الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلم

جامعة محمد بوضياف –المسيلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس

الرقم التسلسلي: ...../2019

اتجاهات المرأة العاملة نحو المشاركة في العمل النقابي

–دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة–

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في: علم النفس

تخصص: علم النفس العمل والتنظيم وتسير الموارد البشرية

إعداد الطالبة:

بيصار أميرة

إشراف الدكتور:

د. نقبيل بوجمعة

السنة الجامعية 2019/2018

بسم الله الرحمن الرحيم

الإهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

{وقضى ربك ألا تعبدوا إلا إياه وبالوالدين إحساناً}الاسراء الآية 23

إلى ينبوع العطاء الذي زرع في نفسي الطموح والمثابرة والدي العزيز وإلى نبع الحنان الذي يفضي أمي الغالية إلى من تحمل في عيونها ذكريات طفولتي وشبابي إلى أختي العزيزة وإلى جدي العزيز وزوجته، وإلى أعمامي وعماتي وخاصة عمتي المقيمة بفرنسا وزوجها وأولادها وإلى أخوالي وخالاتي وإلى أسرتي الثانية زوجي الكريم حفظه الله ورعاه وعائلته وإلى من ضاقت السطور من ذكرهم فوسعهم القلب صديقاتي وإلى أساتذتي الكرام وزملائي وزميلاتي حفظهما الله وأطال في عمرهم إلى كل الأصدقاء والأحباب الذين وسعتهم ذاكرتي ولم تسعهم مذكرتي

أهدي لهم هذا العمل.

بيصار إميرة

تشكرات

الحمد لله ابتداء وانتهاء

الحمد لله الذي علم الإنسان مالم يعلم والصلاة والسلام على معلم الشكر وعلى آله وصحبته أجمعين أولاً قبل كل شيء أتقدم بأسمى عبارات الشكر والإمتنان والتقدير إلى من يعجز لساني عن أيجاد العبارات المناسبة لشكره إلى من سدد خطاي وأنار طريقي إلى واهبي الحياة إلى ربي، رب العزة جل جلاله

وأتقدم بالشكر إلى والداي العزيزان إلى أختي العالية وجدي الذي بمثابة أب لي وكل أسرتي وإلي أسرتي الثانية زوجي وعائلته وإلى أساتذتي الكرام حفظهم الله وإلى زملائي وزميلاتي وصديقاتي وكل من ساعدني من قريب أو من بعيد

إميرة بيصار

قائمة

المحتويات

قائمــة المحتويــات

الموضـــــوع	الصفحة
إهداء	**
شكر وتقدير	**
قائمة المحتويات	I
قائمة الجداول	III
قائمة الأشكال	III
قائمة الملاحق	IV
ملخص الدراسة	**
مقدمة	أ–ب
الجانب النظري	
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	
2.1. الإشكالية	05
2.1. تساؤلات الدراسة	06
3.1. فرضيات الدراسة	07
4.1. أهمية الدراسة	07
5.1. أهداف الدراسة	08
6.1. تحديد مفاهيم الدراسة إجرائياً	08
7.1. الدراسات السابقة	08
الفصل الثاني: الاتجاهات	
تمهيـــد	14
1.2. تعريف الاتجاه	15
2.2. مكونات الاتجاه	16
3.2. خصائص الاتجاهات	17
4.2. مراحل تكون الاتجاهات	18
5.2. أنواع الاتجاهات	18
6.2. العوامل المؤثرة في تكوين الاتجاهات	19
7.2. طرق قياس الاتجاهات	20
8.2. النظريات المفسرة للتكوين الاتجاهات	28
خلاصـــة	30
الفصل الثالث: العمل النقابي	
تمهيـــد	32
1.3. مفهوم النقابة العمالية	33

2.3. أهمية النقابات العمالية	34
3.3. أنواع النقابات العمالية	35
4.3. النظريات المفسرة للنقابات العمالية	37
5.3. مبادئ عمل النقابات العمالية	42
6.3. دور النقابات العمالية في وضع السياسة العامة	42
7.3. وضائف النقابات العمالية	43
خلاصـــة	47
الجانب التطبيقي	
الفصل الرابع: الإطار المنهجي للدراسة	
تمهيـــد	50
1.4. الدراسة الاستطلاعية	51
2.4. الخصائص السيكومترية للأداة	53
3.4. المنهج المستخدم	55
4.4. مجالات الدراسة	56
5.4. مجتمع وعينة الدراسة	56
6.4. تصحيح أداة الدراسة	60
7.4. الأدوات الإحصائية المستخدمة في الدراسة	61
خلاصة	63
الفصل الخامس: عرض ومناقشة النتائج	
تمهيد	65
1.5. عرض وتحليل ومناقشة وتفسير نتائج الفرضية الرئيسية	65
2.5. عرض وتحليل ومناقشة وتفسير نتائج الفرضية الفرعية الأولى	67
3.5. عرض وتحليل ومناقشة وتفسير نتائج الفرضية الفرعية الثانية	68
4.5. عرض وتحليل ومناقشة وتفسير نتائج الفرضية الفرعية الثالثة	69
5.5. استنتاج عام	71
6.5. اقتراحات الدراسة	71
خاتمة	73
قائمة المصادر والمراجع	75
الملاحق	81

قائمـــــة الجـــــداول:

الرقم	العنوان	الصفحة
01	يوضح مدى الاتساق الداخلي لعبارات الاستبيان	54
02	يوضح ثبات عبارات الاستبيان بطريقة ألفا كرونباخ	55
03	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير السن	57
04	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة الاجتماعية	58
05	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية	59
06	يوضح درجات أداة اتجاهات المرأة العاملة نحو المشاركة في العمل النقابي	60
07	يوضح اتجاهات المرأة نحو المشاركة في العمل النقابي	65
08	يوضح تحليل التباين الأحادي للفروق بين متوسطات استجابات الإداريات العاملات على اتجاهاتهن نحو المشاركة في العمل النقابي تبعاً لمتغير السن	67
09	يوضح اختبار(ت)، لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات استجابات الإداريات العاملات على اتجاهاتهن نحو المشاركة في العمل النقابي تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية	68
10	تحليل التباين الأحادي للفروق بين متوسطات استجابات الإداريات العاملات نحو المشاركة في العمل النقابي تبعاً لمتغير الخبرة المهنية	70

الأشكـــــــال

الرقم	العنوان	الصفحة
01	يوضح نموذج لمقياس البعد الاجتماعي لبوجاردس	21
02	يوضح نموذج لمقياس ثرستون لقياس الاتجاهات نحو لكنيسة	22
03	يوضح نموذج لمقياس ثرستون لقياس الاتجاهات نحو الحرب	23
04	يوضح نموذج لمقياس ليكرت (التقديرات المجملة)	24
05	يوضح نموذج لمقياس أورجود لتمايز المعاني رقم01	25
06	يوضح نموذج لمقياس أورجود لتمايز المعاني رقم02	26
07	يوضح نموذج لمقياس أورجود لتمايز المعاني رقم03	26
08	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير السن	27
09	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة الاجتماعية	58
10	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية	59
11	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الانخراط في العمل النقابي	60

قائمـــــــة الملاحـــق

الرقم	العنوان	الصفحة
01	يوضح قائمة الأساتذة المحكمين	81
02	يوضح استبيان المحكمين	82
03	يوضح الاستبيان في صورته النهائية	86
04	يوضح الهيكل التنظيمي لكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية	90
05	يتضمن مخرجات برنامج الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية spss. 25 .	91

ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على اتجاهات المرأة العاملة نحو المشاركة في العمل النقابي بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة، إضافة إلى الكشف عن الفروق بين النساء العاملات نحو مشاركتهن في العمل النقابي في ضوء بعض المتغيرات الشخصية والوظيفية (السن، الحالة الاجتماعية، الخبرة المهنية).

ولبلوغ أهداف الدراسة قامت الباحثة بتصميم استبانة للكشف عن اتجاهات المرأة العاملة نحو المشاركة في العمل النقابي، وتم استخدام المنهج الوصفي، في حين عينة الدراسة تكونت من جميع الاداريات العاملات بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية، والبالغ عددهن(40) عاملة ادارية، وخلصت الدراسة إلى النتائج التالية:

- أظهرت الاداريات العاملات بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية اتجاهات سلبية نحو المشاركة في العمل النقابي.
- لا توجد فروق بين الاداريات العاملات بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية نحو المشاركة في العمل النقابي تبعا لمتغير السن.
- لا توجد فروق بين الاداريات العاملات بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية نحو المشاركة في العمل النقابي تبعا لمتغير الحالة الاجتماعية.
- لا توجد فروق بين الاداريات العاملات بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية نحو المشاركة في العمل النقابي تبعا لمتغير الخبرة المهنية.

الكلمات الدالة: الاتجاهات -العمل النقابي.

Abstract

The aim of this study was to identify the attitudes of working women towards participation in trade union work at the Faculty of Social and Social Sciences at Maseela University, in addition to knowing the differences between working women towards their participation in trade union organizations in light of variables: age, marital status and professional experience.

In order to achieve the objectives of the study, the researcher designed a questionnaire consisting of two axes, a personal data axis, and a special focus on women's attitudes towards participation in trade union work. The descriptive approach was used to reach the results. The sample of the study consisted of all (43) faculty members. The following results:

1. Women have negative attitudes towards participation in trade union organizations.
2. There are no differences between working women to participate in trade union organizations in relation to the age variable.
3. There are no differences between working women to participate in trade union organizations in support of the changing social situation.
4. There are no differences between working women in participating in trade union organizations due to the variable of professional experience.

key words*: Trends - Trade union action*

مقدمة

مقدمة:

يعتبر عمل المرأة أحد الضروريات التي أفرزها التقدم العلمي الحاصل اليوم، حيث يقدم لها ولأسرتها مزايا مادية ومعنوية كثيرة ويعزز من شخصيتها وثقتها ويحقق وجودها خاصة باعتبار العمل وظيفة وهدف أساسه العلاقات الجيدة مع زملاء العمل، ما يسند وجودها ويحقق ذاتها، وأن بقائها قيد العمل المنزلي يثبط قدراتها وإمكاناتها ولا يستطيع المجتمع استثمار طاقاتها وقدراتها، حيث أن للمجتمع اتجاهات وقيم متناقضة حول عمل المرأة في ميادين الإنتاج المتعددة، وتبدو بعض المواقف والاتجاهات السلبية نحو عمل المرأة مرتبطة بفكرة أن مكان تواجدها هو البيت كزوجة ومربية لأطفالها فقط عكس القانون الدولي الذي أزال كل الحواجز الموجودة أمامها للمساهمة بفعالية في خدمة البشرية جمعا من خلال منحها اتخاذ القرارات في شتي المجالات وعلى كل المستويات.

لذلك يعتبر موضوع مشاركة المرأة في العمل النقابي أحد المواضع التي يجب تناقش وتدرس اليوم خاصة لمعرفة اتجاهاتها نحو هذه المشاركة في هكذا أعمال كانت حكراً على الرجل فقط، ومعرفة أهم الأسباب والصعوبات التي قد تواجهها من أجل الانخراط في بعض النقابات الموجودة داخل مكان عملها أو خارجه.

وبناء على ذلك يأتي هذه البحث لدراسة موضوع اتجاهات المرأة العاملة نحو المشاركة في العمل النقابي في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة، حيث تناولنا دراسة هذا الموضوع من خلال خطة البحث التي اشتملت علي قسمان:

القسم النظري: يحتوي على ثلاث فصول، الفصل الأول (الإطار العام للدراسة) من هذا القسم فقد خصص لطرح اشكالية الدراسة، وفرضياتها، وأهمية الدراسة، وأهدافها، وكذا تحديد المفاهيم والدراسات السابقة، في حين خصص الفصل الثاني لموضوع الاتجاهات بداية

بتعاريف الاتجاه ومكوناته وخصائصه بالإضافة مراحل تكوين الاتجاهات وأنوعها والعوامل المؤثرة فيها مرورا بالنظريات المفسرة بتكوين الاتجاهات.

أما الفصل الثالث فخصص لموضوع النقابة العمالية من حيث تعاريفها وأهميتها وأنواعها وأهم النظرية المفسرة لها، بالإضافة إلى مبادئها ووظائفها.

القسم التطبيقي: (الجانب الميداني) يحتوي على فصلان واحد خاص بسير الدراسة من حيث مجالها والمنهج المستخدم، والعينة وكيفية اختيارها مرورا بأدوات جمع البيانات وفصل يوضح النتائج أي تحليل فرضيات البحث وخلاصة النتائج وبعض التوصيات.

الجانب النظري

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

1-1- الإشكالية

1-2- تساؤلات الدراسة

1-3- فرضيات الدراسة

1-4- أهمية الدراسة

1-5- أهداف الدراسة

1-6- تحديد مفاهيم الدراسة إجرائياً

1-7- الدراسات السابقة

1- الإشكالية:

شهدت المنظمات اليوم عدة تغيرات، بحيث لم يقتصر التغير على مجال دون الآخر بل شمل جميع الجوانب الاقتصادية، والسياسية، والاجتماعية، وكذا الفكرية ،والثقافية، ومن أبرزها التغيير في البيئة الاجتماعية، والذي يتجلى بشكل بارز في المكانة التي أصبحت تحتلها المرأة العاملة في هذه المنظمات، والمسؤولية التي أصبحت على عاتقها وباعتبارها أحد الركائز الأساسية لكيان المجتمع، مما يجعل لكل تفاعلاتها الاجتماعية أهمية بالغة خاصة بعد خروجها من الدور الاجتماعي التقليدي الذي كان مرتبط بالبيت فقط إلى مشاركتها في جميع الأدوار التي تحدث داخل المجتمعات اليوم، وباعتبارها تمثل أحد ركائز هذه المجتمعات، وبتفاعلها في اطار اجتماعي لا يتم بوصفه أحد أفراده فقط، ولكنها تحدث باعتبارها فرداً يملأ فراغاً في ذلك النظام الاجتماعي فتؤدي دروراً داخله، ولا يمكن أن نتصور أنها مؤدية لهذا الدور المطلوب دون أن يتأثر تأديته للممارسات وعقبات وتحديات، وما يترتب على هذه الممارسة من سلوك، خاصة وأن الأفراد عبارة عن منظومة من الدوافع والمدركات، والقيم، والاتجاهات، والقدرات، والحاجات، وأيضا إلى ثقافة المجتمع وباعتبار المرأة أحد هؤلاء الأفراد وتأثرها بهذه التفاعلات، وهذا ما أكدته دراسة الشراري(2010)، على تأثر السلوك الإنساني وتفاعلاته لشبكة داخل الفرد ومنظمته.

وتعتبر المرأة هي نصف المجتمع في كل أمة، وهي تمارس عملها منذ القدم، والمتمثل في تربية الأبناء، واعداد أجيال المستقبل من خلال تلقينهم مختلف المبادئ، والقيم، والأسس والاتجاهات الأساسية، التي تعتبر من الركائز التي تقوم عليها المجتمعات، غير أن هناك عدت دوافع أدت إلى خروج المرأة للعمل وتوسيع دائرة اهتماماتها عن طريق القيام بمختلف الوظائف خارج البيت، وأصبحت تشارك وتنافس الرجل في مختلف القطاعات، وتساهم في التنمية الاقتصادية، وهذا العمل الإضافي جعلها تقوم بوظيفتين أساسيتان، وظيفة داخل البيت والمتمثلة في سير وتربية الأبناء، ووظيفة خارج المنزل والمتمثلة في وظيفية العمل وهذا ما قد يؤدي إلى الانعكاس على الاستقرار الأسري.

وأدى خروج المرأة للعمل الى ولوجها مهام أخرى مرافقة للدور الذي تقوم في المؤسسة التي تعمل بها، ومن بين هذه المهام العمل النقابي، والذي أصبح ظاهرة واسعة الانتشار في مختلف المؤسسات الاقتصادية والاجتماعية، لذلك شكل موضوع النقابات العمالية محور اهتمام الكثير من العلماء والدارسين، باعتبارها ظاهرة رافقت العمل الإنساني في مختلف المهن رغم تعدد الأراء المفسرة لهذه الظاهرة، إلا أنها تتفق على أنها ظاهرة حاضرة في كل المنظمات، وفي كل ميادين الحياة الاجتماعية. (زهية،2006، ص8)

وانطلاقا مما سبق من بروز النقابة كوحدة أساسية من أجل تعزيز الوعي لدي الطبقة العمالية وتحسين ظروف العمال داخل مؤسسات عملهم وخارجها، والدفاع على حقوقهم، وباعتبار المرأة أحد الأفراد المساهمين في ذلك، جاءت هذه الدراسة لتسليط الضوء على لتستطلع أراء فئة واسعة من المجتمع العمالي وهي فئة النساء العاملات، وذلك من خلال قياس اتجاهاتهن نحو المشاركة في العمل النقابي.

2- تساؤلات الدراسة:

السؤال الرئيسي:

س- هل للإداريات العاملات بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية اتجاهات سلبية نحو المشاركة في العمل النقابي؟

الأسئلة الفرعية:

س1- هل توجد فروق بين الإداريات العاملات بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية في اتجاهاتهن نحو المشاركة في العمل النقابي تبعا إلى متغير السن؟

س2- هل توجد فروق بين الإداريات العاملات بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية في اتجاهاتهن نحو المشاركة في العمل النقابي تبعا إلى متغير الحالة الاجتماعية؟

س3- هل توجد فروق بين الإداريات العاملات بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية في اتجاهاتهن نحو المشاركة في العمل النقابي تبعا إلى متغير الخبرة المهنية؟

3- فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية:

ف- للإداريات العاملات بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية اتجاهات سلبية نحو المشاركة في العمل النقابي.

الأسئلة الفرعية:

ف1- توجد فروق بين الإداريات العاملات بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية في اتجاهاتهن نحو المشاركة في العمل النقابي تبعا إلى متغير السن.

ف2- توجد فروق بين الإداريات العاملات بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية في اتجاهاتهن نحو المشاركة في العمل النقابي تبعا إلى متغير الحالة الاجتماعية.

ف3- توجد فروق بين الإداريات العاملات بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية في اتجاهاتهن نحو المشاركة في العمل النقابي تبعا إلى متغير الخبرة المهنية.

4- أهمية الدراسة:

تبرز أهمية الدراسة في أهمية التعرف اتجاهات المرأة العاملة نحو المشاركة في العمل النقابي، وباعتبار خروج المرأة للعمل حقيقة معترف بها في معظم المجتمعات، ودخولها المجال العمل النقابي أصبح ظاهرة، ترافقها مجموعة من الاتجاهات من قبل المرأة العاملة حيث أن الاتجاه الإيجابي في مشاركة المرأة العاملة في مجال العمل النقابي، ونحو القائمين عليه، من شأنه أن يتيح المجال أمام الوعي بدور هذا المجال وأهميته، وبما يمكن أن ينتج عن هذا المجال للمجتمع من فوائد وخدمات تطبيقية عديدة، لذلك يمكن تحديد أهمية الدراسة في النقاط التالية:

1- على الرغم من أن هناك دراسات أجنبية ومحلية استهدفت معرفة طبيعة وشكل الاتجاه نحو عمل المرأة، ومشاركتها في العمل النقابي إلا أنه يمكن لهذه الدراسة أن تضيف للموضوع إضافة علمية في استهداف مجتمعات جديدة بالدراسة.

2- إن استهداف عينة من العاملات الإداريات بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة، يتيح معرفة طبيعة اتجاهاتهن نحو مشاركتهن في العمل النقابي بالكلية، وبالتالي معرفة مدى تفاعلها مع هذا المجال.

5- أهداف الدراسة: تتمثل أهداف الدراسة في النقاط التالية:

- التعرف على اتجاهات المرأة العاملة نحو المشاركة في العمل النقابي.
- معرفة أثر الفروق الشخصية والوظيفية (السن، الحالة الاجتماعية، الخبرة المهنية) لدي النساء العاملات على مشاركتهن العمل النقابي.

6- تحديد مفاهيم الدراسة إجرائياً:

- **الاتجاهات:** هو ذلك الميل والدافع الذي يتكون لدى العاملات الاداريات بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة نحو المشاركة في العمل النقابي.
- **العمل النقابي:** عبارة عن نشاط عمالي يتم من خلاله الاهتمام بظروف العمال المهنية، وكل ما يتعلق بظروف العمل، من تنظيم لعلاقات العمل بين العاملين والإدارة، وتحقيق المكاسب المادية وغير المادية.

7- الدراسات السابقة:

أولا: عرض الدراسات السابقة:

تطلبت طبيعة هذه الدراسة من الباحثة الاطلاع على كل الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة، ولقد تم ادراجها على النحو التالي:

الدراسة الأولى: دراسة شطيبي حنان(2010)، بعنوان: الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي.

هدفت الدراسة إلى معرفة هل للحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي، حيث اعتمدت الدراسة على عينة عشوائية من الأساتذة والعمال وقد اعتمدت هذه الدراسة على العينة العشوائية من الأساتذة والعمال ضمت(396) فردا وكانت وسيلة جمع البيانات هي الاستمارة، تم استخدام المنهج الوصفي كما التحليلي.

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- نسبة الإخراط في التنظيمين النقابيين الممثلين للأساتذة والعمال تتزايد كلما اقتربنا من قاعدة الهرم، الوظيفي، وتنخفض كلما ارتقينا فيه.
- أن العوامل المفسرة للانخراط الأستاذة في نقاباتهم يرجع بالنسبة إلى السبب الاجتماعي، وهو الحصول على سكن بالنسبة للرتبتين المهنيتين، أستاذ مساعد وأستاذ مكلف بالدروس، علما أن هذين الرتبتين هما الأكثر انخراط في المجال الوطني لأساتذة التعليم العالي.
- أما بالنسبة للعمال فالسبب الرئيسي لانخراطهم يعود إلى رغبتهم في المشاركة في السلطة، ذلك لو تعمقنا في الأمر لوجدنا أن الاتحاد العام للعمال الجزائريين هو المسيطر على الشؤون الاجتماعية في جامعة منتوري بقسنطينة، ولهذا أراد العمال الانخراط فيه.

الدراسة الثانية: دراسة زهيرة(2012)، بعنوان: النقابة في المؤسسة الصناعية الجزائرية دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية لمطاحن سيدي راشد قسنطينة.

هدفت الدراسة إلى التعرف على طبيعة النقابة في المجال الصناعي، حيث اعتمدت الدراسة على العينة العشوائية للمجتمع الأصلي، وأكتفت العينة بالعمال المباشرين للإنتاج مع استخدام المنهج الوصفي للوصول للنتائج، وكل من أداة الاستمارة والمقابلة والملاحظة.

توصلت الدراسة إلى أن النقابة في المؤسسة مكان البحث وفروعها الموجودة بالوحدات الإنتاجية أفرزها التحول الاقتصادي والاجتماعي فتطورت وتغيرت بتطوره، وهي تحمل خصوصياتها في وقت تجابه فيه انخفاض القدرة الشرائية للعمال ونماء حاجياتهم، وخاصة المادية وباستمرار، ويتلخص دورها في قدرتها على تحقيق المطالب المهنية والاجتماعية للعمال، وهذا الدور يتحدد بمدى قدرتها على هيكلة وتنظيم نفسها ونوعية الأساليب التي تنتمي إليها.

الدراسة الثالثة: دراسة رجب، مانع، وصوالحية (2013)، بعنوان: النقابة ودورها في تحسن مكانة العامل الاجتماعية.

هدفت الدراسة إلى التعرف على الدور الذي تلعبه النقابة في تحسن مكانة العامل بالمركز البيداغوجي بمدينة تبسة، حيث اعتمدت الدراسة على المسح الشامل نظرا لصغر مجتمع البحث، والذي يتكون من(106)، مفردة، مع استخدام الدراسة المسح الشامل كمنهج أساسي في ذلك.

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- النقابة ذات أهمية كبري في تصور نظري لدي جميع العمال.
- للعمال مطالب كثيرة، لكتهم يضعون المطالب المادية في الطليعة والأكثر الحاحا.
- تقوم النقابة بتوزيع بعض المنشورات حول العمل النقابي، لكنها لا تعمل على إضفاء شفافية أكبر على عملها والاكتفاء بدور الوسيط في توزيع أشياء مادية.
- النقابات بصيغها الحالية وحسب القوانين المختلفة للدولة والتي تحكم هذا المجال لا تبعث على الأمل بتطوير العمل النقابي في المستقبل القريب، ومن ثمة المساهمة في الرقي بالعامل الجزائري.
- النقابات بالرغم من السلبيات المختلفة لكنها تملك أهمية بالغة لدي كل عامل، كما أنها تعتبر أساسية في حياتهم العملية مما يجعل الدراس يحمل فكرة أن العمال أصبحوا يحافظون على النقابة لا الدفاع بواسطتها عن حقوقهم.

الدراسة الرابعة: دراسة منير صوالحية (2014)، بعنوان: الانتماء النقابي والإضرابات في الجزائر.

هدفت الدراسة إلى التعرف على طبيعة العلاقة النقابية لأساتذة الثانويات، وموقفهم من المشاركة في الإضرابات التي تدعو إليها النقابات المستقلة في قطاع التربية، حيث شملت الدراسة على عينة قدرها(531)، أستاذ موزعين على(26)، ثانوية، مع استخدام المنهج الوصفي وكذا أداة الاستمارة من أجل الوصول إلى النتائج.

توصلت الدراسة إلى أن هناك امتدادات كثيرة بين السياسي والاجتماعي، وأن أغلب الأساتذة المنخرطين لا يضطلعون على أنشطة النقابة، وقد بينت الدراسة أن نوعية المطالب هي المحرك الأساسي في عملية الانخراط، خاصة إذا توفر مطلب الأجور الذي يعتبر كافيا للرفع من نسبة التجنيد وغيابه يقلل من هذه النسبة.

ثانيا: التعقيب على الدراسات السابقة:

بعد استعراض الدراسات السابقة ذات الصلة بهذه الدراسة أمكن ملاحظة ما يلي:

- تنوعت الدراسات السابقة في أهدافها والأطر العامة لها، فلقد ركزت على دراسة متغير العمل النقابي لدي العمال الصناعيين والانتماء النقابي، والدراسة الحالية هدفت إلى دراسة اتجاهات المرأة العاملة نحو المشاركة في العمل النقابي.
- تعددت البيئات التي طبقت فيها الدراسات السابقة من بينها بيئات عربية ومحلية والدراسة الحالية يتم تطبيقها داخل الجامعة الجزائرية.
- استهدفت الدراسات السابقة عينات من العاملين في القطاع الخاص، والموظفين العاملين بالجامعات، وكذا الشباب والطلبة والمؤسسات الصناعية وغيرها، والدراسة الحالية تستهدف المرأة العاملة بالإدارة الجامعية.
- استخدمت الدراسات السابقة المنهج الوصفي وهو نفس المنهج الذي تم استخدامه في هذه الدراسة.
- طبقت الدراسات السابقة الاستبيان كأداة لجمع البيانات، والدراسة الحالية تبنت أيضاً الاستبيان كأداة لجمع المعلومات من أفراد عينتها.

ثالثا: أهمية الدراسات السابقة للدراسة الحالية:

أفادت الدراسات السابقة الدراسة الحالية من حيث أنها حققت ما يلي:

- الوقوف على الإطار النظري للعمل النقابي.
- تكوين تصور شامل لموضوع الدراسة الحالية من حيث الأهداف، والأهمية، واختيار العينة، ومنهج الدراسة، وأعداد الاستبانة الخاصة بالدراسة الحالية، والعبارات التي

يحتويها كل محور، والأساليب الإحصائية لمعالجة بيانات الدراسة، وعرض النتائج ومناقشتها وتفسيرها.

وعليه يمكن القول أن الدراسات السابقة لها أهمية كبيرة في تعزيز الدراسة الحالية وإنضاج مساراتها، رغم وجود بعض الاختلافات في الأهداف أو الأدوات أو الأساليب قد أكسبت الباحثة الاطلاع فيما يتعلق بموضوع الدراسة الحالية.

الفصل الثاني

الاتجاهات

تمهيد

2-1- تعريف الاتجاه

2-2- مكونات الاتجاه

2-3- خصائص الاتجاهات

2-4- مراحل تكوين الاتجاهات

2-5- أنواع الاتجاهات

2-6- العوامل المؤثرة في تكوين الاتجاهات

2-7- طرق قياس الاتجاهات

2-8- النظريات المفسرة للتكوين الاتجاهات

خلاصة

تمهيـــــد:

يعد موضوع الاتجاهات من المواضيع الهامة في علم النفس، وذلك لأنها نتاج عمليتي التنشئة والتطبيع اللتان يمر بهما الإنسان، ويتفق علماء النفس أن للاتجاهات أهمية خاصة لكونها تمثل جزءا هاما من حياتنا، وأنها تلعب دورا كبيرا في توجيه سلوك الفرد في كثير من مواقف الحياة، فالاتجاهات تعد بمثابة مؤشرات نتوقع في ضوئها سلوك معين للفرد، في مواقف لاحقة، فاتجاه الطلاب نحو الكتب المدرسية ربما يؤثر في قدرتهم على التعلم واتجاه الفرد نحو المؤسسة التي يعمل بها، والمشرفين على العمل، يؤثر على جودة أدائه كما أن الفرد يميل إلى أنشطة معينة، أي يفضل ممارستها، كذلك قد يكون لديه اتجاه سلبي أو ايجابي بدرجة ما، نحو مؤسسات أو مجموعات من الأفراد أو الموضوعات أو أفكار معينة.

1- تعريف الاتجاه:

أولا: التعريف اللغوي: ورد في معجم الوافي توجه إليه أي أقبل وقصد. (البستاني،1980 ص694)

وفي لسان العرب الجهة: النحو، نقول كذا على جهة كذا، واتجهت كذا، واتجهت إليك اتجهت أي توجهت. (ابن منظور، 1999، ص4775)

ثانياً: التعريف الاصطلاحي: لقد تعددت تعاريف الاتجاهات من بينها:

التعريف الأول: تعريف " **كاتز**" **و** " **ستوتاند**" " **Stotand** " **katz**" 1959: بأنه:" نزعة الفرد أو استعداده المسبق إلى تقويم موضوع أو رمز يرمز لهذا الموضوع بطريقة معينة". (سعد جلال، د س، ص151)

التعريف الثاني: تعريف " **كامبل**" " **Kambel** ":" مجموعة من الاستجابات المنسقة والمتوقع حدوثها بالنسبة إلى مجموعة من الموضوعات الاجتماعية حيث يتم التركيز في هذا النوع من التعريفات على السلوك دون افتراض الأسباب التي تؤدي إلى اتساق هذا السلوك". (عكاشة،1997، ص119)

التعريف الثالث: تعريف "**روكشين**": "هو تنظيم من الاعتقادات حول موضوع أو موقف معين، وهو ثابت نسبياً، ويجعل الفرد، قابلا لأن يستجيب بطريقة معينة". (السيسي،2002 ص167)

التعريف الرابع: تعريف "**دافيد روف**": "الاتجاه مفهوم متعلم أو تقويم يرتبط بأفكارنا ومشاعرنا وسلوكنا"، (عبد اللطيف،2001، ص40).

التعريف الخامس: تعريف "**حامد عبد السلام زهران**": "الاتجاه عبارة عن استعداد نفسي أو تهيؤ عقلي عصبي متعلم للاستجابة الموجبة أو السالبة نحو أشخاص، أو أشياء أو موضوعات أو مواقف أو رموز في البيئة التي تستثير هذه الاستجابة". (حامد، د س ص136)

التعريف السادس: بينما يعرفه "**بورنك**" و" **لانجفيل**" بأنه " الحالة العقلية التي توجه استجابات الفرد. (الكبيسي،2001، ص21)

ومنه نستنتج من التعاريف السابقة أن الاتجاه هو استعداد الفرد نحو موضوع من الموضوعات أما بالتأييد أو المعارضة وهو ثابت نسبيا.

2- مكونات الاتجاه:

يتكون الاتجاه عند الفرد وينمو ويتطور من خلال تفاعله مع البيئة بعناصرها ومقوماتها المختلفة، لذلك نجد أن الاتجاهات تتكون نتيجة البيئة التي يعيش فيها الفرد، وتؤثر فيه ويتأثر بها، ومن المكونات الأساسية للاتجاه ما يلي:

2-1- المكون المعرفي: وينقسم المكون المعرفي إلى:

2-1-1-المدركات والمفاهيم Concepts: والمقصود بهما ما يدركه الفرد حسيا ومعنويا.

2-1-2- المعتقدات Felles: ويقصد بها مجموعة المفاهيم الراسخة في عقل الفرد فالناحية المعرفية للاتجاه تتكون من معتقدات الفرد إزاء موضوع أو شيء معين، وقد تكون هذه المعتقدات مرغوبة أو غير مرغوبة.

2-1-3-التوقعات Expectations: وهي ما يمكن أن يتنبأ به الفرد بالنسبة للآخرين أو يتوقع حدوثه منهم. (نشواني،1993، ص471)

وتعتبر كل من المدركات والمعتقدات والتوقعات الأساس المعرفي لتكوين الاتجاه عند الفرد بصرف النظر عن كونه اتجاها ايجابيا أم اتجاها سلبيا، والواقع أن التفكير الذي يبنى على هذه الأبعاد الثلاثة، لا بد أن يكون فيه جزء كبير من النمطية Stère otype، بمعنى أن يكون هذا الجزء من التفكير منقولا عن مركز قوة أو سيطرة في الجماعة مثل: الألمان موهوبون، الايطاليون انفعاليون...الخ، وهكذا نجد انه أحيانا يتعدى التفكير النمطي مستوى الشكل أو مستوى النواحي الشخصية إلى مستوى العقيدة مثل: عقيدة اليهود تستحل دم الآخرين. (صالح وآخرين، د س، ص261)

2-2- المكون الانفعالي: ويهتم بالجانب العاطفي لهذه الاعتقادات كما يمثل مقدار الشعور الايجابي أو السلبي للفرد نحو موضوع الاتجاه فقد اختلف شخصان في الخصائص التي يعزوها كل منهما لموضوع الاتجاه، ولكن يمكن أن يكونا متماثلان في درجة الشعور الايجابي أو السلبي اللذان يظهرانه نحوه .(نشواني،1993، ص272)

2-3-المكون السلوكي: يتضمن المكون السلوكي للاتجاه لاستعدادات السلوكية المرتبطة بالاتجاه، فاذا كان الفرد لديه اتجاه ايجابي نحو موضوع معين فانه يبذل كل ما في وسعه لمساندة هذا الاتجاه، أما إذا كان لديه اتجاها سالبا نحو موضوع ما فإنه يرفضه ويرفض أيضا كل ما يتعلق بهذا الاتجاه. (صالح وآخرين، د س، ص261)

3- خصائص الاتجاهات:

يمكن إبراز أهم خصائص الاتجاهات في النقاط التالية:

- الاتجاهات مكتسبة ومتعلمة وليست وراثية.
- يغلب عليها الذاتية أكثر من الموضوعية.
- منها ما هو غامض ومنها ما هو واضح.
- لا تتكون في الفراغ ولكنها تتضمن دائما علاقة بين الفرد وموضوع من موضوعات البيئة.
- تتعدد حسب المثيرات التي ترتبط بها وكذلك تختلف.
- منها ما هو قوى يقاوم التعديل ومنها ما هو سهل التعديل.
- الاتجاه قابل للقياس والتقويم بأدوات وأساليب مختلفة.
- الاتجاه يقع دائما بين طرفين متقابلين أحدهما موجب والآخر سالب، هما التأكيد المطلق والمعارضة المطلقة. (خليل، 2000، ص40)

4- مراحل تكوين الاتجاهات:

يمر الاتجاه أثناء تكونه بالمراحل الآتية:

4-1- المرحلة الإدراكية المعرفية: وفيها يدرك الفرد مثيرات البيئة ويتصرف بموجبها فيكتسب خبرات ومعلومات تكون بمثابة إطار معرفي له.

4-2-المرحلة التقويمية: وفيها يتفاعل الفرد مع المثيرات على وقف الإطار المعرفي الذي كونه عنها، فضلا عن الكثير من أحاسيسه ومشاعره التي تتصل بها.

4-3- المرحلة التقديرية: وفيها يصدر الفرد القرار الخاص بنوعية علاقته بهذه المثيرات وعناصرها فإذا كان القرار موجبا فان الفرد كون اتجاها سالبا نحو الموضوع. (عبداللطيف،2001، ص46)

5- أنواع الاتجاهات:

توجد أنواع من الاتجاهات تبعا لتصنيفاتها المتعددة وذلك كالآتي:

أ/ الاتجاه من حيث النوع: صنف من حيث النوع إلى موجب وسالب فالاتجاه الموجب هو الذي يدفع صاحبه لتأييد كل ما يتعلق بموضوع الاتجاه، أما الاتجاه السالب فيدفع صاحبه للوقوف ضد موضوع الاتجاه، ومن هنا ينشا الصراع بين الاتجاهين الموجب والسالب، مما يؤدي إلى الإحباط والقلق.

ب/ الاتجاه من حيث العموم والخصوص: صنف الاتجاه إلى عام وخاص، فإذا كان موضوع الاتجاه عاما، سمي اتجاها عاما، كالاتجاه نحو الديمقراطية مثلا، أما إذا كان موضوع الاتجاه خاصا كاتجاه الفرد نحو مهنة التدريس، أو مهنة الطب، فيكون اتجاها خاصا.

ج/ الاتجاه من حيث قوته: صنف الاتجاه إلى قوي وضعيف فالاتجاه القوي هو الذي يجعل صاحب الاتجاه يدافع في سبيل تحقيقه أو الدفاع عنه قولا وعملا، وبكل الوسائل الممكنة كالاتجاه نحو الدين فحينما يسمع شخصا يسيء إلى الدين يغضب لدينه ومعتقداته، أما

الاتجاه الضعيف كالاتجاه نحو شاعر معين، فإذا سمع بنقده فقد يدافع عنه أو يقبل ذلك ويكتفي في التعبير عن ذلك بالقول.

د/ الاتجاه من حيث الكم: صنف الاتجاه إلى جمعي وفردي فالاتجاه الجمعي هو الذي يشترك فيه أكبر عدد من الأفراد. مثل الاتجاه نحو قائد معين، أو فريق رياضي، أما الاتجاه الفردي فهو يتعلق بصاحب الاتجاه فقط، كاتجاه نحو شخص معين أو نحو المهنة. (العيسوي،2006، ص21-22)

6- العوامل المؤثرة في تكوين الاتجاهات:

توجد الكثير من العوامل التي تلعب دورا كبيرا في تكوين الاتجاهات، ذكرها مرعي وبلقيس كالآتي:

أ/ الوراثة والبيئة: للوراثة أثر طفيف في عملية تكوين الاتجاهات، وذلك من خلال الفوارق الفردية، الموروثة كبعض سمات الشخصية والذكاء أما البيئة بمفهومها الواسع فتؤثر في الاتجاهات من خلال التفاعل مع عناصرها.

ب/ التنشئة الاجتماعية في الأسرة: حيث تعد الأسرة المحضن الأول لتنشئة الفرد ففي الأسرة يتعلم الفرد الكثير من القيم والمبادئ والأخلاقيات وعادة ما تكون اتجاهاته نحو الأشخاص أو الأشياء تابعة لإتجاهات الوالدين، لذلك يقال: "وينشأ ناشئ الفتيان منا على ما كان عوده أبوه"، ففي الأسرة تبدأ مفاهيم العواطف كالحب والكراهية والخوف...الخ.

ج/ المدرسة: تعتبر المدرسة هي المحضن الثاني بعد الأسرة، وفيها ينتقل الطفل إلى مجتمع أوسع، نظامه يختلف تماما عن الجو الذي اعتاد عليه في الأسرة، وهنا يأتي دور المربين ببناء وصقل شخصية الفرد وتوجيه سلوكه أو تعديله، ومن خلال ذلك يتفاعل التلاميذ مع البيئة المدرسية فتتأثر اتجاهاتهم.

د/ وسائل الإعلام المختلفة: وتؤثر في الاتجاهات من خلال ما تقدمه من حقائق وأفكار ومعارف قد تكون غائبة عن الفرد ومنها على سبيل المثال الدعاية والإعلان.

هـ/ المجتمع المحلي المحيط بالفرد والمجتمع الأكبر: لهما تأثير في تكوين الاتجاهات من خلال السلوكيات والمعاملات والعادات والتقاليد والقيم وغير ذلك.

و/ جماعة الأقران والأصدقاء: تؤثر هذه الجماعة في الاتجاهات ففي الحديث الذي رواه أبو هريرة عن النبي صلى الله عليه وسلم:" الرجل على دين خليله فلينظر أحدكم من يخالل" (الدمشقي، رقم الحديث 367)، ولا شك بان الأفراد يتأثر بآراء وأفكار واتجاهات أصدقائه وأقرانه، ويتضح هذا التأثير ابتداءً من مرحلة ما قبل المراهقة وحتى الجامعة.

ي/ الخبرات والتجارب: الشخصية التي مر بها الفرد واكتسبها من خلال عمله وعلاقته بالآخرين...الخ.

ل/ المؤثرات الثقافية والحضارية: التي يعيش في ظلها الفرد سواء ثقافة المجتمع أو الثقافات الدخيلة، فمن الملاحظ أنها تؤثر بصورة أو بأخرى في تكوين الاتجاهات فمثلا اختلفت اتجاهات بعض المجتمعات حول مشاركة المرأة في العمل السياسي عما كانت عليه سابقا.

ط/ دور العبادة: لدور العبادة تأثير كبير في تكوين الاتجاهات باعتبارها أماكن للعبادة والإرشاد الديني، ولا يخفي تأثيرها على أحد فهي تؤثر في تكوين الاتجاه وفي تعديل السلوك. (عباس،2007، ص79-80)

7- طرق قياس الاتجاهات:

طور علماء النفس عددا من الأساليب المنظمة لاستنتاج وقياس الاتجاهات، وإذا أريد لأداة القياس أن تكون نافعة فلا بد، بالطبع أن تسجل تنوعات الكم بصورة ثابتة لكي يمكن مقارنة العناصر المقاسة وترتيبها، ويتفق علماء النفس أن قياس الاتجاه يعني تسجيل استجابة الفرد اللفظية والخاصة باتجاهه نحو موضوع ما، إلى قيمة عددية، من خلال مقياس أو استبيان معد لهذا الغرض، ولهذا طور عددا من الأساليب المنظمة لاستنتاج وقياس الاتجاه، والسؤال الذي يطرح نفسه هنا هو كيفية إمكانية قياس الاتجاهات لأن بعض الأفراد لا يعطون إجابة صريحة أو يحجمون عن الأداء بالإجابة عن بعض الموضوعات الشائكة.

لذلك ابتكر علماء النفس الاجتماعي كثيرا من المقاييس التي تستخدم لقياس الاتجاهات كميا وعدديا، والمقاييس عبارة تعن مجموعة من الفقرات، العبارات أو الوحدات، تمثل كل

منها مثيرا يستدعي الاستجابة له، وهذه الاستجابة يفترض أنها تمثل اتجاه الفرد نحو محتوى الفقرة، ومن شروط قياس الاتجاهات وضوح موضوع الاتجاه وبساطته وأهميته بالنسبة للمفحوصين. (وليم وولاس، د س، ص52)

أ/ مقياس بوجاردس (المسافة الاجتماعية، البعد الاجتماعي 1928): يحتوي مقياس البعد الاجتماعي على وحدات أو عبارات تمثل بعض مواقف الحياة الحقيقية للتعبير عن مدى البعد الاجتماعي أو المسافة الاجتماعية لقياس تسامح الفرد أو تعصبه أو نفوره أو قربه أو بعده بالنسبة لجماعة عنصرية أو جنس أو شعب معين.

وأراد "بوجاردس" التعرف على مدى تقبل الأمريكيين أو نفورهم من أبناء القوميات الأخرى أو على مدى التباعد الاجتماعي بين الأمريكيين من ناحية وأبناء الشعوب الأخرى من ناحية ثانية، وأن الاستجابات السبع في مقياس "بوجاردس"، تمثل مسطرة متدرجة للقرب أو البعد الاجتماعي والاستجابة الأولى تمثل أقصى درجات القرب والسابعة أقصى درجات البعد وهو سهل التطبيق وفيما يلي نموذج لمقياس البعد الاجتماعي "لبوجاردس". (خليل،2000 ص179)

الشكل رقم (01): نموذج لمقياس البعد الاجتماعي لبوجاردس

	1	2	3	4	5	6	7
الدرجة الجماعات	أتزوج منهم	أصادقهم	أجاورهم في المسكن	أزاملهم في العمل	القبول كمواطن في بلدي	القبول كزائرين في بلدي	استبعدهم من بلدي
الانجليز							
الفرنسيون							
الألمان							
الأتراك							
الهنود							
اليهود							
الزنوج							

ويعد هذا المقياس من الموازين المتجمعة، والتي ترتبط فيها الوحدات بعضها ببعض فالمستجيب الذي يجيب عن السؤال أو الفقرة(2)، بالموافقة فانه يجيب أيضا بالموافقة عن السؤال أو الفقرة رقم(1)، كذلك إذا أجاب المستجيب بالموافقة على الفقرة(3)، فإنه يجيب

أيضا بالموافقة عن الفقرة(1-2)، وعليه فان المستجيب الذي، يجيب عن سؤال أو فقرة بالموافقة فانه سيحصل على درجات أعلى على المقياس، من المستجيب الذي يجيب بعدم الموافقة. (عبد اللطيف،2001، ص55)

ب/ **طريقة ثرستون 1535:** وتسمى هذه الطريقة"method of equal" استخدمها "ثرستون" أول استخدام في المقياس الذي وضعه بالشتراك مع " chave لقياس الاتجاه نحو الكنيسة ومن امثلة القضايا المستخدمة فيه مايلي:

الشكل رقم (02): نموذج لمقياس ثرستون لقياس الاتجاهات نحو الكنيسة.

- أحس أن الكنيسة هي أعظم مؤسسة للسمو بالعالم	**موافق**	**غير موافق**
- هناك اخطاء كثيرة في الكنيسة ولكن الكنيسة مهمة	**موافق**	**غير موافق**
- ومن واجبي ان اعمل على تحسينها	**موافق**	**غير موافق**
- أحب الكنيسة ولكنني لا اشترك في نشاطاتها	**موافق**	**غير موافق**
- أشعر احيانا ان للكنيسة قيمة وأحيانا أخرى اشك في ذلك	**موافق**	**غير موافق**
- تتناول الكنيسة أمور تافهة وتخاف من اتباع الحقيقة	**موافق**	**غير موافق**
- اعتبر الكنيسة متطفلة على المجتمع	**موافق**	**غير موافق**

يتكون المقياس من عدد من الوحدات أو العبارات لكل منها وزن خاص، وقيمة معبرة عن وضعها بالنسبة للمقياس ككل، أما عن طريقة إعداد المقياس، وتقديم الوزن الخاص بكل عبارة فهي أن الباحث يجمع عددا كبيرا من العبارات قد يزيد عن مائة، ويرى أنها تقيس الاتجاه الذي يريد قياسه وتعطي الموافقة أو الرفض أو التقبل أو النفور، ثم يكتب كل عبارة على ورقة منفصلة، وتعرض العبارات على مجموعة من المحكمين الخبراء، ويطلب من كل منهم بشكل مستقل أن يضع كل عبارة في خانة من(11) خانة، بحيث تكون أكثر العبارات ايجابية في الخانة رقم(1)، وأكثر سلبية في (11)، والمتوسطة في(6)، ويستبعد العبارات غير الواضحة، وغير المناسبة، والمتكررة، ويختار أنسب العبارات بحيث تبعد الواحدة عن الأخرى بنفس الدرجة تقريبا، وتكتب العبارات في المقياس بشكل عشوائي، وغير مرتبة تنازليا أو تصاعديا، ويحكم الفرد على العبارة من حيث تأثيرها عليه، ومدى تمشي محتواها مع اتجاهه، ويتكون المقياس من 20-50 عبارة، وعلى المفحوص أن يضع إشارة (+) إلى

جانب العبارات التي يرى أنه موافق عليها، وكلما انخفضت قيمة درجة المفحوص كان اتجاهه أكثر موالاة نحو الموضوع، وفيما يلي نموذج توضيحي لطريقة "ثرستون":

الشكل رقم (03): نموذج لمقياس "ثرستون" لقياس الاتجاه نحو الحرب

- ليس هناك أي مبرر الحرب.
- الحرب صراع مرير عديم النفع.
- أن مكاسب الحرب لا تساوي مآسيها.
- الحرب إفناء لا داعي له للنفوس البشرية.
- أسمى واجبات الرجل أن يحارب لتحقيق مجد وطنه.
- هناك بعض الآراء تؤدي الحرب.
- في ظروف معينة الحرب ضرورية لتحقيق العدل.
- من الصعب أن تقرر ما إذا كانت ضارة أم نافعة. (خليل،2000، ص180)

الشكل النهائي لمقياس ثرستون: عادة ما يتكون مقياس من حوالي 20 عبارة وفقا للأسس الآتية:

1- بعد استبعاد العبارات غير الصالحة، يتبقى عدد من العبارات التي تستوفي الشروط التي سبق ذكرها.

2- يكتفي بعبارة واحدة من العبارات التي تتساوى قيمة الوسيط لها.

3- ترتب العبارات على امتداد المقياس ابتداء من القبول الكامل إلى الرفض الكامل بحيث نراعى تساوي البعد بين العبارات، أي أن تتساوى الفروق بين وسيط درجات كل عبارة والتي تليها قدر الإمكان

- **تطبيق المقياس:** عند تطبيق المقياس على المفحوصين الذين يراد قياس اتجاهاتهم يطلب إليهم وضع علامة حول رقم العبارة التي يوافقون عليها، وتكون درجة المفحوص هي الوسيط لدرجات العبارات التي يوافق عليها مثال: فيما يلي بعض عبارات مقياس الاتجاه نحو الحرب (نقلا عن ثرستون)، وأوزانها.

1. الشرف القومي أمر له أهميته والحرب هي الوسيلة الوحيدة للحفاظ عليه.
2. عندما تعلن الحرب فان الواجب يقتضي أن نسلم أنفسنا إلى إدارة التجنيد.
3. يكون للحرب ما يبررها إذا أعلنت دفاعا عن حقوق الأمم الضعيفة.
4. الحرب والسلام كلاهما ضروري للتقدم.
5. أن أقصى ما نطمع فيه هو التخلي جزئيا عن الحرب.
6. أن انتهاك النفس الإنسانية وحقوقها خلال الحرب هو السبب في موجبات الجرائم.
7. **يجب على الجميع الدول أن تنزع سلاحها فورا.**

إذا وافق مفحوص على العبارات 3،4،5 مثلا درجته تساوي: $\frac{5.6+5.2}{2} = \frac{10.8}{2} = 5.4$

ج/ مقياس ليكرت" التقديرات المجملة" 1932: اقترح "ليكرت" خطة جديدة لوضع اختبارات لقياس الاتجاهات تعتمد على "درجة الموافقة" ويستخدم مقياس "ليكرت" عددا من الاتجاهات نحو عدد من الموضوعات، (جماعات، مؤسسات، أحداث، أفراد...الخ)، ويتكون من سلم متدرج من خمس مراحل أو نقاط أو من سبع أو تسعة.

الشكل رقم (04): نموذج لمقياس ليكرت التقديرات المجملة.

	5	4	3	2	1
العبارة	موافق جدا	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق مطلقا

أو

العبارة	أوافق تماما	أوافق كثيرا	أوافق غالى حد ما	ليس لي رأي معين	أعارض إلى حد ما	أعارض كثيرا	أعارض تماما

دائما	غالبا	أحيانا	قليلا	نادرا

ويطلب من المفحوص أن يبين إشارة (+) في المكان الذي يوافق اتجاهه بالنسبة لكل عبارة ابتداء من الموافقة التامة إلى عدم الموافق.

د/ **طريقة "اوزجود" لتمايز المعاني:** وضع "اوزجود" مقياسه أساسا لدراسة المفاهيم والمعاني (التحليل السيماتطبيقي)، ومن خلال استخدام المقياس من الباحثين النفسيين تبين لهم إمكانية استخدامه لقياس الاتجاهات النفسية.

ويرى "اوزجود"، أن لكل لفظ نوعين من المعني أو المفاهيم النفسية لدى الفرد، فهناك المعنى الإشارة أو المعنى المادي، وهو واحد عند كل الأفراد، فقاعة المحاضرة مثلا، هي واحدة عند كل الطلبة، وذلك المكان المبني بحدود والذي يتلقى فيه الطلبة دروسهم، وبهذا فهي تمثل بيئة واقعية.

أما كيف ينظر كل طالب من الطلبة لهذه القاعة، كيف يدركها، ويفسرها، فتمثل المعنى الانفعالي الوجداني، بمعنى أن هذه النظرية تمثل البيئة النفسية للطالب، وعلى أساس هذا الإدراك والفهم وبه يتحدد سلوكه، ومن هنا أولى "اوزجود" الأهمية الكبيرة معتبرا هذه النظرية الإدراكية للفرد وسيلة فعالة لتحليل شخصيته، وبالتالي يمكننا من خلالها التعرف على اتجاهاتهم نحو كل الأشياء، والموضوعات التي تحيط بهم، ومن هذه النظرية بنى "اوزجود" مقياسه الذي تضمن عنصرين أساسين هما التصورات أو الأشياء التي يراد تقديرها، ومقاييس التقدير التي تتألف من سبع مسافات بين نقطتين متقابلتين متعارضتين، فمثلا يطلب من المستجيب أن يقدر موقع شيء أو موضوع يعرض عليه، بين النقطتين، وذلك بوضع إشارة(×) بين النقطتين بحيث تكون محددة فوق مسافة واحدة فقط من المسافات السبع لا فوق مسافتين أو فوق الفواصل بين المسافات، فالأجنبي هل هو طيب أم رديء فالعلامة أو الإشارة هنا هي التي تحدد ذلك:

الشكل رقم (05): نموذج لمقياس أوزجود لتمايز المعاني.

: 1 : 2 : 3 : 4 : 5 : 6 : 7 :

طيب ——————————————————————— رديء

موقع الإشارة هنا يشير إلى ان المفحوص يحمل اتجاها سالبا نحو الأجانب وأنهم رديئين في حين لو وضع المستجيب الإشارة قريبة من النقطة طيب وهو بهذا يبتعد عن النقطة رديء فإنه بذلك يعبر عن اتجاه ايجابي نحو الأجانب.

الشكل رقم (06): نموذج لمقياس أوزجود لتمايز المعاني.

	7		6		5		4		3		2		1	
طيب	———	:	———	:	———	:	———	:	———	:	———	:	———	: رديء

والواقع أنه ليس هناك مقياس منشور تحت اسم مقياس تمايز المعاني أو تمايز معاني المفاهيم إنما هناك الطريقة التي وضعها "أوزجود" وزملاؤه، وعلى الباحث أن يبني مقياسه بهذه الطريقة على وفق الهدف الذي يريد أن يحققه، ويمكنه أن يضع خمس مسافات أو يجعلها تسع مسافات، إلا أن نتائج الدراسات تشير إلى أفضلية سبع مسافات أو درجات فيصبح المقياس كالآتي. (عبد اللطيف،2001، ص64)

. **الشكل رقم (07):** نموذج لمقياس أوزجود لتمايز المعاني.

المفهوم الأول: طيب								رديء
المفهوم الثاني: طيب								رديء
المفهوم الأول: ضعيف								قوي
المفهوم الثاني: ضعيف								قوي

وهكذا بقية المفاهيم، ويلاحظ أن كل مفهوم يظهر على نفس السطر مع المقياس، ثم تظهر المفاهيم الواحدة تلو الأخرى مقابل مقياس واحد يتكرر مع جميع المفاهيم، وتكرر نفس المقاييس الأخرى بذات الطريقة، حيث تتغير مواضع الصفات الموجبة والصفات السالبة بين

اليمين واليسار للمقاييس، فمثلا إذا كان لدينا (10) مفاهيم و(5) مقاييس فيكون لدينا(50) فقرة، وإذا كان لدينا (80) مفحوصا فان المقياس سيمدنا بمفردات من المعلومات مقدارها (400) أي (50×40).

ومقياس تمايز المعاني يمكن تطبيقه في صورة فردية أو جماعية، ومعدل الوقت الاستجابة على هذا المقياس يتناسب مع عدد المفاهيم وعدد المقاييس المستخدمة، والدرجات التي نحصل عليها فهي درجات كل مقياس مقابل مفهوم بالنسبة لكل فرد من أفراد العينة، حيث تدل الدرجة(4) إلى درجة الحياد ودرجة المفحوص أو المفحوصين على كل فقرة هي الدرجة التي توافق الموضع الذي وضع عنده العلامة على المقياس.

ومن الجدير بالذكر أن هذه الطريقة في بناء المقاييس استخدمت في كثير من الدراسات التي هدفت التعرف الى اتجاهات الأفراد نحو شتى الموضوعات.

هـ/ **مقياس "جتمان التجمعي 1947"**: حاول "جتمان" إنشاء مقياس تجمعي متدرج يحقق فيه شرطا هاما هو أنه إذا وافق على عبارة معينة فيه فلا بد أن يعني هذا انه قد وافق على العبارات التي هي أدنى منها ولم يوافق على العبارات التي تعلوها، ودرجة الشخص هي النقطة التي تفصل بين كل العبارات السفلى التي وافق عليها والعليا التي لم يوافق عليها.

وفيما يلي نموذج مقياس "جمتان" لقياس اتجاه الأفراد نحو القسط الذي ينبغي أن يحصل عليه الفرد من الثقافة .(خليل،2000، ص183)

الشكل رقم (08): نموذج لقياس اتجاه الأفراد نحو القسط الذي ينبغي أن يحصل عليه الفرد من الثقافة.

1. نهاية المستوى الجامعي لا يعتبر كافيا لتثقيف الفرد. نعم لا

2. نهاية المستوى الثانوي لا يعتبر كافيا لتثقيف الفرد نعم لا

3. نهاية المستوى الإعدادي لا يعتبر كافيا لتثقيف الفرد. نعم لا

4. الفرد. نهاية المستوى الابتدائي لا يعتبر كافيا لتثقيف نعم لا

8- النظريات المفسرة لتكوين الاتجاهات:

هناك العديد من النظريات التي حاولت تفسير الاتجاهات، وهي على النحو التالي:

8-1- **نظرية التحليل النفسي:** يرى أنصار نظرية التحليل النفسي أن اتجاهات الشخص تؤثر في سلوكه في الحياة كما أنها تتدخل بشكل فعال في تكوين الأنا.

هذه النظرية تعود إلى منطق التحليل النفسي في تفسير السلوك الإنساني بدوافع داخلية تحددها الحاجات الأساسية ضمن بنية الشخصية، وأن الفرد يقمع مشاعر الكراهية ضد جماعته و يبلور مشاعر الانتماء لها مع توجيه مشاعر الكراهية والمقت للجماعات الأخرى ولذا يمكن لاتجاهات الفرد أن تتغير في حالة دراسة ميكانيزمات الدفاع لديه، والحلول التي تقدمها وكذلك الأعراض التي من خلالها يخفض الفرد من توتراته من خلال التحليل النفسي الذي يسعى إلى تبصير الفرد بأساس توقعاته المصطنعة وما يصاحبها من وجود اتجاهات القبول أو الرفض، وذلك في ضوء مبدأ الثنائية أو الازدواج عند" فرويد" .

حيث يرى بأن هناك قوتين متعارضتين دائما في حياة الإنسان كالصواب والخطأ والحسن والرديء والموجب والسالب، كما أن الإنسان يواجه في حياته اليومية استقطابات واختيارات بين أفعال مختلفة تجعله يتخذ قرارات معينة، وأن المرء حين يقترب من القطب الموجب يكتسب خصائصه وتصبح لديه شحنة ايجابية نحوه، فالأعمال الحسنة التي يقوم بها الفرد يكتسب خصائصها، وتصبح شحنة ايجابية نحوها أكثر، ومن ثمة يزداد اتجاهه نحو هذه الأعمال الحسنة. (عباس،2007، ص81)

8-2- **النظرية السلوكية:** لتفسير تكوين الاتجاهات وتغييرها استخدمت وجهة النظر هذه المبادئ المستمدة من نظريات التعلم. سواء نظريات الارتباط الشرطي أو نظريات التعزيز فالاتجاهات هي عادات متعلمة من البيئة على وقف قوانين الارتباط وإشباع الحاجات.

استخلص" **روزنو**" من تجارب اشتراطيه أن الاتجاه استجابة متوسطة متعلمة، ويمكن تكونه وتعديله باستخدام التعزيز اللفظي، وأن استخدام صور من التعزيز الايجابي اللفظي أو التعزيز اللفظي السلبي للحجج المؤيدة أو المعارضة للرأي، يؤدي إلى تغيير في الرأي نحو

الحجة التي كانت قريبة زمنيا من التعزيز الايجابي، بعيدة عن التعزيز السلبي، وافتراض" روزنو" أن تغيير الرأي يؤدي إلى تغيير الاتجاه. (عبد اللطيف،2001، ص52)

8-3- النظرية المعرفية: ترى النظرية المعرفية:" أن الأفراد يدركون ما يوجهونه بصور مختلفة وهي –أي الإدراك– مرتبط بالطريقة التي يدركون بها بناء على ما يتوافر لديهم من معارف، فالفرد حسب النظرية، يحدد ذلك بما لديه من معارف وأبنية معرفية واستراتيجيات معرفية في خزن المعرفة وعلى هذا الأساس، فإن اتجاهات الفرد ماهي إلا صور ذهنية مخزونة لدى الفرد على صورة خبرات مدمجة في أبنيتهم المعرفية، فالاتجاه السلبي مثلا هو مجموعة المعارف التي طورها الفرد أثناء تفاعله مع المواقف والشخصيات التي واجهها في حياته، فالمعارف والأبنية المعرفية المخزونة لدى الفرد نحو شيء ما، ماهي إلا خبرات فيها المبررات الكافية لاعتبارات سلبية خزنها الفرد ودمجها في بنائه المعرفي وضعها وضع المعالجة ثم جمع عنها المعلومات والحقائق ونظمها في صور تظهر فيها منتظمة ثم اختزنها على صورة خبرة مكتملة، وعلى هذا فالاتجاهات السلبية نحو شيء ما قد تكون اتجاهات خاطئة طورها الفرد بصورة خاطئة، لذلك فإن تعديلها يحتاج إلى أن يتعامل الفرد مع عناصرها، ويجمع معلومات كافية عنها لتصحيح التشوهات التي اختزنت ويستبدلها بخبرات أكثر صحة، وبالتالي يطور اتجاها ايجابيا حيال ذلك. (عباس،2007، ص82)

8-4- نظرية التعلم الاجتماعي: يؤكد علماء هذه النظرية ومنهم" **باندرو**" و"**الترز**" على أن الاتجاهات متعلمة وأن تعلمها هذا يتم من خلال نموذج اجتماعي ومن المعالجات، فالوالدان هما أوضح النماذج التي يحاكي الأطفال سلوكهما، ويتواجدون معها منذ مراحل العمر المبكرة، ثم يأتي دور الأقران في المدرسة، ومن وسائل الإعلام المختلفة.(عباس،2007 ص83)

بالرغم من تعدد النظريات المفسرة لتكوين الاتجاهات إلا انه لا يمكن الأخذ بنظرية دون الأخرى فكل نظرية حاولت البحث في تكوين الاتجاه ولكل منها مبرراتها الخاصة بها، لكن هذه النظريات تتفق على أن الاتجاه لديه أثر مهم في سلوك الفرد.

خلاصة:

يعتبر موضوع الاتجاهات من المواضيع الهامة والمعقدة، كونها مرتبطة بالعواطف ولذا تعددت تعريفاتها، ونظرياتها، ومكوناتها، ووظائفها، والعوامل المؤثرة فيها، إلا أنها بوجه عام عبارة عن استعدادات، وصور ذهنية، وعصبية ونفسية للفرد، تنظمها خبراته الشخصية ومفاهيمه، ومعتقداته، ودوافعه، ومشاعره نحو أشياء، أو موضوعات معينة، حتى يكون اتجاها معينا (إيجابي أو سلبي)، وبمقدور الفرد أن يعبر عن اتجاهاته نحو موضوع الاتجاه إما حركيا أو لفظيا، وغيرهما مما يصدر عن الفرد بالقبول أو بالرفض.

الفصل الثالث

العمل النقابي

تمهيد

3-1- مفهوم النقابة العمالية

3-2- أهمية النقابات العمالية

3-3- أنواع النقابات العمالية

3-4- النظريات المفسرة للنقابات العمالية

3-5- مبادئ عمل النقابات العمالية

3-6- دور النقابات العمالية في وضع السياسة العامة

3-7- وظائف النقابات العمالية

خلاصة

تمهيـــــد:

تناولت الباحثة في هذا الفصل النظري بعض النقاط التي رأت أنها مهمة في موضوع العمل النقابي، وذلك بالتعرف على ماهية النقابة العمالية، من خلال مفهومها وأهميتها وأنواعها ومبادئها وأدوارها المختلفة في المنظمة.

وموضوع العمل النقابي واسع وممتد، ولذا فضرورة دراسة هذا الموضوع والتعمق فيه يعتبر مطلبا ملحا، حيث أصبح العمل النقابي في مؤسساتنا ظاهرة ملازمة لها بأشكال مختلفة وبمستويات متفاوتة تحتاج إلى إدارة ذكية من قبل القيادات العمالية، تحسن عملية إدارته والتعامل معه، إذ يمكن أن يكون وسيلة للإبداع والابتكار والتطوير أو سببا للفوضى وتدهور العلاقات وتأزمها بين أعضاء المجتمع العمالي، وهذا ما لا يرجوه أي عاقل لهذه الفضاءات العمالية.

1- مفهوم النقابة العمالية:

كلمة نقابة مشتقة من كلمة نقيب والتي تعني كبير القوم أو الذي يمثل شخصاً معنوياً منتخباً من أجل الاهتمام بشؤون ومصالح جماعة الأشخاص والدفاع عن حقوقهم. (عيوش، 2006 ص36)

أما "**الجوهري**" عرف النقابة بأنها تنظيم للعاملين ينشأ بغرض أحلال المساومة والمفاوضة الجماعية مكان المساومة الفردية في سوق العمل، ويهدف بشكل عام إلى ضمان خضوع الأجور وظروف العمل لقواعد تطبق بصورة عادلة على كافة الأعضاء. (الجوهري،2011 ص54)

أما "**شرقي**" عرفتها على أنها "تنظيم اختياري دائم للعمال يتولى رعاية مصالحهم والدفاع عن شروط عملهم وتحسين أحوال معيشتهم وحمايتهم من الأخطار التي قد تداهمهم خارج العمل وداخله. (شرقي،2016،ص29)

أما "**سعد الدين**" عرفها على أنها "تنظيمات جماعية تهدف إلى الدفاع عن حقوق العمال وتمثيلهم والنهوض بأحوالهم، وحماية مصالحهم والدفاع عن حقوقهم وتوعيتهم بواجباتهم وحقوقهم. (سعد الدين،1997، ص39)

أما "**حنفي**" يعرف النقابة العمالية بأنها" عبارة عن تنظيم يجمع القوي العاملة، ثم تكوينه بهدف حماية وتنمية المصالح الاجتماعية والاقتصادية والسياسية لأعضائه من خلال المفاوضة والاتفاق الجماعي". (حنفي،2008، ص307)

أما "**الكيالي**" فيعرفها على أنها" جمعيات تشكل لأغراض المساومة والمفاوضة الجماعية بشأن شروط الاستخدام، وتنمية مصالح أعضائها الاقتصادية والاجتماعية عن طريق الضغط على الحكومات والهيئات التشريعية والالتجاء إلى العمل السياسي في بعض الأحيان. (الكيالي،1954، ص544)

أما "**أحمد رشوان**" فيعرفها على "أنها هيئة أو جماعة منظمة دائمة من العمال تضمنهم مهنة أو أكثر الهدف منها تنظيم العلاقة بين العمال وأصحاب العمل وبين العمال ورؤسائهم، أو

بينهم وبين أنفسهم، مع وضع شروط محددة للسلوك في أي حرفة عمل. (رشوان،2010، ص80)

2- أهمية النقابات العمالية:

تعتبر النقابات العمالية ذات أهمية كبيرة بالنسبة للتجمعات المهنية خاصة من خلال سعيها إلى تحقيق مصالح اقتصادية واجتماعية وإنسانية ويمكن ابراز أهميتها في النقاط التالية:

1- المساومة الجماعية: باعتبار أن النقابات كممثل للعاملين فهي تمارس المساومة الجماعية كممثل للعمال إزاء الإدارة، إذ أنها تؤمن للأعضاء فرصاً بتحاور الجماعي بدلاً مواجهة الفرد بمفرده للمطالبة بحقوقه، لذا فإن النقابة تعطي قوة تساوميه أكبر من قدرة الأفراد بدفاع عن حقوقهم أمام إدارات المنظمة. (الموسوي،2007، ص203)

2- الاشتراك مع إدارة المنظمة: تشترك المنظمة في اتخاذ القرارات الخاصة بالعمال مع النقابة، مثل تحديد نوعية التغيرات التي تحدث في إطار الأعمال المتعلقة بشؤون تلك العلاقات ومستويات الأداء وغيرها من المجالات التي ترتبط بمصالح العاملين.(لصواي،2014،ص216)

3- الدفاع عن مصالح العاملين: تحاول النقابات الدفاع عن مصالح العمال، حيث تمارس دورها كممثل للعامل والتي تدافع عن العمال من الإجراءات التعسفية التي تمارسها إدارة المنظمة أو عند تعرضه لأي قرار غير منصف لحقوقه ومصالحه في العمل.(شطيبي،2009،ص207)

4- تحسين مستويات الأجور وظروف العمل المادية: وهنا تسعي النقابات العمالية إلى تخفيض ساعات العمل الإضافية وتخفيض عدد الأيام الأسبوعية وزيادة معدلات الأجور الإضافية وتحسين نظم التقاعد ومكافآت الخدمة، حيث تركز على كل ما هو مرتبط بمصالح العمال.(حمدان، 2009، ص205)

5- تقديم الخدمات الاجتماعية والثقافية للعاملين: ويتم من خلال مجموعة من الأنشطة كتقديم القروض أو التعويضات أو الجمعيات الاستهلاكية أو جمعيات الإسكان ودور الحضانة....الخ، حيث أن النقابة الأكبر حجم من حيث الأعضاء المنتمين إليها تقوم بتوفير وتقديم الخدمات العامة والاجتماعية والثقافية للأعضاء بشكل أفضل. (لوفران، 1986 ص206)

6- التأثير في سياسة الدولة وقوانينها: تلعب النقابة القوية دوراً كبيراً في تأثير على السياسات الدولة في مجال التشريعات والأنظمة العمالية والضغط في الاتجاه مصالح الأعضاء، إن دور النقابات في مجال التأثير على السياسة العامة للدولة وخططها تعتمد على درجة قوة النقابة وحجم أعضائها وقدرتها التأثيرية بهذا الشأن تكون عالية وفق ذاك.(الموسوي،2007، ص206)

7- التشغيل والتدريب وتوفير التأمين ضد البطالة: تقوم النقابات العمالية بتوفير فرص تشغيلية وتدريبية لأعضائها كما تسعي النقابات لمحاولة تأمين فرص لأعضائها ضد البطالة، إذا أن بعض النقابات تشترط على بعض المنظمات عدم تشغيل أراد إلا إذا كانوا مرشحين من النقابة، وكذلك تقوم النقابة بتعويض أعضائها بمبالغ معينة ضد البطالة، ومن المنطق يمكن القول بأن النقابات العمالية والمهنية تشكل أهمية كبيرة خصوصا في المجتمعات المعاصرة، حيث درجة التأثير تكمن في القوة التي تتمتع بها النقابات في الوقت الحالي.(لصواني، 2014، ص205)

3- أنواع النقابات العمالية:

يوجد تقسيمان للنقابات العمالية وهما:

1/ التقسيم الأول: هناك من يقسم النقابات العمالية إلى نقابات عمالية صناعية وأخرى مهنية.

أ/ **النقابات الصناعية:** وهي تمثل العمال الذين ينتمون إلى شركة معينة أو صناعية معينة بغض النظر عن المهن التي ينتمون إليها؛ أي أن الأساس هو الانتماء للصناعة، ويعتبر هذا التكوين رأسي ويتصف هذا النوع من التنظيم بأنه يشمل على عدد من المهارات الغير متجانسة، أي أن المهن التي شمل عليها هذا التنظيم متجانسة، وبمعني آخر فالنقابة هنا تشمل على العاملين بالإنتاج أو المجال الصناعي معين بصرف النظر عن التخصص المهني ومن أمثلة هذا النوع، نقابة العاملين بالغزل والنسيج، السكك الحديدية، نقابة العاملين في الحديد والصلب، حيث يمكن أن نرى أن هذه النقابات تشمل على العديد من الخوف الغير متجانسة وأساس التجمع هو الانتماء للصناعة .(حنفي،2008، ص328)

ب/ النقابة المهنية: وهي عبارة عن تجمع تنظيمي لكافة العاملين الذين ينتمون لحرفة واحدة بغض النظر عن الشركة أو الصناعات التي ينتمون إليها، ولذلك نجد أن أساس هذا التنظيم هو المستوي الأفقي (مستوي واح)، ومن الأمثلة عن هذه النقابات، نقابة الأطباء، نقابة المحامين، نقابة المهندسين.....الخ.(عبوي،2008، ص141)

ويلاحظ أن هذا التنظيم حسب المهنة قد يضعف موقف النقابة الفرعية في تفوضها مع الإدارة لأن الإدارة ستجد نفسها في مواجهة الكثير من النقابات المهنية داخل التنظيم الواحد، وتعارض مصالح هذه النقابات المهنية، مما يفقدها الجانب التأثيري عما كانت النقابة مشكلة وفقاً للانتماء التنظيمي بصرف النظر عن المهن، فالاتحاد الذي يشتمل على كل هذه المهن يمكنه إغلاق التنظيم والتأثير على الإدارة. (حنفي،2008، ص328)

2/ التقسيم الثاني: هناك من يقسم النقابات العمالية على أساس أن هناك ثلاثة أنواع من النقابات العمالية وهي:

أ/ **النقابات الحرفية:** وهي النقابات التي تمتد وتتوسع بصورة أفقية، حيث ينتمي إليها عمال الحرفة الواحدة مهما تكن نوعية الصناعة أو المنشأة أو المشروع الذي يعملون فيه كنقابة

عمال البناء وعمال النقل والمواصلات ونقابة عمال الخدمات....الخ، فعمال البناء مهما تكن نوعية المؤسسة أو المنشأة أو التنظيم الذين يعملون فيه، ينتمون إلى نقابة عمال البناء حيث أن الحرفة التي يزاولونها هي التي تجمعهم في نقابة واحدة .

ب/ النقابة الصناعية: هي النقابة التي ينتمي إليها كافة العمال الذين يشتغلون في دائرة أو مؤسسة معينة مهما تكن اختصاصات وحرف هؤلاء العمال؛ حيث تتوسع هذه النقابة عمودياً وليس أفقياً لأنها تجمع العمال في مؤسسة واحدة مهما تكن حرفتهم وأعمالهم ومن أمثلة هذا النوع نقابة عمال المطارات.

ج/ النقابة العامة: وهي النقابة الكبيرة والتي تضم كافة العمال مهما تكن حرفهم ومهما تكن المنشآت والدوائر التي يعملون فيها ونسمي هذا النوع من النقابات لهؤلاء العمال الذين لا يمارسون حرفة محددة ولا ينتمون إلى مؤسسة أو دائرة معينة بالنقابة العامة، فالنقابة العامة والتي يقوم على أساسها التصنيف النقابي هي من الأشكال التنظيمية التي تنسجم مع الضرورات المهنية والطبقية ذلك أنها تستوعب كافة العمال الصناعيين والحرفيين. (إحسان 2005، ص138)

4- النظريات المفسرة للنقابات العمالية:

4-1- النظرية الماركسية:

يرتبط موضوع النقابة ارتباطا وثيقا بظاهرة النضال العمالي الذي كان نتيجة لاختلال التوازن وهو ما عبر عليه " ماركس " بالصراع حيث ربط تصوره للدور المطلبي للنقابة مع تطور الرأسمالية، واستغلالها للطبقة العاملة ويرى فيها السبب الموضوعي لوجود النقابات هذا الوجود الذي يقتصر على المطالب الاقتصادية المتمثلة في تحسين الأجور وظروف العمل بل أن تتخطاها إلى مطالب سياسية واجتماعية.

كما يرى الاتجاه الماركسي أن التنظيمات النقابية ليست أهدافا بحد ذاتها وانما هي مؤسسات(سياسية)، لزيادة التماسك بين العمال كما يرى" ماركس " أن تحسين أوضاع

العمال المادية، والاجتماعية لا تأتي إلا من خلال تنظيم العمال في منظمات نقابية تشارك في تحديد ظروف العمل وشروطه على كافة المستويات. (بلمهدي،2013، ص7)

كما يعتبر " لينين" من أهم رواد النظرية الماركسية وقائد ثورة أكتوبر في روسيا سنة 1917، ومؤسس الاتحاد السوفيتي، وله فضل كبير في بناء وتكملة النظرية الاشتراكية للتنظيم الذي تركها له رائدها الأول " كارل ماركس " والذي أعطى " لينين " اهتماما ملحوظا لدور الحزب الشيوعي، كأعلى جهاز إداري في الدولة الشيوعية والذي يقوم بعملية تنظيم عناصر البروليتاريا، وباعتبار أن تكوين هذا الحزب وعضويته ترجع أساسا إلى طريق الانتخاب التي تتم بين الطبقة العاملة بصورة نظامية محددة.

ويتميز هذا التنظيم عن تنظيمات النقابات العمالية عن تلك التنظيمات التي تتصارع مع بعضها، ليس فقط من أجل المصالح الذاتية والجزئية على حساب مصالح الطبقة العاملة ككل، بل أيضا تركز على حصول على المكاسب لفترات محدودة.

ومن ثم يرى "لينين" مهمة وجود وعي النقابات العمالية من أجل تعزيز التنظيم السياسي الثوري حتى ينهض به بمستوى وعي الطبقة العاملة ويعرض "لينين" بعض الافتراضات التي يعتقد أنها صحيحة سوسيولوجيا وإيديولوجيا وهي:

- لا توجد حركة ثورية يمكن بقاؤها بدون وجود تنظيم مستقر من القادة.
- يجتمع السواد الأعظم من الناس تلقائيا من أجل الكفاح لتكوين أسس هذه الحركة والمشاركة فيها ومن ثم تكون الحاجة ملحة لتكوين هذا التنظيم.
- يجب تكوين هذا التنظيم أساسا من الكفاءات الفردية ذات النشاط الثوري.
- يجب اقتصار عضوية هذا التنظيم في الدولة على الأفراد المحترفين والمؤهلين للعمل الثوري.
- إن الشيء الأعظم هو الدعوة للمشاركة والانضمام من قبل العديد من الطبقة العاملة.

(عبد الله،2003، ص192)

4-2- نظرية البنائية الوظيفية:

تعتبر البنائية الوظيفية من النظريات السوسيولوجية التي شغلت حيز كبير في أدبيات علماء الاجتماع خاصة في بدايات القرن العشرين واحتلت مكانة مرموقة بين نظرياته ونشير في هذا السياق إلى أن هذه النظرية لم تأتي نتيجة جهد عالم بعينه بل تظافرت جهود العديد منهم في مجالي علم الاجتماع و الأنثروبولوجيا الاجتماعية في إرساء دعائم هذا التيار كما تجدر الإشارة إلى أن هذا الاتجاه في علم الاجتماع لم ينطلق من فراغ بل جاء استجابة لمنبهات كثيرة أتى بعضها مما سبق من هذا الاتجاه من تراث علمي، سواء أكانت تراثاً حول الإنسان أو حول الطبيعة وظواهرها.(حميدشة،2002، ص480)

ولقد حاول دوركايم أن يوضح نظريته السوسيولوجية العامة عن طريق تحليله ودراسة للموضوع النقابات والجماعات المهنية بصورة أكثر تركيزا وعمقا من أجل تحقيق هدفه الأساسي للدراسة الحقائق أو ما يعرف بعلم الاجتماع لديه، ونظرا لأهمية موضوع الاتحادات أو النقابات المهنية، والتي أصبحت الحاجة لإقامة هذه الاتحادات من أجل إشباع حاجات أعضائها داخل التنظيمات التي ينتمون إليها وما يصف دوركايم بصدد إنشاء هذه الاتحادات بقوله" في نفس الوقت ظهرت من أجل مصالحها، وتكونت بقوة الظروف، كما أصبحت ذات قيمة ونافعة تؤكد ذاتيتها، فلم يعد المجتمع فقط المستفيد من إقامة هذه الجماعات المميزة(النقابات)، التي تنظم نشاطاتها.....ولكن المستفيد أيضا هو الفرد الذي يعتبر جزء منها.(عبد الله،2003، ص147)

وهذا يعكس بعدا واقعيا وحقيقيا لنمو الشعور الجمعي والعودة إلى القواعد الأخلاقية والمعيارية التي تحكم السلوك الفردي وتزيد التضامن والتماسك الاجتماعي.

أما "ميرتون" فأعتبر بأنه "بالإمكان أن تكون هناك وظائف كامنة للفعل النقابي لا يصلح بها علنا أو أنها متفقة بين أعضائه فقط، يمكن الكشف عنها خلال موقف معين أو علاقات معينة، وهذا ما يتطابق مع مفاهيم البنائية الوظيفية كالدور، النسق الوظيفة ومنه يحاول الفعل النقابي إيجاد التوازن المفقود داخل البناء المؤسساتي، وقد ركز على هذا المنطلق كل

من بارسونز، ميرتون، أكزيوتي مور، والذين استعانوا بتحليلات الوظيفية عندما حاولوا التركيز على فكرة المجتمع أو النسق الاجتماعي المعياري وحاجة الأفراد إلى وجود يتسم بتحقيق الأمن والاستقرار الاجتماعي.(بوربيع،2015، ص29)

4-3- النظرية السيكولوجية:

يعتبر كل من "سالج بارلمان، وفرانك تانينبو" أبر من مثل هذه النظرية فهي تنطلق من الجانب النفسي والاجتماعي للعامل، وتعتبر المطالب المادية والاقتصادية المتعلقة بالأجور وظروف العمل هامشية مقارنة بتلك المرتبطة بنفسية، حيث تقوم هذه النظرية على مسلمتين هما:

- **المسلمة الأولى:** تعتبر أن النقابة العمالية تشكلت كرد فعل نفسي متعلق بندرة مناصب الشغل، وانطلاقا من فكرة أنها نرى وجود بعدين:
- **البعد الداخلي:** متعلق بالعامل، ذلك أنه يشعر بأنه لا يستطيع الاستفادة من الفرص الاقتصادية التي توجد خراج نطاق العمل، بالإضافة إلى أنه بطبيعته لا يميل إلى المغامرة بتغير منصب عمله يسوده مبدأ المنافسة.
- **البعد الخارجي:** هو وجود الندرة في مجال العمل، نتيجة لانخفاض الطلب على قوة في سوق العمالة، ومدام هناك عرض أكبر من الطلب فإن العامل يخاف من البطالة إذن فهو يهدف إلى الحفاظ على منصب عمله.
- **المسلمة الثانية:** متعلقة بنفسية العامل، وتعتبر أن النقابة العمالية هي جماعة تحقيق حاجات اجتماعية ونفسية للعامل، فهي تشعره بالأمان والثقة وتكسبه وصفاً اجتماعياً معترفاً به.

إذن حسب هذا الاتجاه، فإن تكتل العمال ضمن نقابات كان الهدف من وراءه هو حماية منصب العمل ضد خطر الندرة والمنافسة، وكذلك وسيلة تجعل العمال يشعرون بالراحة والأمان ضمن تحقق حاجاتهم الاجتماعية ولا ينتظر منها تحقيق المطالب العمالية المادية والاقتصادية، فهذه الأخيرة تعتبر هامشية مقارنة بتلك المتعلقة بالحفاظ على منصب العمل.

ورغم ذلك فقد وجهت لهذه النظرية عدت انتقادات، فصحيح أن العمال يطمحون للحفاظ على مناصب عملهم، والدفاع عنها ضد الندرة والمنافسة والبحث عن جماعة تشعرهم بالأمان وتحقيق حاجاتهم الاجتماعية ضمن نظام المصنع الذي يمتاز بالعلاقات الفردية والمصالح الخاصة، لكن هذا لا يعني أن العمال لا يبحثون عن مصالحهم الاقتصادية المتعلقة بالأجور وظروف العمل المختلفة، فهي جانب مهم ومؤثر على حياتهم، كذلك طموح كبير يصل إلى الجانب السياسي من حلال النقابات العمالية، إذن لا يمكن حصر نشأة النقابة العمالية في الجانب النفسي والاجتماعي وإغفال الجانب الاقتصادي والمادي للعمال. (عبد الباسط 1972، ص206)

4-4- النظرية السياسية:

تعتبر هذه النظرية أن النقابة هي أداة الحكم في المجتمع، وأن هذا الأخير سيكون محطة للعمل والنشاط النقابي بالتركيز على جانبيه السياسي والقانوني، بمعني أن هذا الاتجاه متعقد بحتمية سيطرة النقابة على ككل.

وهي في هذا تسعي للسيطرة على الصناعة من خلال سيطرتها على وسائل الإنتاج وتوزيع المنتجات، وتعتقد أن الوسائل الفعالة في تحقيق الأهداف هي الإضرابات، العنف العمل المباشر، فنلاحظ أن وسائلها تغيرية ترفض الواقع القائم، بمعني النظام السائد الذي يسيطر عليه الرأسماليون لتجسيد مجتمع عمالي احتكارين إذن هدفها هو تغيير المجتمع وعلاقاته. (شطيبي،2009، ص33)

غير أن هذه النظرية تعتبر ثورية فوضوية لا يمكن تجسيدها واقعياً لعدة اعتبارات منها أن العنف والاضطرابات ليست من الوسائل الوحيدة والفعالة لتحقيق مطالب العمالية، كذلك هناك سبب مهم هو عن قدرة العمال على التحكم في الصناعة لقلة خربتهم وكفاءتهم في الإدارة والتنظيم، وأسباب أخرى لا تسمح بتغيير بناء المجتمع، وعدم القدرة على إنشاء علاقات عمل تكون احتكاراً للعمال. (عبد الباسط، 1972، ص75).

5- مبادئ عمل النقابات العمالية:

تتمثل المبادئ التي يجب أن تعمل النقابات العمالية في إطارها بما يلي:

1/ مبدأ عدم التمييز: يعد مبدأ عدم التمييز من بين أعضاء النقابة لأي سبب كان سواء من حيث العرق أو اللون أو النسب أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أحد أهم المبادئ التي تعمل النقابات العمالية بموجبها.

2/ مبدأ وحدة الحركة: ويتمثل هذا المبدأ بتوحيد الحركة العمالية وإعلاء قيمة التضامن بين أعضائها.

فيقدر نجاح الأعضاء في توحيد صفوفهم وتضامنهم بقدر ما يحصلون على حقوقهم ويرفعون من شأن جماعتهم.

3/ مبدأ الاستقلالية: حتى تقوم النقابة بدورها طبقا لمصالح وإدارة الأعضاء، يجب أن تكون مستقلة، وأن لا تخضع إلى لإرادة أعضائها، وأن تتجنب الوقوع تحت هيمنة أية مصالح أو حسابات خارجية، سوآءا كانت من أصحاب العمل أو من الحكومات أو أية جهة أخرى كذلك لابد من قيام أعضائها بالرقابة عليها ومحاسبتها. (بركات،2010، ص67)

6- دور النقابات العمالية في وضع السياسة العامة:

عندما تتحدث عن دور النقابات العمالية في صنع السياسة يتبادر إلى الذهن فوراً الشريك الآخر والأساسي في عملية صنع السياسة وهو الدولة.

وكما هو معروف فإن الحركات والتنظيمات النقابية تعد من ظواهر المجتمع الحديث والدولة الحديثة، ولعل التنظيم النقابي يعتبر وسيلة للعاملين لنيل حقوقهم إذ كانوا من العاملين في القطاع الخاص أو حكومي ويندرج ذلك بمفهوم الحركة العمالية، ولا تقتصر على الحركة المطلبية بل يتسع ليشمل فئات لا تربطها علاقات اقتصادية مثل فئات الشباب والنساء. (حيدر، 1996، ص125)

تعتبر النقابات العمالية بمثابة العمود الفقري للمجتمع، حيث أنها تضع أكثر من شريحة في المجتمع، وتمتلك اتصالات التنظيمات والأحزاب السياسية مما يمنحها المزيد من القوة

والدعم، وقد كان لها دورها السياسي البارز في العديد من الدول العربية من خلال انخراطها في أنشطة عديدة مثل قضايا الديمقراطية والحريات العامة. (حسين، 2005، ص170)

7- وظائف النقابات العمالية:

يجب بداية أن نفرق بين وظائف النقابة والوسائل اللازمة لقيمها بهذه الوظائف، فالحرية النقابية والتنظيم القانوني للنقابات العمالية والاعتراف لها بالشرعية، وتعد وسائل لازمة لقيام النقابة بوظائفها، وهي في ذات الوقت قد تكون من بين أهداف النقابة العمالية وتعمل على وجه الخصوص على تحقيق الأغراض التالية:

- نشر الوعي النقابي بما يكفل تدعيم التنظيم النقابي وتحقيق أهدافه.
- رفع المستوي الثقافي للعمال عن طريق الدورات التثقيفية والنشر والأعلام.
- رفع الكفاية المهنية للعمال والارتقاء بمستواهم المهني والفني وتشجيع المنافسات وصيانة ودعم المال العام وحماية وسائل الإنتاج.
- رفع المستوي الصحي والاقتصادي والاجتماعي للأعضاء وعائلاتهم.
- المشاركة في مناقشة مشروعات خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية وحشد طاقات العمال من أجل تحقيق أهداف هذه الخطط والإسهام في تنفيذها.
- المشاركة في المجالات العمالية العربية والأفريقية والدولية، وتأكيد دور الحركة النقابية العمالية في هذه المجالات. (البنا،1967، ص73)

1/ النشاط الاجتماعي والثقافي للنقابات:

يتمثل الدور الذي تلعبه النقابة عل المستوي الاجتماعي والثقافي في تقديم خدمات اجتماعية وثقافية للعمال بالقدر الذي يقبع حاجاتهم الإنسانية، وفي سبيل ذلك تعمل النقابة على رفع الكفاية الفنية للعمال وتدريبهم مهنياً، وتعمل كذلك على حل المشاكل اليومية للعمال ومحاولة رفع مستواهم الثقافي.

أ/ رفع الكفاية الفكرية للعمال: يجب أن تعمل النقابات العمالية على رفع الكفاية الفكرية لأعضائها بما يساعد على إيجاد العامل المثقف المتبصر بأمور الحياة وبقدر معقول من

الخبرات والتجارب، وأن عدم الاهتمام بالمستوي الثقافي والفكري للعمال سيعمل على بقاء طبقة العمال محرومة من العديد من الحقوق والمزايا، ومما لا شك فيه أن دور النقابة هنا لا تقتصر على تبصير العمال بمسائل حياتهم الشخصية بل يمتد بالضرورة لحياتهم المهنية بحيث تعمل النقابة على تنمية مهارات العمال وتأهيلهم للتعامل مع وسائل الإنتاج الحديثة وذلك عن طريق التدريب المهني للعمال والذي يعد ضروري للتحقيق أفضل نتائج ممكنة من المخترعات الحديثة ذلك أن التدريب المهني لا يهدف فقط لإيجاد فرص عمل بل يهدف أيضا لمساعدة العامل على رفع مستواه بما يضمن له الاحتفاظ بعمله والارتقاء فيه، والتدريب المهني بهذا المعني يعتبر وبحق أحد الوسائل لزيادة الإنتاج الذي يرتبط بالضرورة بزيادة المستوي الفني ونمو المهارات لدي العمال سواء تلك التي تعلموها قبل الالتحاق بالعمل أو اكتسبوها بعد التحاقهم بها.

ب/ الارتقاء بالمستوي الثقافي للعمال: إن الالتزام برفع المستوي الثقافي للعمال يعد من الوظائف التي يجب أن تنهض بها النقابات لأن دور العامل كعضو في المجتمع لا يقتصر فقط على الإنتاج والعمل في المنشأة، فالعامل هو رب أسرة تؤثر في المجتمع، ومن هنا كان لزاما على النقابات العمالية تزويد العمال بأكبر قدر من المعرفة بما يمكنه من تفهم الظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي تعمل في ظلها أو لأن المستوي الثقافي للعمال سيؤدي لمساعدتهم على اتخاذ القرارات السليمة في مجال العمل وفي الحياة العامة لهم .(البرعي،1976، ص275)

وفي سبيل نهوض النقابة بهذه الوظيفة يجب أن تعمل على توعية العمال بالمشاكل الوظيفية التي تؤثر عليهم، وتجدر الإشارة إلى أن النقابات في الجزائر تضطلع بعين شديدة الجسامة في هذا الصدد نظراً لانخفاض المستوي الثقافي للعمال مما يستلزم جهداً يتناسب مع هذه المهمة الشاقة، خاصة مع الأخذ بعين الاعتبار الواقع الراهن لمشكلة الأمية سوآءا بالمعني العام أو الأمية بآليات الإنتاج والاتصالات الحديثة كالكمبيوتر وغيره من الوسائل الفنية التي أصبح العلم بجوانبها أمر لا مفر منه.

وكي تحقق النقابات لهذا الهدف وتقوم بهذه الوظيفة فإنه يمكنها الاستعانة بعدة وسائل أهمها التوسع في أنشاء الجامعات العمالية وتنظيم الندوات والمحاضرات الثقافية وتطوير الصحافة والمشرع العمالي، وتستطيع النقابات في هذا الصدد أيضا إنشاء مراكز ثقافية واجتماعية تكون مقراً لنشاطها الثقافي كالاطلاع والمحاضرات والندوات ما تكون هذه المراكز أيضا مقراً للنشاط الاجتماعي للنقابات كإقامة الحفلات والدورات الرياضية والمسابقات. (البرعي،1976، ص179)

ويضاف إلى واجبات تجاه العمال ذلك الدور الخاص بحل المشاكل اليومية للعمال المنتمين إليها كتوفير دار حضانة لأبناء العاملات، وحل مشكلة حصول العمال على مسكن مناسب من حيث المساحة والمرافق والتكاليف والواقع أن النقابات العمالية في الجزائر لم تصل بعد للمستوي المطلوب منها بخصوص أداء الخدمات الاجتماعية، وخاصة فيما يتعلق بمشكلة الإسكان والمواد الغذائية، إذ يجب أن تقوم النقابات في سبيل حلها بإنشاء أو تكوين جمعيات للإسكان، وجمعيات تعاونية لتوفير السلع الغذائية للعمال في المكان المناسب وبالسعر المعقول. (أبو عمر،2005، ص73)

2/ النشاط السياسي للنقابات العمالية: لا يمثل الدفاع عن مصالح العمال لدور الوحيد للنقابات العمالية، حيث أضحت هذه الأخيرة عنصراً هاماً في ثبات المجتمع يؤثر فيه ويتأثر به وفي هذا المنطلق فإن النقابات العمالية لا يمكنها إغفال النشاط السياسي الذي ينعكس بالضرورة على مصالح العمال وحقوقهم، ولعل هذا ما أدي للارتباط الوثيق بين الحركتين الثقافية والسياسية، بحيث أنه في بعض الأحيان يترتب على الانضمام لنقابة معينة الاتصال التلقائي لحزب معين مالم يصرح العامل بعدم رغبته في ذلك، ولا شك أن هذا يدعونا لمحاولة التميز بين النشاط السياسي للنقابة، وبين نشاطها العادي الذي قد يختلط ببعض المسائل السياسية.

وإذا كان نشاط النقابة يهدف بصفة أساسية الدفاع عن حقوق العمال أو رعاية مصالحهم كرفع ظلم وقع عليهم والمطالبة بزيادة أجورهم أو الحصول على مزايا جديدة لهم

فإن النقابة هنا لا تقوم بعمل سياسي حتى ولو استفدت في تأييد مطالبها على أفكار سياسية كالنظريات الاشتراكية أو غيرها أو على خلاف ما سبق فإن نشاط النقابة يعد سياسيا إذا كان يرمي لتحقيق أهداف سياسية محضة كتأييد حرب سياسي معين أو الترويج لنظرية سياسية ما. (أبو عمر،2005، ص74)

3/ النشاط النفسي: لاشك أن عنصر الانتماء يلعب دوراً هاماً في الاستقرار النفسي للعامل ذلك أن الثورة الصناعية قد ساهمت إلى حد كبير في أحداث شرخ في نفسية العامل من خلال الحركة التي أدخلت إياها داخل وخارج العمل، فقد كان العامل قبل هذه الثورة ينتمي إلى محيط اجتماعي بين الأفراد سوآءا كان ذلك في الريف أو في المدينة، فالعامل كان يشعر بمن يساعده على الحاجة، ولعل نظام الطوائف خير دليل على ذلك إلا أن زواله بما يحمله من قبح قد يجعل العامل يقف وحده في عالم جديد، وإن القيم التي كانت تمجد الجماعة قد حلت محلها قيم تقدس الفردية في كل أشكالها لذا كانت النقابة منذ الوهلة الأولى عبارة عن ذلك السند الذي يشعر العامل من خلاله بالانتماء إلى شيء ما.

أن الشعور بالانتماء ضروري للتوازن النفسي للإنسان، فالعامل يبحث دوماً عن هذا الإشباع، غير أن الصناعة قد غيرت عالمه كلياً، بعد أن كان يري في زميله ومعلمه مثل أقربائه يري فيهم الامتداد الطبيعي لمشاعره وأحاسيسه، ولكن في نفس الوقت الاستمرارية الإنسانية في التواصل وللآمال كل ذلك زال بفعل الآليات التي تعزله وتجعله عدواً للأخرين تقيم العمل لا يجدي حسب أنقطع الانضباط في العمل.....لذا فإن الانتماء لكل شيء إلا النقابة هو بالنسبة إليه عودة إلى إنسانيته قبل كل شيء. (أبو عمر،2005، ص75)

خلاصـــــة:

العمل النقابي أصبح من العمليات المرافقة للمنظمات الحديثة حيث يعمل على تحسين وتطوير العمل بهذه المنظمات، وذلك عن طريق مساعدة رؤساء العمل من أجل تحسين العلاقات بينهم وبين العاملين في إطار علاقة طبيعية تفاعلية مثمرة، من خلال الفهم الجيد لقوانين العمل، والعمل على تطويرها، وتوفير بيئة للعمل ملائمة للجميع.

ولزيادة فاعلية العمل النقابي، يجب تبنى ميكانيزمات لزيادة تفعيل العملية النقابية واشراك كل فئات العاملين بها حتى ينعكس ذلك على تطوير المنظمات وتحسين بيئة العمل بها، ولذلك تناولت الباحثة في هذا الفصل النظري ماهية العمل النقابي في العناصر التي رأتها مهمة في هذا الموضوع، وصولا إلى وظائف النقابات، والعمل النقابي موضوع واسع وممتد ولذا فضرورة دراسته والتعمق فيه يعتبر أمرا ملحا لكل باحث مهتم، ولكل منظر في شؤون النقابات والعمل.

الجانب التطبيقي

الفصل الرابع

الإطار المنهجي للدراسة

تمهيد

4-1- الدراسة الاستطلاعية

4-2- الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة

4-3- المنهج المستخدم

4-4- مجالات الدراسة

4-5- مجتمع وعينة الدراسة

4-6- تصحيح أداة الدراسة

4-7- الأدوات الإحصائية المستخدمة في الدراسة

خلاصة

تمهيـــــد:

المشكلة المطروحة مستمدة من واقع بيئات العمل المعاش بمختلف المؤسسات، حيث تمكنت الباحثة من رسم صورة نظرية أولية عن ذلك من خلال تناول متغيرات الدراسة، ثم انتقلت الى هذا الفصل الأساس حيث تناولت منهجية الدراسة والخطوات الإجرائية الميدانية المتبعة في هذه الدراسة، قصد الوصول في النهاية إلى الغاية التي تسعى إليها كل البحوث العلمية ألا وهي الكشف عن الحقائق.

1- الدراسة الاستطلاعية.

تعتبر الدراسة الاستطلاعية خطوة هامة من خطوات البحث العلمي، حتى تتمكن الباحثة من خلالها أخذ صورة عن الظروف الميدانية للدراسة الأساسية، وعادة ما تأتي انطلاقاً من الأهداف التي تحددها-مسبقاً-الباحثة، وعليه يمكن تلخيص الأهداف المنشودة في الدراسة الاستطلاعية فيما يلي:

- الاطلاع على ظروف الدراسة الأساسية حتى يمكن التعامل مع العراقيل التي يمكن مواجهتها.
- معرفة مدى صلاحية أداة جمع البيانات، وذلك من حيث وضوح بنودها وتعليماتها ومدى قدرتها على قياس ما يراد قياسه من المتغيرات.
- جمع المعطيات الخاصة بمجتمع الدراسة.
- قياس الخصائص السيكو مترية للأداة.

أخذ فكرة على ظروف الدراسة الأساسية حتى يمكن التعامل مع العراقيل التي يمكن مواجهتها.

- معرفة مدى صلاحية أداة جمع البيانات، وذلك من حيث وضوح بنودها وتعليماتها ومدى قدرتها على قياس ما يراد قياسه مع المتغيرات.
- جمع المعطيات الخاصة لمجتمع الدراسة.
- اختيار عينة الدراسة لكي تكونا أكثر تمثيلا للمجتمع الأصلي.
- اختيار أداة الدراسة الأساسية، حيث تختص قياس اتجاهات المرأة العاملة نحو المشاركة في العمل النقابي، والتأكد من إمكانية تطبيقها في بيئة الدراسة الأساسية من أجل الحصول على نتائج أكثر مصداقية تسمح بالتعميم والتنبؤ.
- قياس الخصائص السيكو مترية للأداة.

1-1- **حدود الدراسة الاستطلاعية:** تتمثل حدود الدراسة الاستطلاعية في الحدين التاليين.

1-2- **مكان إجراء الدراسة الاستطلاعية:**

أجريت الدراسة الاستطلاعية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة.

1-3- **فترة إجراء الدراسة الاستطلاعية:**

وتمت الدراسة في الفصل الثاني من السنة الجامعية 2019/2018، حيث قمت بزيارة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، وقد تم استقبالي من طرف الأمين العام للكلية باعتباره المسؤول المباشر عن الموظفين الإداريين بالكلية، قصد التزود بالمعلومات عن مجتمع الدراسة (العاملات الاداريات بالكلية، وبالأقسام التابعة لها)، حيث بلغ عددهن (43) موظفة إدارية.

1-4- **عينة الدراسة الاستطلاعية:**

تكونت عينة الدراسة الاستطلاعية من (20) عاملة إدارية من مجتمع الدراسة الأساسية.

1-5- **أداة الدراسة الاستطلاعية:**

لغرض تحقيق أهداف الدراسة والمتمثلة بقياس اتجاهات المرأة العاملة نحو المشاركة في العمل النقابي، فإن الأمر يتطلب إيجاد أداة على النحو التالي:

- أداة اتجاهات المرأة العاملة نحو المشاركة في العمل النقابي.

ولأجل ذلك قامت الباحثة بالاطلاع على العديد من الدراسات السابقة والأدبيات النظرية المتصلة بموضوع الدراسة، حيث سمحت لها بتصميم وبناء أداة للدراسة (اتجاهات النساء العاملات نحو مشاركتهن في العمل النقابي).

1-6- **وصف أداة الدراسة في صورتها الأولية:**

أداة اتجاهات المرأة العاملة نحو المشاركة في العمل النقابي: تتكون هذه الاستبانة من جزأين.

– الجزء الأول (البيانات الأولية): الغرض من هذا الجزء هو معرفة بعض المتغيرات الشخصية، والوظيفة الخاصة بالنساء العاملات من حيث (السن –الحالة الاجتماعية –الخبرة المهنية).

–الجزء الثاني (لقياس اتجاهات المرأة العاملة نحو المشاركة في العمل النقابي): وقد اشتمل على (27) عبارة.

2- الخصائص السيكو مترية لأداة الدراسة:

1/ صدق أداة الدراسة:

أ/ صدق الظاهري (المحكمين)

ويقوم هذا النوع من الصدق الظاهري على فكرة مدى مناسبة استبيان (اتجاهات المرأة العاملة نحو المشاركة في العمل النقابي) لما يقيس، ولمن يطبق عليهم، وللتأكد من ذلك تم عرضه على مجموعة من المحكمين والمختصين في مجال علم النفس وعددهم (05) أساتذة من قسم علم النفس بجامعة المسيلة، **الملحق رقم (01)**، ليقيموا عبارات الاستبيان، ولتأكد من أنها تقيس فعلا ما وضعت لقياسه، ومدى سلامة ودقة الصياغة اللفظية ودلالتها العلمية، ومدى شمولها لمشكلة الدراسة، وتحقيق أهدافها، وقد قدمت الصورة الأولية للاستبيان المكونة من(28) عبارة، بالإضافة إلى البيانات الشخصية **الملحق رقم (02)** حيث تمت حذف عبارة واحدة، مع الموافقة على بقية العبارات مع بعض الملاحظات، حيث تم أخذها بعين الاعتبار لتصبح الأداة في صورتها النهائية **الملحق رقم (03)**.

ثانياً: صدق الأداة:

صدق الاتساق الداخلي للأداة: تهدف من استخدام طريقة صدق الاتساق الداخلي ووفقا لمعامل ارتباط بيرسون إلى معرفة مدى قدرة كل مجموعة من عبارات المحور على قياس متغير بوضوح. وعليه قمنا بحساب الاتساق الداخلي وفقا لمعامل الارتباط بيرسون بالاستعانة برنامج (SPSS. V 25) الذي يوفر الكثير من الجهد والوقت ويعطي نتائج اكثر دقة بمستوى دلالة (0,05)، والنتائج مبينة في الجداول التالية:

الجدول رقم (01): يوضح مدى الاتساق الداخلي لعبارات الاستبيان.

N	Sig. (bilatérale)	Correlation de Pearson	الفقرات	N	Sig. (bilatérale)	Correlation de Pearson	الفقرات
20	0.016	0.530*	الفقرة رقم 07	20	0.002	0.650**	الفقرة رقم 01
20	0.016	0.531*	الفقرة رقم 08	20	0.007	0.585**	الفقرة رقم 02
20	0.019	0.520*	الفقرة رقم 09	20	0.000	0.778**	الفقرة رقم 03
20	0.003	0.635**	الفقرة رقم 10	20	0.000	0.758**	الفقرة رقم 04
20	0.002	0.647**	الفقرة رقم 11	20	0.000	0.730**	الفقرة رقم 05
20	0.037	0.468*	الفقرة رقم 12	20	0.007	0.584**	الفقرة رقم 06
N	**Sig. (bilatérale)**	**Correlation de Pearson**	**الفقرات**	**N**	**Sig. (bilatérale)**	**Correlation de Pearson**	**الفقرات**
20	0.008	0.572**	الفقرة رقم 21	20	0.002	0.647**	الفقرة رقم 13
20	0.001	0.662**	الفقرة رقم 22	20	0.004	0.610**	الفقرة رقم 14
20	0.014	0.538*	الفقرة رقم 23	20	0.000	0.886**	الفقرة رقم 15
20	0.003	0.622**	الفقرة رقم 24	20	0.023	0.505*	الفقرة رقم 16
20	0.000	0.745**	الفقرة رقم 25	20	0.012	0.551*	الفقرة رقم 17
20	0.001	0.699**	الفقرة رقم 26	20	0.007	0.582**	الفقرة رقم 18
20	0.005	0.602**	الفقرة رقم 27	20	0.000	0.870**	الفقرة رقم 19
				20	0.004	0.615**	الفقرة رقم 20

من نتائج الارتباطات الثنائية المبينة أعلاه نلاحظ أن عبارات الاستبيان تمتاز بالاتساق الداخلي مع الاستبيان ككل، حيث أن معامل الارتباط بيرسون بين درجة إجابة الأفراد عن مضمون العبارة، ودرجة الكلية لإجابتهم على اجمالي عبارات الاستبيان دالة إحصائيا، إذ أن قيمة SIG (مستوى المعنوية)، لقيم معامل بيرسون في كل عبارة من عبارات الاستبيان هي أقل من مستوى دلالة(0,05)، ومنه عبارات الاستبيان صادقة ومتسقة، لما وضعت لقياسه.

ثالثاً: ثبات الاستبيان: تم التحقق من ثبات عبارات الاستبيان للدراسة الحالية، من خلال استخدام طريقة معامل ألفا كرومباخ، والنتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم(02): يوضح ثبات عبارات الاستبيان بطريقة ألفا كرونباخ.

	قيم إحصائية الثبات Reliability Statistics	
	Cronbach's Alpha معامل ألفا كرونباخ	N of Items عدد الفقرات
جميع الفقرات الاستبيان	0.843	27

من خلال الجدول أعلاه، نجد أن قيمة معامل ألفا كرومباخ ذات قيم مرتفعة لجميع عبارات الاستبيان، حيث بلغت (0,84)، وتجدر الإشارة أن معامل ألفا كرومباخ كلما اقتربت قيمته من (01) دل على أن قيمة الثبات مرتفعة، وأكبر من الحد الأدنى(0.6)، ومنه نستنتج أن أداة الدراسة (الاستبيان)، التي أعددتها لمعالجة المشكلة المطروحة هي صادقة وثابتة في جميع عباراتها، وهي جاهزة للتطبيق على عينة الدراسة الأساسية.

3- المنهج المستخدم:

إن موضوع الدراسة هو الذي يفرض على الباحث استخدام منهج معين دون غيره ويمكنه من دراسة موضوعه دراسة علمية سوسيولوجية، لذلك فتحديد المنهج المستخدم يعتبر خطوة ضرورية لتوضيح الطريق الذي سوف يتبعها الباحث في مسار بحثه، حيث يعرف المنهج بأنه عبارة عن مجموعة العمليات والخطوات التي يتبعها الباحث، بغية تحقيق أهداف بحثه. (زرواتي،2004، ص104)

وبناء على هذا فقد أملت علينا طبيعة الموضوع الاعتماد على المنهج الوصفي، والذي يعرف بأنه" المنهج الذي يقوم أساساً على وصف الظاهرة، والموضوع محل الدراسة على أن تكون عملية الوصف تعني بالضرورة تتبع هذا الموضوع، أو محاولة الوقوف على أدق جزئياته وتفاصيله والتعبير عنها كيفياً أو كمياً، وذلك لوصف حال الظاهرة محل الدراسة وتعبيرا كميا، وذلك عن طريق الأعداد والتقديرات والدرجات، التي تعبر عن وضع الظاهرة محل الدراسة وعلاقتها بغيرها من الظواهر. (شفيق،2001، ص139)

وتماشياً مع أهداف وطبيعة موضوع الدراسة فقد اعتمدت على تطبيق الأسلوب الوصفي، والهدف من استعماله هو تحليل الظاهرة المدروسة، وكذلك التقرب من

والموضوعية والدقة، وذلك من خلال التعامل مع الأرقام والنسب، وتفادي الأحكام الذاتية كما يساعدني هذا المنهج في جمع البيانات الكمية حول موضوع الدراسة، ويمدني ببيانات ومعطيات تسمح بشكل كبير في وصف ما هو كائن أثناء الدراسة، ووصف الظاهرة عن طريق جمع، وتصنيف، وترتيب، وعرض، وتحليل، وتفسير، وتركيب، للمعطيات النظرية والبيانات الميدانية، وذلك بغية الوصول إلى نتائج علمية تحقق لي أهداف الدراسة الحالية.

4- مجالات الدراسة:

أ/ **المجال الجغرافي:** يقصد بالمجال الجغرافي البيئة أو النطاق المكاني لإجراء البحث الميداني، حيث أجريت الدراسة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة، والتي إنشات بموجب المرسوم التنفيذي رقم12/361 المؤرخ في 22 ذو القعدة 1433هـ الموافق ل:08 أكتوبر 2012 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم01/274 المؤرخ في 30 جمادي الثاني عام 1422هـ الموافقل:18 سبتمبر 2001 المتضمن إنشاء جامعة المسيلة، ولاسيما المادة الأولى منه التي تحدد عدد أقسام الكلية وهي سبعة أقسام وهي(قسم علم النفس، قسم علم الاجتماع قسم التاريخ، قسم الفلسفة، قسم الأعلام والاتصال، قسم الشريعة، قسم جذع مشترك العلوم الإنسانية والاجتماعية)، والملحق رقم(04) يوضح الهيكل التنظيم للكلية.

ب/ **المجال الزماني:** تم إجراء هذه الدراسة خلال السداسي الثاني من السنة الجامعية 2019/2018 وذلك ابتداء من 20 فيفري 2019 إلى غاية 25 أفريل 2019.

ج/ **المجال البشري:** يعتمد المجال البشري مجتمع العاملات الاداريات بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة والبالغ عددهم (43)، موظفة بالكلية.

5- مجتمع وعينة الدراسة:

تعد العينة من الدعائم التي الأساسية التي تبني عليها البحوث الأمبريقية، فهي جزء من مجتمع، بمعني أنه تأخذ مجموعة من أفراد المجتمع، على أن تكون ممثلة للمجتمع. (زرواتي، 2004، ص334)، وهي بذلك تسمح بالحصول في حالات كثيرة على المعلومات

المطلوبة مع اقتصاد ملموس في الموارد البشرية والاقتصادية وفي الوقت، ودون الابتعاد عن الواقع المراد معرفته.

نظراً لصغر مجتمع البحث الذي نحن بصدد دراسته فقد اعتمدنا على المسح الشامل، ويقصد بهذا الأخير أنه يشمل أفراد الدراسة بأكمله، وتغطي كل مفردة من مفردات المجتمع، أي الموظفات العاملات بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة، والذي كان عددهن (43)، موظفة إدارية بالكلية.

تم توزيع الأداة عليهن في أواخر شهر أفريل 2019 م، واسترجاعها بعد يومين، حيث تم استرجاع جميع الاستبيانات، وبعد التدقيق في الاستمارات المتحصل عليها اتضح وجود(03) استمارات غير صالحة للتحليل، بسبب عدم اكتمال بياناتها، فتم استبعادها نهائيا وبذلك أصبح عدد المشاركين في هذه الدراسة (40) موظفة من موظفات الكلية، أي ما نسبته (93.02 %).

- **خصائص عينة الدراسة:**

عرض وتحليل المتغيرات الشخصية لأفراد عينة الدراسة:

بلغ أفراد عينة الدراسة(40) مفردة، وهن يتوزعن حسب البيانات الشخصية، والمتمثلة في فئة العمرية، والحالة الاجتماعية (متزوجة/غير متزوجة)، والخبرة المهنية، ومدى انخراطهن أو عدم انخراطهن في العمل النقابي، والجداول التالية توضح التكرارات والنسبة المئوية حسب كل متغير:

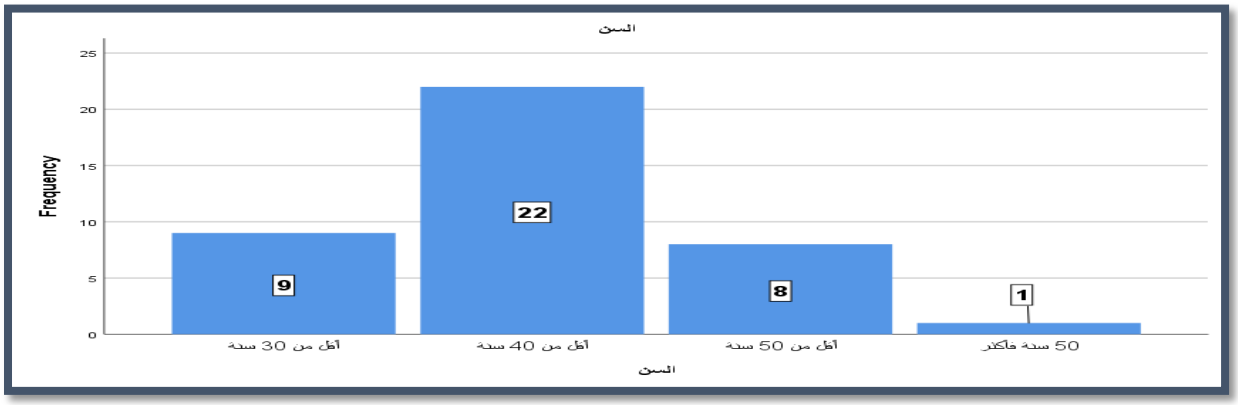
1- بالنسبة لمتغير السن:

الجدول رقم(03): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير السن.

السن	التكرار	النسب المئوية
أقل من 30 سنة	9	22.5
أقل من 40 سنة	22	55.0
أقل من 50 سنة	8	20.0
50 سنة فأكثر	1	2.5
المجموع	40	100.0

من خلال الجدول أعلاه نجد أفراد موزعين على أربعة فئات عمرية بنسب مختلفة، حيث نلاحظ النسبة الكبيرة منهم متواجدين في الفئة العمرية (أقل من 40 سنة)، بنسبة (55.00%)، تليها نسبة (22.50%) لصالح الفئة العمرية (أقل من 30 سنة)، يليها بنسبة (20.00%) لصالح فئة (أقل من 50 سنة)، ونسبة قليلة جدا قدرت ب (2.50%) لصالح الفئة العمرية (50 سنة فأكثر)، والشكل التالي يوضح توزيع العينة حسب السن.

الشكل رقم(09): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير السن.



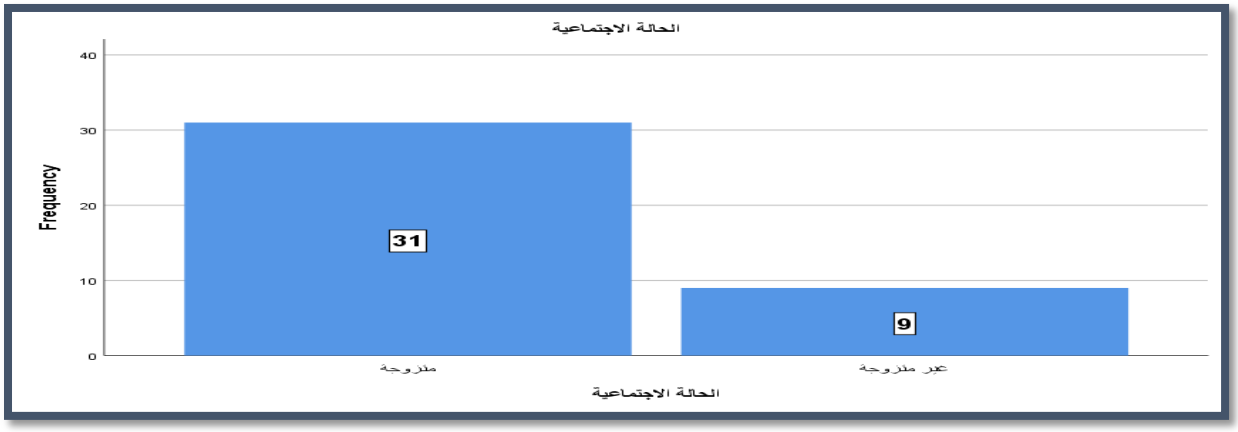
2- بالنسبة لمتغير الحالة الاجتماعية:

الجدول رقم(04): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة الاجتماعية.

الحالة الاجتماعية	التكرار	النسب المئوية
متزوجة	31	77.5
غير متزوجة	9	22.5
المجموع	40	100.0

من خلال الجدول أعلاه نجد أفراد العينة موزعين حسب متغير الحالة الاجتماعية، حيث نلاحظ ضمن العينة الاجمالية(31) متزوجة بنسبة قدرت ب (77.50%)، ووجود(09) أفراد غير متزوجات بنسبة بلغت (22.50%)، والشكل التالي يوضح توزيع العينة حسب الحالة الاجتماعية.

الشكل رقم(10): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة الاجتماعية.



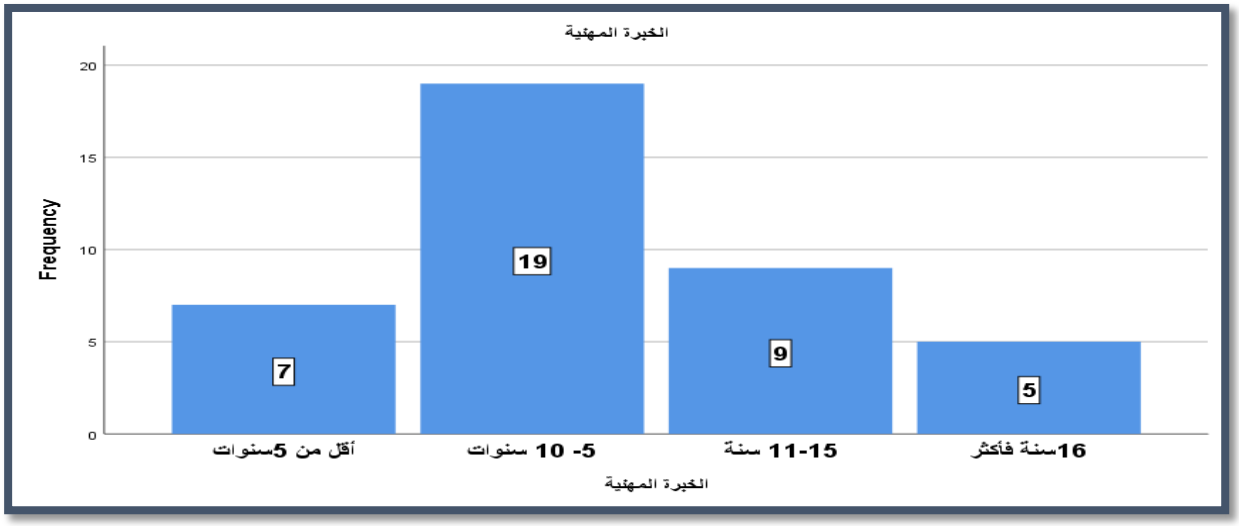
3- بالنسبة لمتغير الخبرة المهنية:

جدول رقم(05): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية

الخبرة المهنية	التكرار	النسب المئوية
أقل من 5سنوات	7	17.5
5-10 سنوات	19	47.5
11-15 سنة	9	22.5
16 سنة فأكثر	5	12.5
المجموع	40	100.0

من خلال الجدول أعلاه نجد أن الأفراد موزعين على أربعة فئات لخبرة مهنية بنسب مختلفة حيث نلاحظ النسبة الكبيرة منهم متواجدين في فئة الخبرة (5-10 سنوات)، بنسبة (47.50%)، تليها نسبة (22.50%) لصالح فئة الخبرة (11-15سنة)، يليها بنسبة (17.50%) لصالح فئة الخبرة (أقل من 5سنوات)، ونسبة قليلة قدرت ب (12.50%) لصالح فئة الخبرة (16سنة فأكثر)، والشكل التالي يوضح توزيع العينة حسب الخبرة المهنية.

الشكل رقم(11): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية.



6- تصحيح أداة الدراسة:

اعتمدت الباحثة نموذج التصحيح التالي (أوافق تماما، أوافق، نغير متأكد، لا أوافق لا أوافق) وفق تدرج ليكرت الخماسي (5-4-3-2-1) لقياس اتجاهات النساء العاملات نحو مشاركتهن في العمل النقابي، في العبارات إيجابية التصحيح، أما في العبارات السلبية التصحيح، فيستخدم تدرج ليكرت الخماسي (1-2-3-4-5)، والجدول التالي يوضح حساب درجات أداة الدراسة.

الجدول رقم (06): يوضح درجات أداة اتجاهات المرأة العاملة نحو المشاركة في العمل النقابي.

اتجاه العبارة	أوافق تماماً	أوافق	غير متأكد	لا أوافق	لا أوافق تماماً
موجبة	5	4	3	2	1
سالبة	1	2	3	4	5

7- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

تم إخضاع البيانات إلى عملية التحليل الإحصائي باستخدام برنامج التحليل الإحصائي للعلوم الاجتماعية **(SPSS: V25) SPSS: Statistical Package for the Social Sciences** وتم الاعتماد على بعض الأساليب الاحصائية كما يلي:

1- التكرارات والنسبة المئوية: وهذا لوصف الاحصائي للبيانات الشخصية لأفراد عينة الدراسة.

2- المتوسط الحسابي: وهو متوسط مجموعة من القيم، أو مجموع القيم المدروسة مقسوم على عددها، وذلك بغية التعرف على متوسط استجابات المبحوثين حول عبارات أداة الدراسة

3- الانحراف المعياري: وذلك من أجل التعرف على مدى انحراف استجابات أفراد الدراسة اتجاه الدرجة الكلية للأداة، ويوضح التشتت في استجابات أفراد الدراسة فكلما اقتربت قيمته من الصفر فهذا يعني تركز الإجابات وعدم تشتتها.

4- معامل الارتباط بيرسون: واستخدم في الصدق الاتساق الداخلي لعبارات الاستبيان، حيث يستخدم لقياس اتجاه، وقوة العلاقة الخطية بين المتغيرين، وتقع قيمة معامل الارتباط بين(-1 الى +1)، وهذه القيمة تدل على قوة أو ضعف العلاقة بين المتغيرين، فاذا كانت القيمة كبيرة كافية بغض النظر عن الإشارة، فإن العلاقة بين المتغيرين قوية، والعكس صحيح، أي أن العلاقة عكسية، ويمكن تقسيم قيمة معامل الارتباط على الشكل التالي:

أقل من ∓0.3	ضعيفة
من ∓0.3 الى ∓0.7	متوسطة
أكبر من ∓0.7	قوية

5- معامل ألفا كرومباخ: يعد من أكثر مقاييس الثبات استخداما من طرف الباحثين، حيث يقيس درجة ثبات عبارات الاستبيان، بمعنى ما نسبة الحصول على نفس النتائج أو الاستنتاجات فيما لو أعيد تطبيق نفس الأداة وفق ظروف مماثلة.

6- اختبار -ت- لعينتين مستقلتين (Independent Sample T test): لاختبار الفروق بين متوسطين لعينتين (مجموعتين)مستقلتين للذكور والاناث.

7- اختبار (ANOVA) (تحليل التباين الأحادي): ويستخدم لفحص الفروق بين أكثر من متوسطين لـ أكثر من عينتين مستقلتين.

خلاصة:

من خلال عرض الإجراءات المنهجية التي تم اتباعها في هذه الدراسة، بدءا بالدراسة الاستطلاعية للتعرف على ميدان الدراسة والخصائص السيكو مترية للأداة، واعتماد المنهج الوصفي الذي يهتم بوصف وتحليل وتفسير الظاهرة، ثم وصف العينة وكيفية اختيارها من المجتمع الأصلي للدراسة، وانتهاء بالأساليب الاحصائية المعتمدة في معالجة بيانات الدراسة.

الفصل الخامس

عرض وتحليل ومناقشة وتفسير النتائج

تمهيد

5-1- عرض وتحليل ومناقشة وتفسير نتائج الفرضية الرئيسية

5-2- عرض وتحليل ومناقشة وتفسير نتائج الفرضية الفرعية الأولى

5-3- عرض وتحليل ومناقشة وتفسير نتائج الفرضية الفرعية الثانية

5-4- عرض وتحليل ومناقشة وتفسير نتائج الفرضية الفرعية الثالثة

5-5- استنتاج عام

5-6- اقتراحات الدراسة

تمهيد:

يتناول هذا الفصل عرض وتحليل ومناقشة وتفسير النتائج التي أسفرت عنها هذه الدراسة واستخلاص ما تتضمنه، فضلا عن المقترحات.

لقد هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن اتجاهات المرأة العاملة نحو المشاركة في العمل النقابي، كما حاولت أيضا معرفة إن كانت هناك فروقا ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات الاداريات العاملات بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية في اتجاهاتهن نحو المشاركة في العمل النقابي تبعا لمتغيرات (السن – الحالة الاجتماعية – الخبرة المهنية).

عرض وتحليل ومناقشة وتفسير نتائج الدراسة:

1- عرض وتحليل ومناقشة وتفسير نتائج الفرضية الرئيسية:

ف: للمرأة العاملة اتجاهات سلبية نحو المشاركة في العمل النقابي.

للتأكد من صحة هذه الفرضية قامت الباحثة بحساب قيمة متوسط استجابات الإداريات العاملات بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، وتم الحصول على النتائج التالية:

الجدول رقم(07): يوضح اتجاهات المرأة العاملة نحو المشاركة في العمل النقابي.

	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي للمتوسط الحسابي	ملاحظة	النتيجة
للمرأة العاملة اتجاهات سلبية نحو المشاركة في العمل النقابي	2.8278	0.15568	%56.55	المتوسط الحسابي أقل من03 والوزن النسبي اقل من 60% فان اتجاهات العينة سلبية	اتجاهات سلبية

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن المتوسط الحسابي الإجمالي لاستجابات أفراد العينة على عبارات الاستبيان بلغ ($\bar{X}$=2.8278)، وبانحراف معياري بلغ(0,155)، وأن الانحراف أقل من واحد، مما يعني تركز إجابات أفراد العينة حول المتوسط وعدم تشتتها، والمتوسط الحسابي النسبي (الوزن النسبي)، بلغ (56.55%)، وهو أقل من (60%)، أي أن اتجاهات وأراء الاداريات العاملات بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة نحو مشاركتهن في العمل النقابي سلبية، وبالتالي فإن الفرضية الموضوعة قد تحققت، وهذا يدعم السؤال لهن عن انخراطهن، أو عدم انخراطهن في النقابات العمالية، حيث وجد ضمن العينة الأساسية (34) حالة غير منخرطة بنسبة قدرت ب (85.00%)، ووجود (06) حالات منخرطات بنسبة بلغت (15.00%).

ويمكن أن تعود هذه النتيجة الى الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة في مكان عملها إضافة إلى تعدد أدوارها الأسرية والمهنية، هذا يمنعها من ولوج أدوار جديدة (المشاركة في النشاطات النقابية)، حيث زيادة العبء والجهد والوقت، كذلك يمكن أن تعود هذه النتيجة الى أن المجتمع المحلي مازال يمارس أشكالاَ متعددة من العزل الاجتماعي، والتقليل من أهمية دور المرأة في تنمية المجتمع، بالرغم من التغييرات التي يعيشها، والتي أدت إلى وصول النساء إلى مراتب عالية، وتقلدها مناصب مهمة، وهذا يعكس الإضافة التي يمكن أن تقدمها المرأة اليوم.

وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع دراسة الزهرة (2004)، التي توصلت إلى أن اتجاهات النساء العاملات نحو المشاركة السياسية كانت متباينة، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة رجب ومانع وربيع (2013)، التي توصلت إلى أن للنقابة أهمية بالغة في تصور جميع العمال.

2- عرض وتحليل ومناقشة وتفسير نتائج الفرضية الفرعية الأولى:

ف1- توجد فروق بين اتجاهات الاداريات العاملات نحو المشاركة في العمل النقابي تبعا لمتغير السن.

للتحقق من صحة هذه الفرضية استخدمت الباحثة بحساب تحليل التباين الأحادي لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات استجابات الاداريات العاملات بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية على اتجاهاتهن نحو المشاركة في العمل النقابي تبعا لمتغير السن، وتم الحصول على النتائج التالية:

الجدول رقم (08): يوضح تحليل التباين الأحادي للفروق بين متوسطات استجابات الإداريات العاملات على اتجاهاتهن نحو المشاركة في العمل النقابي تبعاً لمتغير السن.

مصدر التباين Sum of Squares	مجموع المربعات Mean Square	درجة الحرية df	متوسط المربعات Mean Square	قيمة (F-test)	Sig مستوى المعنوية	النتيجة
Between Groups بين المجموعات	0.028	3	0.009	0.361	0.782	لا توجد فروق
Within Groups داخل المجموعات	0.918	36	0.025			
المجموع	0.945	39				

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن قيمة اختبار F (F-test) بلغت (F_{cal}= 0.361) وقيمة مستوى المعنوية المصاحبة لقيمة اختبار(F-test) بلغت (Sig =0.782)، وهي أكبر من مستوى الدلالة (0,05)، ومنه لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات الاداريات العاملات نحو مشاركتهن في العمل النقابي بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة تبعا لاختلاف الفئات العمرية (أقل من 30 سنة / أقل من 40 سنة / أقل من 50 سنة /50 سنة فأكثر)، وعليه فإن الفرضية الموضوعة لم تتحقق.

وتفسير عدم وجود فروق بين اتجاهات الاداريات العاملات نحو مشاركتهن في العمل النقابي تبعا لمتغير السن، أي تأثير على اتجاهاتهن نحو مشاركتهن في العمل النقابي ويمكن أن تعود هذه النتيجة الى أن هناك اتفاق بين الاداريات العاملات في اتجاهاتهن نحو العمل النقابي بالمؤسسة الي يعملن بها، وأنهن يحملن نفس الثقافة المحلية، وأنهن يشتركن في التصورات والأفكار حول الموضوعات التي تطرأ بمكان العمل.

وتتفق هذه نتيجة الدراسة الحالية مع ما توصلت اليه دراسة الزهرة (2004)، التي أكدت على أن الاتجاهات نحو المشاركة السياسية متباينة بين سن العاملات.

3- عرض وتحليل ومناقشة وتفسير نتائج الفرضية الفرعية الثانية:

ف2- توجد فروق بين اتجاهات الاداريات العاملات نحو المشاركة في العمل النقابي تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية.

للتحقق من صحة هذه الفرضية قامت الباحثة بحساب اختبار(ت) لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات استجابات الاداريات العاملات بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية على اتجاهاتهن نحو المشاركة في العمل النقابي تبعا لمتغير الحالة الاجتماعية، وتم الحصول على النتائج التالية:

الجدول رقم (09): يوضح اختبار (ت) لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات استجابات الإداريات العاملات على اتجاهاتهن نحو المشاركة في العمل النقابي تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية.

اتجاهات النساء العاملات	الحالة الاجتماعية	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	(T-TEST) **المحسوبة**	درجة الحرية	Sig مستوى المعنوية	القرار
نحو مشاركتهم في العمل النقابي	متزوجة	31	2.8327	0.16505	0.370	38	0.714	لا توجد فروق
	غير متزوجة	9	2.8107	0.12484				

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن قيمة (T-TEST) بلغت (T_{cal}= 0.370) وقيمة مستوى المعنوية المصاحبة لقيمة اختبار (T-TEST) بلغت (Sig =0.714) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0,05)، ومنه لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات الاداريات العاملات نحو مشاركتهن في العمل النقابي ببكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة تبعا لاختلاف الحالة الاجتماعية (متزوجة، وغير متزوجة)، وبالتالي فإن الفرضية الموضوعة لم تتحقق.

وتعود هذه النتيجة الى أن هناك اتفاق تام بين الاداريات العاملات في اتجاهاتهن نحو المشاركة في العمل النقابي، وأن الحالة الاجتماعية لهن ليس لها تأثير مباشر على اتجاهاتهن، وهذا ربما يعود الى الخلفية الثقافية والاجتماعية التي يحملنها باقية في تصوراتهن، حتى في المؤسسات التي يعملن بها، وأصحت جزء من شخصيتهن ومن سلوكياتهن اتجاه الموضوعات الخارجية، وهذا ما يشكل عائقا أمام مشاركتهن في الأنشطة النقابية، كذلك أن الدور الجديد في الانتماء الى التنظيمات النقابية وممارسته، يحتاج منهن الى جهد ووقت إضافي، وهذا ربما لا يتوفر عندهن في الوقت الحالي.

وتختلف هذه النتيجة مع ما توصلت اليه دراسة الزهرة (2004)، التي أشارت إلى أن اتجاهات نحو المشاركة السياسية متباينة بين المتزوجات والغير متزوجات.

4- عرض وتحليل ومناقشة وتفسير نتائج الفرضية الفرعية الثالثة:

ف3- توجد فروق بين الاداريات العاملات نحو المشاركة في العمل النقابي تبع إلى متغير الخبرة المهنية.

للتحقق من صحة هذه الفرضية استخدمت الباحثة حساب تحليل التباين الأحادي لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات استجابات الاداريات العاملات بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية على اتجاهاتهن نحو المشاركة في العمل النقابي تبعا لمتغير الخبرة المهنية، وتم الحصول على النتائج التالية:

الجدول رقم (10): تحليل التباين الأحادي للفروق بين متوسطات استجابات الإداريات العاملات على اتجاهاتهن نحو المشاركة في العمل النقابي تبعاً لمتغير الخبرة المهنية.

مصدر التباين Sum of Squares	مجموع المربعات Mean Square	درجة الحرية df	متوسط المربعات Mean Square	قيمة (F-test)	Sig مستوى المعنوية	النتيجة
Between Groups بين المجموعات	0.137	3	0.046	2.031	0.127	لا توجد فروق
Within Groups داخل المجموعات	0.808	36	0.022			
المجموع	0.945	39				

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن قيمة اختبار F (F-test) بلغت (F_{cal}= 2.032) والقيمة مستوى المعنوية المصاحبة لقيمة اختبار (F-test) بلغت (Sig =0.127)، وهي أكبر من مستوى الدلالة(0,05)، ومنه لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين الاداريات العاملات نحو المشاركة في العمل النقابي بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة تبعا لاختلاف فئات الخبرة المهنية (أقل من 5سنوات/ 10-5سنوات / 15-11 سنة /16سنة فأكثر)، وبالتالي فإن الفرضية الموضوعة لم تتحقق.

من نتائج الفرضية الجزئية الثالثة يمكن الحكم على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين النساء العاملات في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة نحو مشاركتهن في التنظيمات النقابية تعزي لمتغير الخبرة المهنية، ومهم اختلفت سنوات العمل بالكلية فإن ذلك ليس له أي تأثير على انخراطهم ومشاركتهم في التنظيمات النقابية، حيث تتفق نتيجة هذه الفرضية مع دراسة شطيبي(2010)، التي أكدت على أن السبب الرئيسي لانخراط العمال في العمل النقابي هو رغبتهم في المشاركة في السلطة، وكذلك اتفقت مع دراسة رجب ومانع وربيع(2013)، التي توصلت إلى أن للنقابة العمالية أهمية بالغة في تصور جميع العمال، واختلفت هذه النتيجة مع دراسة الزهرة(2004)، التي أكدت على أن اتجاهات نحو المشاركة السياسية متباينة بين العاملات.

5- استنتاج عام:

توصلت الدراسة الى جملة النتائج التالية.

- أظهرت الاداريات العاملات بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية اتجاهات سلبية نحو المشاركة في العمل النقابي.
- لا توجد فروق بين الاداريات العاملات بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية نحو المشاركة في العمل النقابي تبعا لمتغير السن.
- لا توجد فروق بين الاداريات العاملات بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية نحو المشاركة في العمل النقابي تبعا لمتغير الحالة الاجتماعية.
- لا توجد فروق بين الاداريات العاملات بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية نحو المشاركة في العمل النقابي تبعا لمتغير الخبرة المهنية.

6- اقتراحات الدراسة: بناء على نتائج الدراسة تم اقتراح م يلي.

- اجراء دراسات للكشف عن الأسباب التي تعوق مشاركة النساء العاملات في التنظيمات النقابية.
- تشجيع انتماء المرأة العاملة الى النقابة التي تنشط بالمؤسسة التي تعمل بها لاهتمام بانشغالات النساء العاملات.
- ضرورة اجراء المزيد من هذه الدراسات عن أدوار التنظيمات النقابية بالمنظمات ومدى مساهمتها في تطويرها.

إضافة الى ما سبق:

- اجراء دراسات تستهدف المجتمعات النسوية العاملة.

خاتمة

خاتمة:

أخير اتضح لكل باحث في هذا الموضوع البالغ الأهمية، أن النقابة ظاهرة اجتماعية أصبحت تحتل حيزا بأغلب المنظمات، وتشكل بيئة العمل مجالاً خصباً لظهور النقابات بفعل تناقض واختلاف المصالح بين أرباب العمل والعمال وإخفاق العمال في إشباع حاجاتهم، ويبق الانخراط فيها يشكل أحد الصعوبات خاصة للمرأة العاملة، وهوما ينعكس على مشاركتها في التنظيمات النقابية، حيث من خلال هذه الدراسة، التي جاءت للتعرف على اتجاهات المرأة العاملة نحو المشاركة في العمل النقابي، واستهدفت مجتمعا نسويا (الإداريات العاملات بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة)، وكانت اتجاهاتهن سلبية نحو المشاركة في النقابات العماية، وهذا يفتح الباب أمام دراسات مستقبلية للكشف عن الأسباب التي تعوق النساء العاملات من الانتماء الى مختلف التنظيمات النقابية والمشاركة والمتابعة لنشاطاتها.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً: الكتب:

1/ ابن منظور، محمد: (1999)، لسان العرب، ج13، ط3، دار الجيل، بيروت، لبنان.

2/ إحسان، محمد حسن: (2005)، علم الاجتماع الصناعي، د ط، دار الوائل للنشر الأردن.

3/ أحمد، حسن البرعي: (1976)، علاقات العمل الجماعية في القانون المصري المقارن ج1، دار الفكر العربي، مصر.

4/ أحمد، عبد اللطيف وحيد: (2001)، علم النفس لاجتماعي، ط1، دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الإردن.

5/ أحمد محمد حسن صالح، وآخرون: (د.س)، الصحة النفسية وعلم النفس الاجتماعي مركز الإسكندرية للكتاب، مصر.

6/ البستاني، عبد الله: (1980)، معجم الوسيط الوافي، مكتبة لبنان، بيروت، القاهرة.

7/ جمال، البنا: (1967)، دور النقابات في المجتمع الاشتراكي، دار الفكر العربي، القاهرة مصر.

8/ جور، لوفران: (1986)، الحركة النقابية حول العالم، ترجمة الياس مرعي، ط3 منشورات عويدات، بيروت.

9/ الجوهري، محمد محمود: (2011)، علم الاجتماع الصناعي والتنظيم، ط2، مسيرة النشر، عمان.

10/ حامد، عبد السلام زهران: (د.س)، علم النفس الاجتماعي، ط5، عالم الكتب، مصر.

11/ حسين، توفيق إبراهيم: (2005)، النظم السياسية العربية، الاتجاهات الحديثة العربية بيروت، لبنان.

12/ حسين، عبد الحميد أحمد رشوان: (2010)، التصنيع والمجتمع دراسته في علم الاجتماع الصناعي، ط2، المكتب الجامعي.

13/ حسين، عبد اللطيف حمدان: (2009)، قانون العمل (دراسة مقارنة)، ط1، منشورات الحلبي الحقوقية.

14/ حنفي، علي: (2008)، الجوانب النظرية والتطبيقية في إدارة الموارد البشرية، دار الكتاب الحديث، مصر.

15/ حيدر، إبراهيم علي: (1996)، المجتمع المدني والتحول الديمقراطي في السودان مركز ابن خلدون، القاهرة.

16/ خليل، عبد الرحمان المعايطة: (2000)، علم النفس الاجتماعي، ط1، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

17/ راضي، محمد الكبيسي: (2001)، اتجاهات الابناء نحو أباءهم المعوقين، ط1، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

18/ رشيد، رزواتي: (2005)، تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية ط1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.

19/ رشيد، زرواتي: (2004)، منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، ط2، دار الكتاب الجديد، الجزائر.

20/ سعد، الدين إبراهيم: (1997)، النقابات العربية، سلسلة من انتاج ثقافة المجتمع المدني، دار الآمين للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.

21/ سعد، جلال: (د.س)، علم النفس الاجتماعي، منشأة المعارف الإسكندرية، مصر.

22/ شعبان، علي حسن السيسي: (2002)، علم النفس السلوك الإنساني بين النظرية والتطبيق، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر.

23/ عبد الباسط، محمد حسن: (1972)، علم الاجتماع الصناعي، مكتبة الأنجلو مصرية للنشر، مصر.

24/ عبد الرحمان، العيسوي: (د.س)، علم النفس الاجتماعي التطبيقي، الدار الجامعية الإسكندرية، مصر.

25/ عبد الرحمان، عبد الله: (2003)، النظرية في علم الاجتماع، ج1، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر.

26/ عبد المجيد، نشواني: (1993)، علم النفس التربوي، ط6، دار الفرقان للنشر والتوزيع الأردن.

27/ الكيالي، عبد الوهاب: (1954)، الموسوعة السياسية، د ط، المؤسسة العربية للدراسات والنشر، بيروت، لبنان.

28/ محمد، شفيق: (2001)، البحث العلمي والخطوات المنهجية لأعداد البحوث الاجتماعية المكتبة الجامعية الإسكندرية، مصر.

29/ محمد فتحي عكاشة، ومحمد شفيق زكي: (1997)، المدخل إلى علم النفس الاجتماعي، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر.

30/ زيد، منير عبوي: (2008)، إدارة الموارد البشرية، د ط، كنوز المعرفة للنشر والتوزيع عمان، الأردن.

31/ مصطفي، أحمد أبو عمر: (2005)، علاقات العمل الجماعية، دار الجامعة الحديثة القاهرة، مصر.

32/ الموسوي، ضياء محمد: (2007)، سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.

33/ وليم لامبرت، وولاس لامبرت: (د.س)، علم النفس الاجتماعي، ترجمة سلوى الملاء مكتبة أصول علم النفس الحديث.

ثانياً: الرسائل الجامعية والمجلات:

1/ بركات، صابر: (2010)، كيف تؤسس نقابة عمالية، سلسلة العمال والحراك الاجتماعي العدد الثاني، المركز المصري للحقوق الاقتصادية والاجتماعية، القاهرة، مصر.

2/ بلمهدي، سكينة: (2013)، الفعل النقابي ودوره في تحقيق المكاسب الاجتماعية للعمال رسالة ماستر، تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، قسم علم الاجتماع.

3/ بن سلامة، زهية: (2006)، أسباب نزاعات العمل في المؤسسة الصناعية الجزائرية رسالة ماجيستير، تخصص تنمية وتسير الموارد البشرية، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر.

4/ بوربيع، جمال: (2015)، محاضرات منشورة في مقياس سوسيولوجيا الحركات العمالية سنة ثانية ماستر، تخصص تنظيم وعمل، جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل.

5/ شرقي، رحيمة: (2016)، النقابات العمالية، محاضرة غير منشورة في مقياس إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، مستوى سنة ثالثة علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة قاصدي مرباح ورقلة.

6/ حوري، عيوش: (2006)، استراتيجية الممارسة النقابية في المؤسسة الخطوط الجوية الجزائرية، دراسة منوغرافية لنقابة الطيارين المدنيين الجزائريين، رسالة ماجيستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، الجزائر.

7/ حنان، شطيبي: (2010)، الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي، رسالة ماجيستير، جامعة منتوري، قسنطينة.

8/ لصواني، عبد القادر: (2014)، تطور العمل النقابي في الجزائر، رسالة ماستر أكاديمي، علوم سياسية، تخصص تنظيم سياسي وإداري، جامعة قاصدي مرباح، بسكرة الجزائر.

9/ علي، محمد عباس: (2007)، اتجاهات المعلمين حيال مهنة التدريس وعلاقتها بالسلوك القيادي لمديري المدارس الأساسية باليمن، رسالة ماجيستير، تخصص علوم التربية، اليمن.

الملاحق

الملحق رقم (01): يوضح قائمة الأساتذة المحكمين

الرقم	الاسم واللقب	الدرجة العلمية	التخصص	الجامعة
01	دوباخ قويدر	أستاذة محاضرة	علم النفس العمل والتنظيم	المسيلة
02	جلاب مصباح	أستاذة محاضرة	علم النفس المدرسي	المسيلة
03	بلدية بن زطة	أستاذة محاضرة	علم النفس	المسيلة
04	الطاهر مجاهدي	أستاذ محاضر	علم النفس العمل والتنظيم	المسيلة
05	عزوق جميلة	أستاذة محاضرة	إدارة تربوية	المسيلة

الملحق رقم (02): يوضح الاستبيان الموجه المحكمين

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم علم النفس

تخصص: علم النفس العمل والتنظيم وتسير الموارد البشرية

استمارة بحث

اتجاهات المرأة العاملة نحو المشاركة في العمل النقابي

–دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة–

اساتذتي الكرام:

من أجل انجاز مذكرة تخرج لشهادة ماستر تخصص علم النفس العمل وتسير الموارد البشرية، أضع بين أيديكم هذا الاستبيان من أجل تحكيمها وإعطاء بعض النصائح والملاحظات حوله، وشكرا.

الأسئلة:

السؤال الرئيسي:

س– هل للإداريات العاملات بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية اتجاهات سلبية نحو المشاركة في العمل النقابي؟

الأسئلة الفرعية:

س1– هل توجد فروق بين للإداريات العاملات بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية في اتجاهاتهن نحو المشاركة في العمل النقابي تبعا إلى متغير السن؟

س2– هل توجد فروق بين للإداريات العاملات بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية في اتجاهاتهن نحو المشاركة في العمل النقابي تبعا إلى متغير الحالة الاجتماعية؟

س3– هل توجد فروق بين للإداريات العاملات بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية في اتجاهاتهن نحو المشاركة في العمل النقابي تبعا إلى متغير الخبرة المهنية؟

السنة الجامعية: 2019/2018

المحور الأول: البيانات الشخصية:

1- السن: أقل من 30 سنة ☐ أقل من 40 سنة ☐

أقل من 50 سنة ☐ 50 سنة فأكثر ☐

2- الحالة الاجتماعية: متزوجة ☐ غير متزوجة ☐

3- الخبرة المهنية: 5- 10 سنوات ☐ أقل من 5سنوات ☐

11-15 سنة ☐ 16سنة فأكثر ☐

4- الانخراط في النقابة: منخرطة ☐ غير منخرطة ☐

المحور الثاني: اتجاهات المرأة العاملة نحو المشاركة في العمل النقابي:

الرقم	العبارات	تقيس	لا تقيس	الملاحظة أو التعديل
1	أرى أن الذكور يهيمنون على العمل النقابي بما لا يسمح للمرأة العاملة بالانتساب إلى النقابة			
2	هناك وعي لدي المرأة العاملة بأهمية المشاركة بالعمل النقابي			
3	أرى بأن النقابة في مؤسستي ضعيفة في تحقيق مطالب العاملين			
4	أرى بأن عمل النقابات لا يتسم بالآليات الديمقراطية			
5	أرى أن هناك رغبة لدي القيادات العمالية بوجود نساء في الهيئات الإدارية للنقابات			
6	أوقات الاجتماعات والنشاطات النقابية خارج أوقات الدوام الرسمي لا تشجع المرأة العاملة بالانتساب إلى النقابات			
7	أرى أن الانتساب إلى النقابة يهدد وظيفتي بما يعرضني للعقوبات والفصل			
8	أرى أن انتسابي للنقابة يعمل على تحقيق حقوق النساء العاملات			
9	أرى أن النقابة في مؤسستي لا تهتم بحل مشكلات العمل للعاملين			
10	أرى أن أداء النقابات للنشاطات أقل من أداء النقابيين			
11	أري أن النقابة في مؤسستي تحقق مطالب الأعضاء المنتسبين لها فقط			
12	لا أهتم بالتواصل بالفرع النقابي بمؤسستي			
13	أرى أن انتساب المرأة العاملة للنقابة يكسبها وعي وثقافة حول العمل النقابي			
14	أرى أن انتساب المرأة العاملة للنقابة يمكنها من الترقية إلى مناصب عليا بسهولة			
15	النقابة في مؤسستي لا تهتم بمشاركة المرأة العاملة في النشاطات النقابية			
16	أعتقد أن لدي الغرض لأكون ناشطة في النقابة			
17	أرغب في الانتساب إلى نقابة مؤسستي			
18	أعتقد بقدرتي وبإمكانياتي الذاتية على المشاركة في العمل النقابي			

19	أري أن النقابة لا تجتهد في التعرف على الوسائل التي تشجع النساء العاملات على زيادة مشاركتهن وفعالياتهن في العمل النقابي			
20	تعمل نقابة مؤسستي على تشجيع النساء العاملات على الانتساب والمشاركة في نشاطاتها			
21	أرى أن انتسابي للنقابة يدخلني في مشكلات مع رئيس العمل			
22	أرى أن أغلب النساء العاملات تجهل قوانين العمل مما يعوق من انتسابها للنقابة			
23	أرى أن انتسابي للنقابة يعرضني لإجراءات انتقامية من رئيس العمل			
24	أرى أن الانخراط في النقابة يحقق لي تكافؤ الفرص مع زملائي العاملين			
25	أرى أن الانتساب للنقابة يعمل على تقوية المهارات القيادية للنساء العاملات			
26	أرى أن الانتساب للنقابة يحقق المساواة الفعلية بين الجنسيين في العمل			
27	أرى أن الانتساب للنقابة يعزز قدرات المرأة العاملة في الدفاع عن حقوقيها في العمل			
28	أرى أن الانتساب للنقابة يسمح لي بالولوج إلى المناصب القيادية للنقابة			

الملحق رقم(03): يوضح الاستبيان في صورته النهائية.

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم علم النفس

تخصص: علم النفس العمل والتنظيم وتسير الموارد البشرية

استمارة بحث

اتجاهات المرأة العاملة نحو المشاركة في العمل النقابي

–دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة–

أختي الموظفة: السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته.

يسعدني اختيارك ضمن عينة الدراسة التي أقوم بها من أجل انجاز مذكرة تخرج بعنوان (اتجاهات المرأة العاملة نحو المشاركة في العمل النقابي)، وعليه أضع بين يديك هذا الاستبيان، وأرجو منك مساعدتي في الإجابة عن الأسئلة المطروحة، وذلك بوضع علامةXعلى الإجابة المناسبة، علماً بأن هذه البيانات سوف تستخدم لأغراض البحث العلمي وشكراً.

إعداد الطالبة: إشراف الأستاذ:

بيصار أميرة د/ نقبيل بوجمعة

السنة الجامعية: 2019/2018

المحور الأول: البيانات الشخصية:

1- السن: أقل من 30 سنة ☐ أقل من 40 سنة ☐

أقل من 50 سنة ☐ 50 سنة فأكثر ☐

2- الحالة الاجتماعية: متزوجة ☐ غير متزوجة ☐

3- الخبرة المهنية: أقل من 5 سنوات ☐ 5- 10 سنوات ☐

11-15 سنة ☐ 16سنة فأكثر ☐

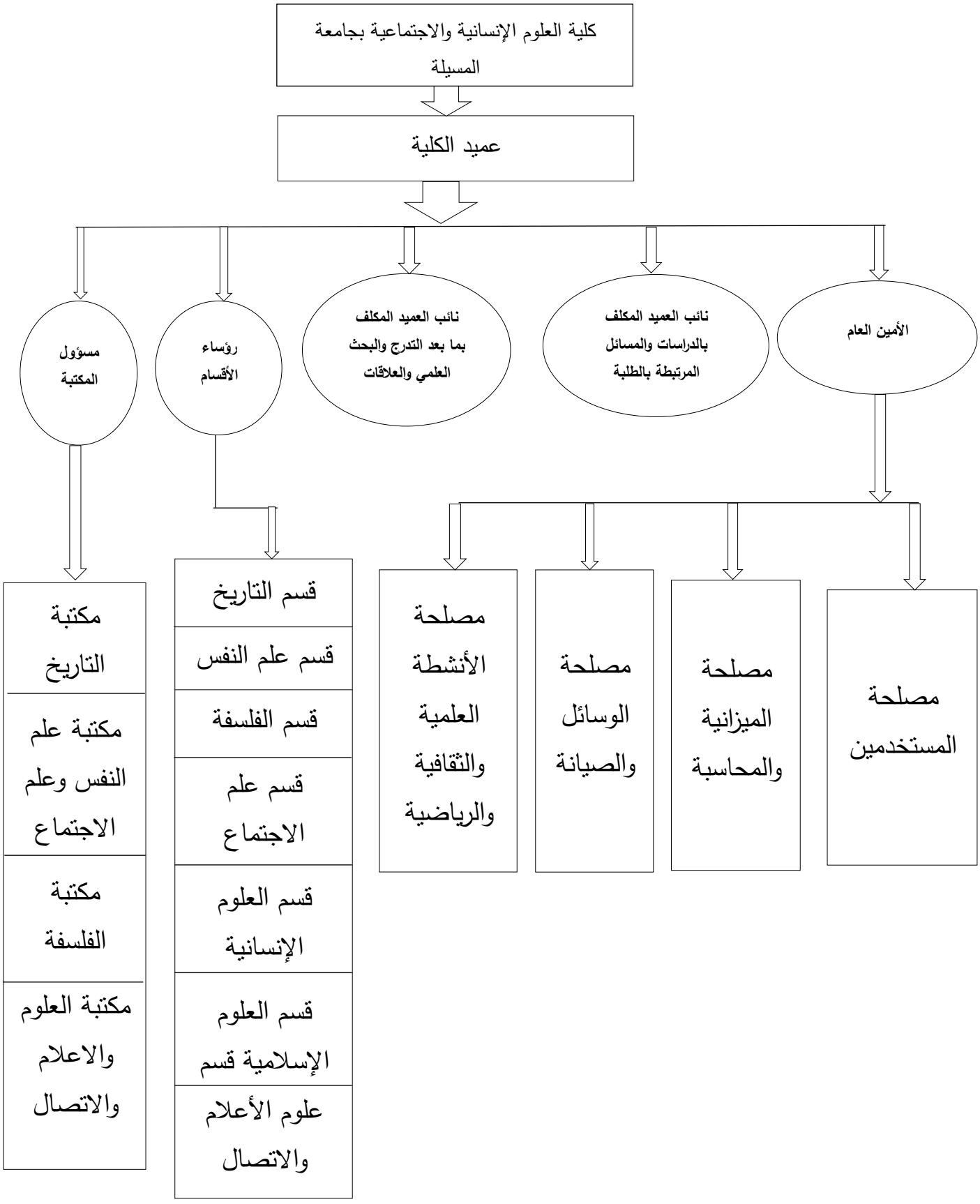
4- الانخراط في النقابة: منخرطة ☐ غير منخرطة ☐

المحور الثاني: اتجاهات المرأة العاملة نحو المشاركة في العمل النقابي:

الرقم	العبارات	أوافق تماماً	أوافق	غير متأكد	لا أوافق	لا أوافق تماماً
1	أرى أن الذكور يهيمنون على العمل النقابي بما لا يسمح للمرأة العاملة بالانتساب إلى النقابة					
2	هناك وعي لدي المرأة العاملة بأهمية المشاركة بالعمل النقابي					
3	أرى بأن النقابة في مؤسستي ضعيفة في تحقيق مطالب العاملين					
4	أرى بأن عمل النقابات لا يتسم بالآليات الديمقراطية					
5	أرى أن هناك رغبة لدي القيادات العمالية بوجود نساء في الهيئات الإدارية للنقابات					
6	أوقات الاجتماعات والنشاطات النقابية خارج أوقات الدوام الرسمي لا تشجع المرأة العاملة بالانتساب إلى النقابات					
7	أرى أن الانتساب إلى النقابة يهدد وظيفتي بما يعرضني للعقوبات والفصل					
8	أرى أن انتسابي للنقابة يعمل على تحقيق حقوق النساء العاملات					
9	أرى أن النقابة في مؤسستي لا تهتم بحل مشكلات العمل للعاملين					
10	أرى أن أداء النقابات للنشاطات أقل من أداء النقابيين					
11	أري أن النقابة في مؤسستي تحقق مطالب الأعضاء المنتسبين لها فقط					
12	أهتم بالتواصل بالفرع النقابي بمؤسستي					
13	انتساب المرأة العاملة للنقابة يكسبها وعي وثقافة حول العمل النقابي					
14	أرى أن انتساب المرأة العاملة للنقابة يمكنها من الترقية إلى مناصب عليا بسهولة					
15	تصر النقابة في مؤسستي على مشاركة المرأة العاملة في النشاطات النقابية					

16	لدي رغبة لأكون ناشطة في النقابة					
17	أرغب في الانتساب إلى نقابة مؤسستي					
18	بإمكانياتي الذاتية أستطيع المشاركة في العمل النقابي					
19	أري أن النقابة لا تجتهد في التعرف على الوسائل التي تشجع النساء العاملات على زيادة مشاركتهن وفعالياتهن في العمل النقابي					
20	أرى أن انتسابي للنقابة يدخلني في مشكلات مع رئيس العمل					
21	أرى أن أغلب النساء العاملات تجهل قوانين العمل مما يعوق من انتسابها للنقابة					
22	أرى أن انتسابي للنقابة يعرضني لإجراءات انتقامية من رئيس العمل					
23	أرى أن الانخراط في النقابة يحقق لي تكافؤ الفرص مع زملائي العاملين					
24	أرى أن الانتساب للنقابة يعمل على تقوية المهارات القيادية للنساء العاملات					
25	أرى أن الانتساب للنقابة يحقق المساواة الفعلية بين الجنسيين في العمل					
26	أرى أن الانتساب للنقابة يعزز قدرات المرأة العاملة في الدفاع عن حقوقيها في العمل					
27	أرى أن الانتساب للنقابة يسمح لي بالولوج إلى المناصب القيادية للنقابة					

الملحق رقم (04): يوضح الهيكل التنظيمي لكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.



ملحـق رقـم(05): يتضـمن مخرجـات برنـامج الحزمـة الإحصـائية للعلـوم الاجتماعيـة SPSS.25

CORRELATIONS
/VARIABLES=TOTAL q1 q2 q3 q4 q5 q6 q7 q8 q9 q10 q11 q12 q13 q14 q15 q16 q17 q18 q19 q20 q21 q22 q23 q24 q25 q26 q27
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

TOTAL			
N	Sig. (2-tailed)	Pearson Correlation	
20		1	TOTAL
20	0.002	0.650**	q1
20	0.007	0.585**	q2
20	0.000	0.778**	q3
20	0.000	0.758**	q4
20	0.000	0.730**	q5
20	0.007	0.584**	q6
20	0.016	0.530*	q7
20	0.016	0.531*	q8
20	0.019	0.520*	q9
20	0.003	0.635**	q10
20	0.002	0.647**	q11
20	0.037	0.468*	q12
20	0.002	0.647**	q13
20	0.004	0.610**	q14
20	0.000	0.886**	q15
20	0.023	0.505*	q16
20	0.012	0.551*	q17
20	0.007	0.582**	q18
20	0.000	0.870**	q19
20	0.004	0.615**	q20
20	0.008	0.572**	q21
20	0.001	0.662**	q22
20	0.014	0.538*	q23
20	0.003	0.622**	q24
20	0.000	0.745**	q25
20	0.001	0.699**	q26
20	0.005	0.602**	q27

RELIABILITY
/VARIABLES=q1 q2 q3 q4 q5 q6 q7 q8 q9 q10 q11 q12 q13 q14 q15 q16 q17 q18 q19 q20 q21 q22 q23 q24 q25 q26 q27
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

Reliability
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	20	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
438.	27

Frequencies

Statistics					
		السن	الحالة الاجتماعية	الخبرة المهنية	الانخراط في العمل النقابي
N	Valid	40	40	40	40
	Missing	0	0	0	0

Frequency Table

السن					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أقل من 30 سنة	9	22.5	22.5	22.5
	أقل من 40 سنة	22	55.0	55.0	77.5
	أقل من 50 سنة	8	20.0	20.0	97.5
	50سنة فأكثر	1	2.5	2.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

الحالة الاجتماعية					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	متزوجة	31	77.5	77.5	77.5
	غير متزوجة	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

الخبرة المهنية					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أقل من 5سنوات	7	17.5	17.5	17.5
	5سنوات- 10	19	47.5	47.5	65.0
	11-15سنة	9	22.5	22.5	87.5
	16سنة فأكثر	5	12.5	12.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

الانخراط في العمل النقابي					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	منخرطة	6	15.0	15.0	15.0
	غير منخرطة	34	85.0	85.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
اتجاهات المرأة العاملة نحو المشاركة في العمل النقابي	40	2.44	3.11	2.8278	.15568
Valid N (listwise)	40				

T-TEST GROUPS=z2(1 2)
/MISSING=ANALYSIS
/VARIABLES=total
/CRITERIA=CI(.95).

T-Test

Group Statistics					
	الحالة الاجتماعية	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
اتجاهات المرأة العاملة نحو المشاركة في العمل النقابي	متزوجة	31	2.8327	.16505	.02964
	غير متزوجة	9	2.8107	.12484	.04161

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
اتجاهات المرأة العاملة نحو المشاركة في العمل النقابي	Equal variances assumed	.805	.375	.370	38	.714	.02204	.05961	-.09864-	.14271
	Equal variances not assumed			.431	17.011	.672	.02204	.05109	-.08575-	.12982

ANOVA					
اتجاهات المرأة العاملة نحو المشاركة في العمل النقابي					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.028	3	.009	.361	.782
Within Groups	.918	36	.025		
Total	.945	39			

ANOVA					
اتجاهات المرأة العاملة نحو المشاركة في العمل النقابي					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.137	3	.046	2.031	.127
Within Groups	.808	36	.022		
Total	.945	39			

تم بحمد الله
تم بحمد الله