

مستوى التوافق المهني لأساتذة التعليم المتوسط في ظل محددات المناخ التنظيمي السائدة في المؤسسة التربوية

(دراسة ميدانية بمتوسطات دائرة الرباح ولاية الوادي)

The level of teachers professional compatibility in middle schools according the prevailing organizational climate determinants in the educational institution

(A field study on a sample of middle schools from Robbah district, El- Oued province)

محمد عطا الله^{1*}، لامية بوبيدي²

¹ جامعة الوادي (الجزائر)، medatallah@gmail.com

² جامعة الوادي (الجزائر)، lamiaboubidi@gmail.com

تاريخ النشر: 2023-07-28

تاريخ القبول: 2023-04-08

تاريخ الاستلام: 2020-09-15

ملخص: هدفت هذه الدراسة للتعرف على مستوى التوافق المهني لأساتذة التعليم المتوسط من خلال محددات المناخ التنظيمي السائدة وتماشيا مع طبيعة الموضوع المدروس تم استخدام المنهج الوصفي والاستبيان كأداة لجمع البيانات من الميدان حيث تم تصميمه من طرف الباحث بهدف قياس العلاقة بين جودة المناخ التنظيمي وتوافق الأساتذة مهنيًا شملت عينة الدراسة (210) أستاذ وأستاذة من مقاطعة الرباح ولاية الوادي تم اختيارهم بطريقة عشوائية منتظمة؛ لقد أثبتت نتائج هذه الدراسة أن مستوى التوافق المهني والمناخ التنظيمي بأبعاده القيادية الإدارية والحوافز والظروف المادية الفيزيائية وعلاقات وزملاء العمل منخفض.

الكلمات المفتاحية: المناخ التنظيمي؛ التوافق المهني؛ المؤسسات التربوية؛ الأساتذة.

Abstract: This study aimed to identify the level of teachers professional compatibility according the prevailing organizational climate determinants in accordance with the nature of the subject studied, The descriptive approach and the questionnaire were used as a tool for collecting data as it was designed by the researcher aiming at measuring the level of organizational climate for the teachers, The study was administered to 210 teachers who were chosen randomly from Robbah District Wilaya of El-Oued The findings of the study showed that the level of professional compatibility and the organizational climate were low.

Keywords: organizational climate; professional compatibility; educational institutions ;teachers.

1- مقدمة

تحاول المنظمات في عصرنا جاهدة التأقلم مع كافة المتغيرات المختلفة التي تحيطها بها العالمية والمحلية ساعية بكافة السبل مواكبتها والتعايش معها، وبهدف تحقيق ذلك لابد أن ترتكز على العنصر البشري الذي يعتبر الدعامة الأساسية في نجاحها، وأداتها الفاعلة في تحقيق أهدافها حيث يعتمد نجاحها على ما يبذله من جهد تجاه عمله، غير أنه لا يمكن له أن يشارك مشاركة بناءة وبكفاءة وفعالية عالية دون أن يشعر بدعم المنظمة من خلال خلق مناخ تنظيمي ملائم يساعده في القيام بدوره على أكمل وجه.

1.1- إشكالية الدراسة:

تأتي المدرسة في مقدمة المؤسسات الاجتماعية التي تقوم بعملية التربية والتعليم، كونها تقوم بتنشئة أفراد المجتمع تنشئة قيّمة مبنية على أساس تربوي وعلمي سليم ومتكامل، حتى يسهموا مساهمة فعالة وبشكل ايجابي في تقدم مجتمعهم وتطوره في كافة المجالات.

إن فعالية المؤسسات التربوية في أداء أدوارها وحجم المسؤولية التي على عاتقها في النهوض بمستوى التربية والتعليم جعلها في واجهة المؤسسات الاجتماعية ومحط أنظار الجميع على مختلف الأصعدة والمستويات وهذا لكون مخرجاتها رهينة بمستوى أدائها، من هذا المنطلق وجب الاهتمام بمناخها التنظيمي وجعله ضمن قائمة الأولويات في عملية الإصلاح، فالمناخ التنظيمي الايجابي هو أرض خصبة للعمل والتطوير وثماره تعود بالنفع على الفرد والمجتمع.

ومن خلال هذا فإن حقيقة الأمر تستوجب الاهتمام بالمناخ التنظيمي والارتقاء به من حيث المستوى والدرجة وجعله يتماشى مع أهداف المنظمة وأهداف الفرد على حد سواء، حتى يكون هذا المناخ محفزا للأستاذ وجعله أكبر قابلية لإحداث توافق مهني والذي هو غاية كل منظمة، ولا شك في أن مجال العمل يعتبر من أهم الميادين التي ينبغي أن يحقق فيها الفرد كبر قدر من التوافق وذلك لعاملين أساسيين أحدهما أن الفرد يقضي نسبة كبيرة من وقته في ميدان العمل وثانيها هو الدور الهام للعمل وتأثيره على حياة الفرد ومكانته (سمير، 2017، 89-135)، وفي المؤسسات التربوية تبرز بوضوح أهمية التوافق المهني باعتباره مؤشرا للنجاح في العمل فتواءم الأستاذ مع بيئة عمله بمختلف متغيراتها وتكيفه معها تكيفا سليما يعتبر مؤشرا للنجاح في عمله والنجاح في العمل هو المعيار الذي على أساسه يقيم الفرد، ويعتبر الأستاذ متوافقا إذا تحقق عنصرين وهما الرضا المهني والإرضاء.

ونظرا لكون الأستاذ يمثل الشريحة الكبرى من فئة العمال في المؤسسة التربوية وكثيرا من نتائج هذه المؤسسة يتوقف عليه، فإن إشكالية الدراسة تبحث في مستوى التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط في ظل محددات المناخ التنظيمي السائدة وذلك من خلال طرح الإشكال التالي:

- ما هو مستوى التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط بمتوسطات دائرة الرباح ولاية الوادي في ظل محددات المناخ التنظيمي السائدة ؟

وينطوي هذا الإشكال على التساؤلات التالية:

- ما هو مستوى المناخ التنظيمي بالمؤسسات التربوية بدائرة الرباح ولاية الوادي من وجهة نظر أساتذة التعليم المتوسط ؟

- ما هو مستوى التوافق المهني بالمؤسسات التربوية بدائرة الرياح ولاية الوادي من وجهة نظر أساتذة التعليم المتوسط ؟
- هل توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي والتوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط بدائرة الرياح ولاية الوادي؟
- هل توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين أبعاد المناخ التنظيمي والتوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط بدائرة الرياح ولاية الوادي؟

2.1- فرضيات الدراسة:

تتطوي الدراسة على فرضية رئيسية تعكس الإجابة المقترحة للإشكالية وتتجلى في:

- مستوى التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط بمتوسطات دائرة الرياح ولاية الوادي مرتفع في ظل محددات المناخ التنظيمي السائدة.
- وقد تم تحليل الفرضية الرئيسية للإشكالية الدراسة إلى فرضيات جزئية حتى يسهل تحليلها كيفيا واختبارها كميًا بشكل يتماشى وأهداف الدراسة والنتائج المراد الوصول إليها وتتمثل في الفرضيات التالية:
- مستوى المناخ التنظيمي بالمؤسسات التربوية بمتوسطات دائرة الرياح ولاية الوادي منخفض من وجهة نظر أساتذة التعليم المتوسط.
- مستوى التوافق المهني بالمؤسسات التربوية بمتوسطات دائرة الرياح ولاية الوادي منخفض من وجهة نظر أساتذة التعليم المتوسط.
- توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي والتوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط بمتوسطات دائرة الرياح ولاية الوادي.
- توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين أبعاد المناخ التنظيمي والتوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط بمتوسطات دائرة الرياح ولاية الوادي.

3.1- أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في النقاط التالية:

- دراسة مستوى التوافق المهني على أفراد العينة ميدانيا بمتوسطات ولاية الوادي وتعميم الاستفادة من نتائجها على مؤسسات تعليمية أخرى.
- تقدم نتائج يمكن الاستفادة منها في تطوير وتحسين بيئة العمل والتوصل إلى مجموعة من الاقتراحات يمكن الاستفادة منها في تطوير مجال الإدارة المدرسية.

4.1- أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة لتحقيق الأهداف التالية:

- كشف واقع المناخ التنظيمي في المؤسسات التربوية.
- معرفة مستوى التوافق المهني وعلاقته بالمناخ التنظيمي.

5.1- دواعي اختيار الموضوع للدراسة:

* **دواعي ذاتية:** التعرف على مستوى التوافق المهني للأساتذة في المؤسسات التربوية بحكم طبيعة العمل في قطاع التربية.

* **دواعي موضوعية:** تسليط الضوء على قضية مهمة في مجال التربية والتعليم وهي قضية التوافق المهني والمناخ التنظيمي في مؤسسات التربية للأساتذة باعتبار هذه الشريحة هي الأكثر عددا في قطاع التربية وكثير من نتائج وأهداف هذا القطاع يتوقف عليها.

6.1- تحديد المفاهيم والتعاريف الإجرائية للدراسة:

تتمثل أهم مفاهيم الدراسة في ما يلي:

1.6.1- التوافق المهني:

يعرف التوافق المهني على أنه عملية ديناميكية ومستمرة يحاول بها الفرد تحقيق أو الاحتفاظ بحالة من التطابق مع بيئة العمل، ويرى أصحاب هذا الاتجاه بأن التوافق عملية مستمرة وديناميكية وما يجعلها بهذا الشكل هو كون حاجات الفرد متغيرة باستمرار فقد يكون الشخص في بداية الأمر بحاجة إلى تحقيق ما هو فسيولوجي لكن سرعان ما تتغير هذه الحاجات فيرغب في تحقيق حاجة الأمن والحاجات الاجتماعية (ذيب ودحماني، 2018، 456-474).

وفي هذه الدراسة يعرف التوافق المهني بأنه رضا العامل على بيئة عمله وما يحيط بها من متغيرات.

2.6.1- المناخ التنظيمي:

يعرف المناخ التنظيمي بأنه مجموعة من الخصائص التي تميز بيئة المنظمة التي يعمل الفرد ضمنها فتؤثر على قيمه واتجاهاته وإدراكاته وذلك لأنها تتمتع بدرجة عالية من الاستقرار والثبات النسبي للبيئة الداخلية (المومني، 2006، 26).

من خلال ما تقدم نعرف إجرائيا المناخ التنظيمي بأنه مختلف العناصر والمتغيرات داخل المؤسسة وفي هذه الدراسة تشمل الأبعاد التالية: القيادة الإدارية - الحوافز - علاقات زملاء - الظروف الفيزيائية.

3.6.1- القيادة الإدارية:

تعرف القيادة بأنها عملية التفاعل بين تابعين ومتبوعين وهذا يؤكد على أهمية فهم صفات الناس الذين نتعامل معهم حتى يمكن إدراك ما يؤثر فيهم ويجعلهم يتوجهون الوجهة المطلوبة في سلوكهم (حرز الله، 2010، 149-150).

وفي هذه الدراسة يقصد بها طريقة القيادة في المؤسسة التربوية التي يطبقها مدير المؤسسة والتي من خلالها يتولى عملية الإشراف الإداري وقيادة الطاقم التربوي والتأثير فيهم وتوجيههم بما يحقق أهداف المؤسسة التربوية المرسومة.

4.6.1- الحوافز:

يعرف الحافز على أنه ذلك المثير الذي يحرك الفرد نحو تحقيق هدف معين يتحقق من خلاله أهداف المنظمة والفرد على حد سواء (الكلالة، 2008، 114).

كما تعرف الحوافز بأنها مجموعة من العوامل والمؤثرات والأدوات والوسائل التي تدفع الفرد وتحفزه للإقبال على سلوك معين، رغبة في الحصول على النتائج الايجابية المترتبة على هذا السلوك (فاروق عبده فلية). وفي الدراسة المقصود بالحوافز النظام الذي تتبعه الإدارة في منح المكافآت والترقيات ونظام التشجيع الذي يستفيد منه الأستاذ ماديا ومعنويا مقابل أدائه الوظيفي وتشمل: الراتب، المكافأة والعلاوات، الترقية، السكن الوظيفي...

5.6.1- علاقات زملاء العمل:

يعرف Davis الجماعة بأنها عدد من الأفراد تربطهم علاقات يمكن ملاحظتها أو التعرف عليها (حريم، 2009، 153). كما تعرف الجماعة بأنها تجمع عدد من الأفراد لا يقل عن اثنين يرتبطون فيما بينهم بعلاقات سيكولوجية ظاهرة وفي فترة زمنية ثابتة نسبيا ويتقاسمون فيما بينهم قيما واتجاهات متقاربة ويتبعون في تصرفاتهم قواعد سلوكية معينة (عبد الباقي، 2008، 195). كما تعرف الجماعة بأنها مجموعة ذات عدد محدد من الأفراد في حالة تفاعل لتحقيق هدف مشترك متفق على أهميته (عوض، 2008، 109). وفي هذه الدراسة المقصود بعلاقات زملاء العمل علاقة الأساتذة في المدرسة ببعضهم البعض سواء تعلق بشكلها الرسمي أو غير الرسمي.

6.6.1- الظروف المادية والفيزيقية:

تعرف البيئة بأنها كل ما يثير الفرد أو الجماعة ويؤثر في سلوكهم ويؤكد علماء الاجتماع على ضرورة دراسة الظروف أو الحوادث الخارجة عن الكائن العضوي سواء أكانت فيزيقية أم اجتماعية أم ثقافية والتي تؤثر في الأفراد مثل الشروط السكنية والأماكن التي يتواجد فيها وما يحيط به من عوامل الطبيعة المختلفة (ناصر، 2019، 159-183). وتشمل الظروف المادية والفيزيقية العناصر الآتية: التجهيزات المكتبية المختلفة من حيث الكفاية والنوعية وأيضا الضوضاء، الحرارة، التكيف، النظافة.

7.1- الدراسات السابقة:

هدفت دراسة بوجمعة (2008) للكشف عن العلاقة بين المناخ التنظيمي وأسلوب إدارة الصراع في المدارس الثانوية الجزائرية العامة تكون مجتمع الدراسة من جميع الأساتذة والأستاذات العاملين بالمدارس الثانوية العامة بولاية لمسيلة والبالغ عددهم (1583) منهم (671) أستاذة يتوزعون على (46) ثانوية وتم اختيار عينة عشوائية بلغ عدد أفرادها (205)؛ وتوصلت الدراسة إلى المناخ التنظيمي السائد في المدارس الثانوية الجزائرية العامة هو مناخ مفتوح بدرجة متوسطة وتوصلت الدراسة إلى المناخ التنظيمي السائد في المدارس الثانوية الجزائرية العامة هو مناخ مفتوح بدرجة متوسطة.

وهدف دراسة الشيماء (2012) للكشف عن طبيعة العلاقة بين واقع المناخ التنظيمي ودرجة الروح المعنوية لدى المعلمين بمحافظات غزة من وجه نظرهم ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي والاستبيان كأداة دراسة أما مجتمع الدراسة فتكون من جميع معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية بقطاع غزة وعددهم (5303) معلم ومعلمة وبالنسبة لعينة الدراسة تم اختيارها عشوائيا

حيث بلغت (580) معلم ومعلمة؛ وتوصلت الدراسة إلى أن نظرة معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية لدرجة واقع المناخ التنظيمي السائد في المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة غزة هي نظرة إيجابية بدرجة كبيرة.

وهدفت دراسة عايش (2013) إلى التعرف على واقع المناخ المدرسي السائد في المؤسسات التربوية وعلاقته بكل من متغير السن والجنس والتخصص والخبرة والمرحلة، استخدم الباحث المنهج الوصفي وتم اعتماد الاستبيان كأداة للدراسة وتكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين والمعلمات العاملين في المؤسسات التربوية في ولاية الشلف وبلغت عينة الدراسة (88) معلما ومعلمة تم اختيارهم بطريقة عشوائية وتم معالجة بيانات الدراسة عن طريق الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية؛ وخلصت الدراسة إلى أن طبيعة المناخ السائد في المؤسسات التربوية فقد كان تقييم الأساتذة والمعلمين ايجابيا على جميع الأبعاد (بعد الإدارة المدرسية وبعد العلاقات الإنسانية وبعد الإمكانيات المدرسية وتجهيزها وبعد أنظمة ولوائح العمل).

وهدفت دراسة بكر والحراشة (2013) إلى التعرف على واقع المناخ التنظيمي السائد لدى مديري مدارس التربية والتعليم في محافظة جرش وعلاقتها بالروح المعنوية لدى المعلمين من وجهة نظر المعلمين تم اختيار عينة عشوائية تكونت من (674) معلما ومعلمة طبق عليهم الاستبيان؛ وخلصت الدراسة إلى أن أبعاد المناخ التنظيمي السائد لدى مديري المدارس من وجهة نظر معلمي مدارس مديرية التربية والتعليم في محافظة جرش جاءت بدرجة مرتفعة وأن مستوى الروح المعنوية لدى المعلمين جاء أيضا مرتفع.

وهدفت دراسة ريما نجيب (2017) إلى التعرف على واقع المناخ التنظيمي في مدارس وكالة غوث بالأردن من وجهة نظر مديري المدارس ولتحقيق هدف الدراسة تم اختيار عينة عشوائية تكونت من (59) مدير ومديرة ومساعد ومساعدة طبق عليهم استبانة كأداة للدراسة؛ توصلت المناخ التنظيمي السائد في مدارس وكالة الغوث الدولية من وجهة نظر المدراء هو المناخ المفتوح والذي يتميز فيه العاملون بروح معنوية عالية وبدرجة من التلاحم والتآزر بينهم.

وهدفت دراسة العمري وشامي (2017) إلى التعرف إلى دور مدير المدرسة في توفير المناخ التنظيمي في المدارس الابتدائية في منطقة حيفا وقد تكون مجتمع الدراسة من معلمي ومعلمات المدارس الابتدائية في منطقة حيفا، تم اختيار عينة الدراسة بطريقة عشوائية من مجتمع الدراسة الذي تكون من جميع معلمي ومعلمات المدارس الابتدائية في منطقة حيفا حيث بلغ عددهم (1923) معلما ومعلمة حيث تكونت من (197) معلما ومعلمة وتم استخدام الاستبيان كأداة للدراسة؛ وأهم ما توصلت له الدراسة دور مدير المدرسة في توفير المناخ التنظيمي في المدارس الابتدائية في منطقة حيفا كان كبيرا.

لقد تعددت الدراسات السابقة التي تناولت المناخ التنظيمي وبناء على ما تم عرضه من دراسات سابقة فإنه تبين ما يلي:

من حيث الهدف: اختلفت أهداف الدراسات السابقة التي جعلت من المناخ التنظيمي محورا للدراسة فمنها ما هدفت إلى التعرف على واقع المناخ المدرسي السائد في المؤسسات التربوية وعلاقته بكل من متغير السن والجنس والتخصص والخبرة والمرحلة كدراسة "عياش" ومنها ما هدفت إلى معرفة العلاقة بين المناخ التنظيمي وأسلوب إدارة الصراع كدراسة "بوجمعة" ومنها ما هدفت للكشف عن طبيعة العلاقة بين واقع المناخ التنظيمي ودرجة الروح المعنوية لدى المعلمين "دراسة الشيماء" في حين هدفت دراسة بكر والحراشة إلى التعرف على واقع المناخ التنظيمي السائد لدى مديري مدارس التربية والتعليم في محافظة جرش وعلاقتها بالروح المعنوية

لدى المعلمين أما دراسة ريماء نجيب فقد هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع المناخ التنظيمي في مدارس وكالة غوث بالأردن من وجهة نظر مديري المدارس دراسة العمري وشاحي فقد هدفت إلى التعرف إلى دور مدير المدرسة في توفير المناخ التنظيمي في المدارس الابتدائية.

من حيث أدوات جمع البيانات: اعتمد الباحثون في تحقيق أهداف دراستهم على الاستبيان كأداة لجمع البيانات من الميدان.

من حيث مجتمع البشري للدراسة أو العينة: تشابهت معظمها في العينة فكانت عينة الدراسة تتعلق بالمعلمين والمعلمات كدراسة "عياش صباح" ودراسة "الشيما" وكذلك دراسة "بوجمعة" وبكر والحراشة" ودراسة "العمري و شامي" فقد كانت عينتهم معلمي ومعلمات المؤسسات التربوية التي شملتها الدراسة بينما شملت دراسة "ريما نجيب يوسف منسي" مديري المدارس.

من حيث النتائج اتفقت إلى حد ما النتائج التي أسفرت عنها مجموعة من الدراسات السابقة التي تناولت المناخ التنظيمي حيث توصلت في مجملها لعدم وجود فروق دالة إحصائية تبعاً لمتغير الجنس -المؤهل العلمي كدراسة "ريما نجيب يوسف" والتي اتفقت أيضاً مع دراسة "بوجمعة" من حيث طبيعة المناخ التنظيمي السائد وهو المناخ المفتوح، أما دراسة "الشيما" فقد توصلت إلى أن طبيعة المناخ التنظيمي السائد هو مناخ إيجابي وهذا يتفق مع دراسة "بكر والحراشة" ودراسة "عياش".

استناداً إلى ما تقدم عرضه، تتضح لنا مكانة الدراسة من الدراسات السابقة، من حيث أنها تهدف إلى التعرف على المناخ التنظيمي (القيادة الإدارية - جماعة العمل - الظروف المادية والفيزيائية - الحوافز) مستهدفين بذلك فئة أساتذة التعليم المتوسط بولاية الوادي.

أوجه الاستفادة : استفاد الباحث من الدراسات السابقة التي تم عرضها من بعض الجوانب من أهمها:

- توجيه الباحث لدراسة بعض الجوانب التي فقدت في الدراسات السابقة.
- وضع الإطار العام والأساس النظري للدراسة الحالية وتجنب تناول الموضوعات المشابهة.
- الاستفادة من مناهج البحث التي انتهجتها هذه الدراسات وطرق التحليل التي طبقتها والمراجع والدراسات السابقة ذات الصلة الوطيدة بالدراسة الحالية.

أوجه الاتفاق والاختلاف: يتضح من دراسات المحور الأول اهتمام العديد من الباحثين بتناول المناخ التنظيمي في المؤسسات التربوية وعلاقته ببعض المتغيرات مثل: الروح المعنوية دراسة "الشيما أحمد عبدا لله" عدوان ودراسة "بكر علي أبو حجلة" وأسلوب إدارة الصراع مثل دراسة "بوجمعة نقبيل" والسلوك الإبداعي دراسة "سامي محمود عبيدة".

- معظم الدراسات اتبعت المنهج الوصفي وهو نفس المنهج المتبع من طرف الباحث.
- اتفقت الدراسة الحالية مع معظم الدراسات السابقة في استخدام الاستبانة كأداة من أدوات الدراسة لجمع البيانات واعتمدها الباحث أيضاً كأداة للدراسة وجمع المعلومات حيث تم تصميمها من طرفه.
- اتفقت الدراسة الحالية مع معظم الدراسات السابقة كون المعلمين هم مجتمع البحث.

8.1 - الإطار النظري للدراسة:

1.8.1 - مظاهر التوافق المهني:

يمكن حصر مظاهر توافق العامل مهنيًا في بيئة عمله من خلال مظهرين أساسيين وهما الرضا عن العمل والإرضاء:

- الرضا عن العمل:

يعتبر المؤشر الأكثر أهمية في حدوث التوافق المهني لارتباطه بالعديد من المتغيرات الموجودة بمحيط العمل ولكونه المؤشر الأكثر صدقًا عن السير الحسن للعمل وغالبًا ما تستعمل عبارة الرضا للدلالة على حالة العامل بعدما يحقق إشباع حاجة من حاجاته كالزيادة في الأجر أو الترقية أو حتى رضا المسؤول عنه فالرضا يشمل الرضا الإجمالي عن العمل والرضا عن مختلف جوانب بيئة عمل الفرد (مشرفه، وزملائه والشركة أو المؤسسة التي يعمل لها وظروف عمله وساعات عمله وأجره ونوع العمل الذي يشغله) كما يشمل إشباع حاجاته وتحقيق أوجه طموحه وتوقعاته ويشمل اتفاق ميوله المهنية وميول معظم الناس (الناجحين)، الذين يعملون في مهنته (طه، 1980، 40).

- الإرضاء:

فانه يتضح من إنتاجيته وكفايته ومن الطريقة التي ينظر بها إليه مشرفه وزملاؤه والشركة أو المؤسسة التي يعمل لها كما يتضح سلبيا من غيابه وتأخره عن مواعيد العمل ومن الإصابات التي تكون له ويتضح أيضا من اتفاق قدراته ومهاراته وتلك المتطلبة من جانب العمل (طه، 1980، 40).

2.8.1 - المناخ التنظيمي:

يعتبر مفهوم المناخ التنظيمي من المفاهيم التي استعملت مجازيا في الأدب الإداري، فكلمة مناخ بالمعنى الحرفي مصطلح جغرافي يتعلق بالبيئة وبطبيعة المناخ من حيث البرودة والدفء في الأوقات المختلفة من السنة واستعمال هذا المفهوم في الأدب الإداري تأكيد على ضرورة النضرة للمنظمات الإدارية من منظور نظامي عضوي يرى في المنظمة الإدارية كائنا عضويا يؤثر ويتأثر بالبيئة المحيطة (محمد، 1994، 78).

لقد عرف مفهوم المناخ التنظيمي تباينا في تعريفه، وتعددت آراء العلماء والباحثين حوله ولعل سبب هذا الاختلاف هو تباين توجهاتهم والمجال الذي يبحثون فيه والمذاهب الفكرية لهؤلاء.

نظر ليكرت إلى المناخ التنظيمي بأنه مناخ أية منظمة تعمل كجزء من نظام أكبر فالموظفون يعملون ضمن بيئة إدارية عامة وهذه البيئة تنشأ من خلال سياسات وممارسات كبار الإداريين للنظام وهذا المناخ يؤثر على أداء كل التابعين وهذا التأثير يعتمد على حجم السلوك لكل من يعمل في سلسلة الهيكل التنظيمي (المومني، 2006، 25).

يرى الذنبيات بأن المناخ التنظيمي هو تعبير مجازي يستخدم في الإدارة للدلالة على مجموعة العوامل التي تؤثر في سلوك العاملين داخل التنظيم كنمط القيادة وطبيعة الهيكل التنظيمي والتشريعي المعمول به أو الحوافز والمفاهيم الإدراكية وخصائص البيئة الداخلية والخارجية للتنظيم وغيرها من العوامل والأبعاد التي تؤثر في سلوك العاملين داخل المنظمة (مراد، 2015، 42).

من خلال هذا التعريف يشير المناخ التنظيمي إلى مجموعة الخصائص التي تميز منظمة عن أخرى من خلال عدة عوامل تؤثر في سلوك العاملين داخلية وخارج.

3.8.1- أهمية المناخ التنظيمي:

تبرز أهمية المناخ التنظيمي من خلال تأثيره المباشر على قدرة المؤسسة على إنجاح وتحقيق أهدافها المنشودة بكفاءة وفعالية حيث أن المناخ التنظيمي له تأثير واضح على أداء الأفراد وعلى إدراكهم واتجاهاتهم ودافعيتهم وبالتالي فإنه يؤثر مباشرة على السلوك التنظيمي خاصة في مجال التفاعل بين الفرد والبيئة التنظيمية بشكل عام ولضمان سلوكيات ايجابية فلا بد من التأكيد على توفر المهارة والقدرة للفرد ومدى مواءمة ذلك مع متطلبات العمل الذي يشغله (مراد، 2015، 47).

كما أن معرفة طبيعة المناخ السائد في أي منظمة يساهم في معرفة طبيعة السلوك التنظيمي للأفراد والجماعات داخل المنظمة، فالفرد يقضي معظم وقته في العمل وبالتالي يخضع في سلوكياته إلى تأثير المناخ التنظيمي بمختلف أبعاده ومن ثم القدرة على تفسير هذا السلوك والتحكم به.

بالإضافة إلى ذلك يتوقف نجاح المؤسسات التربوية في تحقيق أهدافها وغاياتها، على عدد من المتغيرات ويعد المناخ التنظيمي أحد أهم هذه المتغيرات، كما أن الأساتذة في المؤسسة التربوية من أكثر العاملين تأثرا بالمناخ السائد، إذ يشكل المناخ الذي يعيشونه فيها عاملا هاما في درجة نجاحها وتحقيق أهدافها، وفي شعورهم بالرضا والرغبة في بذل أقصى جهودهم لانجاز متطلبات أدوارهم.

4.8.1- العوامل المؤثرة في المناخ التنظيمي:

يتأثر المناخ التنظيمي بمجموعة من العوامل وتتمثل في:

أ- **النمط القيادي والإشرافي:** تعتبر طريقة تعامل القادة والمشرفين وفلسفتهم الإنسانية مع المرؤوسين وما يتفرغ منها من أساليب اتصالية وتحفيزية له أهمية بالغة في إشاعة الثقة والمشاركة والانتماء للمنظمة كما أنه يحفز على العطاء والبقاء بخلاف النمط الأوتوقراطي المنفرد الذي يوجي بالتسلط ويحد من المشاركة ويشيع الملل في النفوس.

ب- **الهيكل التنظيمي:** إن اعتماد المنظمة على هيكل تنظيمي مرن يتيح للعامل فرص المشاركة والإبداع للعاملين وعلى العكس فالهيكل الغير مرن يصعب للعامل فيه التأقلم مع المتغيرات كما أنه لا يعترف بالجماعات غير الرسمية ولا يتعامل معها مما قد ينجم عنه صدام وصراع بين الإدارة والعاملين في المنظمة يؤثر سلبا على مناخ وجو العمل السائد.

ت- **القيم المهنية:** تعبر القيم المهنية عن أخلاقيات الطاقم الإداري ومعتقداته ولهذا فلمنظمة التي تشيع في طاقمها قيم الاحترام وتحرص على حفظ كرامة عاملها يسود فيها مناخ ايجابي يسوده التعاون والتضامن بينما إذا كانت القيم المادية والانتهازية هي السائدة التي تنظر للأفراد من منظور ضيق وهو الربح والخسارة أو تستغل ظروفهم الصعبة لصالحها يصبح المناخ سلبيا غير متعاون.

ث- **البيئة التكنولوجية:** يعتبر إدخال التكنولوجيا والتقنيات الجديدة في المنظمة عاملا وتدريب العاملين في المنظمة مع مستجداتها وتكييف مهاراتهم في العمل وفقها وجعلهم يتحكمون في تقنياتها عامل في جعل المناخ التنظيمي السائد مناخا يشيع فيه روح التعلم والتنافس الايجابي لاكتساب المهارات والمعارف الجديدة.

- ج- **التقدم الوظيفي:** إن المعايير العادلة في عملية التقدم الوظيفي من خلال إتاحة الفرص الترقية في العمل وتقلد مناصب مهنية أعلى من شأنه زيادة مستويات الرضا والأداء لدى العاملين في المنظمة وتنمية الاتجاهات الايجابية نحو العمل والمنظمة مما يساهم بفعالية في مردودهم المهني.
- ح- **درجة الإثراء الوظيفي:** يؤدي تنوع وتعدد الأعمال إلى المساهمة في تقليل حالات السأم وزيادة الروح المعنوية للأفراد.
- خ- **درجة المخاطرة:** فالمناخ التنظيمي الذي يسمح بمخاطرة معتدلة محسوبة سيدفع إلى مزيد من الانجاز بينما المناخ التنظيمي الذي يتبع المنهج التحفظي أو العشوائي سيدفع إلى مزيد من الإحباط وضعف الرغبة في تحسين الأداء.
- د- **خصائص أعضاء التنظيم:** تساهم خصائص أعضاء التنظيم في تحديد طبيعة المناخ التنظيمي فالمؤسسات التي تتزايد فيها معدل كبار السن أو منخفضي التعليم والطموح سيكون مناخها التنظيمي مختلفا تماما عن التي تزيد فيها نسبة العاملين صغار السن وذوي المستوى التعليمي المرتفع ومرتفعي الطموح، كما يكون المناخ أكثر ودا وتألفا في المنظمات التي يشارك أعضائها بعضهم البعض في الأنشطة الاجتماعية خارج العمل.

2- الطريقة والأدوات:

إن إتباع الباحث إجراءات منهجية سليمة تجعله يضمن الوصول إلى أهدافه المحددة وفي هذه الدراسة كانت الخطوات الإجرائية على النحو التالي:

1.2- المنهج المعتمد في الدراسة:

تماشيا مع طبيعة موضوع الدراسة الميدانية والأهداف المرجوة منها تم الاعتماد على المنهج الوصفي والذي يهدف إلى رصد الظاهرة بهدف فهم مضمونها.

2.2- الدراسة الاستطلاعية:

تم إجراء الدراسة الاستطلاعية والتي هدفت إلى التعرف على خصائص مجتمع الدراسة بالإضافة إلى تطبيق أداة جمع البيانات حيث طبقت على عينة عشوائية قوامها (30) مفردة وهم أساتذة التعليم المتوسط وكان ذلك خلال الفترة الممتدة بين 4 مارس 2019 إلى 15 مارس 2019، وخلصت إلى التأكد من ثبات أداة جمع البيانات.

3.2- مجالات الدراسة:

- **المجال المكاني:** تم إجراء الدراسة الميدانية على مستوى متوسطات دائرة الرباح ولاية الوادي حيث تشمل المقاطعة على (9) متوسطات.
- **المجال الزمني:** تم إجراء الدراسة الميدانية النهائية خلال شهر أفريل 2019 إلى غاية جوان 2019.
- **المجال البشري:** يتمثل في أساتذة التعليم المتوسط.

4.2- عينة الدراسة ونوعها:

تم اختيار عينة بطريقة عشوائية منتظمة مكونة من (210) حيث يقدر مجتمع الدراسة الكلي (243) أستاذ وأستاذة من أساتذة التعليم المتوسط من (9) مؤسسات تربوية بمقاطعة الرباح ولاية الوادي.

5.2- الخصائص السيكومترية:

يهدف التحقق من صلاحية الأداة (الاستبيان) وجاهزيتها للقياس ميدانياً كان لزاماً التحقق من خصائصها السيكومترية من صدق وثبات.

1.5.2- صدق المقاييس:

* مقياس المناخ التنظيمي:

جدول (1) معاملات الاتساق الداخلي بين درجة كل بند والدرجة الكلية للبعد في مقياس المناخ التنظيمي

بعد القيادة الإدارية		بعد الحوافز		بعد علاقات زملاء العمل		بعد الظروف المادية والفيزيائية	
الرقم	المعامل	الرقم	المعامل	الرقم	المعامل	الرقم	المعامل
01	**0.62	10	**0.55	18	**0.62	25	**0.69
02	**0.78	11	**0.57	19	**0.36	26	**0.68
03	**0.75	12	**0.23	20	**0.72	27	**0.77
04	**0.74	13	**0.54	21	**0.78	28	**0.68
05	**0.74	14	**0.49	22	**0.80	29	**0.62
06	**0.71	15	**0.59	23	**0.76	30	**0.72
07	**0.71	16	**0.49	24	**0.70	31	**0.59
08	**0.69	17	**0.58			32	**0.55
09	**0.69	**دال عند مستوى الدلالة $\alpha=0.01$				33	**0.69
						34	**0.77

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات برنامج (spss)

يتضح من خلال الجدول (1) أن معاملات ارتباط البنود بأبعادها التي تنتمي إليها موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.01$)، بدءاً ببعد القيادة الإدارية تتراوح معاملات ارتباط بنوده بالدرجة الكلية للبعد ما بين (0.62-0.78)، ثم بعد الحوافز تتراوح معاملات ارتباط بنوده بالدرجة الكلية للبعد ما بين (0.23-0.59)، أما بعد علاقات زملاء العمل تتراوح معاملات ارتباط بنوده بالدرجة الكلية للبعد ما بين (0.36-0.80)، وأخيراً بعد الظروف المادية والفيزيائية تتراوح معاملات ارتباط بنوده بالدرجة الكلية للبعد ما بين (0.55-0.77)، وعليه يمكن اعتماد أبعاد مقياس المناخ التنظيمي لدى أساتذة التعليم في هذه الدراسة وثوقاً في صدقها العالي.

جدول (2) معاملات الاتساق الداخلي بين درجة كل بند والدرجة الكلية لمقياس المناخ التنظيمي

مقياس المناخ التنظيمي لدى أساتذة التعليم المتوسط							
الرقم	المعامل	الرقم	المعامل	الرقم	المعامل	الرقم	المعامل
01	**0.46	10	**0.29	18	**0.42	25	**0.44
02	**0.54	11	**0.29	19	**0.21	26	**0.47
03	**0.64	12	*0.15	20	**0.62	27	**0.55
04	**0.55	13	**0.52	21	**0.62	28	**0.64
05	**0.49	14	**0.32	22	**0.55	29	**0.47
06	**0.53	15	**0.38	23	**0.56	30	**0.55
07	**0.61	16	**0.26	24	**0.55	31	**0.40
08	**0.56	17	**0.43			32	**0.27
09	**0.53	**دال عند مستوى 0.01 *دال عند مستوى 0.05				33	**0.54
						34	**0.62

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات برنامج (spss)

يتضح من خلال الجدول (2) أن معاملات ارتباط درجات بنود مقياس المناخ التنظيمي لدى أساتذة التعليم المتوسط بالدرجة الكلية تتراوح ما بين (0.15-0.64) وهي موجبة ودالة تتراوح دلالتها الإحصائية ما بين مستويي الدلالة ($\alpha=0.05, 0.01$)، وعليه يمكن اعتماد مقياس المناخ التنظيمي لدى أساتذة التعليم في هذه الدراسة وثوقا في صدقه.

* مقياس التوافق المهني:

جدول (3) معاملات الاتساق الداخلي بين درجة كل بند والدرجة الكلية لمقياس التوافق المهني

مقياس التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط					
الرقم	المعامل	الرقم	المعامل	الرقم	المعامل
01	**0.68	10	**0.55	19	**0.52
02	**0.65	11	**0.73	20	**0.61
03	**0.75	12	**0.64	21	**0.63
04	**0.69	13	**0.75	22	**0.59
05	**0.74	14	**0.63	23	**0.57
06	**0.66	15	**0.79	25	**0.58
07	**0.72	16	**0.50	26	**0.65
08	**0.72	17	/0.09	26	**0.63
09	**0.55	18	**0.18	**دال عند مستوى 0.01 / غير دال	

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات برنامج (spss)

يتضح من خلال الجدول (3) أن معاملات ارتباط درجات بنود مقياس التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط بالدرجة الكلية تتراوح ما بين (0.18-0.79) وهي موجبة ودالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.01$) غير أنه تم استبعاد البند (17) لعدم اتساقه بباقي بنود المقياس، وعليه يمكن اعتماد مقياس التوافق المهني لدى أساتذة التعليم في هذه الدراسة وثوقا في صدقه.

2.5.2- ثبات المقاييس:

* مقياس المناخ التنظيمي:

جدول (4) معامل الثبات لألفا كرنباخ لأبعاد مقياس المناخ التنظيمي والدرجة الكلية

معامل ألفا لكرنباخ	مقياس المناخ التنظيمي لدى أساتذة التعليم المتوسط
0.77	بعد القيادة الإدارية
0.70	بعد الحوافز
0.76	بعد علاقات زملاء العمل
0.76	بعد الظروف المادية والفيزيائية
0.74	الدرجة الكلية لمقياس المناخ التنظيمي

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات برنامج (spss)

الجدول (4) يوضح معامل الثبات بطريقة ألفا كرنباخ لمقياس اتساق بنود مقياس المناخ التنظيمي وأبعاده نلاحظ أن جميع قيم معاملات الثبات للأبعاد والدرجة الكلية للمقياس جدّ مقبولة تجعلنا نعتد هذا المقياس في البحث الحالي، والوثوق به.

* مقياس التوافق المهني:

جدول (5) معامل الثبات لألفا كرنباخ لمقياس التوافق المهني

معامل ألفا لكرنباخ	مقياس التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط
0.75	الدرجة الكلية للمقياس

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات برنامج (spss)

الجدول (5) يوضح معامل الثبات بطريقة ألفا كرنباخ لقياس اتساق البنود لمقياس التوافق المهني، نلاحظ أن قيمة معامل الثبات للمقياس مقبولة تجعلنا نعتمده في البحث الحالي والوثوق به.

6.2- الأساليب الإحصائية:

تم الاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) وهو برنامج حاسوبي يمتاز بقدرة كبيرة على تنفيذ عمليات إحصائية والتحكم بالبيانات الكمية والوصفية عموماً تم استخدام أساليب الإحصاء الوصفي المتمثل في التكرار النسبة المئوية.

3- عرض النتائج ومناقشتها:

1.3- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الأولى:

يتميز أغلبية أساتذة التعليم المتوسط بمستوى مناخ تنظيمي منخفض.

جدول (5) دلالة الاختلاف بين مستويات المناخ التنظيمي وأبعاده لدى أساتذة التعليم المتوسط

الدالة الإحصائية	Df	قيمة كا ²	%	ت	مستويات المناخ التنظيمي
دالة عند $\alpha = 0.01$	17.17		45	94	منخفض
			21	45	معتدل
			34	71	مرتفع
			100	210	المجموع
	63.54		58	122	منخفض
			14	30	معتدل
			28	58	مرتفع
			100	210	المجموع
	103.63		66	139	منخفض
			13	28	معتدل
			20	43	مرتفع
			100	210	المجموع
	86.77		60	127	منخفض
			8	17	معتدل
			31	66	مرتفع
			100	210	المجموع
	27.46		50	105	منخفض
			22	46	معتدل
			28	59	مرتفع
			100	210	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات برنامج (spss)

يتبين من الجدول (5) أن الاختلاف بين مستويات المناخ التنظيمي لأساتذة التعليم المتوسط اختلاف جوهري ودال إحصائياً، وهذا واضح من خلال التكرار والنسبة المعتبرة للأساتذة بمستوى المناخ التنظيمي المنخفض المقدر بـ (94) بنسبة (45%)، بالمقابل نجد تكرار الأساتذة بمستوى المناخ التنظيمي المرتفع المقدر بـ (71) بنسبة (34%)، أما تكرار الأساتذة بالمستوى المعتدل للمناخ التنظيمي المقدر بـ (45) بنسبة (21%). أما فيما يخص اختلاف مستويات أبعاد مقياس المناخ التنظيمي لأساتذة التعليم المتوسط، يوجد اختلاف جوهري ودال إحصائياً بين مستويات كل أبعاد المقياس، بدءاً ببعد القيادة الإدارية نجد التكرار والنسبة الأكبر بالمستوى المنخفض المقدر بـ (122) بنسبة (58%) بالمقابل نجد تكرار الأساتذة بمستوى بعد القيادة الإدارية

المرتفع المقدر بـ (58) بنسبة (28%) أما تكرار الأساتذة بالمستوى المعتدل ببعد القيادة الإدارية المقدر بـ (30) بنسبة (14%).

أما بعد الحوافز نجد التكرار والنسبة المتميزة للمستوى المنخفض المقدر بـ (139) بنسبة (66%) بالمقابل نجد تكرار الأساتذة بمستوى بعد الحوافز المرتفع المقدر بـ (43) بنسبة (20%) أما تكرار الأساتذة بالمستوى المعتدل لبعد الحوافز المقدر بـ (28) بنسبة (13%).

وكذلك بعد علاقات زملاء العمل نجد التكرار والنسبة المتميزة للمستوى المنخفض المقدر بـ (127) بنسبة (60%) بالمقابل نجد تكرار الأساتذة بمستوى بعد علاقات زملاء العمل المرتفع المقدر بـ (66) بنسبة (31%) أما تكرار الأساتذة بالمستوى المعتدل لبعد علاقات زملاء العمل المقدر بـ (17) بنسبة (8%).

وفي الأخير بعد الظروف المادية والفيزيائية نجد التكرار والنسبة الأكبر للمستوى المنخفض المقدر بـ (105) بنسبة (50%) بالمقابل نجد تكرار الأساتذة بمستوى بعد علاقات زملاء العمل المرتفع المقدر بـ (59) بنسبة (28%) أما تكرار الأساتذة بالمستوى المعتدل ببعد علاقات زملاء العمل المقدر بـ (46) بنسبة (22%).

ويعزى انخفاض مستوى المناخ التنظيمي إلى كون المناخ التنظيمي باعتباره وسيط بين متطلبات الوظيفة وحاجات الفرد يؤثر في اتجاهات العاملين في المنظمة وفي سلوكهم بشكل مباشر باعتباره المرآة التي تعكس الانطباع الذي يكونونه على المنظمة ولجميع أبعادها وعناصرها فهو بهذا الشكل له قوة كبيرة في تأثيره على سلوك الأساتذة وعلى هذا الأساس نجد مناخ مشجع ومساعد على توليد اتجاه إيجابي للمؤسسة بينما نجد مناخ آخر مثبط ومشجع على تكوين اتجاه سلبي.

2.3- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثانية:

يتميز أغلبية أساتذة التعليم المتوسط بمستوى توافق مهني منخفض.

جدول (6) دلالة الاختلاف بين مستويات التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط

مستويات التوافق المهني	ت	%	قيمة كا ²	df	الدلالة الإحصائية
التوافق المهني المنخفض	94	45	19.66	2	دالة عند $\alpha = 0.01$
التوافق المهني المعتدل	42	20			
التوافق المهني المرتفع	74	34			
المجموع	210	100			

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات برنامج (spss)

يتبين من الجدول (6) أن الاختلاف بين مستويات التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط اختلاف جوهري ودال إحصائيا، وهذا واضح من خلال التكرار والنسبة المعتمدة لدى أساتذة التعليم المتوسط بمستوى التوافق المهني المنخفض المقدر بـ (94) بنسبة (45%) بالمقابل نجد تكرار أساتذة التعليم المتوسط بمستوى التوافق المهني المرتفع المقدر بـ (74) بنسبة (34%) أما تكرار أساتذة التعليم المتوسط بالمستوى المعتدل للتوافق المهني المقدر بـ (42) بنسبة (20%).

ويعزى انخفاض مستوى التوافق المهني للأساتذة لعدة عوامل كما بينتها الدراسة متعلقة بمناخ العمل التنظيمي باعتبار أن التوافق المهني هو محصلة رضا العامل على مختلف العناصر التي تميز بيئة عمله فهو إذا التوافق مع نمط الإشراف القيادي ومع جماعة العمل وظروف العمل المادية والفيزيائية ونمط الحوافز الذي يتلقاه مقابل ما يبذله من جهد سواء المادية أو المعنوية.

فنمط الإشراف يعتبر من العوامل المهمة في رضا العامل ويعتبر عامل أساسي وذو أهمية كبيرة في تحقيق التوافق المهني كما أن لسياسته صلة بالأستاذ وتقدمه ونجاحه في العمل فالجهد يزداد عندما يكون نمط الإشراف قائما على التفاهم والتعاون المتبادل والمشورة وإشعار الطاقم التربوي بالأهمية والمسؤولية المترتبة عليهم، فمدير المدرسة هو محور العملية التربوية ونجاح المدرسة في تحقيق أهدافها قائم على قدراته ومهاراته فاتجاه الأستاذة نحو القيادة الإدارية يؤثر على توافقه المهني حيث أنه كلما شعروا بالاحترام والتقدير والتشجيع ازداد توافقه نحو عملهم ومختلف نواحيه وظهر ذلك جليا في مردودهم المهني وكلما شعروا بالعكس ساء توافقه المهني.

3.3- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

توجد علاقة ارتباطية بين المناخ التنظيمي والتوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط.

جدول (7) دلالة الارتباط بين المناخ التنظيمي والتوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط

المتغيرات	العينة n	معامل الارتباط r_p	معامل التحديد R^2	قيمة f_c المحسوبة	df	الدالة الإحصائية
المناخ التنظيمي	210	0.60	0.36	118.92	(1 و 208)	دالة عند $\alpha = 0.01$
التوافق المهني						

قيمة f_t الجدولة (6.76)

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات برنامج (spss)

يتبين من الجدول (7) أن قيمة معامل ارتباط بيرسون المساوية لـ ($r_p=0.60$)، تعبر عن علاقة ارتباطية حقيقية موجبة ودالة إحصائية، بدليل أن قيمة اختبار f_c المحسوبة المقدرة بـ (118.92) أكبر من قيمة اختبار f_t الجدولة المقدرة بـ (6.76)، أي أن ما نسبته (36%) من التغير في تباين درجات قياس التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط يعود إلى تباين درجات قياس المناخ التنظيمي.

ويعزى ذلك إلى كون المناخ التنظيمي السائد في المؤسسة التربوية يتحكم في مدى توافق الأستاذ مهنيا وسوء توافقه فإذا كان المناخ ملائم للعمل ويشبع احتياجات العامل المختلفة المادية والمعنوية يكون بهذا الوضع مستوى توافقه المهني مرتفع وكلما كانت ظروف العمل غير ملائمة ولا تشبع حاجياته المختلفة يصبح العامل غير راضي عن بيئة عمله وبالتالي ينخفض مستوى توافقه المهني.

فجو العمل والمناخ الذي يعيشه العاملون في النظام التربوي يشكل متغيرا فاعلا في درجة ومستوى أداء ونجاح هذا النظام وفي شعور المتفاعلين عبر مكوناته الفرعية المختلفة بالراحة والثقة والرغبة في بذل أقصى جهودهم الممكنة في مساهمهم لإنجاز متطلبات أدوارهم وعليه فانه من الملاحظ بأن هناك علاقة وثيقة بين جو العمل الذي يسود المنظمة أو ما يسمى بالمناخ التنظيمي وبين درجة رضا المتفاعلين داخل النظام عنه.

4.3- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة:

توجد علاقة ارتباطية بين أبعاد المناخ التنظيمي والتوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط.

جدول (8) دلالة الارتباط بين أبعاد المناخ التنظيمي والتوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط

المتغيرات	معامل الارتباط r_p المتعدد	معامل التحديد R^2	قيمة f_c المحسوبة	Df	الدلالة الإحصائية
القيادة الإدارية الحوافز علاقات زملاء العمل الظروف المادية والفيزيائية التوافق المهني	0.64	0.41	35.44	(4 و 205)	دالة عند $\alpha = 0.01$

قيمة f_t الجدولة (3.41)

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات برنامج (spss)

يتبين من الجدول (8) أن قيمة معامل ارتباط بيرسون المساوية لـ ($r_p=0.64$) تعبر عن علاقة ارتباطية متعددة حقيقية موجبة ودالة إحصائيا، بدليل أن قيمة اختبار f_c المحسوبة المقدرة (35.44) أكبر من قيمة اختبار f_t الجدولة المقدرة (3.41)، أي أن ما نسبته (41%) من التغير في تباين درجات قياس التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط يعود إلى تباين درجات قياس أبعاد المناخ التنظيمي.

ويعزى إلى كون بيئة العمل التي تكون أبعادها التنظيمية من نمط إشراف ونظام حوافز وعلاقات زملاء عمل وظروف فيزيائية وغيرها من الأبعاد تتوافق مع يحتاجه الأستاذ وتلبي احتياجاته المختلفة المادية والمعنوية هي البيئة هي الأقرب لحدوث توافق مهني.

5.3- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الخامسة:

يوجد بُعد واحد على الأقل من أبعاد المناخ التنظيمي له أثر حقيقي على التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط.

جدول (9) دلالة الأوزان البائية لأثر أبعاد المناخ التنظيمي على التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط

المتغيرات	العينة n	قيم الأوزان البائية B	قيم اختبار t_c	df	الدلالة الإحصائية	ترتيب الأبعاد حسب قوة أثرها
بعد القيادة الإدارية	210	0.24	1.14	205	غير دال	4
بعد الحوافز		1.02	4.15		دالة عند $\alpha = 0.000$	2
بعد علاقات زملاء العمل		1.34	5.42		دالة عند $\alpha = 0.02$	1
بعد الظروف المادية والفيزيائية		0.30	2.29			3

قيمة t_t الجدولة (1.65-3.54)

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات برنامج (spss)

يتبين من الجدول (9) أنه يوجد اختلاف جوهري ودال إحصائيا من حيث أثر أبعاد مقياس المناخ التنظيمي على التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط، ويمكن تفسير ترتيب الأبعاد حسب قوة أثرها على التوافق المهني، بناء على قيم الأوزان البائية (B)، فنجد بُعد علاقات زملاء العمل الأكبر أثر على التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط بقيمة بائية ($B=1.34$)، ودالة إحصائيا، ثم يليه بعد الحوافز بحجم أثر أقل بقيمة بائية ($B=1.02$) ودالة إحصائيا، ثم بُعد الظروف المادية والفيزيائية بحجم أثر أقل فأقل بقيمة بائية ($B=0.30$) ودالة إحصائيا، وأخيرا بُعد القيادة الإدارية بقيمة بائية ($B=0.24$) غير دالة إحصائيا، مما يتم استبعاده.

ويعزى إلى كون العلاقات بين الزملاء تلعب دورا مهما في التأثير على رضاهم ومن ثم على توافهم المهني حيث تعتبر العلاقات الجيدة بين الأساتذة في المؤسسة عاملا مهما في وجود محيط اجتماعي مرضي، يلبي حاجاتهم في التقدير والاهتمام المتبادل.

4- الخلاصة:

إن فعالية المؤسسة التربوية في أداء دورها وحجم المسؤولية التي على عاتقها في النهوض بمستوى التربية والتعليم جعلها في واجهة المؤسسات الاجتماعية ومحط أنظار الجميع على مختلف الأصعدة والمستويات وهذا لكون مخرجاتها رهينة بمستوى آداها ولهذا فان خلق مناخ تنظيمي مناسب وبيئة عمل ملائمة ومشجعة للعمل يشعر الأستاذ فيها بالرضا ويحقق من خلالها توافقا مهنيا من أكثر العوامل أهمية في نجاحها وتحقيق أهدافها فالمناخ التنظيمي الايجابي هو أرض خصبة للعمل والتطوير وثماره تعود بالنفع على الفرد والمجتمع.

وبما أن الدراسة عالجت علاقة المناخ التنظيمي بالتوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط في المؤسسات التربوية بولاية الوادي ومن خلال تحليلنا وتفسيرنا للنتائج المتحصل عليها بواسطة أداة الدراسة الاستبيان على عينة من الأساتذة بمقاطعة الرياح أسفرت على النتائج التالية:

- مستوى المناخ التنظيمي بمختلف أبعاده (القيادة الإدارية - الحوافز - علاقات زملاء العمل - الظروف الفيزيكية والمادية) لدى أغلبية أساتذة التعليم المتوسط منخفض.
 - مستوى التوافق المهني لدى أغلبية أساتذة التعليم المتوسط منخفض.
 - يوجد بُعد واحد على الأقل من أبعاد المناخ التنظيمي له أثر حقيقي على التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط وهو بعد علاقات زملاء العمل.
 - توجد علاقة ارتباطية بين المناخ التنظيمي والتوافق المهني من وجهة نظر أساتذة التعليم المتوسط.
- بعد الانتهاء من هذه الدراسة وجمع البيانات وتحليلها والخروج بنتائج واستنتاجات تخص دراسة واقع المناخ التنظيمي في المؤسسات التعليمية لدى أساتذة التعليم المتوسط يمكننا الخروج بمجموعة من الاستنتاجات والتوصيات والاقتراحات وهي:
- ضرورة مواصلة البحث في موضوع المناخ التنظيمي والتوافق المهني.
 - تحسين مناخ بيئة العمل التربوية وتطويره بما يتناسب مع احتياجات الأساتذة المختلفة.
 - إشراك الأساتذة في صنع القرارات التربوية بشكل أكثر فعالية وسماع مقترحاتهم وتطويرها.
 - تحسين وتطوير نظام الحوافز وترقيته ماديا ومعنويا.
 - تحسين الدخل بما يتوافق مع ظروف المعيشة وبما يلبي شروط العيش الكريم.

- الإحالات والمراجع:

- بوتيقار، سارة بوقيداح نعمان (2014). الظروف الفيزيائية في المؤسسة التعليمية لأساتذة الشعب التقنية وأثرها على الاداء. *الملتقى الدولي الثاني تطبيق الارغونوميا بالدول السائرة في طريق النمو*. 147-138.
- حديبي، سمير (جوان، 2017). التوافق المهني لدى العمال المستهدفين وغير المستهدفين للحوادث المهنية في ضوء بعض المؤشرات النفسية والمهنية والاجتماعية. *مجلة أبحاث نفسية وتربوية*. 135-89.
- حرز الله، أحمد أحمد (2010). *التربية النفسية المهنية*. الاردن: دار الشروق.
- حريم، حسين (2009). *السلوك التنظيمي سلوك الافراد والجماعات في منظمات الاعمال*. الاردن: دار الحامد للنشر والتوزيع.
- ذيب، فهيمة ودحماني، محمد (2018). التوافق المهني للعامل بين النظريات واستراتيجيات التحقيق. *مجلة الفكر القانوني والسياسي*. 474-456.
- الطجم، عبدا لله بن عبدالغني (2011). *السلوك التنظيمي المفاهيم - النظرية - التطبيقات*.
- طه، فرج عبد القادر (1980). *سيكولوجية الشخصية المعوقة للإنتاج دراسة نظرية وميدانية في التوافق المهني والصحة النفسية*. القاهرة: مكتبة الحانجي.
- عبد الباقي، صلاح الدين محمد (2008). *السلوك التنظيمي الاداري*. الاسكندرية: دار اسامة للنشر.
- عطايا، نهى (2015-2016). *الحوافز وعلاقتها بالولاء التنظيمي والاداء المهني*. رسالة دكتوراه غير منشورة: دمشق.
- عطوي، جودت عزي (2014). *الادارة المدرسية الحديثة مفاهيمها النظرية وتطبيقاتها العملية*. الاردن: دار الثقافة للنشر والتوزيع.
- عقدي، حسن بن ظافر أحمد (2017). *المناخ التنظيمي وعلاقته بالاحتراق الوظيفي لدى معلمي المدرسة الثانوية*. رسالة ماجستير: السعودية.
- عوض، عامر (2008). *السلوك التنظيمي الاداري*. الاردن: دار أسامة للنشر.
- فلية، السيد محمد عبد المجيد فاروق عبده (بلا تاريخ). *السلوك التنظيمي في ادارة المؤسسات التعليمية*. الاردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- القيوتي، محمد (1994). *المناخ التنظيمي في الجامعات الاردنية من وجهة نظر هيئة التدريس*. مجلة البحوث والدراسات.
- الكلادة، طاهر محمود (2008). *تنمية وإدارة الموارد البشرية*. دار عالم الثقافة.

مراد، لوكيا الهاشمي بومنقار (2015). *المناخ التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي*. الاردن: دار الايام.

المومني، واصل جميل (2006). *المناخ التنظيمي وادارة الصراع في المؤسسات التربوية*. الاردن: دار الحامد.

ناصر، محمد عبد المحسن (2019). *البيئة الفيزيائية في المدارس الاعدادية (دراسة مقارنة)*. مجلة دراسات المستدامة. 183-159.

كيفية الاستشهاد بهذا المقال حسب أسلوب APA:

عطاالله، محمد وبوبيدي لامية (2023). *مستوى التوافق المهني للأساتذة في المؤسسات التربوية في ظل محددات المناخ التنظيمي السائدة*. مجلة العلوم النفسية والتربوية. 9(2)، الجزائر: جامعة الوادي، الجزائر. 119-101.