيث كان له، بالإضافة إلى مطالبه العمالية مطالب ثورية، أين أسهم في دعم الثورة التحريرية.

بعد الاستقلال اخذ العمل النقابي منحى جديد في بناء الجزائر الجديدة، حيث ساعدة حكومة الحزب الواحد في تجنيد وتعبئة العمال من أجل تسيير المنشآت الوطنية. هذه الأخيرة التي كانت تعاني من اوضاع مزرية تركها الاستعمار الفرنسي، حيث عمل على تغطية المناصب الشاغرة بعد خروج المستعمر، بالتركيز على تكوين العمال وادماجهم في المؤسسات.

لقد كان الاتحاد العام للعمال الجزائريين، يضم جميع القطاعات العمالية بما فيها قطاع التربية إلى أن ظهرت أولى لبنات النقابات المستقلة في قطاع التربية تمثلت في نقابة UNPEF في قطاع التربية، تبعا لتعددية السياسية والنقابية التي تبنتها الجزائر بموجب الدستور 1989.

تهدف هذه النقابات على غرار باقي العالم إلى تحقيق المزيد من الامتيازات والحقوق بما يحفظ كرامة الاستاذ، ويحقق تنميته، في هذا الاطار عرف قطاع التربية بالجزائر العديد من الحركات الاحتجاجية للأساتذة بمختلف الاطوار بما فيها الطور الابتدائي. ومن أهم مطالبها رفع الأجور وتحسين المناخ المعيشي للأستاذ.

في هذا الاطار نصت دراستنا للبحث عن دور هذه النقابات في تنمية الاستاذ في العديد من النواحي الاجتماعية و الاقتصادية و الثقافية، حيث تحاول دراستنا الإجابة عن التساؤل والاشكال التالي:

هـل لـلـنـقـابـة دور في تـنـمـيـة أسـتـاذ الـتـعـلـيـم الابـتـدائـي؟

ويندرج ضمنه التساؤلات الفرعية التالية:

- ✓ هل تساهم النقابة على تنمية أستاذ التعليم الابتدائي اقتصاديا؟
- ✓ هل تساهم النقابة على تنمية أستاذ التعليم الابتدائي اجتماعيا؟
- ✓ هل تساهم النقابة على تنمية أستاذ التعليم الابتدائي ثقافيا وترفيهيا؟

فرضيـات الـدراسـة:

ان الفرض اساسي في البحث العلمي، فلا يمكننا التقدم في البحث مالم نبدأ بتفسير افتراضي يمثل الحل لمشكلة البحث العلمي التي من أجلها أجرية الدراسة.

فالفروض العلمية خطوة هامة في كل بحث اجتماعي، دائما تمكن الباحث من الإجابة على الاشكالية التي اثارتها الدراسة، باستخدام ادوات ومناهج للتأكد من صحتها .

وتعرف الفرضية على *أنها صورة دقيقة المشكلة تغطي أبعادها من كافة الجوانب*[1]

فالفرضية هي تفسير شامل كامل للمشكلة وهي احتمالات مبدئية تقود الباحث بحل مشكلة البحث، وتمثل الاداة الاتي ينزل بها الباحث للميدان، قصد الكشف عن صحتها وتكون معبرة عن هدف البحث.

وتنقسم الفرضيات الى فرضية عامة وأخرى جزئية تتفرع عنها ولا تخرج عن نطاقها ولا تعاكسها في المعنى.

[1] فضيل دليو وآخرون، أسس المنهجية في العلوم الاجتماعية، منشورات جامعة منتوري، قسنطينة، 1999، ص115.

و بالتالي موضوعنا الموسوم بـــ: ***" دور النقابات في تنمية أستاذ التعليم الابتدائي"***

تم تحديد فرضياتها كالتالي:

الفـرضيـة الـعـامـة: تأثر النقابات على تنمية أستاذ التعليم الابتدائي

الفرضيات الجزئية:

- تساهم النقابة سلبا على استاذ التعليم الابتدائي في المجال الاقتصادي.
- تساهم النقابة سلبا في تنمية استاذ التعليم الابتدائي ثقافيا وترفيهيا
- تساهم النقابة في تنمية استاذ التعليم الابتدائي اجتماعيا

أهمية الدراسة:

إن دراسة موضوع التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لأستاذ التعليم الابتدائي، يكتسي أهمية بالغة تتمثل في:

- تأثير تنمية أستاذ التعليم الابتدائي على مردوده وعطاءه.
- عطاء أستاذ التعليم الابتدائي ينعكس على مردود التلاميذ، أجيال المستقبل.
- الاهتمام بتنمية أستاذ التعليم الابتدائي يجعل منه مبدعا ومطورا، خاصة وأنه يتعامل مع أهم فئة اجتماعية.
- مردود التعليم الابتدائي ينعكس على جميع باقي المراحل الأخرى سواء بالسلب أو الايجاب.
- اعطاء مكانة اجتماعية لأستاذ التعليم الابتدائي.
- استقرار أستاذ التعليم الابتدائي يعني استقرار المدرسة الجزائرية.

أسباب اختيار الموضوع:

يخضع اختيار اي موضوع بحث إلى عدة اعتبارات قد تكون ذاتية، ترتبط باختصاص الباحث وميوله. وقد تكون لاعتبارات موضوعية ترتبط بأهمية البحث وعليه فإن اختيار موضوع ***"النقابة ودورها في تنمية الوعي لدى أستاذ المدرسة الابتدائية"*** يعود للأسباب التالية:

- كون الموضوع يدخل في إطار تخصصنا " علم اجتماع تنظيم وعمل".
- قلة الدراسات العلمية التي تناولت موضوع النقابة في المؤسسات التربوية.
- رغبة شخصية في دراسة هذا الموضوع، والتعرف على حقائق العمل النقابي في قطاع التربية.
- انتمائنا لقطاع التربية، ورغبتنا في الكشف عن خبايا هذا الموضوع والوصول لاقتراح بعض الحلول الممكنة.

أهداف الدراسة:

لا يخلو أي بحث علمي من اهداف سامية، يسعى إلى تحققها من خلال الكشف عن حقائق ترتبط بالانشغالات المجتمع، وكذا أهداف علمية تساهم في وضع تصور حول واقع الظاهرة المدروسة ومن أهم أهداف دراستنا:

- الوقوف على واقع النقابة في قطاع التربية.
- الكشف عن مدى توافق العلاقة بين النقابة ومطالب الأساتذة.
- الكشف عن الدور الذي تلعبه تأثير النقابة في تنمية الأستاذ (فكريا، بيداغوجيا، اقتصاديا، اجتماعيا .....الخ.)
- التدريب على قواعد ومنهجية البحث العلمي نظريا وميدانيا.
- اثراء المكتبة العلمية بدراسات سابقة لدراسات لاحقة.

تحديد المفاهيم:

يعتبر تحديد مفاهيم الدراسة من المسائل الهامة، والضرورية في البحث الاجتماعي، لان العديد من المفاهيم تتشعب في معانيها ودلالاتها، لذا فإن تحديد المفاهيم يزيل اللبس والغموض الذي يعتريها، وعلى هذا الاساس، كان من ضروري تحديد مفاهيم دراستنا والمتمثلة كما يلي:

مفهوم النقابة:

لغة:

يشير جبران مسعود في معجمه الرائد بكون مصدر النقابة هو نقب ويعني " تجمع العمال، وأصحاب المهنة الواحدة أو غيرهم في هيئات منظمة للدفاع عن حقوقهم ومصالحهم المشتركة"[1] .

[1] جبران مسعود، الرائد – معجم لغوي عصري- دار العلم للملايين، بيروت، لبنان، 1969، ص 162.

يقابل هذا المصطلح باللغة الفرنسية Syndicate" ويعني الشخص الذي يتم اختباره لتمثيل مجموعة أو مدينة"

أما اصطلاحا:

فقد لقي المفهوم اختلافات كثيرة بسبب الأطر المرجعية و الايديولوجية، وسيتم عرض أهمها:

يعرف جون ناقر jean negre في كتابه initiation a la vie social بأن "النقابة عن جمعيات مشكلة من قبل أشخاص يمارسون أعمال ومهن متشابهة، أو تتكامل، وذلك بغرض الدفاع عن مصالحهم المادية و المعنوية"[1]

وقد عرفها جون كول:" بأنها تتكون من العمال الذين تضمنهم مهنة، أو أكثر أنشئت أساسا من أجل الدفاع عن شروط العمل وتحسين معيشتهم"[2] .

عرفها أحمد زكي بدوي بقوله:" إنها تنظيم اختياري دائم للعمال يتولى رعاية مصالهم، والدفاع عن شروط العمل، وتحسين معيشتهم"[3] .

وتستخدم المنظمة النقابية في سبيل القيام بمهامها بعض الأساليب ذات طابع تنازعي: مثل الاضراب وأخرى ذات طابع تعاوني يؤدي إلى مشاركتها في رسم السياسة الوطنية على الصعيد المهني، والاجتماعي والاقتصادي.[4]

ولعل ما حدى إليه **آلان توران Alain Tourain** " أن النقابة منظمة للدفاع والهجوم الاقتصادي، تناضل من أجل أجر أحسن ومن أجل التوظيف، وضد أوتوقراطية أصحاب العمل."[5]

والنقابة تتأثر بخصوصيات المجتمع الذي تنتمي إليه ثقافيا وتاريخيا واجتماعيا وسياسيا واقتصاديا وفي كل المجالات.

حيث نجد النقابة في الجزائر قد تأثرت بخصوصيات المجتمع الجزائري، إذ تحولت وظيفتها تبعا لتحول النظام الاقتصادي والسياسي للمجتمع. ففي سنة 1976م عرّف الميثاق الوطني الجزائري النقابة على أنّها: "تنظيم يقوم بتنظيم العمال، وهي جزء لا يتجزأ من السلطة القائمة في إطار دولة مشتركة."[6]

---

[1] Jean meager, precise de législation et du travail et d'instruction, civique publication ROG, ânes 1960, p65

[2] جون كول، الحركة النقابية – ترجمة السيد حسين محمّد–، الدار القومية للطباعة والنشر، بيروت، بدون تاريخ، ص07.

[3] أحمد زكي بدوي، علاقات العمل في الدول العربية، دار النهضة، بيروت، 1983، ص 297.

[4] محمّد أحمد اسماعيل، القانون النقابي، دار النصر للتوزيع والنشر، فرع جامعة القاهرة، القاهرة، 1993، ص 05.

[5] Alain Tourain, Socialrgie de l`action, édition dy seuil, Paris, 1965, p346.

[6] الميثاق الوطني للجمهورية الجزائرية، 1976، الديوان الوطني للنشر والاشهار، رغاية، الجزائر، ص 69.

أما المؤتمر التاسع للاتحاد العام للعمال الجزائريين، فقد عرف النقابة على أنها" منظمة عملية مطلبية حرة ومستقلة عن اي وصاية حزبية، وادارية، وعن أرباب العمل، وتظم الذين يتقاضون أجرا من حاصل عملهم يدوي أو فكري"[1] .

من خلال هذه التعارف نستخلص مفهوما إجرائيا مفاده أن النقابة في قطاع التعليم الابتدائي هي:

- تنظيم مستقل يتكون من أساتذة التعليم الابتدائي.
- يشكل هؤلاء الأساتذة تنظيما رسميا يعتمد على مبدأ الارادة والحرية.
- تتحدد مهمة هذا التنظيم في الدفاع عن حقوق الاساتذة ومصالحهم.
- تستخدم مصالح عدة للحفاظ على مصالح الاساتذة وتحقيق ومطالبهم.

مفهوم العمل النقابي:

عند جون دنيال رينو" jean daneil rino " :

"العمل النقابي يتجسد في أدوار النقابات التي ترمي الى الحد من تدهور الحالة المهنية والاجتماعية للعمال عن طريق المفاوضات الجماعية، وترسيخ الديمقراطية الصناعية، رفع الأجور، وتهيئته الظروف الملائمة للعمل ...الخ"[2].

عند جون ناقر "jean negre":

" جملة من الأدوار والمهام تقوم بها النقابات، تتمثل غالبا في متابعة القضايا المرتبطة بالحياة المهنية، والاجتماعية للعمال، كأوقات العمل، الوقاية، الأمن، الأجور، الضمان الاجتماعي.." [3]

ومما سبق يمكن القول أن العمل النقابي: "هو جملة من الأدوار والمهام تضطلع بها النقابات، تتجسد في المتابعة الدائمة للحياة المهنية والاجتماعية للعمال، حتى يتسنى لها وضع السياسات وتقرير الاساليب الناجعة للتهيئة، وتعبئة العمال من اجل الدفاع عن مصالحهم."

[1] إ.ع.ع.ج، القانون الأساسي واللوائح المصادق عليها من قبل المؤتمر التاسع، ديسمبر 1990، ص 05.
[2] Jean daneil Reynand, les syndicats en France, édition du seuil, T1, 1995, p113.
[3] Jean nagre, op.cit., p65.

مفهوم التنميـــــــة:

لقد برز مفهوم التنمية Development في القرن 20 في علم الاقتصاد، حيث استخدم للدلالة على عملية إحداث مجموعة من التغيرات الجذرية في مجتمع معين.

وقد اصطلحت هيئة الأمم المتحدة عام 1959 على تعريف التنمية بأنها: "العمليات التي بمقتضاها توجه الجهود لكل من الأهالي والحكومة بتحسين الأحوال الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في المجتمعات المحلية لمساعدتها على الاندماج في حياة الأمم، والاسهام في تقدمها بأفضل ما يمكن."[1]

تعددت الآراء حول مفهوم التنمية، ويمكن ايرادها فيما يلي:

"عملية معقدة شاملة، تضم جوانب الحياة الاقتصادية والسياسية، والاجتماعية، والثقافية والايديولوجية".

"الشكل المعقد من الاجراءات أو العمليات المتتالية والمستمرة التي يقوم بها الانسان للتحكم بقدر ما في مضمون واتجاه سرعة التغيير....".

"التنمية هي نشاط مخطط يهدف إلى احداث تغييرات في الفرد والجماعة والتنظيم، من حيث المعلومات والخبرات، ومن ناحية الاتجاهات والسلوك. مما يجعل الفرد والجماعة صالحين لشغل وظائفهم بكفاءة وانتاجية عالية."[2]

هي عنصر اساسي للاستقرار والتطور الانساني والاجتماعي وهي عملية تطور شامل أو جزئي مستمر، و تتخذ اشكالا مختلفة. تهدف الى التطور ولاستقرار، بما يتوافق مع احتياجات الانسان وامكانياته الاقتصادية ، والفكرية، وتعتبر وسيلة الانسان وغايته.

ومن خلال ما سبق من التعاريف نتوصل إلى أن :[3]

[1] السبتي وسيلة، تمويل التنمية المحلية في إطار صندوق دعم الجنوب – دراسة واقع المشاريع التنمية في ولاية بسكرة–، مذكرة لنيل شهادة الماجيستير في الاقتصاد، غير منشورة، جامعة مُحَّد خيضر، بسكرة، 2004، ص ص 03-04.

[2] مرجع سابق، ص 107.

[3] السبتي وسيلة، تمويل التنمية المحلية في اطار صندوق الجنوب – دراسة واقع المشاريع التنموية في بسكرة–، مذكرة ماجستير في الاقتصاد – غير منشورة –، جامعة مُحَّد خيضر، بسكرة، 2004، ص 03.

- التنمية عملية شاملة، ومستمرة.
- التنمية هي عملية تغيير ونقل للمجتمع لجو أحسن.
- تهدف التنمية إلى تنمية الموارد والامكانيات الداخلية للمجتمع.

تعريف المدرسة:

لغة: يقصد بها المؤسسة الاجتماعية، التي أوكل إليها مهمة التربية الحسية والفكرية والأخلاقية للأطفال، في شكل يطابق متطلبات المكان والزمان.[1]

اصطلاحا: هي تلك البنية المؤسساتية التي أوجدها التطور الاجتماعي. لكي تكمل الدور الذي مارسته الأسرة في تربية واعداد الأفراد، وذلك من أجل تكيفهم مع البيئة الاجتماعية الكبرى.

وهي: "ذلك العمل المتكامل بين التربية واكتساب المعارف الأساسية، قصد تهيئة الفرد واعداده لمهام كبرى."[2]

التعليم الابتدائي:

هذا الطور يسمح باكتساب تدريجي للمعارف المنهجية، ويتولى تحضير التلميذ لمتابعة دراسته في طور التعليم المتوسط.

كما يتمثل هدفه الأساسي في تنمية المعارف والكفاءات القاعدية في مجالات القراءة، والحساب، والعلوم. كما يعنى بتربية الطفل على المبادئ الأخلاقية والدينية.[3]

[1] منتديات ستارتايمز، الشؤون التعليمية – تعريف المدرسة –، 16 ماي 2015، www. Star times .com/ f.aspia

[2] بوبكر بن بوزيد، إصلاح التربية في الجزائر، دار القصبة للنشر، الجزائر، دون سنة طبع، ص 212.

[3] عبد الرحمان بن سالم، المرجع في التشريع الجزائري، ط2، الجزائر، 1994، ص 72.

الدراسات السابقة:

حضي موضوع النقابة بالدراسة من طرف الكثير من المفكرين نظرا للأهمية التي اكتسبها هذا الموضوع، جراء التغيرات التي أحدثتها ظهور الحركات العمالية، على الصعيد الاجتماعي والاقتصادي و حتى السياسي، والمكانة التي أصبحت تحتلها النقابات في مختلف المجتمعات ، وكذا الدور الذي تلعبه من خلال التأثير على قرارات الادارات والسلطات، ومن هنا توجه العديد من الفكرين إلى دراسة موضوع النقابة، كل حسب توجهه، أي كل دراسة ركزت على زاوية معينة من موضوع النقابة، والدراسات السابقة سواء كانت مطابقة للدراسة أو لمقاربة لها توفر لنا الخلفية النظرية التي ننطلق منها، حيث تساعدنا على بلورة المفاهيم، وتحديد نطاقها.

وبما أنا الموضوع الذي نحن بصدد دراسته، والذي يتمحور حول دور النقابة في تنمية الوعي لدى الأستاذ (المدرسة الابتدائية) ارتأينا أن نورد بعض الدراسات التي تناولت بعض متغيرات الموضوع (الأجر.....الخ.)

والتي أجريت كذلك على المجتمع الجزائري، وقد تعمدنا في اختيار هذه الدراسات، حتى تكون مرجعية لنا في دراستنا (للظروف المتشابهة).

دراسة الباحث علد الناصر جابني:[1]

تعتبر هذه الدراسة مساهمة في دراسة سيسيولوجيا النخبة النقابية الجزائرية، حالة قيادة الاتحاد العام للعمال الجزائريين UGTA ، حيث أن هذه الدراسة هي ميكرو سيسيولوجيا النقابة باعتبارها أجريت على مستوى قيادة الاتحاد العام للعمال الجزائريين، واتخذ الباحث أعضاء المجلس الوطني كعينة للدراسة، وقد حاولت هذه الدراسة الوقوف على الأصول الاجتماعية، والعائلية، والمهنية للقيادي النقابي، حيث أن انتماء القيادي النقابي من أصل شعبي، باعتبار أن 97 متزوجون و ربع العينة لها أكثر من سبعة أطفال كما أن القيادي النقابي يفضل زوجة لا تعمل، أما من حيث الأصول المهنية فأنبتت الدراسة سيطرة القطا ع العام على حساب القطاع الخاص في انتاج القيادة النقابية حيث أن 43 من الاطارات النقابية والجزائرية هي اطارات مسيرة مسبقا و 25 من فئة التأهيل. La Maitrise و هي تقارب فئة الموظفين في حين أضعف فئة مدت النقابة بالقيادات هي فئة العمال بنسبة 7%.

كما أن هده الدراسة أجريت حول نقطة ثانية تمثلت في معرفة آراء القيادي النقابي، والقيم التي يدافع عنها، وقد برز وجود بيروقراطية نقابية محترفة للعمل النقابي، حيث أن 57 من القادة النقابيين لهم أكثر من عشر سنوات بقاء ضمن

[1] عبد الناصر جابني، الجزائر تتحرك – دراسة سيسيولوجيا للإضرابات العمالية – دار الحكمة للطباعة والنشر، الجزائر، 1995، ص 126.

المجلس الوطني، أما فيما يخص رأي النقابي حول النقابة فنسبة كبيرة من المبحوثين يفضلون فترة الحكم لرئيس الراحل هواري بومدين (1965 – 1978) وأسوء فترة بالنسبة لهم هي فترة حكم الرئيس الشاذلي بن جديد (1979-1992)، أما فترة حكم بن بلة (1962-1965) فلا يوجد اجماع حولها من قبل النقابيين.

وقد أثارة هذه الدراسة تساؤلات حول امكانية حدوث فطيعة مع أساليب العمل النقابي في ظل الحزب الواحد، وامكانية اتخاذ مواقف جديدة تساير التطورات الحاصلة في المجتمع الجزائري، ومن أهم الانشغالات التي أثيرت هي:

غياب المرأة عن القيادة النقابية.

بروز مشروع قيادي نقابي لا يزال في تطور.

غياب الديمقراطية كممارسة داخل الهياكل النقابية والمجتمع.

وجود حركتين اجتماعيتين دافعتين للقيم الاجتماعية والسياسية والثقافية متناقضة تميزها فئة ذات طابع ديني وحركة مازالت محصورة في مطالب يغلب عليها الطابع المادي الاقتصادي.

الانتقادات الموجهة لهذه الدراسة:

ما يعاب عليها انها ركزت على قيم في القادة النقابيين، ليست حتمية، والدليل على ذلك تغير المجتمع في خضم هاته السنوات ما جعل منها لا أساس لها من الصحة، فمثلا: كون القيادي لا يرغب في زوجة عاملة وكثرة الأولاد ....الخ.

فالمجتمع اصبح مناصفة مع المرأة في جميع المجالات، والوعي بتنظيم النسل، خاصة بعد خروج المرأة إلى العمل وبقوة.

كما أن النقابات لم تعد النقابات المصلبة المركزة على المطالب المادية والاقتصادية، بل تخطتها وتجاوزتها الى حتى المطالب النفسية والاجتماعية.

باختصار لم تقدم الدراسة رؤية مستقبلية على مستوى السنوات القادمة.

وقد استفادت دراستنا لموضوع دور النقابة في تنمية الأستاذ من هذه الدراسة في النقاط التالية:

الاهتمام بقيادي النقابة لقطاع التربية، لأنها تمثل المحرك الأساسي لعجلة الدفاع عن المصالح.

السعي للكشف عن أسباب غياب المرأة في قيادي النقابة. ومحاولة ترغيبها في ذلك، لما للمرأة من أهمية في تحقيق المصالح من جهة، ولكون المرأة تمثل نسبة كبيرة في قطاع التربية من جهة أخرى.

دراسة الباحث " بومقرة نعيم" بعنوان السياسة النقابية تجاه الأجور:[1]

أجريت الدراسة الميدانية بمؤسسة " الفاسيد " اسبات بعنابة وذلك سنة 2002. هدفت الدراسة إلى محاولة الكشف عن الكيفية التي تتبعها النقابة (نقابة الفاسيد) اتجاه مشكلة الأجور.

شملت الدراسة كل أعضاء النقابة ، والمقد عددهم 40 نقابيا يمثلون عمال المؤسسة.[2]

ركز الباحث في دراسته على ما للأجر من علاقة بالرفع من مستوى المادي و الاجتماعي للعامل، ومن ناحية أخرى فهو يؤدي إلى الشعور بالرضا، والرغبة في العمل.

ولما له من تأثير على سلوك العامل داخل وخارج المصنع، بهذا فقد وضع الباحث عدة تساؤلات يسعى للإجابة عنها من خلال بحثه وتتمثل في:

- ماذا يمثل الأجر بالنسبة للنقابي؟
- ما المكانة التي يحتلها الأجر ضمن المطالب العمالية؟
- كيف تتعامل النقابة مع هذا المطلب؟
- ما الوسائل المعتمدة في المطالبة به؟
- ما مدى فعالية السياسة النقابية اتجاه مطلب الأجور؟

وللإجابة على هذه التساؤلات صاغ فرضية مفادها :

" للنقابة استراتيجية واضحة تجاه مطلب الأجور "

ولاختبار فرضية البحث اختار الباحث المنهج الوصفي حيث يمكنه من تشخيص السياسة التي تنتهجها النقابة تجاه الأجور، وبالتالي يقف على مختلف المعوقات، التي تحد من سياسة الأجور، وكانت أداة المنهج الرئيسية لجمع المعلومات والمعطيات من ميدان البحث.

عند تحليل بيانات الاستمارة، وتفسيرها ظهرت النتائج الآتية:

[1] بومقرة نعيم، السياسة النقابية اتجاه الأجور، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجيستير، قسم علم الاجتماع تنظيم و عمل، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية جامعة عنابة،2002، ص 53.

[2] المرجع السابق، ص 127.

يمثل الأجر حياة العامل وأسرته.

يحتل الأجر المكانة الأولى في مطالب العمال والنقابة.

تتعامل النقابة مع المطالبة برفع الأجور وتحسينها بواسطة التدخلات والمفاوضات والوسائط، واذا فشلت هذه الاجراءات تلجأ إلى الاحتجاجات، ومنها إلى الاضرابات التي تنتهي إلى مفاوضات مع الادارة.

تكشف الدراسة عن عامل هام في حياة العاملين و ميكانزيم هام لدفاع النقابة بالتحرك وبذل جهد أكثر من أجل خلق الرضا، والاستقرار في العمل، والقضاء على المظاهر السلبية في العمل، ولهاذا فكلما كانت سياسة النقابة واضحة وفعالة في هذا المنحى، فإنها بلا شك تكون ناجحة في حل مشكلات كثيرة في مجال العمل.

وتفيدنا نتائج هذه الدراسة في:

التعامل مع البحث من الناحية المنهجية.

كونها تكشف عن جانب هام من عمل النقابة ألا وهو الاستراتيجية. ووسائل تحقيق المطالب، وهذا يضفي نوعا ما على مقارنة النتائج التي سنتوصل اليها بإذن الله في هذا البحث.

توافقت هذه الدراسة مع دراستنا مع دراستنا فيما تعلق بتنمية الجانب الاقتصادي للأستاذ خاصة ما ارتبط بالأجور.

وما اعتمدته النقابة من استراتيجيات ووسائل، قصد الوصول إلى تحقيق الزيادة في الأجور. [1]

دراسة الباحث روسلي مُحَمَّد:

هذه الدراسة بعنوان " الاعلام في التنظيم النقابي، القواعد التنظيمية والضغوط الخارجية "، وهي أطروحة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع بجامعة الجزائر سنة 1988 م. أين حاول الإجابة من خلال هذه الدراسة على جملة من الأسئلة هي:

ما نوع المعلومات المعمول بها في هذا التنظيم؟

من أين تأتي هذه المعلومات؟

كيف تسيير؟

من يتحكم بهذه المعلومات؟

وقد اعتمد الباحث في دراسته على ثلاث فرضيات هي:

[1] المرجع السابق، ص 54.

وجود تدرج فوقي، ونقل تصاعدي. أدى إلى حصر المعلومات بمثابة سلطان.

مكانة وجود الاتحاد الإقليمي كواسطة بين الاتحاد الولائي والاتحاد البلدي، جعله ينفرد بامتياز توزيع المعلومات بالطريقة المرغوب فيها وبالتالي أصبح " ذو سلطات " .[1]

التنظيم النقابي يعتبر حلقة وصل بين الحاكمين والمحكومين لإبلاغ المعلومات، وقد اعتمد الباحث في اختياره لعينة بحثه على صنفين من العينات:

العينة الغير قصدية: وذلك باختيار كل الوحدات، حيث يتم جمع هذه الوحدات، في كتل ثم يتم بعد ذلك الاختيار المنظم للكتل، وهذا طبقا لنظام التشابه في حجم الكتل.

العينة الاستدلالية: حيث بعد اختيار الكتل الصالحة للبحث، وهي الفرع النقابي بدا اختيار العينة من كل كتلة من الكتل المذكورة وهذا حسب معطيات موضوعية.

وهذا ما أدى بالباحث إلى اتباع طريقة الاختيار المتعدد الدرجات حيث قسم مجموع العينة إلى وحدات أولية، ثم أعاد تقسيمها إلى وحدات أصغر، وبدورها تخضع هذه الأخيرة إلى تقسيم آخر، حتى وصل إلى الوحدات المعنية بالأمر، ثم تحصل على عينات تمثيلية للواقع مع تقليل التشتت.

وقد اعتمد الباحث في دراسته على أسلوب المقابلة المنظمة أو الاستجواب المنظم. لأن الموضوع مبني على المراقبة (مراقبة بعض الأفعال والتغيرات والتحقق من الافتراضات المنطلق منها).

كما استعمل الاستمارة في جمع المعلومات حول المبحوثين، وقد حاول الباحث من خلال دراسته هذه التعرض للاتصالات، وسير المعلومات داخل التنظيم النقابي. وذلك من خلال إظهاره لنوع المعلومات المتبادلة، وكيفية الاحتفاظ بها والقواعد التنظيمية التي تحدد سيرها.

توصل الباحث في نهاية دراسته إلى نتيجة مفادها أن الاعلام أصبح ينظر إليه كسلطة في يد الذي يحصل عليه، وبالتالي ينتج عنه آثار سلبية على الجهاز الذي يديره، وقد توصل إلى أن التنظيم النقابي رغم أن له قواعده (شبكة رسمية). إلا أن هذا التنظيم مرتبط بوزارة الاعلام التي تقوم بقرار الاختيار. وفرض رقابتها عليه، فالإعلام أصبح لعبة يتداولها اللاعبون حيث أن كل طرف يريد الحصول على المعلومات، والحفاظ عليها، هذا ما جعل وجود سير خطي بدون انقطاع

[1] روسلي محمد، الاعلام في التنظيم النقابي – القواعد التنظيمية والضغوط الخاصة- رسالة ماجيستير، معهد غلم الاجتماع، جامعة الجزائر،1988،ص 53.

فهناك عدم الاستمرار في السير. ضف لكل هذا انعدام في أغلب الأحيان والحالات التغذية الراجعة ، أي معلومات التنفيذ لا ابداء الرأي[1].

وقد توافقت مع دراستنا في جانب الإعلام في التنظيم النقابي، حيث نوهت هذه الدراسة إلى ضرورة وجود اتصال وابلاغ المعلومات إلى السلطات المعنية. وغالبا ما يكون هو السبب في اخلال العلاقة أي عدم التواصل المنظم، والدي يحول دون وصول المطالب إلى الجهات المعنية ومنه فشل في تحقيق المطالب، واسترجاع الحقوق.

صعوبات الدراسة:

خلال مسيرة البحث في موضوع دراستنا اعترتنا صعوبات نذكر منها:

- حداثة الموضوع الذي يهتم بتنمية أستاذ التعليم الابتدائي.
- قلة المراجع والمصادر التي تهم الدراسة.
- صعوبة الاتصال بممثلي النقابات التربوية.
- التحفظ في الإدلاء بالمعلومات الخاصة بمديرية التربية، خاصة ما تعلق منها بالأجور...

ناهيك عن الظروف الصعبة المتعلقة بجائحة كورونا والحجر الصحي، التي أدت إلى صعوبة الاتصال بأي شخص له علاقة ببحثنا.

[1] المرجع السابق، ص 54.

خلاصة:

يمكن القول أخيرا في هذا الفصل المتعلق بموضوع الدراسة، أنه يكتسي أهمية بالغة في البحث العلمي نظرا لدوره الكبير في توضيح الإطار النظري لموضوع الدراسة، المتعلق بآليات العمل النقابي في المؤسسات التربوية.

وقد حاولنا من خلال هذا الفصل توضيح أسباب اختيار الموضوع مع ذكر أهميته وأهدافه، كما قمنا بصياغة إشكالية البحث، وتحديد الفرضيات وأهم المفاهيم المرتبطة بها. والتي تم تعريفها وشرحها، ثم انتهى هذا الفصل بذكر بعض الدراسات السابقة التي لها علاقة بموضوع الدراسة، بحيث قمنا بتوضيح بعض جوانبها وأهم النتائج التي توصلت إليها.

الفصل الثاني:

العمل النقابي بين الاتجاهات النظرية والممارسة الميدانية

الفصل الثاني

العمل النقابي بين الاتجاهات النظرية والممارسة الميدانية

تمهيد

1. أهداف النقابة
2. أنواع النقابة
3. العمل النقابي في الجزائر
4. النظريات المفسرة للعمل النقابي

تمـهـيـــد:

أدى ظهور النقابات إلى احداث العديد من التغيرات في العلاقات الاجتماعية، والاقتصادية، وهذا ما جعل العديد من المفكرين الاجتماعيين و الاقتصاديين يخوضون في البحث في مختلف جواني هذا الموضوع. وحاولوا وضع تفسير لنشأة الحركة النقابية ودورها في المجتمع، فهناك من يراها حركة اصلاحية تهدف إلى الدفاع عن العمال، ورعاية مصالحهم الاقتصادية و الاجتماعية في إطار النظام الاجتماعي، ومنهم من يرى أن التنظيمات النقابية تقوم بتوعية الطبقة العمالية، وتعم على تحقيق الكفاية في مجال الانتاج. أي تتناول النقابة في إطار الدور الذي تلعبه داخل المؤسسة أو المنظمة.

وسنحاول في هذه الدراسة تحديد أهم النظريات المفسرة للممارسة النقابية، وهذا بالإضافة إلى شرح أهم الجوانب الميدانية لممارسة النقابية سواء في العالم أو الجزائر.

1. أهداف النقابة:

1.1 أهداف ثورية تفسيرية:

لقد كان وضع الطبقة العاملة المزري في القرن الماضي، بسبب الأجور المنخفضة، وطول ساعات العمل. محور اهتمام النقابات التي كافحت من أجل تحسين هذا الوضع، إلا أنها وجهت باعتراض شديد من طرف أرباب العمل الذين لم تكن لسلطتهم حدود، وقد كان هذا الوضع بمثابة حافز للنقابات لتعيد النظر وبصفة جذرية في هذا النظام.[1]

ولهذا كانت هذه النقابات التي ظهرت في القرن الماضي في فرنسا تقوم على مبدأ هام، وهو رفض النظام القائم والسعي إلى تغييره، لأنها ترى أن كل ما يوجد في المجتمع من مشاكل وأزمات هي وليدة النظام الرأسمالي القائم، وأن أسلوب التعامل التفاوضي والتحاوري لا يجدي نفعا. لذلك فإنه من الضروري القضاء عليه، وبالتالي السيطرة على الوسائل الانتاجية، وتشكيل علاقات انتاج، وأساليب جديدة في إطار مجتمع جديد.

وعلى العموم فإن هذه النقابة ترفض النظام الرأسمالي القائم، وتصارع الأسس التي قام عليها، خاصة نظام الملكية الخاصة. وذلك بناءا على توجهات أيديولوجية مناهضة للرأسمالية. وفي هذا يرتبط نشاطها المطلبي بالسياسي.

لكن التطور الاقتصادي وإعادة تصحيح مبدأ النظام الاقتصادي الحر. جعل هذه النقابات تتراجع شيئا فشيئا عن تحقيق أهدافها بالوسائل الثورية، واتجهت إلى العمل على التدخل المباشر في السياسة الاقتصادية، وبذلك سقط من خطابها مشروع الثورة الاجتماعية، وتراجعت بشكل موازي إلى الدفاع عن مصالح العمال، وحل مشاكلهم في إطار النظام القائم.

2.1 أهداف نفسية:

إن طبيعة النظام داخل المؤسسات سواء صناعية أو خدماتية تمتاز فيه العلاقات بنوع من الصراع بين العمال وأرباب العمل أو الادارة هذا الذي يؤدي إلى شعور العامل بالإضراب عن العمل. وعدم الرضا عن نفسه نتيجة لبعده عن الجماعات التي تعطيه احساسا بالثقة والاستقرار النفسي.

هذا ما تسعى النقابة إلى تحقيقه من خلال القضاء على الفردية والقلق وعدم الانسجام. وعليه فإن انضمامه إلى نقابة تشعره بوجوده وكيانه بحيث يمكنه من خلالها التعبير عن طموحاته و تطلعاته والعمل على تحقيقها. وتزيده الشعور بالأمان

[1] Fried Mam G et autre Sociologues, traite de sociologie du travail, 3eme édition, libraires A rmande calin pari, 1972, T2, p 264.

والثقة في النفس، ناهيك عن الاحساس بالقوة كونه يشارك فر إبداء رأيه نحو كل ما يخص حياته العملية، والتي تنعكس على حياته الاقتصادية والاجتماعية و حتى النفسية.

3.1 أهداف تنظيمية:

من بين المقاصد التنظيمية التي تسعى إليها النقابة لم شمل العمال جميعهم بشكل منظم و معترف به، حيث تجند مجموعة ممن الأشخاص على مستوى قطاع العمل لجلب العمال للانخراط فيها، كما تعمل على توضيح الحقوق والواجبات للعمال.

" فالنقابة العمالية منذ نشأتها تنظيم يعمل على انشاء اطار صالح لجميع العاملين في وحدات تنظيمية لتوحيد انتسابهم إلى نظام مشترك يكون هو المجال لنضالهم و ميدانا للتشاور فيما بينهم يناءا على مبدا التضامن بين جموعهم"[1]

4.1 أهداف اجتماعية:

الانسان اجتماعي بطبعه على رأي ابن خلدون، والعامل انسان يرغب في العيش والعمل ضمن الجماعة. والنقابة باعتبارها منظمة تعمل على اشباع حاجاته الاجتماعية فتكسبه طابعا اجتماعيا معترف به ضمن المنشآت، فيزيد شعوره بالانتماء وثقته بنفسه تزيد.

" اذن النقابة كتنظيم تعمل على تنمية الدوافع الاجتماعية لدى العامل و الاستجابة لها وذلك من خلال تعزيز احساسه بالانتماء.

بقد كان نظام الطوائف الحرفية قديما يسيطر على الحياة الاقتصادية بحيث كانت الطائفة تعد محل العائلة حيث التآلف و الانسجام والتضامن بين أعضائها، أين كان العامل يشعر بالأمان والاطمئنان لأنها تعطي صفة اجتماعية مستقرة، ويعد زوال هذا النظام وظهور النظام المصنعي ضعفت تلك الروابط وضعفت معها روح الاحساس بالانتماء، فأصبح كل ما يربط العمال بالمصنع هو الأجر بالإضافة إلى الاستغلال البشع من طرف أرباب العمل و الصراعات المستمرة معهم حال دون تكوين حياة اجتماعية هادئة.

[1] مصطفى الفيلالي، مجتمع العمل ، مركز الدراسات العربية، بيروت، ط 1 ، 2006، ص 257.

وعليه فان النقابة تعيد للعامل مجتمعه و تعطيه احساسا بالزمالة وتقدم له دور اجتماعي يفهمه وتجعل لحياته معنى، حيث يشارك مع الاخرين في نسق متكامل من القيم[1].

كما أن التنظيم النقابي يعطي للعامل مكانة اجتماعية عالية حيث يستطيع الاتصال بالإدارة، والمساهمة في بحث الموضوعات المتعلقة بالمؤسسة، وتقديم الاقتراحات التي تساهم في حل مشاكل العمل والعملية الانتاجية بصفة عامة.

كما تعمل النقابة العمالية على التوعية الشاملة للعمال بالحقوق والواجبات، بما لها من ضوابط قانونية وتشريعية، وكذلك بالخطب والبيانات الصادرة من المسؤولين وكذلك تسخير الصحافة النقابية.

إذن مما سبق نستنتج أنه إلى جانب قيام النقابة العمالية بجمع العمال في وحدات تنظيمية من أجل تحصيل مصالحهم والدفاع عن حقوقهم، تقوم بتوعيتهم بواجباتهم وحقوقهم وكيفية التوصل إليها. بالإضافة إلى تثقيف مؤطريها وأعضائها من أجل التمثيل الجيد والفهم العميق للأمور.

ويمكن حصر أهداف النقابات العمالية فيما يلي:

- المطالبة بتحسين المستوى الاقتصادي للعامل من زيادة الأجور، رعاية صحية، علاوات، منح عائلية....
- تنمية الدوافع الاجتماعية لدى العامل من خلال تعزيز احساسه بالانتماء (التضامن، التعاون، الاستقرار، الأمان، الثقة، المشاركة مع العمال في نفس الهموم....).
- منح العامل مكانة اجتماعية عالية تسمح له الاتصال بالإدارة العليا، ونقل انشغالاته.
- مساهمة العامل في حل مشاكل العمل.
- بعث شعور لدى العامل بوجوده وكيانه بحيث يمكنه من خلاله التعبير عن طموحاته وتطلعاته والشعور بالأمان.
- تنمية الوعي لدى العامل بمعرفة حقوقه وواجباته.
- السماح بالتجمع بشكل رسمي ومنظم، من أجل التشاور حول قضايا تخصهم.

2. انواع النقابات:

أ- تقسيم النقابات من حيث تنظيمها:

[1] عبد الباسط مُحَمَّد حسين، علم الاجتماع الصناعي، المكتبة الانجلو المصرية، مصر، بدون طبعة، ص 270.

1– **نقابات رأسية:** وهي تلك التي تقبل في عضويتها العمال الذين يعملون في المراحل المختلفة لإنتاج سلعة معينة، تبدأ من عمال إنتاج مواد الخام إلى عمال إنتاج السلع المعدّة للاستهلاك.

2– **النقابات الأفقية:** هي تلك التي لا تقبل إلا بالعمال الذين يعملون في مرحله واحده فوائده مراحل قريبه من مراحل انتاج سلعه ماء كنقابه عمال الغزل ، ونقابه عمال صناعه الملابس... وغيرها.

ب– تقسيم النقابات من حيث أهدافها:

يمكن تقسيم النقابات من حيث أهدافها ووظائفها إلى نوعين رئيسيين:

1– نقابات تقدمية refermiste : فهي تهدف إلى تحسين شروط العمل ، ورفع المستوى العمل المعيشي عن طريق تعديل النظم الاجتماعية والثقافية والصحية والاقتصادية المعمول بها، واستبدالها بأخرى، تختلف تماما عنها وهذا النوع من النقابات يوجد بأمريكا، وبالدول التي تؤمن بمبادئ الرأسمالية، النقابات في هذه الدول تسعى إلى زيادة نسب العمال من حيث الدخل القومي، والى تحسين شروط العمل.

2– **نقابات ثورية rivotionary**: وهي تهدف إلى إدخال تعديلات في قلب النظم السياسية، والاقتصادية المعمول بها فعليا، واستبدالها بنظم أخرى، تختلف تماما عنها وهذا النوع من النقابات على عكس النوع الأول، فهو يسعى إلى تغيير النظم التقليدية واستبدالها بنظم جديدة.[1] وتهدف إلى تحطيم نظام الرأسمالية، والصناعية والملكية الخاصة والمنافسة الحرة، والحقوق الفردية في المجتمع ، فأساس أهدافها الجماعة والدولة، ليس الفرد، وهذا النوع من النقابات يوجد في الدول التي تؤمن بالمبادئ الاشتراكية، والنقابات التي تؤمن بالمبادئ الشيوعية مثل روسيا.

جـ– تقسيم النقابات من حيث عضويتها:

تقسيم المنشأة: حيث تقتصر العضوية فيها على الأفراد الذين يعملون في شركة واحدة أو لدى صاحب عمل واحد، ويتميز هذا النوع بما يلي:

- أن اشتراكات العمال التي تعود عليهم وحدهم دون غيرهم على شكل خدمات مختلفة.
- أن هذا النوع والنشاط النقابة يقتصر على عمال الشركة وحدهم، مما يجعل أعضائها يستفيدون من كل جهودها.

[1]– عبد الباسط مُحَمَّد حسن، علم الاجتماع الصناعي، دار غريب للطباعة والنشر، القاهرة، دون طبعة، ص 200

- أن أعضاء مجلس إدارتها من بين العمال الذين يعملون بالشركة لا يعملون بالشركة المعينة، وهذا ما يتيح لهم فرصه اكبر لتلمس المشاكل التي يواجهها العمال ، واختراع حلول المناسبة.
- أن هذا النوع من النقابات يزيد من تعاون في الشركة الواحدة ومن تمسكهم بأهداف، ومبادئ معينه، ومبادئ معينة، نضع لتماثل الظروف ومطالبهم ببيئتهم، ولكن يعاب على هذه النقابة أنها:
- قليلة العدد، وهذا ما يؤدي العدد إلى ضعفها من الناحية المالية ، فغالبا ما تكون إيرادات هذا النوع من النقابات قليلة.
- تدخل أصحاب رأس المال المستمر في نشاط في نشاطها وتوجيه العمال بطريقه غير مباشرة إلى نواحي معينه، عن طريق الدعاية لانتخاب أفراد معينين يسهل التفاهم معهم في عضوية مجلس الإدارة بطرق إدارية مختلفة كالتخطي في الترقية أو العلاوة...الخ. وفي كل الحالات تكون حرية العمال في انتخاب من يمثلهم غير كاملة وحرية أعضاء مجلس الإدارة في اتخاذ قراراتهم غير مضمونة.[1]

النقابات الصناعية او المجالس الصناعية:

تتميز النقابات المهنية باستعدادها لقبول العمال الذين يعملون في صناعة واحدة في عضويتها بغض النظر عن نوعيتها، عن نوع الأعمال أو المهن التي يزاولونها فعلا ، وعن درجة كفايتهم ومهارتهم الإنتاجية مثال ذلك، تضم نقابة عمال السيارات بأمريكا جميع العمال الذين يشتغلون في صناعة السيارات، سواء كان ميكانيكيين أو كهربائيين أو عمال يقومون بأعمال الكتابية البسيطة من المهارة، ولكنها على أيه حال لا تتقيد بعمال صناعة واحدة.

د- تقسيم النقابات من حيث موقعها:

ويمكن تقسيم النقابات من حيث موقعها الجغرافي إلى:

1- النقابات المحلية: إن الوحدة الرئيسية في التكوين النقابي الحالي هو أن تتكون من عضوية العمال الذين يشتغلون في مهنة معينة أو شركة معينة أو عدة شركات توجد في إقليم واحد، وهي بطبيعتها تعتبر صغيره الحجم من حيث عدد أعضائها، ورأس المال ، وعلى هذا السبب بدأت النقابات التي توجد داخل اقليم جغرافي واحد، والتي توجد في أقاليم ومناطق مختلفة إلى بعضها، وتكوين نقابة عمالية، وقد أثبتت التجربة أن الاتجاهات المهنية كان لها أثر أعمق من أثر الاتحادات الاقليمية في الحركة العمالية. بمعظم الدول، وتتميز النقابات المحلية بما يلي:

[1]- عادل حسن، مرجع سابق، ص 474/ 475.

– معرفه مشاكل الطبقة العاملة في إقليم معين، فقادتها يعيشون مع العمال أنفسهم أصحاب المشكلة، مما يجعلهم يلمون بطبيعة مشاكلهم وظروفها، وأسبابها، وأنسب الحلول لها.

– تخصيص النقابات المحلية بالنظر في مشاكل العمال المحلية، ومحاولة القضاء عليها، ولكن يعاب عليها عدم قيامها بخدمات كبيرة لأعضائها الضعاف بمركزها المالي .

2- نقابات المهنة:

حيث تشمل العضوية بها جميع العمال الذين يشتغلون في حرفة واحدة أو يعملون في عدد من المهن المترابطة، ويتميز هذا النوع من النقابات بما يلي:

– أن تركز على الأفراد الذين يعملون مهنة واحدة كعينة في نقابة واحدة تمثلهم يجعلهم في مركز أقوى للمطالبة بحقوقهم، ومواجهة مطامع أصحاب رأس المال فيهم.

– أن العضوية بها لا تقتصر على عمال المنشأة الواحدة، بل أصحاب المهنة الواحدة، بغض النظر عن الشركات التي يعملون بها، وهذا يضفي قوة أكبر على النقابات، بحيث لا يستطيع أصحاب الأعمال التدخل في شؤونهم.

– تعمل هذه النقابات على رفع مستوى المهنة مما يساعد على تقدم الصناعة وزيادة الإنتاج.

– يتميز هذا النوع من زيادة عدد الأعضاء فيه، وبارتفاع إراداتها وقوة إدارتها، مما يساعد على تحقيق أغراض وأهداف النقابة.

– لديها قوة مالية، مما يمكنها من تمويل إضرابات العمال طويلة المدى مثلا يمكن لنقابة عمال الحديد والصلب بأمريكا تمويل أعضائها وعددهم حوالي مليون عامل بإعانات مالية خلال إضراباتهم عام 1958، ولكن يؤاخذ عليها:

– تتأثر باتجاه أحزاب سياسية معينة، فتنحدر في إطار وتيار السياسة تاركة الأغراض التي وجدت من أجلها.

– كما أن ازدياد قوتها عن حد معين قد يجعلها في مركز مسيطر فتملي طلباتها على أصحاب الأعمال دون أن تُراعي الظروف الصناعية أو المنافسة التي تواجهها.[1]

أنواع النقابات في الجزائر:

أما انواع النقابات في الجزائر فيمكن تقسيمه على النحو التالي:

إنّ النقابات هي أحد أهم مؤسسات المجتمع المدني، إذ تحتل أهميه بالغة على جميع المستويات، وبذلك نجد أن هناك نوعين من النقابات: نقابات حكومية، نقابات مستقلة.

[1]- مرجع نفسه ص 476/ 477.

أ- النقابات الموالية للنظام القائم:

هي هيئة أو منظمة نقابية مطلبية تسعى للدّفاع عن حقوق العمال في الجزائر UGTA الممثل الوحيد لهذا النوع من النقابات، حيث يعتبر هذا الأخير. منظمة نقابية مطلبية حرة ومستقلة، عن كل وصاية حزبية، وإدارية، تضم أصحاب عمل موحد وديمقراطية بالنسبة لكل العمال الجزائريين الذين يتقاضون أجرة، وما يشبهها من نتائج عملهم اليدوي أو الفكري ولا يستخدمون غيرهم من العمال لمصلحتهم ، وكذا العمال المتقاعدين وطالبي الشغل والعمال المسَّرَحين.

ومن بين أهم أهداف هذه النقابة نجد:

- ترقية حق التفاوض بتعزيز الاتفاقيات الجماعية.
- الحق في الممارسة النقابية، والحق في العمل من أجل المحافظة على المنظومة الوطنية.
- تعزيز الوعي النقابي وترقية الثقافة العمالية.
- الدّفاع عن المصالح المادية، والمعنوية للعمال، والفئات المشار إليها في المادة (1) من هذا القانون والسهر على تحسين ظروف عملهم، وعيشهم والتصدي ضد محاولات التعسف والاستغلال.
- تنسيق العمل النقابي من أجل ضمان الدّفاع عن مصالح العمال باستعمال وسائل قانونية.[1]

ب- النقابات المستقلة:

هي منظمات أو هيئات نقابية مطلبية بعيدة عن أي وصاية حزبية أو حكومية، وعن نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين UGTA وعن أرباب العمل، تعمل من أجل المطالبة بحقوق العمال في الجزائر نجد عدّة نقابات مستقلة منها المعترف بها ومنها غير معترف بها نذكر منها :

CNFS- CALA- SATEF- CNAPEST- SNAPAP

العمل النقابي في الجزائر:

تعود نشأة النقابات العمالية في الجزائر أساسا إلى العمل المأجور بالدرجة الأولى، وذلك للحد من الاستغلال أثناء الاستعمار الفرنسي. ولهذا فإن دراسة الحركة النقابية الجزائرية لا يمكن أن تدرس إلا من خلال النقابات الفرنسية، والوضع الاستعماري ككل، وكذا الحركة الوطنية الجزائرية.

وهكذا سنقف عند مرحلتين أساسيتين هما: مرحلة ما قبل الاستقلال، وأخرى تشمل ما بعد الاستقلال، وما طرأ عليها من تحولات كبرى.

[1]- عادل حسين، الأفراد في الصناعة، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، دون طبعة، 2003، ص 479- 480.

أولا: مرحلة أثناء الاستعمار:

تتميز النقابة في الجزائر عن غيرها من النقابات في العالم بنوع من الخصوصية، كونها لم تظهر بفعل سيرورة طبيعية لعملية العمل وتطور علاقات العمل، والانتاج ووسائله، أو على شكل رد فعل دفاعي لحقوق الفئات العاملة الاقتصادية والاجتماعية، وكنتيجة للصراعات الكائنة في النظام الرأسمالي ككل. بل ظهرت بفعل عوامل أخرى عجلت في تكوينها، حيث أن بعد الحرب العالمية الأولى، كانت عملية إعادة بناء الاقتصاد الفرنسي تتطلب يد عاملة قوية، وهي فرصة للجزائريين للذهاب إلى فرنسا للعمل فيها وبهذا تعد النواة الأولى للمناضلين الجزائريين الذين تكونوا في فرنسا داخل اللجنة العامة للعمال CGT واللجنة العامة للعمال المتحدين CGTU.

وما يمكن الإشارة إليه أن الحركة النقابية في الجزائر غير موجودة عمليا من فترة الاحتلال إلى غاية بداية الحرب العالمية، وذلك راجع إلى انعدام تفرع لبناء تحتي صناعي، واستحالة تنظيم الجزائريين من جهة أخرى وغياب الاستثمار وانتشار البطالة والهجرة.[1]

كما منع قانون الأهالي حقوق الأهالي الذي أسس عام 1884م، كل نشاط نقابي بالجزائر. ورفض الاستعمار الفرنسي تنظيم الجزائريين تحت أي تكفل، أو أي نظام خوفا من انتشار الوعي السياسي، وبذلك نشأت الفرقة النقابية لعمال المعادن في مدينة الجزائر. كما قام عمال المطابع عام 1881م، وحائكو السجائد في وهران بتنظيم أنفسهم ونشأ في نفس الفترة الاتحاد النقابي لعمال الطباعة والتجليد في عنابة.[2]

الظروف الاقتصادية والاجتماعية أثناء الاستعمار وبروز الحركة النقابية:

كانت الجزائر مستعمرة فرنسية، حيث استحوذ الاستعمار على أجور الأراضي، وعمل على تفكيك نظام الملكية الجماعية للأراضي، مع تصدير واسع للإنتاج الزراعي. ثم تحول إلى استغلال المناجم خدمة للصناعة في فرنسا، بينما الجزائريون ينشطون في الأراضي الجبلية، وبطرق تقليدية اضافة إلى حرف تقليدية ذات دخل ضعيف. وهذا ما خلف نوعان من الاقتصاد: الاقتصاد الأول متخلف مردوده ضعيف خاص بالجزائريين والثاني : متطور لتوفره على وسائل الانتاج سيطر عليه المعمرين.[3]

لقد ساعد هذان النموذجان على توسع الفرق في الخالة الاجتماعية بين الجزائريين والمعمرين، حتى زادت وضعيتهم سوءا على عكس المعمريين الذين استحوذوا على معظم طاقات المجتمع وتسخيرها فتواصل انضمام الجزائريين للنقابات عبر التاريخ. انضماما واسعا خاصة بعد ظهور الكونفدرالية العامة للشغل CGT، وكذا الكونفدرالية العامة الموحدة

[1] عبد القادر جغلول، تاريخ الجزائر الحديث – دراسة تاريخية- ترجمة فيصل عباس، دار الحداثة للطبع، لبنان، ط 3، 1983، ص 150.

[2] رينيه غاليبو، الحركة العمالية في الجزائر قبل الحرب العالمية الثانية- دراسات عن الطبقة العاملة في البلدان العربية-، منظمة العمل العربية، المعهد العربي للثقافة العالمية، الجزائر، عدد 3، 1979، ص 297.

[3] Mohamed el Hocine benissad, économie du développement, opu 2eme, 1981, p13.

للشغل CGTU، ليصل عدد المنخرطين 10% سنة 1930م. واقترب إلى 40% قبل اندلا ع الخرب العالمية الثانية. حيث أصبح العمل النقابي أكثر من ضرورة، نظرا للاستغلال الذي كان يتعرض له العامل. [1]

كما قام الجزائريين بإضرابات في الجزائر ساهم فيها عمال المناجم والموانئ والبناء، وكانت الأولى من نوعها للحصول على حق المشاركة كأعضاء في المجالس النقابية. بل أصبحوا يتطلعون إلى ضرورة تكوين نقابة مستقلة عن المركزية النقابية الفرنسية.[2]

ورغم مقاومة السلطة الاحتلالية، ظهر إلى الوجود الاتحاد العام للعمال الجزائريينUGTA بقرار من جبهة التحرير الوطني FLN. ومن هنا بدأت مرحلة جديدة من العمل النقابي.[3]

وهناك نقابات أخرى تفرعت عن النقابات الفرنسية منها:

- مجلس إقليمي لنقابات الجزائر المستقلة سنة 1956م وارتبط بالاتحاد المسيحي.
- مجلس إقليمي لعمال الجزائر، وهو متفرع عن الاتحاد الفرنسي للقوى العاملة الفرنسية.
- اتحاد القوى العاملة الجزائرية، وهو متفرع عن القوى UGSTAالفرنسية.

ومن النقابات التي كانت مرتبطو بالنزعة الوطنية نجد:

- الاتحاد العام للعمال الجزائريين تأسس عام 1954م.
- اتحاد نقابات العمال الجزائريين تأسس عام 1956م.

ثانيا: مرحلة بعد الاستقلال

بعد الاستقلال ظلت الحركة النقابية تحت قيادة الاتحاد العام للعمال الجزائريين، وهذا الوضع لم يرضي الكثير من الساسة والنقابيين الجزائريين، الذين كانوا يرون أنه من الضروري تخلي $UGTA$ عن هذه المهام. لإشراف جبهة التحرير، فطالبوا لإعادة النظر في هذه العلاقة، وهكذا انتقل $UGTA$عشية الاستقلال من قيادة نضالية دفاعية، إلى نقابة مسيرة تحت قيادة جبهة التحرير الوطني. إلا أن الاتحاد العام للعمال الجزائريين واصل في قيادة الحركة النقابية، حيث شهدت الجزائر تحولات مست مختلف الميادين الاقتصادية والاجتماعية والس، فكانت لزاما على الاتحاد مسايرة تلك التغيرات، وقد أثبتت الدراسات أن الحركة العمالية بين 1967م و 1974م كانت قليلة، نظرا لتأميمات التي شهدتها تلك الفترة إلى جانب الخطاب الشيوعي الذي قلل من حدة الحركة العمالية، باعتبار أن هذه الفترة قد تزامنت مع التعبئة الشاملة للقضاء على مخلفات الاستعمار.[4] وقد سجل ارتفاعا نسبيا للمطالب المتعلقة باستعمال الحق النقابي سنة

[1] Roger Leanard, l`ndustraition de l`Algérie, documerits algériens, synthèse de activité algériennes, janvier 1954, p 102.
[2] Front de libération national, projet analytique du développement du syndicalisme en Algérie, 1968, p13.
[3] اسماعيل قيرة وعلي غربي، في فيسيولوجية التنمية، ديوان المطبوعات الجامعية، دط، دس، ص 145.
[4] عبد الناصر جابي، مرجع سابق، ص 157.

1979م إلى 10.8 من المطالب الأخرى، حيث عرفت زيادة كبيرة في النزاعات والإضرابات كشكل يظهر تذمر الطبقة العمالية.[1]

إن أول أسلوب طبق في الجزائر هو أسلوب التسيير الاشتراكي، فقد كان عفويا بمبادرة من العمال. قصد إنقاذ المؤسسات الاقتصادية التي تركها المعمر ففي 22 مارس 1963م اعترفت الدولة بتسيير العمال للوحدات الانتاجية.[2]

كانت النقابة تساند الطبقة العاملة في هذه الفترة كإضراب العمال عام 1964م حيث شارك فيه 4000 عامل ومؤسسة.[3]

وفي 10 جانفي 1982م، أصدر مجلس الوزراء قرار يقضي بإعادة هيكلة 30 مؤسسة وطنية، وقد ساندت النقابة الجزائرية هذه الاصلاحات.[4]

ومع تبني دستور 1989من الذي كان اول دستور تعددي للجزائر المستقلة. الذي أقر الحق النقابي وصار هذا الحق منظما بقانون 90/14 لـ 2 جوان 1990م. وبعد هذا القانون تأسست حوالي 50 نقابة وهذا في ظل العمل النقابي المستقل.

النظريات المفسرة للعمل النقابي:

النظرية الاجتماعية:

يرى علماء الاجتماع، أن التحليل العلمي الاجتماعي للحركة النقابية والعمالية، قد خطى خطوات قليلة نحو الأمام، فالأبحاث الميدانية والدراسات التجريبية. قليلة ما عدا في الولايات المتحدة الأمريكية التي شهدت تطورا مؤخرا ، أما الأفكار النظرية في الغالب من فعل رجال في القانون وباحثين في السياسة أكثر مما هي من فعل علماء السيسيولوجيا. وفي هذا السياق ، قسم ميشال كروزي Michel Crazier النظرية الاجتماعية المهتمة بالنشاط النقابي والمفسرة لها إلى خمس نظريات أساسيه:[5]

وجهة النظر الوراثية:

ترى هذه النظرية، أنّه يوجد أفراد استثنائيين استطاعوا جمع العمال حولهم مستغلين في ذلك الظروف المزرية، التي كان يعيشها هؤلاء الأفراد (الطبقة العاملة)، فلا يمكن الجزم بوجود أفراد متميزين لظهور النقابات، كما لابد من النظر إلى الحركة النقابية في خضم التطور الميداني للعلاقات الاجتماعية، وما يترتب عنها كظهور الطبقية في المجتمع، والتحالفات

[1] الدفاتر الجزائرية لعلم الاجتماع ، جامعة الجزائر، العدد2، سنة 2000، ص 259.

[2] مُحَمَّد سويدي، التسيير الذاتي في التجربة الجزائرية في التجارب العالمية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1986، ص 146.

[3] الجمعي السنوي، النقابة في ظل استقلالية المؤسسة، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، جامعة قسنطينة، 1996.

[4] مجلة المجاهد، اللسان المركزي ل ج ت و ، أفريل 1983، ص 36.

[5]- جورج فريدمان، رسالة في سيسيولوجيا العمل، ج2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط 1، 1985 ، ص 215.

التي تظهر في مراحل معينة بين الطبقات المسيطرة كأصحاب رؤوس الأموال والسلطة. كما لا يجب تجاهل التوّجه السياسي الهام السائد في كل مجتمع.

وجهة النظر البنيوية:

تعتمد في دراستها للنقابات على البنية الداخلية لها، أي دراسة الناحية التنظيمية للنقابة كبناء اجتماعي متميز له خصائص محددة تساعده على العمل بصفة مستمرة ومستقرّة، وهي بهذا تركز على الناحية البيروقراطية للنقابات.[1]

البيروقراطية أي نمو المكتبية النقابية فهو الذي شكل، ولا يزال يشكل داخل الحركة العمالية الموضوع العام الأول للمناقشة حول البُنى وميلهم الطبيعي للاندماج بالطبقات الوسطى، كما يلفت الانتباه للبنى التي يطرحها كتاب Robert Michel سنه 1912 حول الأحزاب السياسية كأول دراسة عامة عن مكتبية الأحزاب والنقابات العمالية[2] لكن بالرّغم من تعدد البُنى والهياكل يبقى أنّ قوة النقابة أو ضعفها لا يرتبط أساسا بنوع التنظيم، بقدر ما يرتبط بالعلاقات القائمة داخل المؤسسات على المستوى الأفقي، والعلاقات العمودية بين القاعدة العمالية، والمركزية النقابية. وعليه فإنّ هذه النظريّة أهملت الظروف الموضوعية التي من شأنها السماح للنقابة بتجاوز مشاكلها التي قد تختلف، وتتعدد باختلاف طبيعة الأنشطة للمؤسسات الاجتماعية والاقتصادية.

وجهة النظر الوظيفية:

يوجد الكثير من الدراسات حول وظائف النقابات في المجتمعات الغربية، أكثر مما حول المسائل البنيوية، فقد اهتمت هذه النظرية بالناحية الوظيفية للنقابات من خلال دراسة المهام المنوطة بها، أي الاهتمام بالوظائف التي تقوم بها النقابة والمرتبطة أساسا بالواقع الاجتماعي الذي تعيشه. حيث ترى أن دور النقابة مرتبط بالفعل المباشر، ووجود الأفعال المترتبة عنه داخل المؤسسة أي أنها تتخذ بشكل عام منحى اقتصاديا في المطالبة بالحقوق، يعني هذا مناقشة الأجور، وشروط العمل ، وكل مشكلة يمكن أن ترتبط بذلك، لكن الحركات العمالية في مختلف البلدان، لم تتوصل معا للتعرف بالطابع الأساسي لمهمتها، بل إن ذلك قد فرض نفسه مع مرور الزمن في بداية الحركات المختلفة، كان الهدف المباشر الذي اتفق على أنّه قابل للتحقيق بسرعة، هو إلغاء نظام الأجر، وقدمت الاقتراحات المختلفة وخصص قسم هام من نشاط الاجتماعات العمالية لمناقشة ذلك، وعلي الصعيد العملي، كان يحصل أن يصدر تحذير من الإضرابات .ويمكن حصر المهام الأساسية للنقابة حسب أصحاب هذه النظرية في النقاط التالية:

[1]- حجاز زهيرة ، مرجع سابق، ص 75

[2]- جورج فردمان، مرجع سابق، ص 216.

المفاوضة مع أرباب العمل:

تمثل المفاوضات مع أرباب العمل المحور المركزي للنشاط النقابي، وغالب ما يعدّ وينفذ الإضرابات انطلاقا من المفاوضات من اجل، يعد وينفذ الإضرابات انطلاقا من المفاوضات، من اجلها تبذل الجهود لتقويه النقابة وتوحيدها انطلاقا من نتائج المفاوضات، يتم الحكم على الزعماء والتنظيمات النقابية، ويحدد مجرى المفاوضات عدة عوامل مختلفة وعلى رأسها طبيعة الهيئات النقابية من حيث كونها موحدة أو متعددة، وتكون الحلول مختلفة، فضلا عن ذلك مدة الاتفاقيات المعقودة، ودورية المفاوضات. أهمية خاصة وأخيرا المجال الذي تتعرض له المفاوضة، والذي يختلف حسب البلدان، وكذا حسب الفروع المهيمنة، وحتى حسب المشروعات وتحددها بمجموعه من العوامل، فمن جهة إلحاح أرباب العمل على إبقاء الامتيازات الخاصة بالإدارة، خارج المناقشة، ومن جهة أخرى تتدخل السلطات العامة أو بالأحرى توسيع القضايا الاجتماعية التي سيسويهما التشريع. ومع مرور الوقت تسلم مقاومة أرباب الأعمال بالأمر الواقع وعلى العموم فإن المفاوضات تختلف باختلاف نشاط النقابة وطبيعة الأنشطة الممارسة على مستوى المؤسسات حيث تحدد جملة من القوانين والمواد تنظم من خلالها علاقات العمل داخل المؤسسة.[1]

بإدارة الاتفاقيات الجماعية:

يستمد ممثلي العمال سلطتهم من نصوص الاتفاقيات، ويعملون على متابعة مدى تطبيق أرباب العمل لهذه الاتفاقيات، وتسمح لهم بالتفاوض والضغط على الإدارة وأرباب العمل، خاصة بوجود مساندة عمالية ويختلف الشكل العملي كثيرا من بلد إلى آخر حسب الفروع الصناعية، ويوجد جميع البلدان الغربية المتقدمة منذ ويوجد في جميع البلدان الغربية المتقدمة مندوبين نقابيين عن المعامل والمصانع ويقومون بتقديم اعتراضات العمال، ويدافعون عنها أمام السلطات المختصة، وتختلف الطريقة التي يختارها المندوبين، حيث توجد حالات عديدة يتم فيها تعبئتهم من قبل الهيئات النقابية العليا وهم منتخبون عادة. ولكن معنى الانتخاب يتحدد تبعا لوجود نقابة واحدة في المصنع أو عدّه نقابات أو حسب كون مجموع الأجراء نقابيين أم لا، وعلى العموم فإنّ أهميه المندوبين في حياة العالم العمالي، لم تدرس كثيرا من وجهة نظر علمية اجتماعية.[2]

3- النقابات أمام السلطات العامة والمجتمع:

تجد النقابات العمالية نفسها حين تأزم الأوضاع، وانتشار الإضرابات مضطرة لشرح وجهة نظرها لدى هيئات المجالس الاستشارية كما تشكل جماعات ضغط لدى المجالس التمثيلية والإدارية وبهذا تصبح ذات تأثير واضح على الحياة

[1]- جورج فريدمان، مرجع سابق ص 228- 230.

[2]- نفس المرجع السابق، ص 231- 234.

الاقتصادية الوطنية مما يجعل السلطة تتدخل معتمدة على سياسيين، لهم علاقات بقيادة النقابة، كما تقوم بالتفاوض مع المركزية النقابية للوصول إلى اتفاقيات تساعدهم على احتواء ومراقبة هذه التنظيمات.

النظرية الإيديولوجية:

لقد لقيت وجهة النظر الإيديولوجية زمنا طويلا من المبالغة في تقديرها وقد بولغ في الظن أن العقيدة هي المحرك لكل فعل، وأن معرفة فلسفة الحركة العمالية، كانت تكفي لكي يكون التنبؤ اتجاه التقدم. وفكر بعض المؤلفين، انطلاقا من الفلسفة الرسمية، ولجأ آخرون إلى التحليل والتفسير لاستخلاص الاتجاهات العميقة ولكن هذا البحث، حتى في شكله الأفضل، إعداد كان قليل الثمر بقدر ما ظل منفصلا عن دراسة الفعل النقابي على صعيد الواقع .وفي الواقع تفترض النقابة نوعا من الثورة ضد النظام القائم، من أجل إنشائها وتكوينها، ومهما كانت أخطاء التنظيم الاجتماعي السابق فإن العمال تكيفوا معه، وينطوي إنشاء النقابة على اهتزاز العلاقات القائمة، ويفترض هذا إيديولوجية ثورية معينة، في الظروف الثقافية للمجتمع، لكن بعد إنشاء النقابة، وإقرار المجتمع لها، فإنّها تدفع أعضاءها للمشاركة في التنظيم الاجتماعي من خلالها، ويكون هذا أسلوب ربطهم به ويؤدي هذا سريعا إلى اختفاء الاتجاه الثوري، فيضعف واقعيا ولا يستمر لأن الحركة العمالية لا تتجدد فقط بالعلاقة مع المؤسسات القائمة في مجتمع معين، بل هي تتميز بأنّها تجمع رجالا يوجدون في حالة من التبعية في العمل ذاته .ويميلون بذلك للاحتجاج بشكل دائم على النظام الاجتماعي الذي يفرض التبعية، وأما الصراع من أجل الأجر والظروف المادية للعمل، فلا يمكن فصله عن هذا الاحتجاج الأساسي، وهو الذي يمنح الثقة لمندوب العمال، ويرغم رب العمل ليأخذ موقعا دفاعيا ويقدم للزعيم النقابي السلاح الذي يستخدمه، ضد رب العمل، وفي حال الحركة العمالية، يمكن القول أن نمط التوتر بين الإصلاح والثورة يتغير كثيرا من بلد إلى آخر. وأنّ هذه التسمية الثقافية تؤلف أحد العوامل الأساسية على الأقل لأهمية التعارضات الإيديولوجية.[1]

وجهه النظر التغييرية:

تعتبر النقابة العمالية، عاملا مهما في إحداث عملية التغيير في المجتمع الذي توجد فيه، لا تعتبرها وحدة في البناء الاجتماعي الكلي للمجتمع.

2- النظرية الأخلاقية:

يرجع أصل هذه النظرية إلى القرن التاسع عشر في أوروبا ومن أشهر روادها "سان سيمون – بودون" انتقد هؤلاء الاشتراكيون النظام الرأسمالي من جديد، وطالبوا بإعادة توزيع الثروات توزيعا عادلا. وتتم إعادة التنظيم عند الاشتراكيين،

[1]- المرجع السابق، ص 235- 238.

من خلال النظام القائم والإلغاء التدريجي للمفاسد والمظالم، هذه العملية التدريجية هي التي ترسم دعائم النظام الاشتراكي.[1]

وقد اهتمت هذه النظرية بالمبادئ الأخلاقية والدينية كالعمل والمساواة يرى أصحابها أن أصل نشأة النقابات العمالية يعود إلى الأفكار الاشتراكية المثالية، لذلك فإن هذه النقابات سوف تقوم بدور بارز في تحقيق هذه الأهداف، لأنها أهم وسيلة للقضاء على اللاعدالة التي تنتج عن تراكم الثروة لدى مالكي وسائل الإنتاج بينما الطبقة العاملة تزداد فقرا، لذلك كان من الضروري تشكيل[2] نقابات بغية إعادة توزيع الثروة بصفة عامة بين جميع أفراد المجتمع. إذن هذه النظرية تعرضت إلى انتقادات شديدة لعدم انطلاقها من الواقع في حد ذاته وإنما اعتمدت تصورات وأفكار نظرية مثالية عما يجب أن يكون وليس بناءا على ما هو كائن، بالإضافة إلى تصورات معنوية أخرى مغايرة كالحرية الفردية والديمقراطية إضافة إلى وجود بدائل أكثر عملية من الناحية الواقعية المعيشية كالنقابات المطلبية والثورية التي تسعى إلى تحقيق نتائج ملموسة لأعضائها، وفقا لأساليبها الخاصة. هذه النظرية كانت ضد النقابات الثورية وعملت على مواجهتها من خلال أفكارها وتصوراتها.

لقد فشل هؤلاء المفكرين في تحقيق ما هدفوا إليه، لأنّهم لم يتبنوا تغيير المجتمع الرأسمالي، لا يمكن أن يتم وفق المبادئ الإصلاحية، والمشاعر الإنسانية الفردية الرحيمة، كما أنّهم كانوا يفتقدون المعرفة بقوانين التطوّر الاجتماعي التي تحرّك هذا التطوّر وتسيره، ورغم ذلك فقد كان لهم الدور الفعّال في الحركة العمالية.

3- النظرية الثورية:

ظهرت هذه النظرية على أنقاض الفكر الاشتراكي الخيالي، ويمكن تقسيمها إلى اتجاهين:

الأول يرى في النقابة وسيلة فعالة لنصرة العمال بالاتجاه التفاؤلي، بينما الثاني تشاؤمي يعتقد بمحدودية النقابة، وعدم قدرتها على تحقيق مصالح العمال بصفة جدية وفعالة.

الاتجاه التفاؤلي:

يزعم هذا الاتجاه المفكر "كارل ماركس" حيث عالج موضوع النقابة (ماضيها، حاضرها، مستقبلها) في إطار تحليل قيمة العمل، عملية صراع الطبقات، قوانين مجتمع فائض القيم[3] وذلك ضمن مبادئ النظرية الماركسية، كما ورد ذكر أهم مبادئها في نظرية الصراع حيث أبدى اهتماما كبيرا بالنقابة كأداة لتجمع العمال، واتصالهم، مما يولد لديهم وعيا طبقيا،

[1]- عبد المنعم الغزالي الجبيلي، الحركة العمالية والنقابية في العالم، مكتبة النهضة، بغداد ، دون طبعة، دون تاريخ، ص 51.

[2]- سان سيمون saint simon (18/176-25) فيلسوف واقتصادي فرنسي ومؤسس المدرسة الاشتراكية السانسمونية

[3]- عبد الغزالي الجبيلي، مرجع سابق، ص 53.

حيث يرى أن تحرير العمال، إنّما هو من صنع العمال أنفسهم وليس من صنع مجموعات من المناصرين أو من صنع أقلية أو من صنع إرادة خيّرة.[1]

[1]– كارل ماركس، مرجع سابق.

الفصل الثالث:

التنمية الاجتماعية للأستاذ

جزء من التنمية الشاملة

والمستدامة

الفصل الثالث

التنمية الاجتماعية للأستاذ جزء من التنمية الشاملة والمستدامة

تمهيد

1- نشأة وظهور التنمية المستدامة

2- خصائص التنمية المستدامة

3- مبادئ التنمية المستدامة

4- أهداف التنمية المستدامة

5- المعلم المتكامل والتنمية المستدامة

6- العلاقة بين الأستاذ والتنمية الشاملة والمستدامة

تمهيد:

تهتم التنمية بالتركيز على جميع مواطن الضعف في المجتمعات، سواء كان ذلك اقتصاديا او سياسيا أو اجتماعيا، " وتساهم القوى الداخلية والخارجية مجتمعة في تحقيق التقدم في الأبعاد، والعمل على تقوية نقاط الضعف التي تعاني منها كما تسعى إلى تفجير الطاقات الكامنة لدى الأفراد، بفتح أفق الإبداع والابتكار أمامهم "[1].

ومن ثم فإن تنمية الأستاذ جزء لا يتجزأ من التنمية الشاملة و المستدامة، فالاهتمام بتنمية الأستاذ على جميع الأصعدة الاجتماعية و الاقتصادية والثقافية وحتى الترفيهية. سيعود حتما بالإيجاب على التنمية الشاملة و المستدامة.

[1] العمالة: القضاء على الفقر وتحقيق التنمية الشاملة على الموقع www.avint.com بتاريخ 2018/06/21

نشأة وظهور التنمية المستدامة:

ظهر مصطلح التنمية المستدامة لأول مرة في منشور أصدره الاتحاد الدولي من أجل حماية البيئة سنة 1980م، لكن تداوله على نطاق واسع لم يحصل إلا بعد أن أعيد استخدامه في تقرير مستقبلنا المشترك المعروف باسم " **تقرير برونتلاند** " والذي أصدره سنة 1987 عن اللجنة العالمية للبيئة والتنمية التابعة لمنظمة الأمم المتحدة تحت إشراف رئيسة الوزراء في النرويج أنذاك " **غروهارلم برونتلاند** ".

وقد عرّف التقرير التنمية المستدامة بأنها: " التنمية التي تستجيب لحاجات الحاضر دون أن تعرض قدرات الأجيال القادمة للخطر".[1]

وقد قال **بان كي مون** الأمين العام للأمم المتحدة في الفترة الممتدة من 2007 إلى 2016 : " ليس لدينا خطة بديلة لأنه لا يوجد كوكب بديل." [2]

وقد قاد هذا الفكر تطور أهداف التنمية المستدامة التي أنتجت أكثر الحركات نجاحا للقضاء على الفقر في التاريخ، بمثابة نقطة انطلاق لخطة التنمية المستدامة، ومنذ عقدين فقط كان ما يقارب من نصف سكان العالم النامي يعيشون في فقر مدقع، ومنذ اعتماد استراتيجيات التنمية والتنمية المستدامة انخفض معدل الفقر بأكثر من النصف. بالإضافة إلى تحقيق التكافؤ بين الجنسين في المدارس الابتدائية في معظم البلدان.

وبدأت المفاوضات حول خطة التنمية لما بعد العام 2015 في جانفي 2015 وانتهت في أوت 2015، واعتمدت وثيقة نهائية في قمة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة في سبتمبر 2015 في نيويورك بالولايات المتحدة الأمريكية.[3]

في 25 سبتمبر 2015م اعتمدت البلدان 193 جدول أعمال للتنمية المستدامة لعام 2030.[4]

ويتضمن جدول الأعمال هذا 92 فقرة وتحدد، وتحدد الفقرة 51 أهداف التنمية المستدامة السبعة عشر.

[1] Secretary-General's remarks to the press at COP 22 un 15 November 2016.

[2] مؤرشف من الأصل 22 أوت 2017

[3] Breakdown of U.N Sustainable Development goals.

[4] مؤرشف من الأصل في 9 جوان 2017.

وقررت وكالات الأمم المتحدة التي هي جزء من مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية، دعم حملة مستقلة لتوصيل أهداف التنمية المستدامة الجديدة إلى جمهور أوسع، وحظيت هذه الحملة " مشروع الجميع بدعم مؤسسات الشركات والمنظمات الدولية الأخرى".[1]

خصائص التنمية المستدامة

إن للتنمية المستدامة مجموعة كبيرة من المميزات و الخصائص نذكر منها:[2]

- التنمية المستدامة تنمية طويلة الأمد، حيث تأخذ بعين الاعتبار حقوق الأجيال القادمة في موارد الأرض وتسعى إلى حمايتها.
- تلبي احتياجات الفرد الأساسية والضرورية من الغذاء و الكساء والحاجات الصحية والتعليمية، التي تؤدي إلى تحسين الأوضاع المادية والاجتماعية للبشر دون الاضرار بالتنوع الحيوي، وهذا من أولوياتها، فعناصر البيئة منظومة متكاملة والحفاظ على التوازن ما بين هذه العناصر، يوفر بيئة صحية للإنسان.
- تحافظ على عناصر المحيط الحيوي ومركباته الأساسية مثل: الهواء والماء.
- عملية شاملة لجميع جوانب المجتمع الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والإدارية، حيث يتعامل معه باعتباره نظاما كاملا متكاملا.
- عماية مستمرة فهي لا تقف عند حد معين من التغيير، كما أن عملية تطبيقها للحصول على النتائج المطلوبة تحتاج إلى وقت طويل لأن التغيير يحصل في البنية الأساسية للمجتمع.
- عملية مخططة، فلا يمكن البدء بأي شكل من أشكال التنمية، إلا بعد تحديد الرئيسية منها.
- تعتمد على التنسيق بين سلبيات استخدام الموارد واتجاهات الاستثمارات. حيث تعمل جميعا بانسجام داخل منظومة البيئة بما يحقق التنمية المتواصلة المنشودة.[3]

[1] Project – every one 2018 مؤرشف من الأصل في 17 سبتمبر 2016، أطلع عليه بتاريخ 11 أكتوبر

[2] حسين أحمد دخيل السرحان، مجلة أهل البيت، المؤتمرات العلمية، المكتبة المركزية، 2014.

[3] براء دويكات، 29 نوفمبر 2017، مقال على موقع Mawadoo3.com

مبادئ التنمية المستدامة:

اتفق المختصون على تحديد بعض المبادئ الأساسية للتنمية المستدامة من خلال المؤتمرات العلمية التي عقدت لتدارس خططها، وتعتمد هذه المبادئ على العلاقة بين النمو من جهة بوصفه متطلبا بشريا والبيئة من جهة اخرى بوصفها وسط حدوث الأنشطة البشرية كلها، وأهم هذه المبادئ[1]:

- استخدام أسلوب اعتماد الخطط:

كثير من السياسات المتبعة في بعض البلدان هي التي تتسبب بتدهور الأوضاع، لذلك عمدت التنمية المستدامة إلى استخدام أسلوب الخطط التنموية لتحقيق التوازن.

- المشاركة الشعبية:

اعتمدت التنمية المستدامة على مشاركة مؤسسات المجتمع المحلي في وضع الخطط والاستراتيجيات التي تهدف إلى تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية في المنطقة، حيث يستطيع أبناء المجتمع المحلي تحديد اولويات التنمية بدقة أكثر، ويزيد ذلك من تحقيق الفائدة المرجوة من التنمية.

- الاستغلال الأمثل للموارد البشرية:

خاصة ما يتعلق بالموارد المتناقصة، مع الحفاظ على التوازن البيئي.

أهداف التنمية المستدامة:

هي عديدة مختلفة نذكر منها:

- القضاء على الفقر بجميع أشكاله:

إن الفقر أكثر من مجرد الافتقار إلى الدخل، والموارد ضمانا لمصدر رزق مستدام. حيث أن مظاهره تشمل الجوع وسوء التغذية وضآلة إمكانية الحصول على التعليم، وغيره من الخدمات الأساسية، والتمييز الاجتماعي.

فمازال يعيش 1.2 بليون شخص في فقر مدقع، ويعيش واحد من خمسة أشخاص على الأقل من 1.25 دولار يوميا.

[1] المرجع السابق، ص 47.

فهذا الهدف يسعى إلى القضاء على الفقر باستحداث نظم وتدابير تكفل هذه الفئات، ووضع أطر سياسية سليمة على كل من الصعيد الوطني والإقليمي والدولي، من أجل تسريع وتيرة الاستثمار في الاجراءات الرامية إلى القضاء على الفقر.

- القضاء على الجوع:

تعيش الغالبية العظمى من الجوعى في العالم بالبلدان النامية حيث توجد نسبة 13.5 في المئة من السكان يعانون نقص التغذية، ويعاني طفل واحد طفل واحد من كل أربعة أطفال في العالم من توقف النمو. ويحضر 66 مليون طفل في سن المرحلة الابتدائية للدراسة وهم جوعى في شتى أرجاء العالم النامي.

وتقضي سوء التغذية على حوالي 45 بالمئة من حالات وفيات الأطفال دون سن الخامسة أي 3.1 مليون طفل سنويا....

تهدف التنمية إلى إنهاء الجوع وسوء التغذية عن طريق مضاعفة الانتاج الزراعي، وتحسين نوعية الأراضي والتربة ومنع تقييد التجارة.... الخ.

وضمان وجود نظم انتاج غذائي مستدامة، وتنفيذ ممارسات زراعية متينة تؤدي إلى زيادة الانتاجية والمحاصيل.[1]

- الصحة الجيدة:

ضمان تمتع الجميع بأنماط عيش صحية وبالرفاهية لجميع الأعمار، وقد قطعت خطوات هامة في زيادة متوسط العمر المتوقع وخفض عدد الوفيات عند الأطفال و الأمهات.

ويتم تحقيق هذا الهدف عن طريق تحقيق التغطية الصحية الشاملة من خلال الحصول على الأدوية و اللقاحات الأساسية، كما يشمل أيضا الوقاية والعلاج من التعاطي وحوادث المرور، وتلوث الهواء ووضع حد للأوبئة مثل الملاريا، السل ....وغيرها.

- التعليم الجيد:

ضمان التعليم الجيد والمنصف للجميع وتعزيز فرص التعليم مدى الحياة للجميع.

أحرز تقدما كبيرا في الحصول على التعليم وتحديدا على مستوى المدارس الابتدائية، ومع ذلك لا يعني هذا الوصول غلى نوعية في التعليم.

[1] غسان عبيد، مرجع سابق، ص 144 .

حاليا أكثر من 103 مليون شاب في جميع أنحاء العالم لا تزال تفتقر إلى مهارات القراءة والكتابة الأساسية. فقد بلغ عدد المسجلين في التعليم الابتدائي في الدول النامية 90 بالمئة، لكن تبقى 58 مليون طفل خارج المدارس.

تسعى التنمية لضمان التعليم المجاني من الابتدائي إلى الثانوي. والاهتمام بمرحلة الطفولة المبكرة والتعليم قبل الابتدائي حتى يكونوا جاهزين للتعليم الابتدائي. وضمان تكافؤ الفرص بين الجنسين في الحصول على التعليم المهني والعالي الجيد والميسور التكلفة.

بناء هياكل تعليمية مزودة بمرافق ووسائل تكنولوجية معاصرة.

رفع المنح المدرسية.

- السلام والعدالة والمؤسسات القوية:

تشجع على إقامة مجتمعات سليمة، وشاملة للجميع من أجل تحقيق التنمية المستديمة، وتوفير إمكانية الوصول إلى العدالة للجميع وبناء مؤسسات فعالة، خاضعة للمساءلة وشاملة للجميع على جميع المستويات.

فقد بلغ عدد الأطفال الذين يتركون ن المدارس الابتدائية في البلدان المتضررة من النزاع ب 50% عام 2011 م، وهو ما يمثل 28.5 مليون طفل، مما يبين أثر المجتمعات غير المستقرة على الأهداف الرئيسية لخطة التنمية لما بعد 2015 المتعلقة بالتعليم.

ومن ثمة لا يمكننا الفصل بين أهداف التنمية المستدامة وأهداف تنمية أستاذ التعليم الابتدائي، فتنمية الأستاذ جزء من التنمية والتنمية المستدامة، وعليه يمكننا حصر أهم أهداف تنمية الأستاذ والمتمثلة في :

- مواكبة المستجدات في مجال نظريات التعليم والتعلم والعمل على تطبيقها لتحقيق الفعالية في التعليم.
- مواكبة المستجدات في مجال التخصص ومسايرته.
- تنمية الأستاذ على المستوى الاقتصادي والاجتماعي يدفع به لتقديم المزيد و الابداع.
- تعميق الالتزام بأخلاقيات المهنة والتقيد بها.
- الربط بين النظرية والتطبيق في المجالات التعلمية.
- المساهمة في تكوين مجتمعات تعلّم متطورة، تقدم خدمات فاعلة للمجتمع.

وبما أن بحثنا شمل تنمية أستاذ الابتدائي على جميع المستويات الاجتماعية والاقتصادية وحتى الثقافية فإن التنمية الاجتماعية: حسب " هوبهاويس " هي تطور البشر في علاقاتهم المشتركة، وهذا ما يسميه بالتوافق في العلاقات الاجتماعية، فتغير البناء الاجتماعي لا يعني شيئا ما لم يحدث تغير في طبيعة العلاقات الاجتماعية

عناصرها:[1]

- إن التنمية عملية داخلية ذاتية بمعنى أن كل بذورها ومقوماتها الأصلية موجودة في داخل الكيان نفسه. وأن أي عوامل أو قوى خارج هذا الكيان لا تعدوا أن تكون عوامل مساعدة.
- إن التنمية عملية ديناميكية، مستمرة. أي انها ليست حالة ثابتة أو جامدة.
- إن التنمية ليست ذات طريق واحد أو اتجاه محدد مسبقا وإنما تتعد طرقها واتجاهاتها. باختلاف وتنوع الامكانيات.

عناصر التنمية الاجتماعية:

1- التغيير البنيوي: ويقصد به التغيير الذي يستلزم ظهور أدوار وتنظيمات اجتماعية جديدة تختلف اختلافا نوعيا عن الأدوار والتنظيمات القائمة في المجتمع.

2- الدفعة القوية: يمكن أن تحدث الدفعة القوية في المجال الاجتماعي، بإحداث تغييرات تقلل التفاوت في الثروات وتوزيع الخدمات توزيعا عادلا بين الأفراد. ويجعل التعليم الزاميا ومجانيا، وتأمين العلاج. التوسع في مشاريع الاسكان. إلى غير ذلك من مشروعات وبرامج تتعلق بالخدمات.

3- الاستراتيجية الملائمة: يقصد بها الاطار العام والخطوط العريضة، التي ترسمها السياسة الانمائية في الانتقال من حالة النمو الذاتي، وتختلف الاستراتيجية في التكتيك الذي يعني الاستخدام الصحيح للوسائل المتاحة لتحقيق الهدف.

ولكي يتم استخدام هذه الوسائل استخداما صحيحا، لابد أن تكون هذه الوسائل موزعة وفقا لخطة حسنة الاعداد من شأنها أن تمكن واضع التكتيك من أن يستغل جميع الأدوات التي تحت تصرفه استغلالا كاملا، ويستبعد من الاستراتيجيات ما يسمى استراتيجية عدم التدخل من قبل الدولة، فالدولة تلعب دورا فعالا في عملية التنمية الشاملة.

[1] اسماعيل حسن عبد الباري، أبعاد التنمية، مطبعة الكيلاني، 1987، ص 88 -90.

أسس التخطيط للتنمية الاجتماعية:[1]

1- الدافعية: وتكون بتقدير الامكانيات الفعلية للمجتمع وحصر الاحتياجات الحقيقة للأفراد، ثم العمل على تحقيق أفضل مطابقة ممكنة بين الموارد والحاجات، وفقا لمعايير علمية دقيقة.

2- الشمول: أي التخطيط الشامل الذي يتناول مختلف القطاعات الوظيفية القائمة في المجتمع مع مراعاة التوازن الجغرافي

3- التكامل: يعتبر التكامل الرأسي والأفقي مع المستويات المختلفة لمشروعات الخطة.

4- الاستمرار: أي لا تنفصل مراحل التخطيط عن بعضها .

5- التنسيق: يكون على مستوى الأهداف الموضوعية لخطة التنمية وبين الوسائل والاجراءات.

6- المرونة: أي تكون الخطة قابلة للتعديل والتبديل.

أهداف التنمية الاجتماعية:[2]

1- خلق الرغبة في التغيير من خلال ايضاح عدم الرضا عن الوضع القائم، وايجاد ادوار اجتماعية جديدة لأفراد المجتمع ليتم تغييره، من مجتمع تقليدي إلى مجتمع متقدم من الناحية الاجتماعية والمادية.

2- تحسين التعليم والوضع الاجتماعي للأفراد لمساعدتهم على حل مشاكلهم.

3- حل المشكلات الناتجة عن التنمية الاقتصادية كالانتقال من المجتمع الريفي إلى الحضري والتي قد تزيد ممن نسبة البطالة.

4- غرس القيم والاتجاهات الاجتماعية الايجابية كالتعاون وأداء الواجب.

5- تدعيم الحياة داخل الأسرة الواحدة لتزيد من تماسكها واستقرارها وتعاون أفراد الأسرة فيما بينهم.

[1] نبيل السالوطي، علم اجتماع التنمية، دار النهضة العربية، بيروت، 1981، ص 119

[2] عبد الباسط مُحَمَّد حسين، التنمية الاجتماعية، معهد البحوث والدراسات العربية، 1970، ص95.

أما التنمية الاقتصادية: هو الإجراءات المستدامة و المنسقة التي يتخذها صناع السياسة و الجماعات المشتركة، و التي تساهم في تعزيز مستوى المعيشة و الصحة الاقتصادية لمنطقة معينة، كما يمكن أن تشير التنمية الاقتصادية الى التغيرات الكمية و النوعية، التي يشهدها الاقتصاد.

و يشير مفهوم التنمية الاقتصادية، الى تلك العملية المنظمة التي يتم من خلالها الارتقاء بمستوى الاقتصاد الوطني على كافة الاصعدة، و المستويات و تعكس التنمية الاقتصادية التطور الحاصل في القطاع الاقتصادي، سواء كان ذلك على الجانب الكمي او النوعي حيث تحدث نقلة نوعية اقتصادية بعد حدوث التنمية الاقتصادية لتغير تصنيف الاقتصاد الجزئي و الاقتصاد الكلي ايضا.

و ظهرت الحاجة الى حدوث التنمية الاقتصادية في الدول بعد الحرب العالمية الثانية بسبب تعرض العديد من الدول المتأثرة بالحرب الى نكسات اقتصادية، و ما سببته الحرب من استنزاف في الموارد البشرية، أو في الموارد الاقتصادية لتلك الدول.

معايير التنمية الاقتصادية:

هناك العديد من المعايير التي تستخدم للحكم على حدوث التنمية في القطاع الاقتصادي، في دولة ما، ومن أبرز هذه المعايير مقدار دخل الأفراد في المجتمع، و معدل نمو الدخل الفردي، مع تقادم السنوات، حيث ان حدوث تحسن ملموس في المستوى المعيشي لدى عامة الشعب يؤثر بشكل مباشر على الحالة الاقتصادية العامة، خاصة في البلدان النامية، التي يقل فيها الدخل الفردي، فبزيادة الدخل الفردي، تزداد قدرة الفرد على الانفاق، و تلبية متطلبات الحياة اليومية، و يمكن دراسة التنمية الاقتصادية في دولة ما من خلال إجراء مقارنات بين العناصر الاقتصادية في اقتصاد الدول المختلفة ببعضها، و تحديد أوجه القوة و الضعف.

أهمية التنمية الاقتصادية:

يمكن ابراز أهمية التنمية الاقتصادية من خلال دراسة تأثيراتها على المجتمعات التي يحدث فيها هذا النوع من التغيير في القطاع الاقتصادي، وتتنامى الحاجة إلى تنمية الاقتصاد الوطني في الدول بسبب قلة الموارد، وحدوث زيادات في أعداد

السكان فضلا عن وجود بعض الحروب في العديد من دول العالم والذي أدت إلى ضعف القطاع الاقتصادي، وزادت حاجته إلى النهوض به من جديد، وعليه فإن أهمية التنمية الاقتصادية تكمن في ما يلي:[1]

- تحسين الظروف الاقتصادية للأفراد في المجتمعات الانسانية، واحداث نقلة نوعية في الدخل الفردي، مما يزيد من القدرة للفرد على ادخار الأموال، والتفكير في وسائل استثمارية جديدة تعود عليه بالنفع في المستقبل.
- تحسين نوعية الحياة من خلال تمكين الأفراد من التغلب على العديد من العقبات الاجتماعية بسبب حدوث تطورات وظيفية لدى الأفراد في القطاعات التي ينشطون فيها.
- تطوير البنية التحتية في الدول، وما ينشأ عن ذلك من تطور في القطاع الصحي والتعليمي، الأمر الذي يزيد من قدرة الكوادر الطبية على علاج الأمراض بالإضافة إلى تعزيز قدرة الكوادر التعليمية مما يرفع مستوى الرضا لدى الأفراد في المجتمع ويمنحهم شعورا بالراحة.
- حدوث تغيرات في السياسات الاقتصادية والمحلية والدولية وامتلاك القدرة على التأثير في اقتصادات الدول المجاورة فضلا على تطوير المنظومة التجارية، وزيادة سرعة دوران عجلة الاقتصاد الوطني، من خلال رفع قيمة الصادرات، وزيادة الانتاجية في القطاع الصناعي.
- تمكين الدول من اجراء دراسات متخصصة تساعد على ايجاد حلول للمشكلات الاقتصادية، المرتبطة بالتعداد السكاني، وجود الأوبئة، الأمراض المزمنة والكوارث الطبيعية التي قد تحدث في الدولة وما يؤثر على الاقتصادات الوطنية.

التنمية الثقافية:

تعني التنمية الثقافية التغيير التقدمي الذي تزيد الثقافة بمقتضاه كما وكيفا. وتتوسع افاقا وأبعادا، وتتطور وتزدهر فهي:[2]" تلك المنهجية التي تستوعب كل منتجات المجتمع لتحوله في النهاية إلى أنشطة فكرية واجتماعية، يتم ممارستها

[1] نفس المرجع السابق

[2] عفاف عبد العليم تاصر، التنمية الثقافية والتغيير الثقافي، الاسكندرية، دار المعرفة الجامعية، 1995، ص 62.

في المجتمع ويتفاعل معها الأفراد لأساليب متفاوتة، بحيث تكون في النهاية عنصر أساسي في تحديث ادراكهم لواقعهم الاجتماعي.[1]

لا يمكن للتنمية الثقافية أن تكتمل، دون مساهمة الانسان الاقتصادي والتربوي والاجتماعي فغيابها يخلق هوة ثقافية بين الأفراد وتلك الانساق.

مبادئ التنمية الثقافية:

تستند التنمية الثقافية على مجموعة من المبادئ والمرتكزات التي تعد بمثابة الموجه لها هي:

- الايمان بأن القوة الحقيقية تكمن في العلم والمال معا وبيس في الجانب المادي، فالعلم هو الثروة والسلاح الذي ينبغي أن نتسلح به، وأن طريق التطور والتنمية في جميع المجالات، يتم بنشر العلم النافع والمعرفة، وما تنتجه من رصيد علمي وعلماء ومثقفين.
- التأكيد على ضرورة أعمال الجانب العقلي، إلى الجانب الروحي واعتباره العنصر الأول، وهو احكام العلم، وتحقيق التوازن بين القيم الروحية والمادية بين العقل والروح، وربط التقدم التقني والعلمي بالقيم الروحية الأصلية.
- ضرورة المشاركة والمساهمة في التطورات المالية وبناء الحضارة المعاصرة.
- الاعتقاد التام بضرورة تجنب التخلق الثقافي ووسائله وطرقه، فالثقافة قابلة للتغيير من جوانب عديدة، وبالتالي لابد من محاولة تغييرها، وتطويرها خاصة الجانب العلمي والتكنولوجي. والعمل على تحقيق ثورة ونهضة علمية تخلص المجتمع من جميع القيود التي تكبله، وفي هذا الصدد يقول "عبد الله عبد الدايم: (إن الثقافة أز الحضارة كل متكامل. وإن التقدم جزء لا يتجزأ ، وإن اكتمال التجربة الثقافية مرتبط باكتمال التجربة الحضاري كلها في الوطن العربي. ومن العسير عليها أن تتخيل نضج التجربة الثقافية وتجددها، دون نضج التجربة السياسية والاقتصادية او الاجتماعية والعكس صحيح، فالثقافة المختلفة تعبر عن مجمع مختلف.

[1] علي بن محمد الخشبان، هل تعتبر التنمية الثقافية من واقعنا الاجتماعي، http//www.abriudh.com ، 2008/05/26، 9:39 ، 2011/05/11، ص 01.

- لابد من موافقة جهود التنمية مع المطالب المادية والمطالب الروحية بالتقدم المادي البعيد عن الجانب الخلقي والروحي. يؤدي إلى انتشار حركات الرفض وزيادة الاجرام. والتفكك الأسري، وتعاطي الخمور والمخدرات وانتشار العقد والأمراض النفسية.

- ضرورة فهم أن لكل ثقافة خصوصيات هويتها، ولا ينبغي أن نعتبر ثقافة أفضل من غيرها في مجال التقدم فقد تكون ثقافة معينة متطورة في جانب، ومتخلفة في جانب اخر، ولكن لا يعني أنها سيئة أو غير صالحة.

وتتفاوت الثقافات في خصوصياتها وبالتالي تتفاوت في درجة قوتها وضعفها[1].

أهداف التنمية الثقافية:

تسعى التنمية الثقافية إلى تحقيق جملة من الأهداف والغايات وضمنها:[2]

- نقل الموروث الثقافي عبر الأجيال للمحافظة على المجتمع العربي، وتوسيع ثقافته وتأمين استمرارها.

- تخليص الثقافة المحلية من الشوائب والبدع والعادات السيئة التي تعمل على ترسيخ التخلف والقيام بغربلة هذه الثقافة وتحسينها وارساء دعائم الصالح منها والمحافظة على ذاتيتها وشخصيتها المتميزة.

- تجديد الثقافة المحلية بتغيير وتطوير العناصر القابلة لذلك وتحسينها، وتوفير الوسائل والسبل الممكنة لتحقيق ذلك مع المحافظة على الثوابت وترسيخها في شخصية أفراد المجتمع.

- تأصيل جذور التثقيف الذاتي بين الأفراد، وتسهيل طرق ذلك وتوفير كافة الوسائل المساعدة عليه، وتهيئة البيئة والمناخ الفكري والفني ونشر الوعي الثقافي بين الفئات العامة والخاصة، وبناء مواطن واع ومثقف قادر على مواجهة كافة التيارات، والعقبات التي يمكن أن تواجهه.

- تكوين الفكر المبدع القادر على التقدم العلمي والتقني، والاهتمام بالمواهب العلمية وتشجيعها، وتوفير كافة الامكانيات والجو المناسب لها.

[1] عبد الله عبد الدايم، دراسة الثقافة من الوطن العربي، مجلة الفكر العربي، العدد الثالث، ط 1، 1978، ص ص 4-9.
[2] زمام نورالدين، عولمة الثقافة، مجلة العلوم الانسانية، ط1، نوفمبر 2001، بسكرة، ص ص 0143-145.

المعلم المتكامل والتنمية المستدامة:

إن عالمنا اليوم يعج بوسائل التواصل الاجتماعي والتقدم والتطور الكبير على الصعيد العلمي والتقني والمهني وفي خضم هذا الزخم من التطور تتبلور مهمات المعلم الناجح، الذي سيواجه تحديات العصر، ومعطيات الزمن الحديث في مهمة التعليم والتربية الحديثة، وهته الأخيرة لن تتأتى إلا بتحقيق تنمية المعلم على جميع الأصعدة.

" وكان لزاما عليه أن يستمر في تطوير ذاته، وتنمية خبراته تنمية مستدامة، حيث أن من متطلبات العصر في التعليم، المعلم المتكامل الدائم التطور، الذي لا يفتأ ينمي قدراته وامكانياته ومهاراته ومعارفه ... فضلا عن أسلوبه وشخصيته. مهما ازدادت التحديات، وكثرت المعوقات وتواترت المتغيرات."[1]

إن المعلم الكفء والمتكامل هو الذي يواكب الثورة المعلوماتية والانفجار المعرفي والتقني الهائل، ويتصدى لكل ذلك بسلاح العلم والتدريب والتنمية المهنية الذاتية والجماعية في مجتمعه التعليمي. حتى يتسنى له أداء مهامه على أحسن وأكمل وجه.

لاشك أن التنمية المستدامة للمعلم تنعكس بالتقدم الملحوظ والايجابي على كافة نشاطاته واعماله ومردوده مع تلاميذه ومحيطه التعليمي.

" وكلما زاد معدل التنمية لدى المجتمع التربوي، بما يدعم المناهج الحديثة والتقنيات المتاحة، كلما زادت معدلات التطور حتما في مخرجات العملية التعليمية كافة. وفي هذا العصر، تزايدت التحديات التي تواجه المعلم أكثر من ذي قبل تزايدا مضطردا، ولعل من أبرزها الفرق الكبير بين تلاميذ الأمس بانصياع تام سلوكيا ووجدانيا لمعلمهم، مهما كانت قدراته العلمية والشخصية وبين تلاميذ اليوم الأوسع أفقا والأكثر جرأة و اطلاعا، وذلك يحتم عليه أن يكون ملما بالجانب الأكاديمي لتخصصه إلماما عميقا ومتمكنا في الجانب التربوي بكل أبعاده."[2]

وهذه التنمية الفكرية والثقافية يلزمها تنمية اقتصادية تتمثل في الامكانيات المادية من (حاسوب، الأنترنت والوسائل التعليمية ...الخ). ناهيك عن التنمية الاجتماعية من مسكن لائق وسيارة تنقص عنه أعباء ومعاناة التنقل ورعاية صحية....الخ.

[1] سامية فايز محمّد، مقال: المعلم المتكامل والتنمية المستدامة 27-01-2018، الجريدة الالكترونية، المواطن، السعودية

[2] سامية فايز محمّد، مرجع سابق، ص 39.

كما لا ننسى الجانب الترفيهي قصد تقليل الضغط، والسماح له بالابتكار وتنويع الاستراتيجيات التي تتناسب مع تلاميذه ومستواهم، ويضمن استمرارية الجودة والعطاء.

وبذلك نضمن مخرجات متوازية مع المدخلات التي كانت سليمة منذ البداية.

العلاقة بين تنمية الأستاذ والتنمية الشاملة والمستدامة:

يسعى الأستاذ دوما إلى تحقيق التنمية على المستوى الاجتماعي والاقتصادي والثقافي، وهذا ما تسعى الأمم إلى تحقيقه من خلال التنمية والتنمية المستدامة.

فتنمية الاستاذ مرتبطة بالتنمية الشاملة والمستدامة، ارتباطا وثيقا، وكلما كانت تنمية شاملة ومستدامة منظمة، وذات تخطيط محكم، كلما أثر ذلك بالإيجاب على تنمية الأستاذ.

لاسيما ان من أهم أهداف التنمية الشاملة " التعليم الجيد " وهذا الأخير لن يتأتى إلا من خلال تنمية جميع محاور العملية التعلمية من (معلم – متعلم – معارف) ومما لا شك فيه أن أهم محور هو المعلم – أستاذ التعليم الابتدائي – لذا فتنميته تكون شاملة على جميع الأصعدة الاجتماعية (تأمين اجتماعي– رعاية صحية– توفير مسكن ....) والاقتصادية (رفع الأجور والمنح والعلاوات) الثقافية والترفيهية (مكتبات – حواسيب – رحلات سياحية – عمرة – تكوين وتدريب).

وإن تحققت تنمية الأستاذ، يكون في أوج العطاء والإبداع ما يدفع بعجلة التنمية إلى الأمام، خاصة وأن الأستاذ هو بمثابة البنزين المحرك لقاطرة التنمية ككل.

فبتنمية الأستاذ ترقى الأمم وتتطور لأنه صانع الأجيال التي تقود الأمم وتسيرها.

يمكننا القول ان العلاقة بين تنمية الأستاذ والتنمية الشاملة والمستدامة هي علاقة متكاملة. تكمل كل منها الأخرى، ولا يمكن للواحدة أن تقوم دون الأخرى وقد حظيت دراستنا بالبحث في محاور التنمية لدى الأستاذ – التعليم الابتدائي – لما يعاني منه من ضغوط وأعباء ونقائص. ولما يكتسيه من اهمية بالغة في النهوض بالأمم فإن عمدت الدول على تنمية الأستاذ، تكون قد قطعت شوطا كبيرا في التنمية والتنمية المستدامة.

وهذا ما يسعى الأستاذ إلى تحقيقه عن طريق العمل النقابي والذي يعود عليه وعلى المحيط التعليمي والأمم ككل بالتقدم والتنمية والتطور.

الفصل الرابع:

الإطار المنهجي

للدراسة

الفصل الرابع

الإطار المنهجي للدراسة

تمهيد

1- مناهج وأدوات الدراسة

2.1 مناهج الدراسة

2.2 أدوات الدراسة

2- العينة ومجالات الدراسة

1.2 مجالات الدراسة

2.2 العينة

3- خصائص العينة

تمهيد:

إن موضوع دراستنا لم يقتصر على الجانب النظري فحسب بل تناول الجانب الميداني، الذي يرتبط ارتباطا وثيقا بما جاء في الدراسة النظرية، إذ يعتبر هذا الاخير بمثابة العمود الفقري للدراسة. حيث يمكن من خلالها التوصل لاقتراحات و حلول للمشكلة المطروحة.

فبعد أن تم التطرق في الجانب النظري من هذا البحث إلى كل المفاهيم المتعلقة بالعمل النقابي. دوره في تنمية الاستاذ في شتى المجالات. سنقوم في هذا الفصل بمحاولة القيام بإسقاط هذه المفاهيم على الواقع في المؤسسات التربوية. وترجمة الجانب النظري إلى معطيات وحقائق ملموسة، والتعرف على دور النقابة في تنمية الأستاذ، اقتصاديا، اجتماعيا، ثقافيا.

وللقيام بهذه الدراسة اعتمدنا مجموعة من الإجراءات المنهجية وهذا ما سنعرضه في هذا الفصل.

تحديد منهج الدراسة:

تتطلب مقتضيات أي دراسة علمية، اتباع منهج معين، يوصل الباحث الى تحقيق أهدافه البحثية ، بطريقة سلمية ومنظمة حيث ترتبط طبيعة المنهج المتبنى بنوع الدراسة، وطبيعتها.

وذلك أن طبيعة الدراسة وخصائصها هي التي تحدد نوع المنهج الملائم لها، ويشمل المنهج "مجموعة من القواعد التي يتم وضعها بقصد الوصول الى الحقيقة في العلم"[1].

وهو احدى "الطرق التي يتبعها الباحث في دراسته للمشكلة، لاكتشاف الحقيقة والإجابة عن الاسئلة والاستفسارات يعنى بها موضوع البحث"[2] .

فالمنهج تبعا لذلك هو الطريق العلمي الموصل إلى الحقيقة حيث يتمكن الباحث من الوصول إلى تعليل اشكاله، وايجاد حلول وبدائل.

ولأن موضوع الدراسة، يتناول " دور النقابة في تنمية أستاذ المدرسة الابتدائية" فان المنهج الملائم مع هذه الدراسة هو المنهج الكمي نظرا لان الدراسة تشتمل على عينة من المبحوثين يتطلب الأمر معالجة اجاباته بطريقة كمية. الى جانب بعض المناهج الكمية للإثراء مثل:

المنهج الوصفي التحليلي:

"يعتبر هذا المنهج الطريقة المنظمة لدراسة حقائق راهنة، ومتعلقة بظاهرة، أو موقف أفراد أو أحداث أو أوضاع معينة، بهدف اكتشاف حقائق جديدة أو التحقق من صحة حقائق قديمة وآثارها والعلاقة التي تتصل بها، وتفسيرها، وكشف الجوانب التي تحكمها" [3] .

المنهج الاحصائي:

" هو عبارة عن استخدام الطرق الرقمية و الرياضية في معالجة وتحليل البيانات، واعطاء التفسيرات المنطقية المناسبة لها ، ويركز على وصف وتلخيص الارقام المجمعة حول موضوع معين وتفسيرها في صورة نتائج"[1].

[1] عمار بوحوش ومحمد الذنيبات، منهج البحث العلمي وطرق اعداد البحث، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ب.ط 1995، ص89.
[2] محمد الغريب عبد الكريم، البحث العلمي –التصميم والمنهج والاجراءات–، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، 1982، ص 77.
[3] محمد شفيق، البحث العلمي– الخطوات المنهجية للإعداد البحوث الاجتماعية–، ط1، المكتب الجامعي، مصر، 1985، ص 84.

وقد تم الاعتماد في الدراسة على القاعدة البيانية الاحصائية الالكترونية لتفريغ المعطيات الكمية الموسومة SPSS.

" الذي يمتاز بقدرته الكبيرة على تنفيذ عمليات احصائية متنوعة وكثيرة، فيمكن من خلاله: التصنيف والتحكم في البيانات الكمية الوصفية ، كما يمكن التعمق ، واستخدام تحليلات احصائية متقدمة مثل النمذجة والاستدلال الاحصائي بأنواعه والجداول المزدوجة.

ويتم ذلك في الواقع من خلال أوامر معقدة مسبقا تسهل عملية الاستخدام، بالإضافة إلى توفر العمليات المساعدة، والتي تمتاز بالشمول والوضوح"[2]

أدوات جمع البيانات:

حتى نتمكن من جمع مختلف البيانات الضرورية حول الموضوع المدروس، لابد من الاعتماد على مجموعة من الأدوات المنهجية للوصول إلى ذلك.

والادوات التي نراها ملائمة لموضوعنا المعنون بـ " دور النقابة في تنمية الأستاذ" هي:

الملاحظة بالمشاركة:

تعتبر إحدى أدوات جمع البيانات، وتستخدم في البحوث الميدانية لدمج البيانات التي لا يمكن الحصول عليها عن طريق الدراسة النظرية أو المكتبية.

أي أن نجمع البيانات عن طريق ملاحظة الاساتذة، وتحديد نوع العلاقة مع ممثليهم، حتى نتمكن من الكشف عما قد يخفيه المبحوث، والملاحظة هي وسيلة من وسائل جمع البيانات وتعني لغة "المشاهدة المركزة، بكل اهتمام لشيء ما أو حادثة ما أو ظاهرة معينة من أجل دراستها، واستخلاص النتائج منها."[3]

كما تعرف على أنها: " ملاحظة الظواهر كما هي موجودة، بهدف أو بغية التوصل إلى كشف العلاقات الموجودة بين مختلف أجزاء الظاهرة أو موضوع الدراسة."[4]

---

[1] عمار بوحوش، محمد محمود ذنيبات، تقنيات ومناهج البحث العلمي، مرجع سابق، ص 130.

[2] بن شارف حسين، دور التكوين المهني المتواصل في اعادة انتاج الهويات المهنية، رسالة تخرج لنيل شهادة الماجستير، جامعة وهران، 2012/2011، ص99.

[3] محمد سليم، منهجية البحث العلمي، دار الغرب للنشر والتوزيع، ط 2 ، وهران، 2004، ص 41.

[4] نفس المرجع السابق، ص 42.

وأهم ما يمكن قوله عن هذه الملاحظة أنها ليست مشاهدة عابرة تعتمد على القدرة البصرية فحسب، بل إنها تتميز بدرجة عالية من الدقة أثناء مشاركة المبحوثين ليومياتهم، لأنها محصلة مقدمات مسندة على التوقع.

المقابلة:

هي من أهم الادوات المنهجية المستعملة في جمع البيانات عن ظاهرة معينة، كما أنها أكثر الوسائل فعالية، وشيوعا في الحصول على البيانات الضرورية.

يعرفها رشيد زرواتي بأنها: " تفاعل لفظي يتم عن طريق موقف مواجهة يحاول فيه شخص القائم بالمقابلة أن يستثير معلومات أو آراء ومعتقدات شخص آخر أو أشخاص آخرين للحصول على بعض البيانات الموضوعية".[1]

وقد قمنا بإجراء مقابلات مع المسؤولين النقابيين أثناء الدراسة الميدانية، وذلك عن طريق حوارات معهم بغرض توضيح موضوع الدراسة، وشرحه حتى يحسوا بأهمية مشاركتهم.

الاستمارة:

إن الاستمارة من أهم الوسائل المنهجية التي يستخدمها الباحث في جمع البيانات اللازمة والضرورية عن موضوع البحث وذلك لما تحتويه من أسئلة، يقوم الباحث بتحديدها مسبقا.[2]

من أجل الوصول إلى إجابات معينة. وقد عرفها علي مُحَمَّد علي أنها: " نموذج يشمل أسئلة للأفراد المبحوثين، من أجل الحصول على المعلومات حول موضوع أو مشكل أو موقف معين."[3]

ونظرا لأن مجتمع البحث يتكون من أساتذة يجيدون القراءة والكتابة، فإن الاستمارة تمثل وسيلة سهلة، تكسبنا الجهد والوقت في جمع المعلومات اللازمة.

وقد تم تصميم الاستمارة عن طريق مجموعة من الأسئلة والتي كان عددها 41 سؤالا.

[1] رشيد زرواتي، مرجع سابق، ص 149.

[2] رشيد زرواتي، مناهج وأدوات البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، دار الهدى، دار الهدى للطباعة والنشر، عين مليلة، الجزائر، 2007، ص 88

[3] مُحَمَّد علي مُحَمَّد، مقدمة في البحث الاجتماعي، دار النهضة العربية، بيروت، 1993، ص 343.

قمنا بتوزيعها وفق المحاور التالية:

المحور الأول: ويتضمن الاسئلة المتعلقة بالبيانات الشخصية للمبحوثين، وهي لا تحمل أرقام

المحور الثاني: ويتضمن الأسئلة المطروحة حول علاقة الأستاذ بالنقابة، وجاءت الأسئلة من الرقم01 إلى غاية السؤال رقم 11

المحور الثالث: جاءت فيه أسئلة تتضمن دور النقابة في تنمية الأستاذ اقتصاديا وجاءت أرقامها من 12 إلى 19

المحور الرابع : ويتضمن أسئلة حول دور النقابة في تنمية الأستاذ اجتماعيا و كانت أرقامها من 20 إلى 29

المحور الخامس وهو المحور الأخير من الاستمارة وجاءت أسئلته حول تنمية الأستاذ ثقافيا وذلك بدأ بالسؤال رقم 30 إلى غاية السؤال الأخير.

عينة البحث:

تعتبر من أهم الخطوات المنهجية في البحوث لانها تمثل مجتمع البحث الأصلي للدراسة بطريقة علمية. و تتطلب دقة بالغة، من خلالها يستطيع الباحث أن يصل إلى تفسيرات يمكن تعميمها.

والعينة هي " أداة انتقاء مجموعة محددة نسبيا من مجموع أفراد العينة. "[1]

ويعرفها رشيد زرواتي على أنها: " مجتمع الدراسة الذي تجمع البيانات الميدانية من خلاله. وهي تعتبر جزء من الكل، بمعنى أنه تؤخذ مجموعة من أفراد المجتمع على أن تكون ممثلة للمجتمع لتجرى عليها الدراسة. "[2]

ومن منطلق طبيعة موضوع الدراسة، الذي نحاول من خلاله البحث في دور النقابة في تنمية الأستاذ، ونظرا لصعوبة إجراء الدراسة على جميع المدارس، فقد تم الاقتصار على ثلاث مدارس وفقا للإمكانيات المتوفرة، لكسب الوقت والجهد في الحصول على المعلومة حول موضوع الدراسة.

ويعتبر عدد أساتذة التعليم الابتدائي في ولاية برج بوعريريج هو الممثل للمجتمع الكلي للدراسة، والذي يتكون من 3400 أستاذ. فقد اعتمدنا أسلوب العينة العشوائية المنتظمة بنسبة 3% قصد الحصول على حجم عينة قدرها 100 مفردة.

[1] عبد الباسط مُحَمَّد حسين، أصول البحث الاجتماعي، مكتبة وهبة، مصر، ط 2، 1979، ص 210.

[2] رزواتي رشيد، تدريب على منهجية البحث العلمي في العلوم الاج والانسانية، دار عياش للطباعة والنشر، الجزائر، ط 4، 2012، ص 246.

مجالات الدراسة:

المجال المكاني: اقتضت دراستنا لموضوع "دور النقابة في تنمية أستاذ التعليم الابتدائي" أن يكون ميدان الدراسة هو مديرية التربية لولاية برج بوعريريج، ومن ثمة وقع اختيارنا على بعض المدارس الابتدائية بالولاية:

مدرسة ابن زيوش العمري، مدرسة لعياضي لخضر، مدرسة بوبترة السعيد و .....

حيث تضم هذه المدارس عدد كبير من الأساتذة، وحتى نتفادى العمل مع عدد أكبر من المدارس الابتدائية حتى نستوفي العينة المطلوبة.

المجال البشري: إن طبيعة موضوع الدراسة استدعت أت تكون العينة من أساتذة التعليم الابتدائي لولاية برج بوعريريج، والذين كان عددهم حسب رئيس مصلحة الموظفين لمديرية التربية بالولاية هو 3400 أستاذ بين مرسم ومستخلف ومتربص، وهذا العدد يمثل المجتمع الكلي لدراستنا.

المجال الزماني: إن فكرة دراسة موضوع " دور النقابة في تنمية أستاذ التعليم الابتدائي" كانت خلال السنة الجامعية 2019-2020 حيث مرت بمراحل عديدة:

أولها البحث النظري الذي اشتمل على صياغة الإطار النظري لدراستنا حوالي 5 أشهر، جمه=عنا فيها جل المعلومات. التي تخدم العناصر المعروضة في الجانب النظري والتي تساعدنا بدورها في بناء وصياغة أسئلة استمارة مذكرتنا. هذه الأخيرة التي كان من المفروض النزول بها إلى ميدان الدراسة – مدارس التعليم الابتدائي-.

لكن للأسف لم تتح لنا الفرصة لاستكمال الدراسة، بعد قرار السيد رئيس الجمهورية بالتوقف عن الدراسة في تاريخ 2020/03/12 بسبب جائحة كورونا.

مما حتم علينا أن تكون الاستمارة الكترونية، تتم الإجابة عنها من طرف الأساتذة الكترونيا.

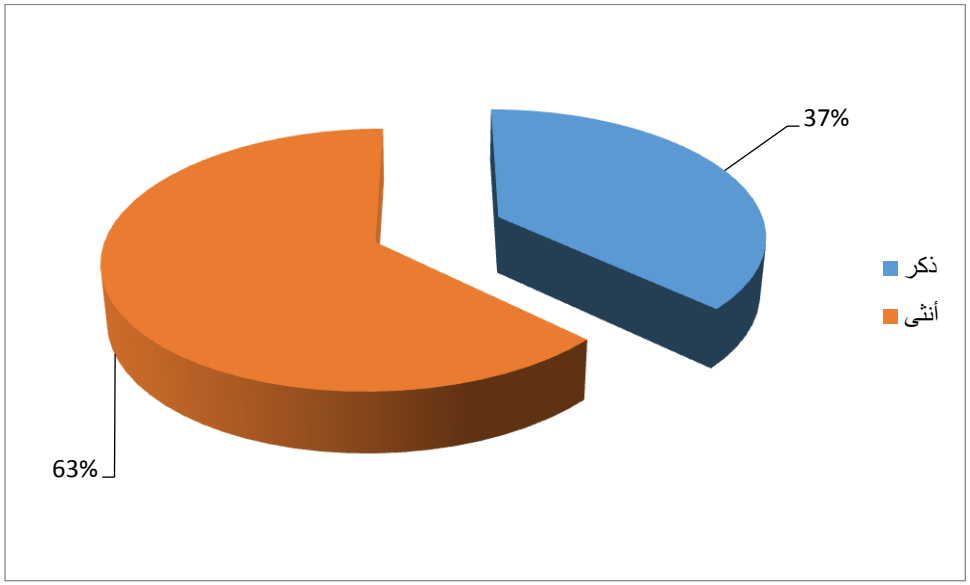
3- خصائص العينة

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس

الجدول رقم (01)

الجنس	التكرارات	النسبة المئوية
ذكر	37	%37
أنثى	63	%63
الإجمالي	100	%100

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالا 100 فردا، نلاحظ أن 37 فردا يمثلون حجم الذكور بنسبة بلغت 37 %، أما حجم الاناث فقد بلغ 63 أنثى بنسبة قدرت بـ 63%، وهذا ما هو موضح من خلال الشكل رقم ()



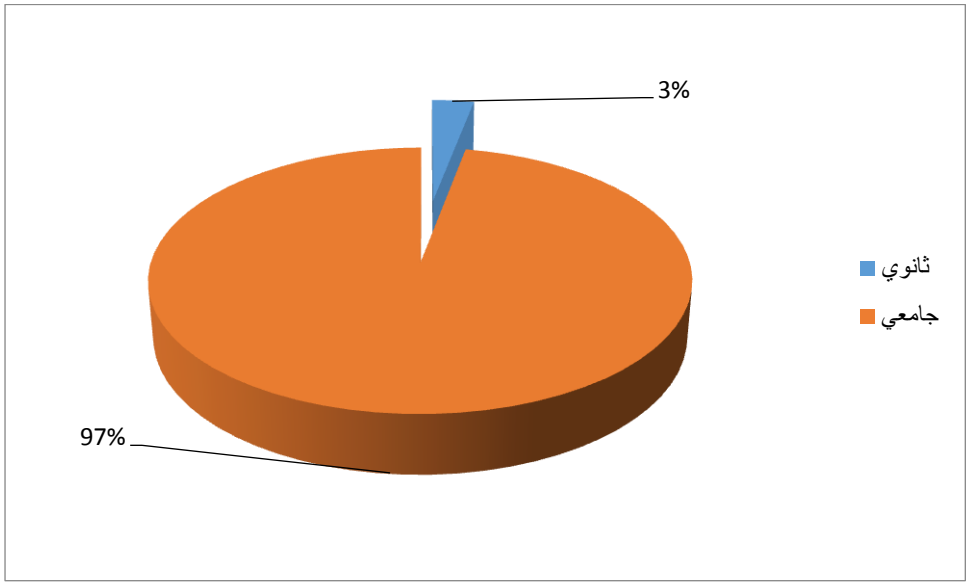
الشكل رقم (01) توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى

الجدول رقم (02)

مكان المستوى	التكرارات	النسبة المئوية
ثانوي	**3**	%3
جامعي	97	%97
الإجمالي	**100**	%100

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالا 100 فردا، نلاحظ أن 3 أفراد ذوو مستوى ثانوي بنسبة بلغت 3%، أما الذين يملكون فقد بلغ عددهم 97 بنسبة قدرت بـ 97 %، وهذا ما هو موضح من خلال الشكل رقم ()



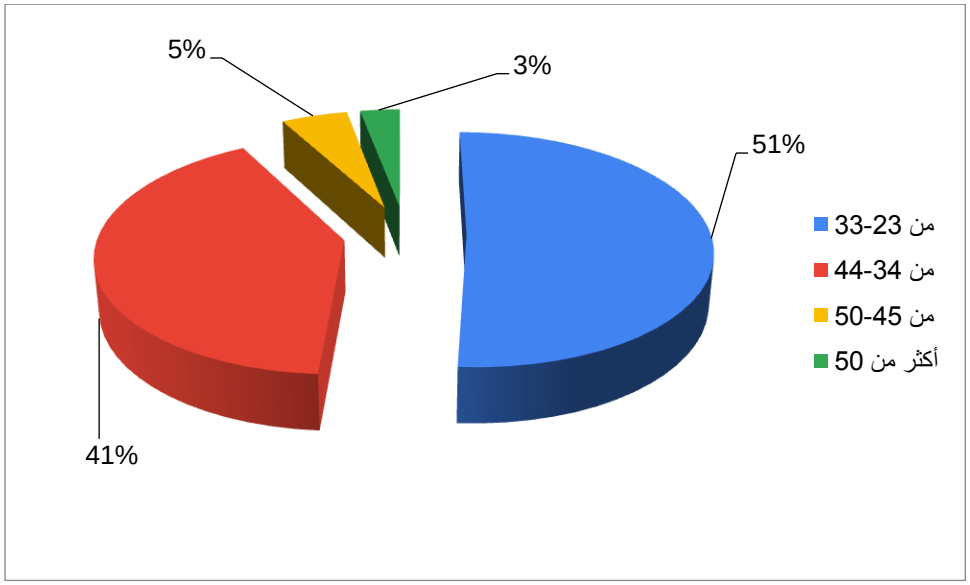
الشكل رقم (02) توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن

الجدول رقم (03)

السن	التكرارات	النسبة المئوية
من 23-33	**51**	%51
من 34-44	41	%41
من 45-50	**5**	%5
أكثر من 50	3	%3
الإجمالي	**100**	%100

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالا 100 فردا، نلاحظ أن الذين أعمارهم من 23-33 سنة بلغ عددهم 51 أفراد بنسبة 51%، أما الذين يتراوح سنهم بين 34-44 فقد كان عددهم 41 بنسبة قدرت بـ 41 %، أما الذين يتراوح سنهم بين 45-50 فقد كان عددهم 5 بنسبة قدرت بـ 5 %، وفيما يتعلق بالذين هم أكبر من 50 سنة فقد بلغ عددهم 3 أفراد بنسبة 3%، وهذا ما يوضحه الشكل رقم ()



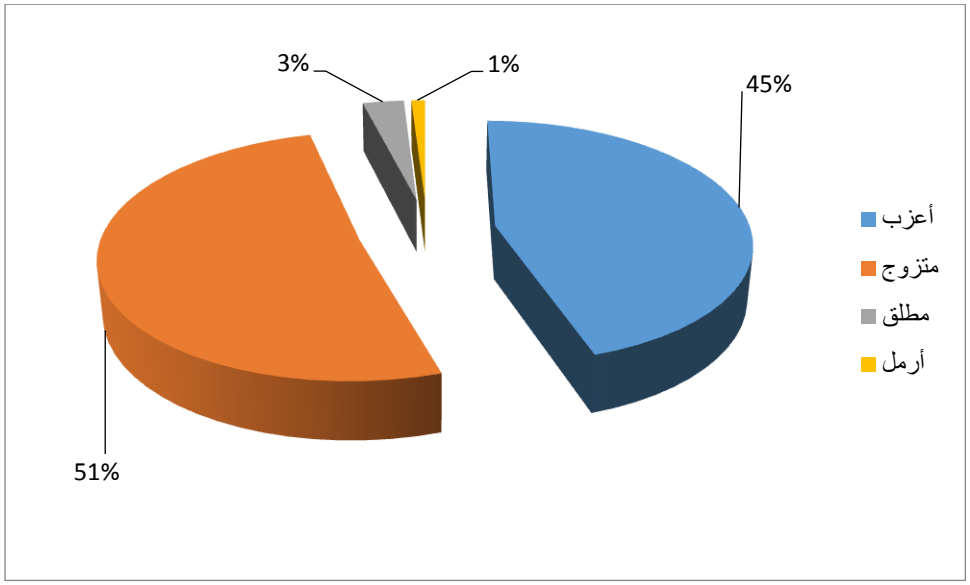
الشكل رقم (03) توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الحالة العائلية

الجدول رقم (04)

الحالة العائلية	التكرارات	النسبة المئوية
أعزب	**45**	%45
متزوج	51	%51
مطلق	**3**	%3
أرمل	1	%1
الإجمالي	**100**	%100

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالا 100 فردا، نلاحظ أن العزاب بلغ عددهم 45 أفراد بنسبة 45%، أما المتزوجين فقد كان عددهم 51 بنسبة قدرت بـ 51 %، أما المطلقين فقد بلغ عددهم 3 بنسبة قدرت بـ 3 %، وفيما يتعلق بالأرامل سنة فقد بلغ عددهم 1 فرد بنسبة 1%، وهذا ما يوضحه الشكل رقم ()



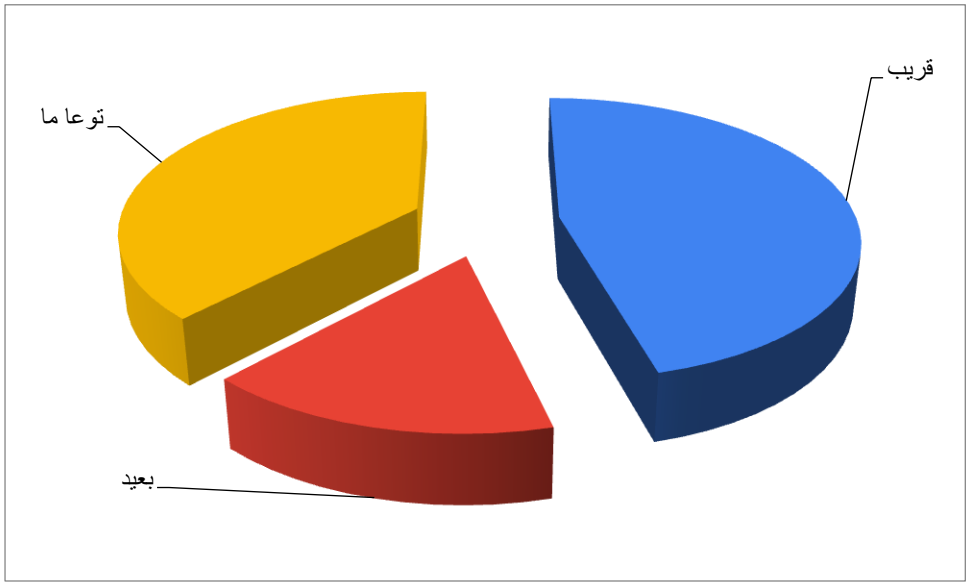
الشكل رقم (04) توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير الحالة العائلية

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير بعد السكن

الجدول رقم (05)

بعد السكن	التكرارات	النسبة المئوية
قريب	46	%46
بعيد	**16**	%16
توعا ما	38	%38
الإجمالي	**100**	%100

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالا 100 فردا، نلاحظ أن الذين يسكنون قريبا من مكان عملهم بلغ عددهم 46 أفراد بنسبة 46%، أما الذين يسكنون بعيدا عن مكان العمل فقد بلغ عددهم 16 بنسبة قدرت بـ 16 %، وفيما يتعلق بالمجيبين بـ (نوعا ما) فقد بلغ عددهم 38 فرد بنسبة 38%، وهذا ما يوضحه الشكل رقم ()



الشكل رقم (05) توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير بعد السكن

الفصل الخامس:

تحليل وتفسير بيانات

نتائج الفرضيات

الفصل الخامس

تحليل وتفسير بيانات نتائج الفرضيات

1- عرض وتحليل بيانات الفرضية الأولى

2- عرض وتحليل بيانات الفرضية الثانية

3- عرض وتحليل بيانات الفرضية الثالثة

4- مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات

5- التوصيات والاقتراحات

أ/ تحليل أسئلة الاستبيان:

تحليل أسئلة المحور الأول (علاقة الأستاذ بالنقابة):

السؤال رقم (01):

نص السؤال رقم (01) على: " هل أنت منخرط في نقابة ؟ "، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (06)الانخراط في النقابة

بدائل الإجابة على السؤال رقم 01	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	درجة الحرية	قيمة K^2	مستوى الدلالة	القرار
نعم	23	%23	50,0	-27,0				
لا	77	%77	50,0	27,0	1	29,160	0,000	دال عند مستوى (α=0.01)
الإجمالي	100	%100	/////					

من خلال الجدول أعلاه رقم (06) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (100) فردا قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (01) بالبديل "**نعم**" وقد بلغ عددهم (23) فردا بنسبة مئوية بلغت 23%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبديل "**لا**" والبالغ عددهم (77) بنسبة مئوية قدرت بـ 77%، في وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا^2) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 29,160 وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.01)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائيا بين المجموعتين لصالح المجموعة الثانية، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

السؤال رقم (03):

نص السؤال رقم (03) على: " هل تساهم النقابة في حل النزاعات بين الأستاذ والإدارة ؟ "، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (07) مساهمة النقابة في حل النزاعات بين الاساتذة والادارة

بدائل الإجابة على السؤال رقم 03	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	درجة الحرية	قيمة K^2	مستوى الدلالة	القرار
نعم	22	%22	33,3	-11,3	2	5,840	0,054	غير دال
لا	38	%38	33,3	4,7				
لا أدري	40	%40	33,3	6,7				
الاجمالي	100	%100	////	////				

من خلال الجدول أعلاه رقم (07) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (100) فردا قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (03) بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (22) فردا بنسبة مئوية بلغت 22%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (38) بنسبة مئوية قدرت بـ 38%، في حين نلاحظ أن ما نسبته 40% تمثل المجموعة الثالثة التي تحتوي على الأفراد الذين أجابوا على هذا السؤال بالبديل "لا أدري" بـ 40 فردا، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا^2) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (2) قدرت بـ 5.84 وهي قيمة غير دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.05)، وبالتالي ليس هناك فرق دال إحصائيا بين المجموعات الثلاث ، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

السؤال رقم (04):

نص السؤال رقم (04) على: " هل تساهم النقابة في تقديم خدمات للأستاذ ؟ "، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (08) مساهمة النقابة في تقديم خدمات للأستاذ

بدائل الإجابة على السؤال رقم 04	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	درجة الحرية	قيمة K^2	مستوى الدلالة	القرار
نعم	13	%13	33,3	-20,3	2	22,940	0,000	دال عند مستوى (α=0.01)
لا	52	%52	33,3	18,7				
لا أدري	35	%35	33,3	1,7				
الاجمالي	100	%100	////					

من خلال الجدول أعلاه رقم (08) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (100) فردا قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (04) بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (13) فردا بنسبة مئوية بلغت 13%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (52) بنسبة مئوية قدرت بـ 52%، في حين نلاحظ أن ما نسبته 35% تمثل المجموعة الثالثة التي تحتوي على الأفراد الذين أجابوا على هذا السؤال بالبديل "لا أدري" بـ 35 فردا، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا^2) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (2) قدرت بـ 22.94 وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.05)، وبالتالي ليس هناك فرق دال إحصائيا بين المجموعات الثلاث لصالح المجموعة الثانية ، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

السؤال رقم (06):

نص السؤال رقم (**06**) على: " هل تحضر اجتماعات مع النقابة ؟ "، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (09) حصور الأساتذة لاجتماعات النقابة

بدائل الإجابة على السؤال رقم 06	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	درجة الحرية	قيمة K^2	مستوى الدلالة	القرار
نعم	9	%9	50,0	-41,0				دال عند
لا	91	%91	50,0	41,0	1	67,240	0,000	مستوى
الإجمالي	100	%100	/////					(α=0.01)

من خلال الجدول أعلاه رقم (09) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (100) فردا قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (**06**) بالبديل "**نعم**" وقد بلغ عددهم (9) فردا بنسبة مئوية بلغت 9%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبديل "**لا**" والبالغ عددهم (91) بنسبة مئوية قدرت بـ 91%، في وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا^2) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 67.24 وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.01)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائيا بين المجموعتين لصالح المجموعة الثانية، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

السؤال رقم (07):

نص السؤال رقم (**07**) على: " هل سبق لك أن استفدت من تربص لتحسين الأداء منظم من طرف نقابة من النقابات ؟"، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (10) مساهمة النقابة في تقديم توصيات لتحسين الأداء

بدائل الإجابة على السؤال رقم 07	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	درجة الحرية	قيمة K^2	مستوى الدلالة	القرار
نعم	6	%6	50,0	-44,0				دال عند
لا	94	%94	50,0	44,0	1	77,440	0,000	مستوى
الإجمالي	100	%100	/////	/////				(α=0.01)

من خلال الجدول أعلاه رقم (10) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (100) فردا قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (**07**) بالبديل "**نعم**" وقد بلغ عددهم (6) فردا بنسبة مئوية بلغت 6%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبديل "**لا**" والبالغ عددهم (94) بنسبة مئوية قدرت بـ 94%، في وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا^2) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 77.44 وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.01)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائيا بين المجموعتين لصالح المجموعة الثانية، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

السؤال رقم (08):

نص السؤال رقم (**08**) على: " هل تثق في مجهودات النقابة ؟ "، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (11) ثقة الأساتذة بمجهودات النقابة

بدائل الإجابة على السؤال رقم 06	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	درجة الحرية	قيمة K^2	مستوى الدلالة	القرار
نعم	22	%22	50,0	-28,0				دال عند
لا	78	%78	50,0	28,0	1	31,360	0,000	مستوى
الإجمالي	100	%100	/////					(α=0.01)

من خلال الجدول أعلاه رقم (11) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (100) فردا قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (**08**) بالبديل "**نعم**" وقد بلغ عددهم (22) فردا بنسبة مئوية بلغت 22%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبديل "**لا**" والبالغ عددهم (78) بنسبة مئوية قدرت بـ 78%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا^2) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 31,36 وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.01)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائيا بين المجموعتين لصالح المجموعة الثانية، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

السؤال رقم (09):

نص السؤال رقم (**09**) على: " هل تتوقع أن عدد المنخرطين سيزداد مستقبلا ؟."، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (12) توقعات الاساتذة بزيادة عدد المنخرطين مستقبلا

بدائل الإجابة على السؤال رقم 09	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	درجة الحرية	قيمة K^2	مستوى الدلالة	القرار
نعم	24	%24	50,0	-26,0				دال عند
لا	76	%76	50,0	26,0	1	27,040	0,000	مستوى
الإجمالي	100	%100	/////					(α=0.01)

من خلال الجدول أعلاه رقم (12) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (100) فردا قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (**09**) بالبديل "**نعم**" وقد بلغ عددهم (24) فردا بنسبة مئوية بلغت 24%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبديل "**لا**" والبالغ عددهم (76) بنسبة مئوية قدرت بـ 76%، في وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا^2) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 27.04 وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.01)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائيا بين المجموعتين لصالح المجموعة الثانية، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

السؤال رقم (10):

نص السؤال رقم (**10**) على: " هل النقابة تستشير الأساتذة قبل اتخاذ القرار ؟ "، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (13) استشارة النقابات للأساتذة قبل اتخاذ أي قرار

بدائل الإجابة على السؤال رقم 10	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	درجة الحرية	قيمة K^2	مستوى الدلالة	القرار
نعم	16	%16	50,0	-34,0				دال عند
لا	84	%84	50,0	34,0	1	46,240	0,000	مستوى
الإجمالي	100	%100	/////					(α=0.01)

من خلال الجدول أعلاه رقم (13) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (100) فردا قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (**10**) بالبديل "**نعم**" وقد بلغ عددهم (16) فردا بنسبة مئوية بلغت 16%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبديل "**لا**" والبالغ عددهم (84) بنسبة مئوية قدرت بـ 84%، في وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا^2) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 46.24 وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.01)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائيا بين المجموعتين لصالح المجموعة الثانية، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

السؤال رقم (11):

نص السؤال رقم (**11**) على: " هل أنت راض عن الأساليب التي تدافع بها النقابة عن مصالحك ؟ "، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (14) الرضا عن الأساليب التي تدافع بها النقابات على مصالحها

بدائل الإجابة على السؤال رقم 11	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	درجة الحرية	قيمة K^2	مستوى الدلالة	القرار
نعم	13	%13	50,0	-37,0				دال عند
لا	87	%87	50,0	37,0	1	54,760	0,000	مستوى (α=0.01)
الإجمالي	100	%100		/////				

من خلال الجدول أعلاه رقم (14) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (100) فردا قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (**11**) بالبديل "**نعم**" وقد بلغ عددهم (13) فردا بنسبة مئوية بلغت 13%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبديل "**لا**" والبالغ عددهم (87) بنسبة مئوية قدرت بـ 87%، في وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا^2) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 54.76 وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.01)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائيا بين المجموعتين لصالح المجموعة الثانية، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

تحليل أسئلة المحور الثاني (التنمية الاقتصادية):

السؤال رقم (12):

نص السؤال رقم (**12**) على: " هل تمارس نشاطا خارج أوقات العمل ؟"، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (15) ممارسة نشاط خارج أوقات العمل

بدائل الإجابة على السؤال رقم 12	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	درجة الحرية	قيمة K^2	مستوى الدلالة	القرار
نعم	13	%13	50,0	-37,0				
لا	87	%87	50,0	37,0	1	54,760	0,000	دال عند مستوى (α=0.01)
الإجمالي	100	%100		/////				

من خلال الجدول أعلاه رقم (15) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (100) فردا قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (**12**) بالبديل "**نعم**" وقد بلغ عددهم (13) فردا بنسبة مئوية بلغت 13%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبديل "**لا**" والبالغ عددهم (87) بنسبة مئوية قدرت بـ 87%، في وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا^2) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 54.76 وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.01)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائيا بين المجموعتين لصالح المجموعة الثانية، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

السؤال رقم (13):

نص السؤال رقم (**13**) على: " هل تقدم دروسا خصوصية بعد ساعات العمل ؟"، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (16) تقديم الدروس الخصوصية

بدائل الإجابة على السؤال رقم 13	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	درجة الحرية	قيمة K^2	مستوى الدلالة	القرار
نعم	8	%8	50,0	-42,0				دال عند
لا	92	%92	50,0	42,0	1	70,560	0,000	مستوى
الإجمالي	100	%100	/////					(α=0.01)

من خلال الجدول أعلاه رقم (16) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (100) فردا قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (**13**) بالبديل "**نعم**" وقد بلغ عددهم (8) فردا بنسبة مئوية بلغت 8%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبديل "**لا**" والبالغ عددهم (92) بنسبة مئوية قدرت بـ 92%، في وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا^2) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 70.56 وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.01)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائيا بين المجموعتين لصالح المجموعة الثانية، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

السؤال رقم (14):

نص السؤال رقم (**14**) على: " هل تملك جهاز حاسوب لتحضير الدروس ؟ "، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (17) امتلاك الأساتذة لجهاز حاسوب

بدائل الإجابة على السؤال رقم 14	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	درجة الحرية	قيمة K^2	مستوى الدلالة	القرار
نعم	83	%83	50,0	33,0				دال عند
لا	17	%17	50,0	-33,0	1	43,560	0,000	مستوى (α=0.01)
الإجمالي	100	%100	/////					

من خلال الجدول أعلاه رقم (17) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (100) فردا قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (**14**) بالبديل "**نعم**" وقد بلغ عددهم (83) فردا بنسبة مئوية بلغت 83%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبديل "**لا**" والبالغ عددهم (17) بنسبة مئوية قدرت بـ 17%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا^2) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 43.56 وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.01)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائيا بين المجموعتين لصالح المجموعة الأولى، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

السؤال رقم (15):

نص السؤال رقم (**15**) على: " هل بيتك مجهز بأدوات كهرومنزلية متطورة ؟ "، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (18) تجهيز بيوت الأساتذة بأجهزة كهرومنزلية متطورة

بدائل الإجابة على السؤال رقم 15	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	درجة الحرية	قيمة K^2	مستوى الدلالة	القرار
نعم	43	%43	50,0	-7,0				دال عند
لا	57	%57	50,0	7,0	1	1,960	0,000	مستوى (α=0.01)
الإجمالي	100	%100	/////					

من خلال الجدول أعلاه رقم (18) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (100) فردا قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (15) بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (43) فردا بنسبة مئوية بلغت 43%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبديل "**لا**" والبالغ عددهم (57) بنسبة مئوية قدرت بـ 57%، في وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا^2) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 1.96 وهي قيمة غير دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.01)، وبالتالي فلا يوجد هناك فرق دال إحصائيا بين المجموعتين ، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

السؤال رقم (16):

نص السؤال رقم (**16**) على: ". هل أنت راض عن المنح ومنحة الأداء التربوي المقدمة ؟ "، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (19) الرضا عن المنح والعلاوات المقدمة

بدائل الإجابة على السؤال رقم 16	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	درجة الحرية	قيمة K^2	مستوى الدلالة	القرار
راض	20	%20	33,3	-13,3				
لست راض	79	%79	33,3	45,7	2	99,260	0,000	دال عند مستوى (α=0.01)
راض تماما	1	%1	33,3	-32,3				
الاجمالي	100	%100	////					

من خلال الجدول أعلاه رقم (19) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (100) فردا قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (**16**) بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (20) فردا بنسبة مئوية بلغت 20%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (79) بنسبة مئوية قدرت بـ 79%، في حين نلاحظ أن ما نسبته 1% تمثل المجموعة الثالثة التي تحتوي على الأفراد الذين أجابوا على هذا السؤال بالبديل "لا أدري" بـ 1 فردا، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا^2) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (2) قدرت بـ 99.26 وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.05)، وبالتالي ليس هناك فرق دال إحصائيا بين المجموعات الثلاث لصالح المجموعة الثانية ، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

السؤال رقم (17):

نص السؤال رقم (**17**) على: " هل أجرك يكفيك لتلبية مختلف الحاجات ؟"، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (20) مدى كفاءة الأجر لتلبية مختلف الحاجات

بدائل الإجابة على السؤال رقم 17	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	درجة الحرية	قيمة K^2	مستوى الدلالة	القرار
نعم	6	%6	50,0	-44,0				دال عند
لا	94	%94	50,0	44,0	1	77,440	0,000	مستوى
الإجمالي	100	%100	/////					(α=0.01)

من خلال الجدول أعلاه رقم (20) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (100) فردا قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (**17**) بالبديل "**نعم**" وقد بلغ عددهم (6) فردا بنسبة مئوية بلغت 6%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبديل "**لا**" والبالغ عددهم (94) بنسبة مئوية قدرت بـ 94%، في وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا^2) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 77.44 وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.01)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائيا بين المجموعتين لصالح المجموعة الثانية، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

السؤال رقم (18):

نص السؤال رقم (**18**) على: " هل تساهم النقابات في العمل على زيادة الأجور ؟ "، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (21) مساهمة النقابات في زيادة الأجور

بدائل الإجابة على السؤال رقم 18	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	درجة الحرية	قيمة K^2	مستوى الدلالة	القرار
نعم	26	%26	50,0	-24,0				دال عند
لا	74	%74	50,0	24,0	1	23,040	0,000	مستوى
الإجمالي	100	%100	/////					(α=0.01)

من خلال الجدول أعلاه رقم (21) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (100) فردا قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (**18**) بالبديل "**نعم**" وقد بلغ عددهم (26) فردا بنسبة مئوية بلغت 26%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبديل "**لا**" والبالغ عددهم (74) بنسبة مئوية قدرت بـ 74%، في وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا^2) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 23.04 وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.01)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائيا بين المجموعتين لصالح المجموعة الثانية، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

السؤال رقم (19):

نص السؤال رقم (**19**) على: " هل للنقابة دور في التوظيف والترقية ؟."، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (22) دور النقابة في التوظيف والترقية

بدائل الإجابة على السؤال رقم 21	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	درجة الحرية	قيمة K^2	مستوى الدلالة	القرار
نعم	13	%13	50,0	-37,0				دال عند
لا	87	%87	50,0	37,0	1	54,760	0,000	مستوى (α=0.01)
الإجمالي	100	%100	/////					

من خلال الجدول أعلاه رقم (22) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (100) فردا قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (**19**) بالبديل "**نعم**" وقد بلغ عددهم (13) فردا بنسبة مئوية بلغت 13%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبديل "**لا**" والبالغ عددهم (87) بنسبة مئوية قدرت بـ 87%، في وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا^2) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 54.76 وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.01)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائيا بين المجموعتين لصالح المجموعة الثانية، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

تحليل أسئلة المحور الثالث (التنمية الاجتماعية):

السؤال رقم (20):

نص السؤال رقم (**20**) على: " هل سبق لك أن استفدت من صندوق الخدمات الاجتماعية ؟."، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (23) السبق في الاستفادة من صندوق الخدمات الاجتماعية

بدائل الإجابة على السؤال رقم 20	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	درجة الحرية	قيمة K^2	مستوى الدلالة	القرار
نعم	26	%26	50,0	-24,0				دال عند مستوى (α=0.01)
لا	74	%74	50,0	24,0	1	23,040	0,000	
الإجمالي	100	%100	/////					

من خلال الجدول أعلاه رقم (23) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (100) فردا قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (**20**) بالبديل "**نعم**" وقد بلغ عددهم (26) فردا بنسبة مئوية بلغت 26%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبديل "**لا**" والبالغ عددهم (74) بنسبة مئوية قدرت بـ 74%، في وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا^2) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 23.04 وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.01)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائيا بين المجموعتين لصالح المجموعة الثانية، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

السؤال رقم (22):

نص السؤال رقم (**22**) على: " هل استفدت من خدمة البيع بالتقسيط التابع لصندوق الخدمات الاجتماعية ؟"، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (24) الاستفادة من البيع بالتقسيط التابع لصندوق الخدمات

بدائل الإجابة على السؤال رقم 22	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	درجة الحرية	قيمة K^2	مستوى الدلالة	القرار
نعم	5	%5	50,0	-45,0				دال عند
لا	95	%95	50,0	45,0	1	81,000	0,000	مستوى (α=0.01)
الإجمالي	100	%100		/////				

من خلال الجدول أعلاه رقم (24) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (100) فردا قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (**22**) بالبديل "**نعم**" وقد بلغ عددهم (5) فردا بنسبة مئوية بلغت 5%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبديل "**لا**" والبالغ عددهم (95) بنسبة مئوية قدرت بـ 95%، في وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا^2) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 81.00 وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.01)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائيا بين المجموعتين لصالح المجموعة الثانية، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

السؤال رقم (24):

نص السؤال رقم (**24**) على: " هل يساهم صندوق الخدمات الاجتماعية عن طريق اتفاقيات مع العيادات الخاصة في تقديم خدمات صحية للأستاذ وعائلته ؟ "، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (25) مساهمة صندوق الخدمات في الرعاية الصحية

بدائل الإجابة على السؤال رقم 24	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	درجة الحرية	قيمة K^2	مستوى الدلالة	القرار
نعم	56	%56	50,0	6,0				دال عند
لا	44	%44	50,0	-6,0	1	1,440	0,000	مستوى
الإجمالي	100	%100	/////					(α=0.01)

من خلال الجدول أعلاه رقم (25) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (100) فردا قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (**24**) بالبديل "**نعم**" وقد بلغ عددهم (56) فردا بنسبة مئوية بلغت 56%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبديل "**لا**" والبالغ عددهم (44) بنسبة مئوية قدرت بـ 44%، في وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا^2) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 1.44 وهي قيمة غير دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.01)، وبالتالي فلا يوجد هناك فرق دال إحصائيا بين المجموعتين ، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

السؤال رقم (25):

نص السؤال رقم (**25**) على: " هل استفدت من هذه الخدمات الصحية ؟."، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (26) الاستفادة من الخدمات الصحية

بدائل الإجابة على السؤال رقم 25	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	درجة الحرية	قيمة K^2	مستوى الدلالة	القرار
نعم	22	%22	50,0	-28,0				دال عند
لا	78	%78	50,0	28,0	1	31,360	0,000	مستوى
الإجمالي	100	%100	/////					(α=0.01)

من خلال الجدول أعلاه رقم (26) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (100) فردا قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (**25**) بالبديل "**نعم**" وقد بلغ عددهم (22) فردا بنسبة مئوية بلغت 22%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبديل "**لا**" والبالغ عددهم (78) بنسبة مئوية قدرت بـ 78%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا^2) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 31,36 وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.01)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائيا بين المجموعتين لصالح المجموعة الثانية، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

السؤال رقم (26):

نص السؤال رقم (**26**) على: " هل تعتقد أن كل الأساتذة يستفيدون من خدمات الصندوق الاجتماعي ؟"، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (27) الاعتقاد من استفادة كل الاساتذة من الخدمات

بدائل الإجابة على السؤال رقم 26	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	درجة الحرية	قيمة K^2	مستوى الدلالة	القرار
نعم	17	%17	50,0	-33,0				دال عند
لا	83	%83	50,0	33,0	1	43,560	0,000	مستوى (α=0.01)
الإجمالي	100	%100		/////				

من خلال الجدول أعلاه رقم (27) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (100) فردا قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (**26**) بالبديل "**نعم**" وقد بلغ عددهم (17) فردا بنسبة مئوية بلغت 17%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبديل "**لا**" والبالغ عددهم (83) بنسبة مئوية قدرت بـ 83%، في وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا^2) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 43.56 وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.01)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائيا بين المجموعتين لصالح المجموعة الثانية، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

السؤال رقم (27):

نص السؤال رقم (**27**) على: " هل للنقابة علاقة بصندوق الخدمات الاجتماعية ؟."، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (28) علاقة النقابة بصندوق الخدمات الاجتماعية

بدائل الإجابة على السؤال رقم 27	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	درجة الحرية	قيمة K^2	مستوى الدلالة	القرار
نعم	19	%19	33,3	-14,3				
لا	13	%13	33,3	-20,3	2	54,620	0,000	دال عند مستوى (α=0.01)
لا أدري	68	%68	33,3	34,7				
الاجمالي	100	%100	////					

من خلال الجدول أعلاه رقم (28) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (100) فردا قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (**27**) بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (19) فردا بنسبة مئوية بلغت 19%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (13) بنسبة مئوية قدرت بـ 13%، في حين نلاحظ أن ما نسبته 68% تمثل المجموعة الثالثة التي تحتوي على الأفراد الذين أجابوا على هذا السؤال بالبديل "لا أدري" بـ 68 فردا، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا^2) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (2) قدرت بـ 54.62 وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.05)، وبالتالي ليس هناك فرق دال إحصائيا بين المجموعات الثلاث لصالح المجموعة الثالثة ، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

السؤال رقم (28):

نص السؤال رقم (**28**) على: " هل تشارككم النقابة في المناسبات الاجتماعية ؟"، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (29) مشاركة النقابة للأساتذة مناسباتهم الاجتماعية

بدائل الإجابة على السؤال رقم 28	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	درجة الحرية	قيمة K^2	مستوى الدلالة	القرار
نعم	7	%7	50,0	-43,0				دال عند
لا	93	%93	50,0	43,0	1	73,960	0,000	مستوى (α=0.01)
الإجمالي	100	%100	/////					

من خلال الجدول أعلاه رقم (29) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (100) فردا قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (**28**) بالبديل "**نعم**" وقد بلغ عددهم (7) فردا بنسبة مئوية بلغت 7%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبديل "**لا**" والبالغ عددهم (93) بنسبة مئوية قدرت بـ 93%، في وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا^2) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 73.96 وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.01)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائيا بين المجموعتين لصالح المجموعة الثانية، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

السؤال رقم (29):

نص السؤال رقم (**29**) على: " هل تعمل النقابات على تقديم مساعدات ليتامى القطاع ؟ "، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (30) مساعدة النقابة ليتامى القطاع

بدائل الإجابة على السؤال رقم 29	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	درجة الحرية	قيمة K^2	مستوى الدلالة	القرار
نعم	5	%5	33,3	-28,3				
لا	31	%31	33,3	-2,3	2	52,460	0,000	دال عند مستوى (α=0.01)
لا أدري	64	%64	33,3	30,7				
الاجمالي	100	%100	////					

من خلال الجدول أعلاه رقم (30) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (100) فردا قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (**29**) بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (5) فردا بنسبة مئوية بلغت 5%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (31) بنسبة مئوية قدرت بـ 31%، في حين نلاحظ أن ما نسبته 64% تمثل المجموعة الثالثة التي تحتوي على الأفراد الذين أجابوا على هذا السؤال بالبديل "لا أدري" بـ 64 فردا، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا^2) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (2) قدرت بـ 52.46 وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.05)، وبالتالي ليس هناك فرق دال إحصائيا بين المجموعات الثلاث لصالح المجموعة الثالثة ، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

تحليل أسئلة المحور الرابع (التنمية الثقافية والترفيهية):

السؤال رقم (30):

نص السؤال رقم (**30**) على: " هل لديك مكتبة في البيت ؟"، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (31) امتلاك الأساتذة لمكتبة في البيت

بدائل الإجابة على السؤال رقم 30	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	درجة الحرية	قيمة K^2	مستوى الدلالة	القرار
نعم	33	%33	50,0	-17,0				
لا	67	%67	50,0	17,0	1	11,560	0,000	دال عند مستوى (α=0.01)
الإجمالي	100	%100	/////					

من خلال الجدول أعلاه رقم (31) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (100) فردا قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (**30**) بالبديل "**نعم**" وقد بلغ عددهم (33) فردا بنسبة مئوية بلغت 33%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبديل "**لا**" والبالغ عددهم (67) بنسبة مئوية قدرت بـ 67%، في وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا^2) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 11.56 وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.01)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائيا بين المجموعتين لصالح المجموعة الثانية، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

السؤال رقم (31):

نص السؤال رقم (**31**) على: " هل تشارك في الدورات الرياضية التي ينظمها صندوق الخدمات الاجتماعية ؟"، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (32) مشاركة الأساتذة في الدورات الرياضية

بدائل الإجابة على السؤال رقم 31	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	درجة الحرية	قيمة K^2	مستوى الدلالة	القرار
نعم	4	%4	50,0	-46,0				دال عند
لا	96	%96	50,0	46,0	1	84,640	0,000	مستوى (α=0.01)
الإجمالي	100	%100	/////					

من خلال الجدول أعلاه رقم (32) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (100) فردا قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (**31**) بالبديل "**نعم**" وقد بلغ عددهم (4) فردا بنسبة مئوية بلغت 4%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبديل "**لا**" والبالغ عددهم (96) بنسبة مئوية قدرت بـ 96%، في وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا^2) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 84.64 وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.01)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائيا بين المجموعتين لصالح المجموعة الثانية، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

السؤال رقم (32):

نص السؤال رقم (**32**) على: " هل تنظم لجنة الخدمات الاجتماعية رحلات سياحية إلى الحمامات المعدنية ؟"، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (33) تنظيم لجنة الخدمات الاجتماعية لرحلات سياحية إلى الحمامات المعدنية

بدائل الإجابة على السؤال رقم 32	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	درجة الحرية	قيمة K^2	مستوى الدلالة	القرار
نعم	13	%13	33,3	-20,3				
لا	41	%41	33,3	7,7	2	18,980	0,000	دال عند مستوى (α=0.01)
لا أدري	46	%46	33,3	12,7				
الاجمالي	100	%100	////					

من خلال الجدول أعلاه رقم (33) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (100) فردا قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (**32**) بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (13) فردا بنسبة مئوية بلغت 13%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (41) بنسبة مئوية قدرت بـ 41%، في حين نلاحظ أن ما نسبته 46% تمثل المجموعة الثالثة التي تحتوي على الأفراد الذين أجابوا على هذا السؤال بالبديل "لا أدري" بـ 46 فردا، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا^2) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (2) قدرت بـ 18.98 وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.05)، وبالتالي ليس هناك فرق دال إحصائيا بين المجموعات الثلاث لصالح المجموعة الثالثة ، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

السؤال رقم (33):

نص السؤال رقم (**33**) على: " هل استفدت من الرحلات التي ينظمها صندوق الخدمات الاجتماعية ؟"، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (34) الاستفادة من الرحلات التي ينظمها صندوق الخدمات الاجتماعية

بدائل الإجابة على السؤال رقم 33	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	درجة الحرية	قيمة K^2	مستوى الدلالة	القرار
نعم	3	%3	50,0	-47,0				دال عند
لا	97	%97	50,0	47,0	1	88,360	0,000	مستوى (α=0.01)
الإجمالي	100	%100	/////					

من خلال الجدول أعلاه رقم (34) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (100) فردا قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (**33**) بالبديل "**نعم**" وقد بلغ عددهم (3) فردا بنسبة مئوية بلغت 3%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبديل "**لا**" والبالغ عددهم (97) بنسبة مئوية قدرت بـ 97%، في وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا^2) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 88.36 وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.01)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائيا بين المجموعتين لصالح المجموعة الثانية، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

السؤال رقم (34):

نص السؤال رقم (**34**) على: " هل تنظم النقابات رحلات سياحية بالتنسيق مع صندوق الخدمات الاجتماعية ؟ "، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (35) تنظيم النقابات لرحلات سياحية مع صندوق الخدمات

بدائل الإجابة على السؤال رقم 34	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	درجة الحرية	قيمة K^2	مستوى الدلالة	القرار
نعم	8	%8	33,3	-25,3				
لا	38	%38	33,3	4,7	2	32,720	0,000	دال عند مستوى (α=0.01)
لا أدري	54	%54	33,3	20,7				
الاجمالي	100	%100	////					

من خلال الجدول أعلاه رقم (35) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (100) فردا قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (**34**) بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (8) فردا بنسبة مئوية بلغت 8%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (38) بنسبة مئوية قدرت بـ 38%، في حين نلاحظ أن ما نسبته 54% تمثل المجموعة الثالثة التي تحتوي على الأفراد الذين أجابوا على هذا السؤال بالبديل "لا أدري" بـ 54 فردا، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا^2) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (2) قدرت بـ 32.72 وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.05)، وبالتالي ليس هناك فرق دال إحصائيا بين المجموعات الثلاث لصالح المجموعة الثالثة ، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

السؤال رقم (35):

نص السؤال رقم (**35**) على: " هل سبق لك وأن استفدت من المخيمات الصيفية ؟ "، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (36) السبق في الاستفادة من المخيمات الصيفية

بدائل الإجابة على السؤال رقم 35	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	درجة الحرية	قيمة K^2	مستوى الدلالة	القرار
نعم	8	%8	50,0	-42,0				دال عند
لا	92	%92	50,0	42,0	1	70,560	0,000	مستوى
الإجمالي	100	%100	/////	/////				(α=0.01)

من خلال الجدول أعلاه رقم (36) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (100) فردا قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (**35**) بالبديل "**نعم**" وقد بلغ عددهم (8) فردا بنسبة مئوية بلغت 8%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبديل "**لا**" والبالغ عددهم (92) بنسبة مئوية قدرت بـ 92%، في وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا^2) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 70.56 وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.01)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائيا بين المجموعتين لصالح المجموعة الثانية، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

السؤال رقم (36):

نص السؤال رقم (**36**) على: " هل يستفيد أبناء القطاع من رحلات خاصة في العطل ؟ "، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (37) استفادة ابناء القطاع من الرحلات في العطل

بدائل الإجابة على السؤال رقم 36	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	درجة الحرية	قيمة K^2	مستوى الدلالة	القرار
نعم	10	%10	33,3	-23,3				
لا	43	%43	33,3	9,7	2	24,740	0,000	دال عند مستوى (α=0.01)
لا أدري	47	%47	33,3	13,7				
الاجمالي	100	%100	////					

من خلال الجدول أعلاه رقم (37) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (100) فردا قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (**36**) بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (10) فردا بنسبة مئوية بلغت 10%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (43) بنسبة مئوية قدرت بـ 43%، في حين نلاحظ أن ما نسبته 47% تمثل المجموعة الثالثة التي تحتوي على الأفراد الذين أجابوا على هذا السؤال بالبديل "لا أدري" بـ 47 فردا، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا^2) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (2) قدرت بـ 24.74 وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.05)، وبالتالي ليس هناك فرق دال إحصائيا بين المجموعات الثلاث لصالح المجموعة الثالثة ، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

السؤال رقم (37):

نص السؤال رقم (**39**) على: " هل النقابة تساهم في تكريم أبناء القطاع المتفوقين في الدراسة ؟ "، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (38) مساهمة النقابة في تكريم أبناء القطاع المتفوقين

بدائل الإجابة على السؤال رقم 37	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	درجة الحرية	قيمة K^2	مستوى الدلالة	القرار
نعم	11	%11	33,3	-22,3				
لا	48	%48	33,3	14,7	2	23,180	0,000	دال عند مستوى (α=0.01)
لا أدري	41	%41	33,3	7,7				
الاجمالي	100	%100	////					

من خلال الجدول أعلاه رقم (38) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (100) فردا قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (**37**) بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (11) فردا بنسبة مئوية بلغت 11%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (48) بنسبة مئوية قدرت بـ 48%، في حين نلاحظ أن ما نسبته 41% تمثل المجموعة الثالثة التي تحتوي على الأفراد الذين أجابوا على هذا السؤال بالبديل "لا أدري" بـ 41 فردا، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا^2) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (2) قدرت بـ 23.18 وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.05)، وبالتالي ليس هناك فرق دال إحصائيا بين المجموعات الثلاث لصالح المجموعة الثالثة ، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

السؤال رقم (38):

نص السؤال رقم (**38**) على: " هل هناك عدالة في تقديم الرحلات السياحية بين الأساتذة ؟"، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (39) العدالة في تقديم الرحلات السياحية

بدائل الإجابة على السؤال رقم 38	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	درجة الحرية	قيمة K^2	مستوى الدلالة	القرار
نعم	9	%9	50,0	-41,0				دال عند
لا	91	%91	50,0	41,0	1	67,240	0,000	مستوى
الإجمالي	100	%100	/////					(α=0.01)

من خلال الجدول أعلاه رقم (39) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (100) فردا قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (**38**) بالبديل "**نعم**" وقد بلغ عددهم (9) فردا بنسبة مئوية بلغت 9%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبديل "**لا**" والبالغ عددهم (91) بنسبة مئوية قدرت بـ 91%، في وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا^2) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 67.24 وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.01)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائيا بين المجموعتين لصالح المجموعة الثانية، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

السؤال رقم (39):

نص السؤال رقم (**39**) على: " هل تساهم النقابة بالتنسيق مع لجنة الخدمات الاجتماعية في تنظيم رحلات العمرة ؟ "، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (40) مساهمة النقابات ولجنة الخدمات في تنظيم العمرة

بدائل الإجابة على السؤال رقم 39	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	درجة الحرية	قيمة K^2	مستوى الدلالة	القرار
نعم	8	%8	33,3	-25,3				
لا	33	%33	33,3	-,3	2	39,020	0,000	دال عند مستوى (α=0.01)
لا أدري	59	%59	33,3	25,7				
الاجمالي	100	%100	////					

من خلال الجدول أعلاه رقم (40) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (100) فردا قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (**39**) بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (8) فردا بنسبة مئوية بلغت 8%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (33) بنسبة مئوية قدرت بـ 33%، في حين نلاحظ أن ما نسبته 59% تمثل المجموعة الثالثة التي تحتوي على الأفراد الذين أجابوا على هذا السؤال بالبديل "لا أدري" بـ 59 فردا، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا^2) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (2) قدرت بـ 39.02 وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.05)، وبالتالي ليس هناك فرق دال إحصائيا بين المجموعات الثلاث لصالح المجموعة الثالثة ، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

السؤال رقم (40):

نص السؤال رقم (**40**) على: " هل استفدت من قاعة الحفلات لإحياء حفل عائلي خاص بك ؟"، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (41) الاستفادة من قاعة الحفلات لإحياء حفل عائلي

بدائل الإجابة على السؤال رقم 40	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	درجة الحرية	قيمة K^2	مستوى الدلالة	القرار
نعم	4	%4	50,0	-46,0				دال عند
لا	96	%96	50,0	46,0	1	84,640	0,000	مستوى (α=0.01)
الإجمالي	100	%100	/////					

من خلال الجدول أعلاه رقم (41) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (100) فردا قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (**40**) بالبديل "**نعم**" وقد بلغ عددهم (4) فردا بنسبة مئوية بلغت 4%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبديل "**لا**" والبالغ عددهم (96) بنسبة مئوية قدرت بـ 96%، في وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا^2) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 84.64 وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.01)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائيا بين المجموعتين لصالح المجموعة الثانية، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات:

الفرضية الأولى: وكان نصها: "تساهم النقابة سلبا على استاذ التعليم الابتدائي اقتصاديا".

تحققت هذه الفرضية إلى حد كبير وواضح، وهذا ما تبين من خلال الاسئلة التي طرحناها في الاستمارة والمتمثلة في عدم امتلاك الاساتذة لأجهزة كهرومنزلية متطورة، التي فاقت النسبة 50% وعدم الرضا بالمنح والعلاوات التي تجاوزت

نسبة 79%، وما تعلق بالسؤال هل الأجر كافي لتلبية الحاجات؟ والذي أجاب عنه 94% بـ لا. فهذه الاحصائيات توضح تأثير النقابة سلبا على الجانب الاقتصادي للأساتذة في الطور الابتدائي.

أما ما يتعلق بممارسة نشاط آخر وتقديم دروس الدعم الذي أثبتته الدراسة أنه بنسبة قليلة، فهذا لا يرجع إلى التسيير المادي. بل مرده كون التعليم عمل شاق يعود على الأستاذ بالأثر الصحي، والنفسي ما يمنعه من ممارسة نشاط آخر.

وأما ما يخص امتلاك الحاسوب، فأغلب الأساتذة تمتلكه عن طريق التقسيط كونه ضرورة حتمية. لابد من امتلاكه لتسهيل العملية التعلمية التعلمية.

كما ان النقابة لم تحقق مكاسب فيما يخص الترقية وزيادة الأجور، والدليل على ذلك أن اخر زيادة في الأجور كانت سنة 2012.

الفرضية الثانية: " تساهم النقابة سلبا على تنمية استاذ التعليم الابتدائي ثقافيا وترفيهيا ".

شملت الأسئلة من 30 إلى 41 وقد بدا واضحا تحقق الفرضية، حيث أن الفئة المستهدفة من الخدمات الثقافية والترفيهية، لم تتجاوز 10 % فقط وهذه النسبة ضئيلة لا تمثل عينة البحث، وبالتالي فإن نقابات التربية تساهم سلبا في تنمية أستاذ التعليم الابتدائي على الصعيد الثقافي والترفيهي.

وهذه الاحصائيات تثير تساؤلات كثيرة في أذهاننا:

أين توجه أموال الخدمات؟

من المسؤول عن ذلك؟

لماذا ليس هناك عدالة في تقسيم الاستفادات؟

وغيرها من التساؤلات التي يمكن أن تكون مجالا لدراسات لاحقة.

الفرضية الثالثة: " تساهم النقابة ايجابا على تنمية استاذ الابتدائي اجتماعيا ".

لم تتحقق هذه الفرضية لحد كبير وواضح، وبدا هذا واضحا من خلال الاجابات على اسئلة الاستمارة من السؤال 20 إلى غاية السؤال 29.

حيث نجد المستفيدين من الخدمات الصحية لا تتجاوز نسبتهم 22%، والمستفيدين من صندوق الخدمات لا يتعدون 17%.

كما انا مشاركة النقابة للأساتذة في المناسبات لا يتعدى 7%، ومساعدة يتامى القطاع بلغت 5%.

وهذه النسب الضعيفة، توضح عدم تحقق الفرضية الثالثة. حيث ان النقابة تؤثر سلبا على تنمية أستاذ التعليم الابتدائي اجتماعيا

الاقتراحات والتوصيات:

بعد عرض النتائج وتفسيرها، لا يسعنا إلا أن نقدم بعض الاقتراحات والتوصيات، التي يمكن أن تساهم في تنمية الأستاذ في الطور الابتدائي وقد تكون منطلقا جديدا للطلبة الذين يرغبون في القيام بدراسات مشابهة:

1- الاهتمام بالنقابة وعلاقتها بالأستاذ، وذلك فتح مكاتب خاصة بها، تضم أساتذة على دراية كافية بمشاكل القطاع ولهم القدرة على تحسين ظروفهم. وبالتالي آدائهم.

2- ترك المجال للأساتذة سواء داخل المؤسسات التربوية أو خارجها. للتعبير عن آرائهم، وانشغالاتهم، وايصالها لأصحاب القرار.

3- خلق جو ديمقراطي وتسهيل عملية الاتصال بين الاساتذة والنقابيين.

4- القيام بحملات تحسيسية داخل المؤسسات التربوية لتقوية الوعي لدى الأساتذة.

5- الدعوة إلى الوحدة والتكتل لبلوغ المراد " ما ضاع حق وراءه طالب ".

6- النجاح الحقيقي هو الرضا بما نقدمه ونسعى إلى تحقيقه، ومواصلة الكفاح رغم الصعوبات.

الخاتمة

لكل دراسة بحث نهاية، ونهاية دراستنا هي بداية لدراسات أخرى، فرغم الجهود المبذولة إلا أننا لم نتمكن من الإلمام بجميع جوانب الموضوع. وما تطرقنا إليه، ما هو إلا جزء بسيط، قد يكون انطلاقة لدراسات مستقبلية، وعونا لمواصلة البحث في نفس المجال.

فهناك بعض الأبعاد في هذا الموضوع لم نتطرق إليها، وأخرى تم التطرق إليها دون توسع. وذلك لتشعب الموضوع وكثرة مجالاته، وارتباطه بعدة متغيرات... كدور النقابة في الحد من التلاعبات التي تحصل على مستوى صندوق الخدمات الاجتماعية، واقصاء العديد من الأساتذة من الاستفادة من تلك الخدمات..

بالإضافة إلى اعتماد أساليب ضغط مجدية على الوزارة الوصية دون اللجوء إلى الاضرابات.

فهي عناصر مهمة تستحق الدراسة والتمحيص.

وقد أتاحت لنا هذه الدراسة، تفسير ظاهرة في غاية الأهمية، لارتباطها بأستاذ التعليم الابتدائي ودور النقابة في تنميته على المستوى الاجتماعية، والاقتصادية، والثقافية...

فقد دأبت النقابة منذ تأسيسها، على حل مشاكل الأساتذة والدفاع عن مصالحهم، والسعي لتنميتهم، في خضم الصراع والنزاع والإضرابات التي شهدها القطاع، ناهيك عن تعنت الوزارة الوصية واستبعاد المدرسة الجزائرية من أولويات الإصلاح.

وقد توصلنا من خلال هذا البحث إلى نتائج قيمة وتوضيح الجهود المبذولة، التي تقوم بها النقابات، إلا أن النضال شيء وتحقيق المطالب شيء آخر.

بمعنى لا تزال نقابات التربية تواصل نضالها وترفع مطالبها سعيا لتنمية الأستاذ على جميع الأصعدة. حتى يومنا هذا، وتحقيق ذلك مرهون بتكتل جميع الأساتذة وتوحيد الآراء وترتيب الأولويات والتدرج في المطالب.

قائمة

المراجع

المراجع باللغة العربية

الكتـــب

1. أحمد زكي بدوي، علاقات العمل في الدول العربية، دار النهضة، بيروت، 1983.
2. اسماعيل قيرة وعلي غربي، في فيسيولوجية التنمية، ديوان المطبوعات الجامعية، دط، دس.
3. بوبكر بن بوزيد، إصلاح التربية في الجزائر، دار القصبة للنشر، الجزائر، دون سنة طبع.
4. جبران مسعود، الرائد – معجم لغوي عصري- دار العلم للملايين، بيروت، لبنان، 1969.
5. جورج فريدمان، رسالة في سيسيولوجيا العمل، ج2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط 1، 1985 .
6. جون كول، الحركة النقابية – ترجمة السيد حسين مُحَمَّد-، الدار القومية للطباعة والنشر، بيروت، بدون تاريخ.
7. زرواتي رشيد، تدريب على منهجية البحث العلمي في العلوم الاج والانسانية، دار عياش للطباعة والنشر، الجزائر، ط 4، 2012.
8. رشيد زرواتي، مناهج وأدوات البحث العلمي في العلوم الاج، دار الهدى، دار الهدى للطباعة والنشر، عين مليلة، الجزائر، 2007.
9. رينيه غالييو، الحركة العمالية في الجزائر قبل الحرب العالمية الثانية- دراسات عن الطبقة العاملة في البلدان العربية-، منظمة العمل العربية، المعهد العربي للثقافة العالمية، الجزائر، عدد 3، 1979.
10. عادل حسين، الأفراد في الصناعة، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، دون طبعة، 2003.
11. عبد الباسط مُحَمَّد حسن، علم الاجتماع الصناعي، دار غريب للطباعة والنشر، القاهرة، دون طبعة.
12. عبد الباسط مُحَمَّد حسين، أصول البحث الاجتماعي، مكتبة وهبة، مصر، ط 2، 1979.
13. عبد الباسط مُحَمَّد حسين، علم الاجتماع الصناعي، المكتبة الانجلو المصرية، مصر، بدون طبعة.
14. عبد الرحمان بن سالم، المرجع في التشريع الجزائري، ط2، الجزائر، 1994.
15. عبد القادر جغلول، تاريخ الجزائر الحديث – دراسة تاريخية- ترجمة فيصل عباس، دار الحداثة للطبع، لبنان، ط 3، 1983.
16. عبد المنعم الغزالي الجبيلي، الحركة العمالية والنقابية في العالم، مكتبة النهضة، بغداد ، دون طبعة، دون تاريخ.
17. عمار بوحوش و مُحَمَّد الذنيبات، منهج البحث العلمي وطرق اعداد البحث، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ب.ط ، 1995.
18. فضيل وليو وآخرون، أسس المنهجية في العلوم الاج، منشورات جامعة منتوري، قسنطينة، 1999.
19. مُحَمَّد أحمد اسماعيل، القانون النقابي، دار النصر التوزيع والنشر، فرع جامعة القاهرة، القاهرة، 1993.
20. مُحَمَّد أحمد اسماعيل، القانون النقابي، دار النصر للتوزيع والنشر، فرع جامعة القاهرة، القاهرة، 1993.

21. مُحَمَّد الغريب عبد الكريم، البحث العلمي، التصميم والمنهج والاجراءات، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، 1982.
22. مُحَمَّد سليم، منهجية البحث العلمي، دار الغرب للنشر والتوزيع، ط 2 ، وهران، 2004.
23. مُحَمَّد السويدي، التسيير الذاتي في التجربة الجزائرية في التجارب العالمية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1986.
24. مُحَمَّد شفيق، البحث العلمي، الخطوات المنهجية للإعداد البحوث الاج، ط1، المكتب الجامعي، مصر، 1985.
25. مُحَمَّد علي مُحَمَّد، مقدمة في البحث الاجتماعي، دار النهضة العربية، بيروت، 1993.
26. مصطفى الفيلالي، مجتمع العمل ، مركز الدراسات العربية، بيروت، ط 1 ، 2006.

➢ الرسائل العلمية والأطروحات

1. بن شارف حسين، دور التكوين المهني المتواصل في اعادة انتاج الهويات المهنية، رسالة تخرج لنيل شهادة الماجستير، جامعة وهران، 2012/2011.
2. بومقورة نعيم، السياسة النقابية اتجاه الأجور، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجيستير، قسم علم الاجتماع تنظيم وعمل، كلية العلوم الانسانية والاج جامعة عنابة،2002.
3. الجمعي النوي، النقابة في ظل استقلالية المؤسسة، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، جامعة قسنطينة، 1996.
4. حجاز زهيرة، النقابة في المؤسسة الصناعية الجزائرية – تحت إشراف مرابط يامينة–، جامعة قسنطينة 2، الجزائر، السنة الجامعية 2012- 2013.
5. السبتي وسيلة، تمويل التنمية المحلية في إطار صندوق دعم الجنوب – دراسة واقع المشاريع التنمية في ولاية بسكرة–، مذكرة لنيل شهادة الماجيستير في الاقتصاد، غير منشورة، جامعة مُحَمَّد خيضر، بسكرة، 2004.
6. مُحَمَّد روسلي، الاعلام في التنظيم النقابي– القواعد التنظيمية والضغوط الخاصة ، رسالة ماجستير، معهد علم الاجتماع، جامعة الجزائر، 1988.

➢ المواقع الالكترونية

1. براء دويكات، 29 نوفمبر 2017، مقال على موقع *Mawadoo3.com*
2. سامية فايز مُحَمَّد، مقال: المعلم المتكامل والتنمية المستدامة 27-01-2018، الجريدة الالكترونية، المواطن، السعودية
3. العمالة: القضاء على الفقر وتحقيق التنمية الشاملة على الموقع *www.avint.com* بتاريخ 2018/06/21

4. منتديات ستارتايمز، الشؤون التعليمية – تعريف المدرسة –، 16 ماي 2015، *www. Star times .com/ f.aspia*

المجلات

1. حسين أحمد دخيل السرحان، مجلة أهل البيت، المؤتمرات العلمية، المكتبة المركزية، 2014.
2. الدفاتر الجزائرية لعلم الاجتماع، جامعة الجزائر، العدد2، سنة 2000.
3. مجلة المجاهد، اللسان المركزي ل ج ت و ، أفريل 1983.

المنشورات والقوانين

1. إ.ع.ع.ج، القانون الأساسي واللوائح المصادق عليها من قبل المؤتمر التاسع، ديسمبر 1990.
2. قانون 91-30 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، قانون العمل للجمهورية الجزائرية، مطبعة باريني، الجزائر، 2011.
3. الميثاق الوطني للجمهورية الجزائرية، 1976، الديوان الوطني للنشر والاشهار، رغاية، الجزائر.
4. الميثاق الوطني للجمهورية الجزائرية، 1976، الديوان الوطني للنشر والاشهار، رغاية، الجزائر.

ثانيا: المراجع باللغة الفرنسية

1. Alain Tourain, Socialrgie de l`action, édition dy seuil, Paris, 1965.
2. Breakdown of U.N Sustainable Development goals.
3. Fried Mam G et autre Sociologues, traite de sociologie du travail, 3eme édition, libraires A rmande calin pari, 1972, T2.
4. Front de libération national, projet analytique du développement du syndicalisme en Algérie, 1968.
5. Jean daneil Reynand, les syndicats en France, édition du seuil, T1, 1995.
6. Jean meager, precise de législation et du travail et d'instruction, civique publication ROG, ânes 1960.
7. Mohamed el Hocine benissad, économie du développement, opu 2eme, 1981.
8. Project –2016 مؤرشف من الأصل في 17 سبتمبر
9. Roger Leanard, l`ndustraition de l`Algérie, documerits algériens, synthèse de activité algériennes, janvier 1954.
10. Secretary-General's remarks to the press at COP 22 un 15 November 2016.

الملاحق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد البشير الإبراهيمي

كلية العلوم الاجتماعية والانسانية

قسم العلوم الإنسانية

استمارة بحث

دور النقابة في تنمية أستاذ التعليم الابتدائي

دراسة ميدانية على عينة من الأساتذة لولاية برج بوعريريج

عداد الطالبتين:

- عزوز هدى
- ضيف الله حياة

تحت إشراف الأستاذ:

د/الحاج بلقاسم

لاحظة: – ضع علامة X أمام الجواب الصحيح

– بيانات الاستمارة سرية لا تستخدم إلا لأغراض علمية

الموسم الجامعي 2019-2020

البيانات الوصفية:

الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐

المستوى التعليمي: جامعي ☐ ثانوي ☐

السن: من 23 إلى 33 ☐ من 34 إلى 44 ☐ من 45 إلى 50 ☐ أكثر من 50 ☐

الحالة العائلية

هل الزوج (ة) يعمل ؟ نعم ☐ لا ☐

هل تملك سكن ؟ نعم ☐ لا ☐

هل تملك سيارة ؟ نعم ☐ لا ☐

بعد مكان الإقامة عن العمل: قريب ☐ نوعا ما ☐ بعيد ☐

علاقة الاستاذ بالنقابة

1. هل أنت منخرط في نقابة نعم ☐ لا ☐
2. لماذا ؟ برر إجابتك في كلتا الحالتين

.....

3. هل تساهم النقابة في حل النزاعات بين الأستاذ والإدارة ؟ نعم ☐ لا ☐ لا أدري ☐
4. هل تساهم النقابة في تقديم خدمات للأستاذ ؟ نعم ☐ لا ☐ لا أدري ☐
5. في حالة نعم فيم تتمثل هذه الخدمات ؟ وكيف يتم ذلك ؟
6. هل تحضر اجتماعات مع النقابة ؟ نعم ☐ لا ☐
7. هل سبق لك أن استفدت من تربص لتحسين الأداء منظم من طرف نقابة من النقابات ؟

نعم ☐ لا ☐

8. هل تثق في مجهودات النقابة ؟ نعم ☐ لا ☐
9. هل تتوقع أن عدد المنخرطين سيزداد مستقبلا ؟ نعم ☐ لا ☐

10. هل النقابة تستشير الأساتذة قبل اتخاذ القرار ؟ نعم ☐ لا ☐

11. هل أنت راض عن الأساليب التي تدافع بها النقابة عن مصالحك ؟

نعم ☐ لا ☐

التنمية الاقتصادية

12. هل تمارس نشاطا خارج أوقات العمل ؟ نعم ☐ لا ☐

13. هل تقدم دروسا خصوصية بعد ساعات العمل ؟ نعم ☐ لا ☐

14. هل تملك جهاز حاسوب لتحضير الدروس ؟ نعم ☐ لا ☐

15. هل بيتك مجهز بأدوات كهرومنزلية متطورة ؟ نعم ☐ لا ☐

16. هل أنت راض عن المنح ومنحة الأداء التربوي المقدمة ؟

راض ☐ لست راض ☐ راض تماما ☐

17. هل أجرك يكفيك لتلبية مختلف الحاجات ؟ نعم ☐ لا ☐

18. هل تساهم النقابات في العمل على زيادة الأجور ؟ نعم ☐ لا ☐

19. هل للنقابة دور في التوظيف والترقية ؟ نعم ☐ لا ☐

التنمية الاجتماعية

20. هل سبق لك أن استفدت من صندوق الخدمات الاجتماعية ؟ نعم ☐ لا ☐

21. في حالة نعم فيم تمثلت الاستفادة ؟ .....

22. هل استفدت من البيع بالتقسيط التابع لصندوق الخدمات الاجتماعية؟

نعم ☐ لا ☐

23. في حالة نعم فيما تمثلت؟ .....

24. هل يساهم صندوق الخدمات الاجتماعية عن طريق اتفاقيات مع العيادات الخاصة في تقديم خدمات صحية للأستاذ وعائلته ؟ نعم ☐ لا ☐

25. هل استفدت من هذه الخدمات الصحية ؟ نعم ☐ لا ☐

26. هل تعتقد أن كل الأساتذة يستفيدون من خدمات الصندوق الاجتماعي ؟ نعم ☐ لا ☐

27. هل للنقابة علاقة بصندوق الخدمات الاجتماعية ؟ نعم ☐ لا ☐ لا أدري ☐

28. هل تشارككم النقابة في المناسبات الاجتماعية ؟ نعم ☐ لا ☐

29. هل تعمل النقابات على تقديم مساعدات ليتامى القطاع ؟ نعم ☐ لا ☐ لا أدري ☐

التنمية الثقافية

30. هل لديك مكتبة في البيت ؟ نعم ☐ لا ☐

31. هل تشارك في الدورات الرياضية التي ينظمها صندوق الخدمات الاجتماعية ؟

نعم ☐ لا ☐

32. هل تنظم لجنة الخدمات الاجتماعية رحلات سياحية إلى الحمامات المعدنية ؟

نعم ☐ لا ☐ لا أدري ☐

33. هل استفدت من الرحلات التي ينظمها صندوق الخدمات الاجتماعية ؟

نعم ☐ لا ☐

34. هل تنظم النقابات رحلات سياحية بالتنسيق مع صندوق الخدمات الاجتماعية ؟

نعم ☐ لا ☐ لا أدري ☐

35. هل سبق لك وأن استفدت من المخيمات الصيفية ؟ نعم ☐ لا ☐

36. هل يستفيد أبناء القطاع من رحلات خاصة في العطل ؟ نعم ☐ لا ☐ لا أدري ☐

37. هل النقابة تساهم في تكريم أبناء القطاع المتفوقين في الدراسة ؟

نعم ☐ لا ☐ لا أدري ☐

38. هل هناك عدالة في تقديم الرحلات السياحية بين الأساتذة ؟ نعم ☐ لا ☐

39. هل تساهم النقابة بالتنسيق مع لجنة الخدمات الاجتماعية في تنظيم رحلات العمرة ؟

نعم ☐ لا ☐ لا أدري ☐

40. هل استفدت من قاعة الحفلات لإحياء حفل عائلي خاص بك ؟ نعم ☐ لا ☐

41. هل تملك سكن خاص؟ نعم ☐ لا ☐

الملحق رقم (01): استمارة البحث

الملحق رقم (02): الهيكل التنظيمي لمديرية التربية لولاية برج بوعريريج

الموقع الجغرافي لمديرية التربية لولاية برج بوعريريج:

العنوان:34000 Rue Beldjoudi Mokhtar, Bordj Bou Arreridj

البريد الالكتروني : derectioneducationbordj@gmail.com

رقم الهاتف: 035 69 24 64

الملحق رقم (03): الموقع الجغرافي لمديرية التربية لولاية برج بوعريريج

تم بحمد الله