



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة د. الطاهر مولاي " سعيدة "

كلية العلوم الإجتماعية والعلوم الإنسانية

قسم علم النفس وعلوم التربية



مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص علم النفس المدرسي والموسومة بـ:

التوافق المهني وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى أساتذة
التعليم الإبتدائي العاملين بنظام الدوامين.

- دراسة ميدانية لبعض المدارس الإبتدائية العاملة بنظام الدوامين
بولاية - سعيدة-

إشراف الدكتورة:

د. كريم أمينة

إعداد الطالبة:

فزة سوهيلة

السنة الجامعية: 2025/2024



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة د. الطاهر مولاي " سعيدة "

كلية العلوم الإجتماعية والعلوم الإنسانية

قسم علم النفس وعلوم التربية



مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص علم النفس المدرسي والموسومة بـ:

التوافق المهني وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى
أساتذة التعليم الإبتدائي العاملين بنظام الدوامين.

- دراسة ميدانية لبعض المدارس الإبتدائية العاملة بنظام الدوامين
بولاية - سعيدة -

إعداد الطالبة:

تحت إشراف:

فزة سوهيلة

كريم أمينة

لجنة المناقشة:

الصفة	الرتبة	الأستاذ
رئيساً	أستاذ محاضر أ	د. جدوي زهية
مشرفاً	أستاذ محاضر أ	د. كريم أمينة
مناقشاً	أستاذة التعليم العالي	د. بولقدام سميرة

السنة الجامعية: 2024/2025م

شكر ونفلة

اللهم لك الحمد حتى ترضى ولك الحمد بعد الرضا ولك الحمد إذا رضيت، الحمد لله الذي يسر لنا طريق العلم ووفقنا في انجاز هذا العمل والصلاة والسلام على حبيبنا وشفيعنا سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم.

والشكر الموصول للدكتورة "كريم أمينة " على ما قدمته من جهد كبير ودعم متواصل وإشراف دقيق لإظهار المذكرة بالشكل المطلوب وبقبولها الإشراف والأريحية التي وجدتتها معها في انجاز هذه الرسالة ونسأل الله أن يبارك لها في علمها وصحتها ويجعل هذا في ميزان حسناتها.

وكما أتقدم بالشكر الخالص والتقدير إلى أعضاء لجنة المناقشة الذين تكرموا بقراءة هذا البحث ليعيّموه ويثروه بما فتح الله عليهم من علمه.

وفي الختام أسأل الله عزوجل أن يجعل هذه الرسالة تربح أعمالنا خالصة لوجه الله الكريم، وآخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين. فإن أصبت فمن الله وبفضله وتوفيقه، وإن أخطأت فمن نفسي والشيطان.

إهداء

بسم الله والصلاة والسلام على أشرف الخلق سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم أما بعد:
أهدي ثمرة جهدي إلى من كرس حياتهما من أجل سعادتي إلى ولدي الكريمين أطال الله في
عمرهما.

إلى زوجي الغالي، قرة العين ورمز الصبر والوفاء.
إلى أبنائي الأعزاء، جنى تسنيم ومحمد ياسين مصدر الأناشيد والصفاء.
إلى أخواتي وأبنائهم وأزواجهم كل باسمه وأخي الخليل.
إلى أساتذتي الأجلاء، منابع العلم والعطاء.

فزة سوهيلة

الملخص باللغة العربية:

هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن التوافق المهني وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم الابتدائي العاملين بنظام الدوامين ولتحقيق ذلك تم استخدام الإستبيان كأداة لجمع البيانات، حيث تم تطبيقه على عينة بلغ عددها (36) معلم ومعلمة في المرحلة التعليم الابتدائي بولاية سعيدة، كما استخدمت الطالبة المنهج الوصفي التحليلي وذلك لتلائمه مع طبيعة الدراسة الحالية، حيث تم التوصل إلى النتائج التالية:

- مستوى التوافق المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي العاملين بنظام الدوامين في الابتدائيات محل الدراسة متوسط.

- مستوى الالتزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم الابتدائي العاملين بنظام الدوامين في الابتدائيات محل الدراسة متوسط.

- لا توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين مستوى التوافق المهني ومستوى الالتزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم الابتدائي العاملين بنظام الدوامين في الإبتدائيات محل الدراسة.

- لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى إلى الجنس، والعمر، والمستوى التعليمي

- بينما توجد فروق دالة إحصائية في مستوى التوافق المهني وفق متغيري سنوات الخبرة، والوظيفة.

- لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الالتزام التنظيمي تعزى إلى الجنس، والعمر، والمستوى التعليمي، وسنوات الخبرة.

- توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الالتزام التنظيمي وفق متغير الوظيفة.

الكلمات المفتاحية:

التوافق المهني - الالتزام التنظيمي - نظام الدوامين.

Abstract:

The current study aimed to reveal professional compatibility and its relationship to organizational commitment among primary education teachers working in the two-shift system. To achieve this, a questionnaire was used by the student as a tool for collecting data, as it was applied to a sample of (36) male and female teachers from the primary education stage in the state of Saida. The student used the descriptive approach to fit it with the current study, and the following results were reached:

- The level of professional compatibility of primary education teachers working in the two-shift system in the primary school under study is average.
- The level of organizational commitment of primary education teachers working in the two-shift system in the primary school under study is average.
- There is no significant correlation between the level of professional conformity and the level of organizational commitment of the primary education teachers working the two-shift system in the primary school under study.
- There are no statistically significant differences in the level of occupational compatibility attributable to gender, age, and educational level, and there are differences according to the variable's years of experience and job.
- There are no statistically significant differences in the level of organizational commitment attributed to gender, age, educational level, and years of experience, and there are differences according to the job variable.

Keywords: professional compatibility, organizational commitment, teachers, primary education, two-shift system.

فهرس المحتويات

الغناصر	صفحة
الشكر والتقدير	أ
الإهداء	ب
الملخص العربي	ج
الملخص باللغة الأجنبيةة	د
قائمة المحتويات	هـ
قوائم الجداول والأشكال	ز
المقدمة	01
الفصل الأول: تقديم الدراسة	
1- أهداف الدراسة	07
2- أهمية الدراسة	07
3- مشكلة الدراسة وتساؤلاتها	08
4- الفرضيات	13
5- المفاهيم الإجرائية.	14
6- الدراسات السابقة	15
7- المقاربات النظرية لمتغيرات الدراسة	25
الفصل الثاني : الإجراءات المنهجية للدراسة	
تمهيد	39
1- المنهج المستخدم في الدراسة	39
2- الدراسة الأساسية	39
3- الأساليب الإحصائية.	55
الخلاصة	56
الفصل الثالث : عرض وتحليل ومناقشة النتائج	
تمهيد	58

قائمة المحتويات

58	1- عرض وتحليل النتائج
76	2- مناقشة وتفسير النتائج
90	3- الاستنتاج عام
92	4- الخاتمة العامة
95	5- قائمة المصادر والمراجع
	6- الملاحق

قائمة الجداول:

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	يوضح خصائص أفراد العينة حسب الجنس.	41
02	يوضح خصائص أفراد العينة حسب العمر.	42
03	يوضح خصائص أفراد العينة حسب المستوى التعليمي.	43
04	يوضح خصائص أفراد العينة حسب الخبرة.	44
05	يوضح خصائص أفراد العينة حسب الوظيفة.	45
06	يوضح أبعاد وعبارات مقياس التوافق المهني.	48
07	يوضح العبارات الموجبة والسالبة لمقياس التوافق المهني.	48
08	يوضح بدائل وأوزان العبارات الموجبة والسالبة لمقياس التوافق المهني.	48
09	يوضح معاملات الثبات لأبعاد المقياس والمقياس ككل.	50
10	يوضح أبعاد وفقرات مقياس الالتزام التنظيمي.	52
11	يوضح العبارات الموجبة والسالبة لمقياس الالتزام التنظيمي.	52
12	يوضح بدائل وأوزان الفقرات الموجبة والسالبة لمقياس الالتزام التنظيمي.	53
13	يوضح حساب المتوسطات المرجحة.	58
14	يوضح مستوى التوافق المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي.	59
15	يوضح مجالات مستويات أبعاد الالتزام التنظيمي.	62
16	يوضح مجالات مستويات الالتزام التنظيمي.	63
17	يوضح مستويات الالتزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم الابتدائي.	63
18	يوضح العلاقة بين مستوى التوافق المهني ومستوى الإلتزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم الإبتدائي.	65
19	يوضح إختبار "ت" للفروق في التوافق المهني باختلاف الجنس.	66
20	يوضح نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في التوافق المهني حسب متغير العمر.	67
21	يوضح نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في التوافق المهني حسب	68

قوائم الجداول والأشكال

	متغير المستوى التعليمي.	
22	يوضح نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في التوافق المهني حسب متغير الخبرة.	69
23	يوضح نتائج الاختبار البعدي LSD لدلالة الفروق.	70
24	يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتحديد اتجاه الفروق.	70
25	يوضح نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في التوافق المهني حسب متغير الوظيفة.	71
26	يوضح اختبار "ت" للفروق في الإلتزام التنظيمي باختلاف الجنس.	72
27	يوضح نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في التوافق المهني حسب متغير العمر.	72
28	يوضح نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في التوافق المهني حسب متغير المستوى التعليمي.	73
29	يوضح نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في التوافق المهني حسب متغير الخبرة.	74
30	يوضح نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في التوافق المهني حسب متغير الوظيفة.	74

قائمة الأشكال

الرقم	عنوان الأشكال	الصفحة
01	يوضح خصائص أفراد العينة حسب الجنس.	42
02	يوضح خصائص أفراد العينة حسب العمر.	43
03	يوضح خصائص أفراد العينة حسب المستوى التعليمي.	44
04	يوضح خصائص أفراد العينة حسب الخبرة.	45
05	يوضح خصائص أفراد العينة حسب الوظيفة.	46

المقدمة العامة للدراسة

مقدمة:

يُعد العمل أحد الأنشطة الإنسانية التي تساهم في بناء مكانة الفرد في المجتمع وتلبية حاجاته الاجتماعية و النفسية وذلك من خلال حصوله على مهنة تتوافق أكثر من طموحاته وميولاته، الأمر الذي يدفعه إلى بقاءه واستمراره فيها لتحسين خبراته ومهاراته بما ينعكس إيجابا على تطوره المهني وعلاقاته الاجتماعية في بيئته المهنية التي تعتبر ذات أهمية في حياته إذ تؤثر وبشكل كبير في تكوينه النفسي ومن هنا يظهر التوافق المهني في قدرة الفرد على التكيف تكيفا سليما مع مهنته وانسجامه معها ما يدفعه لتعديل سلوكه داخل المؤسسة سواء مع مشرفه أو زملائه في العمل كما يتجلى ذلك من خلال استجابته لمختلف المواقف وفقا للظروف البيئية و الاجتماعية التي قد يواجهها، ويعتبر العمل من أهم المجالات التي ينبغي أن يحقق فيها الفرد أكبر قدر من التوافق، ويعرفه عويضة بأنه العملية الديناميكية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التكيف بينه وبين البيئة المهنية، المادية و الاجتماعية وقدرة الفرد على التكيف مع ظروف ومطالب العمل بمعنى توافقه مع كل العوامل المحيطة به في مكان العمل، ولكل التغيرات التي تحدث نتيجة هذه العوامل كما يتضمن توافقه مع صاحب العمل أو رئيسه في العمل وكذا مع زملائه. ومع متطلبات العمل وكذا مع استعداداته الذاتية، والرضا عن العمل يعتبر أحد مظاهر التوافق المهني في العمل.

(عويضة، 1996، ص165)

ومما لاشك فيه أن التوافق المهني أصبح أمرا ضروريا لنجاح الفرد في عمله وقدرته على التكيف مع ظروف العمل ومتطلباته من الرضا عن العمل والرضا عن الحياة، وللتوافق المهني مظاهر عدة أولها الرضا عن العمل حيث أن الرضا يعكس رضا العامل عن العمل وعن مكونات بيئة العمل ويصور حقيقة علاقات العامل بزملاء العمل ووجهة نظره في رؤسائه أو المشرفين عليه وأجره وحساسيته لمركزه في البناء الاجتماعي للعمل ووجهة نظره في الظروف المحيطة لعمله كما أن هناك عوامل كثيرة ومتنوعة مؤثرة في التوافق المهني بعضها يتعلق بمستوى العمل ومتطلباته وبعضها يتعلق بشخصية الفرد لذاته فالعلاقة مع

الزملاء و الرؤساء و الفروق المرتبطة بالعمل أصبحت كلها عوامل مهمة في تحقيق التوافق المهني، كما أن علاقة الفرد برؤسائه في العمل يجب أن تكون قائمة على أساس التفاهم المتبادل و المشورة حيث أن الرئيس يؤثر في سلوك من يشرف عليهم من خلال رفع الروح المعنوية، ويحدث العكس عندما يكون الرئيس سيء التعامل من خلال الغياب المتكرر والسلوك العدواني تجاه الزملاء في العمل.

كما يرتبط التوافق المهني بالنجاح في العمل الذي هو محور جوهري في حياة الإنسان، لأنه المظهر الذي يعطيه المكانة، ويربطه بالمجتمع وفيه يجد فرصة كبيرة للتعبير عن ميوله واستعداداته وقدراته وطموحاته، ويتحقق ذلك بالانجاز، وتقدير المسؤولية، والرضا عن ظروف العمل والعمل ذاته والأجور والإشراف والترقية وكل هذه العناصر تنمي الصحة النفسية للعامل.

وتعتبره شمولي من المؤشرات الهامة في نجاح المعلم والمؤسسة التعليمية، وأمر ضروري لقيام المعلم بمهام عمله حسب ما هو مطلوب منه، وقد يمثل أهمية كبرى في حياة الفرد، فهو ينعكس على توافقه النفسي، وبالتالي حياته وصحته النفسية، وهذه الأخيرة تحدد بقدرة الفرد على التوافق مع نفسه وبيئته، ولشخصية الأستاذ واتزانه النفسي وصحته النفسية أثر كبير مع الآخرين من جهة، وفي أدائه الصفي من جهة أخرى.

(شموري، 2017ص02)

لذا فإنّ النجاح في مهنة ما يتطلب قدرة الفرد على التكيف مع بيئة العمل المادية والاجتماعية وإقامة علاقات أكثر توافقاً مما يشعره بأهمية ذاته والسعي إلى تطويرها ضمن إمكانياته وقدراته المتاحة وبذل أقصى جهوده للنجاح باستمرار.

ويعرفه علي حسن بأنّه عملية تفرضها ظروف العمل ويعد من أهم مجالات السلوك التنظيمي فهو شكل من أشكال التناسق المتبادل بين الفرد وبيئته المهنية والذي يؤدي بدوره إلى تحقيق أفضل عائد وظيفي

سواء للمهنة أو الفرد والتوافق المهني للأستاذ يؤثر على حياة النشأ وبالتالي يؤثر على كيان المجتمع ككل كما يعد التوافق المهني جزءا أصليا من مكونات الصحة النفسية للإنسان. (وهبان، 2008، ص139)

أما الالتزام التنظيمي فهو يشير بشكل عام إلى مدى الإخلاص والاندماج والمحبة والفخر التي يبديها الفرد اتجاه عمله وانعكاس ذلك على تقبل الفرد لأهداف المنظمة والتوفيق بينها وبين أهدافه والسعي إلى تحقيقها وذلك من خلال مجموعة من المؤثرات أهمها زيادة الأداء والولاء وبالتالي فالعامل الملتزم هو العامل الذي يعمل على تجسيد هذه المؤثرات في عمله والالتزام التنظيمي هو العنصر الحيوي في بلوغ الأهداف التنظيمية، تعزيز الإبداع، الاستقرار، والثقة بين الإدارة والعاملين فيها كما يساهم أيضا في تطوير قدرات المنظمة على البقاء والنمو المتواصل لذا نجد أن موضوع الالتزام التنظيمي في تطوير قدرات المنظمة على البقاء والنمو والتواصل لذا نجد أن موضوع الالتزام التنظيمي و العوامل المؤثرة فيه قد نال اهتمام الكثير من الباحثين منذ الثمانينات وحتى يومنا هذا.

والالتزام التنظيمي للأستاذ هو جزءا أساسيا في طبيعة العملية التعليمية ومدى تحقيقها لأهدافها، فهو يمثل رغبته في بذل طاقته وولائه للمدرسة وكذلك تعهد نفسي ووظيفي بين الطرفين ومن متطلبات التعهد أن يؤمن الأستاذ بأهداف المدرسة ومن أثر سعيه لبذل أقصى جهده للبقاء فيها.

ويرتبط نجاح أي مدرسة بقدرتها على تحقيق أهدافها وذلك يعتمد على مدى قدرة العاملين وكفاءتهم وكلما كان العاملين بالمدارس الابتدائية على مستوى عالي من الالتزام زادت القدرات التنظيمية وتمكنت هذه المدارس من القيام بدورها في تحقيق أهدافها.

ومن خلال هذا حاولت دراستنا أن تدرس مستوى التوافق المهني لأساتذة التعليم الابتدائي العاملين بنظام الدوامين وذلك لأن توافق الفرد مع مهنته يعتبر أساسا للتكيف والانسجام مع العمل الذي يؤديه، كما أن التزام الأساتذة بتطوير مهاراتهم وتعليم تلامذتهم بجدية بالإضافة الى توافقه مع احتياجات تلامذتهم وبيئة

المدرسة، له تأثير إيجابي على التعليم بشكل عام، وتكامل هذين العنصرين يساهم في بناء بيئة تعليمية أكثر فعالية، مما ينعكس على تحسين نتائج التلاميذ وتحقيق أهداف النظام التعليمي.

كما تشير العديد من الدراسات السابقة أنّ أهمية التوافق المهني والالتزام التنظيمي تساهم في تحقيق بيئة تعليمية أكثر استقرار داخل البيئة التعليمية، مما يساهم في تقليل التوتر والصراعات في العمل، والأساتذة الذين يظهرون التزاما وتوافقا مع المهام التعليمية يحققون نتائج أفضل في تحسين النتائج التربوية وتطوير المناهج التعليمية.

وعليه نلخص ما سبق ذكره بأنّ نجاح الأستاذ في عمله يتوقف على تهيئة العوامل ذات العلاقة بالتزامه بمدرسته ومنها إشعاره بأهميته داخل المدرسة، وإعطائه الاستقلالية في أداء مهامه، ووضوح عمله، ودعمه المعنوي، ومنحه راتبا لائقا، والالتزام التنظيمي يزيد من ارتباط الأستاذ بمدرسته، ويجعله يبذل جهودا عالية لإنجاحها ويبدى رغبة قوية في البقاء فيها و التميز في الأداء، كما يقلل من السلوك السلبي في العمل كالإهمال و التأخر و الغياب أو الشعور بالإحباط فبتحقيق الالتزام تحقق المدرسة أهدافها التعليمية بكفاءة عالية لأن انخفاض مستوى الالتزام يترتب عليه انخفاض في أداء المهام. لذلك يتوجب على المؤسسات التعليمية أن تعي أهمية الاستثمار في العنصر البشري وفي العلاقات الإنسانية التي تحكمه من أجل خلق القيمة المضافة، وتحقيق الرضا الوظيفي والتوافق المهني، ومن أجل التغلب على مختلف الصعوبات والعراقيل لأنّ الاستثمار في العنصر البشري يعبر عن الاستثمار الحقيقي الذي يسهم في تطوير المؤسسات التربوية، والنهوض بالعملية التعليمية، ولهذا وجب توفير بيئة عمل مدرسية مناسبة للأساتذة ومعرفة أبرز العوامل التي من شأنها أن تؤثر في مستويات التزامهم. من خلال السعي لمعرفة دوافع وممارسات الأساتذة الفردية والجماعية ومدى تفاعلهم مع أبعاد الالتزام والعوامل المؤثرة فيه.

بما أنّ نظام الدوامين هو أحد الأنظمة التي تستخدم في تنظيم العمل في بعض المؤسسات التربوية، حيث يتم تقسيم عمل الأساتذة على فترتين بالتناوب على الفصول الدراسية، حيث بحكم مهنتي في قطاع

التعليم كأخصائية نفسانية أنشط في مجال التوجيه لاحظت أن لهذا النظام مشاكل يمكن تلخيصها في الإرهاق والتعب كما يؤثر على الصحة بحيث يجد الأستاذ صعوبة في التوازن بين نظام العمل وحياته العائلية مما يشكل له مشاكل نفسية وصحية.

ومعرفة إذا كانت هناك علاقة بين التوافق المهني والالتزام التنظيمي لدي أساتذة التعليم الابتدائي العاملين بنظام الدوامين، وعلى هذا الأساس حاولنا في هذه الدراسة التحقق من فرضياتنا وفق إطار منهجي سليم بإتباع منهجية **IMRAD** وفق ثلاث فصول: إطار مفاهيمي، إطار منهجي، عرض ومناقشة النتائج.

***الفصل الأول، تقديم الدراسة:** حيث احتوى أهداف الدراسة وأهميتها، ثم التطرق إلى مشكلة الدراسة وتساؤلاتها وفرضياتها، ثم التحديد الإجرائي للمفاهيم والدراسات السابقة وأخيرا مقاربات النظرية.

***الفصل الثاني، الإجراءات المنهجية:** ويشمل المنهج والدراسة الأساسية والإطار المكاني والزمني والبشري للدراسة وأداة الدراسة والأساليب الإحصائية المستعملة في الدراسة.

***الفصل الثالث، عرض وتحليل ومناقشة النتائج:** وتناول هذا الفصل عرض وتحليل نتائج الدراسة ثم مناقشتها، وتفسيرها وأخيرا الخاتمة وقائمة المراجع والملاحق.

الفصل الأول:

تقديم الدراسة

1. أهداف الدراسة.
2. أهمية الدراسة.
3. مشكلة الدراسة وتساؤلاتها.
4. الفرضيات.
5. المفاهيم الإجرائية.
6. الدراسات السابقة.
7. المقاربات النظرية.

تمهيد:

نعرض في هذا الفصل الذي خصصناه لتقديم الدراسة مايلي: أهداف الدراسة وأهميتها النظرية والتطبيقية وإشكالية الدراسة وتساؤلاتها وفرضياتها، ثم التعريف الإجرائي لمصطلحات الدراسة، ثم تحليل للدراسات السابقة التي وردت في هذا المجال وتعقيب عليها إلى المقاربة النظرية.

1. أهداف الدراسة:

- تسعى هذه الدراسة لتحقيق الأهداف التالية:

1. التعرف على مستوى التوافق المهني لدى عينة من أساتذة التعليم الابتدائي العاملين بنظام الدوامين.
2. التعرف على مستوى الالتزام التنظيمي لدى عينة من أساتذة التعليم الابتدائي العاملين بنظام الدوامين.
3. تحديد طبيعة العلاقة بين التوافق المهني والالتزام التنظيمي لدى عينة من أساتذة التعليم الابتدائي لمدارس ولاية سعيدة العاملين بنظام الدوامين.
4. معرفة دلالة الفروق في التوافق المهني والالتزام التنظيمي باختلاف بعض المتغيرات الوسطية مثل الجنس والعمر والمستوى التعليمي وسنوات الخبرة والوظيفة.

2. أهمية الدراسة:

- تتضح أهمية هذه الدراسة من حيث كونها تتعرض لموضوع ذو متغيرين، التوافق المهني الذي يسهم بدرجة كبيرة في النجاح الوظيفي، وعلاقته بالالتزام التنظيمي في أهم قطاعات المجتمع وأكثرها حيوية وهي التعليم، ولا شك أن هذا الموضوع ينطوي على أهمية كبيرة خاصة التطبيقية، للأطراف الفاعلة في القطاع التربوي.

- إثراء الرصيد المعرفي للباحثة حول هاذين المتغيرين كونها من العاملين في قطاع التربية والتعليم.
- انطلاقا من كوني إطار في مديرية التربية، وأنا في احتكاك دائم مع رؤساء المصالح، ومن خلال تجربتي لمدة 5 سنوات كأستاذة مرسمة بالطور الابتدائي، أعرف معاناة وضغوطات أستاذ المدرسة الابتدائية

الفصل الأول : تقديم الدراسة

العامل بنظام الدوامين، لذا أريد من خلال هذه الدراسة قياس مستوى التوافق المهني، والتزام الأستاذ مع هذا النظام على أفراد العينة ميدانيا لبعض ابتدائيات ولاية سعيدة .وتعميم الاستفادة من النتائج المتوصل إليها، بهدف لفت المسؤولين عن القطاع بتوجيه الاهتمام بالعنصر البشري و النظر في هذا النظام و معالجة اختلالاته ، من خلال تبني بعض التوصيات والاقتراحات على المسؤولين عن العملية التعليمية و التربوية في وضع خطط وبرامج إرشادية، تهدف إلى زيادة توافق و التزام الأساتذة بمهنتهم لأنهم في صدد تقديم رسالة نبيلة وهي تعليم فئة مهمة من المجتمع ،التي تعد من طاقات المستقبل الواعد.

3. مشكلة الدراسة وتساؤلاتها:

تعتبر المدرسة من أهم المؤسسات التربوية التي أنشأها المجتمع، والعمل في مجال التعليم من الأعمال التي تتضمن خدمات تربوية وتعليمية يقدمها أساتذة تم إعدادهم خصيصا لهذا المجال.

والمهنة بصفة عامة جزءا أساسيا من حياة الفرد ومصدر سعادتهم أو شقائهم إذ نجد بعض المهن تفرض عليهم واجبات وضغوطات كثيرة، تولد طاقات ومشاعر سلبية ما يدفعهم للبحث عن تحقيق الذات وتحقيق الرضا الوظيفي، الذي يعد الأساس الأول لتحقيق التوافق المهني والذي يتضمن بدوره الرضا عن العلاقات مع الآخرين، الاختيار المناسب للوظيفة، لتوافق مع مختلف العوامل والتغيرات البيئية التي تحيط به في العمل مما يعزز ولائه وانتمائه للمؤسسة. ومهنة التدريس تنتمي إلى تلك المهن المعروفة بالمهن المليئة و المتقلة بالواجبات و المعقدة تتطلب مستويات عالية من الكفاءات و المهارات، ومهنة التدريس كثيرة المطالب ومتعددة المتغيرات، كما أن التوافق من أكثر المفاهيم شيوعاً في علم النفس؛ الذي يهتم بدراسة سلوك الإنسان وتوافقه مع البيئة المحيطة به، ويشير التوافق إلي مدي وقوة علاقة الفرد بالبيئة المحيطة به، وذلك من تحقيق وإشباع حاجاته الشخصية من ناحية ومطالب البيئة من ناحية أخرى، ونظراً لأن ظروف الحياة في قلب وتغير مستمرين؛ فإن الكائن الحي أحياناً يضطر إلي تعديل استجاباته أو تغير نشاطه كلما تغيرت ظروف

الفصل الأول : تقديم الدراسة

البيئة التي يعيش فيها، فإذا ما وجد الإنسان أن مهنته لم تعد تدر عليه ما يكفيه من الرزق؛ فإنه قد يلجأ إلى تغيير مهنته حسب طلب. (الشافعي، 2002، ص22)

فالتوافق المهني يعتبر المؤشر الفعال للحكم على أي مهنة بالنجاح أو الفشل، فعن طريقه يقاس بها رضا الفرد عن مهنته وهو أمر ضروري للقيام بمهام عمله على أكمل وجه وحسب ما هو مطلوب منه حتى يحقق التوافق بوجه عام وهذا التحقيق يكون إذا كان الأستاذ قد أدى مهنته كما ينبغي وتأقلم مع الظروف المحيطة به وتغلب عليها وحاول السيطرة عليها، لأن ذلك يؤثر على مستقبل التلاميذ سواء بالسلب أو بالإيجاب، وذلك بحكم الظروف والصعوبات والضغطات التي تواجهه في حياته. (الرواحية، 2016، ص02)

كما يعتبر التوافق المهني أحد مجالات التوافق العام، فحياة الإنسان موزعة في أغلبها بين الحياة الأسرية والحياة المهنية ومن ثم فإنه ينبغي على الفرد أن يحقق في هذين المجالين القدر الأكبر من التوافق، حيث يتم تقديم فيما يلي عرض نظري لمفهوم التوافق المهني.

وتوافق الأستاذ في مهنته، يتطلب الأجر ومحتوى العمل وفرص الترقية والإشراف وجماعة العمل وظروفه، فالأستاذ المتوافق مهنيًا أكثر رضا عن عمله وأكثر إنتاجية وحامسًا وأكثر مشاركة في النشاطات المدرسية وأكثر تفاعلاً مع رؤسائه وزملائه وتلاميذه وأكثر عطفًا وتحملًا للمسؤولية.

ومن أهم طرق تحقيق التوافق المهني وضع الشخص المناسب في المكان المناسب، استخدام الوسائل الحديثة من تحليل لظروف العمل، ومعرفة مدى ملائمة الأعمال لمن توكل إليهم، وإتباع الطرق العلمية في الاختيار والتوجيه والتدريب، واستخدام الاختبارات والمقابلات المناسبة للشخص المتقدم التي توضّح استعداداته، وقدرته الشخصية والعقلية المختلفة، ومن أهم الطرق أيضاً تقوية علاقة الموظف بمؤسسته وذلك من خلال دراسة مشكلات الموظفين والضغط النفسية التي يتعرضون لها، ودراسة المتغيرات التي تؤدي إلى قبولهم للمهنة أو رفضهم، الأمر الذي يساعد علي وضع الحلول الوقائية والعلاجية للمشكلات المتعلقة بالموظفين، ومساعدتهم

الفصل الأول : تقديم الدراسة

علي حلها، وتوفير الاختصاصيين للقيام بالخدمات الإرشادية والاستشارية، وخلق انسجام بين الموظف وعمله من خلال توفير بيئة مناسبة للعمل، وتحسين ظروف العمل متضمنة جميع الظروف الفيزيائية الجيدة، وإشباع حاجاتهم الأساسية، وشعورهم بالأمن والاستقرار النفسي. (عمارة، 2009، ص 250)

ويعد من المواضيع التي شغلت العديد من الباحثين في العديد من الميادين نظرا لأهمية وشموليته فقد تعددت تعريف العلماء للتوافق المهني واتفقت على أنه قدرة الفرد على الوفاء بمتطلباته.

كما أوضح بهال (Bhall) أنّ المعلمين ذوي التوافق المهني المرتفع مع عملهم، تكون لديهم مستويات مرتفعة من الانجاز في عملهم، ويعد هوبوك (Hoppock) المهتمين بالتوافق المهني إذ عرفه أنّه مجموع من العمليات النفسية والاجتماعية والأكاديمية التي تساعد الفرد على التغلب على المتطلبات والضغوط المتعددة، وبذلك فإن تحلي المعلم بالتوافق المهني ضروري في تعامله مع ضغوطات الحياة وأساسي لنجاحه في عمله، فالمعلم المتوافق مهنيًا يواجه تحديًا ماديًا أو مهنيًا فهو لا يدع هذا التحدي يؤثر عليه بل العكس يجعله أكثر قوة.

وقد أشارت الدراسات الى العلاقة الايجابية بين التوافق المهني وممارسة المعلم لحياته المهنية على أكمل وجه فالتوافق المهني يجعل الشخص يقوم بالتعديلات سواء كان في البيئة أم في الوظيفة ليتمكن من البقاء في بيئة جديدة أو بيئة متغيرة. (صبيرة وآخرون، 2014، ص 362) منها على سبيل الذكر وليس الحصر نذكر دراسة كوثر بوكريطة (2019) تحت عنوان " الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى عينة من معلمات مرحلة التعليم الابتدائي" استهدفت الدراسة الى الكشف عن العلاقة بين الضغوط المهنية والتوافق المهني وكذا تحديد مستوى الضغط النفسي والتوافق المهني لدى معلمات المرحلة الابتدائية، بمدارس مقاطعة بئر مراد رايس وسيدي محمد بالجزائر العاصمة، وأجريت الدراسة على عينة مكونة من 50 معلمة وتم استخدام مقياس الضغط المهني لمصطفى منصوري ومقياس التوافق المهني لسعد فليان المدعث والاعتماد

الفصل الأول : تقديم الدراسة

على المنهج الوصفي، وأسفرت النتائج على وجود علاقة ارتباطية عكسية بين الضغوط المهنية والتوافق المهني لدى أفراد العينة وأثبتت الدراسة أن مستوى الضغط النفسي لدى عينة الدراسة مرتفع في حين أن مستوى التوافق المهني لديهم متوسط ، كما أشارت دراسة شافية عبد حفيظ (2014) تحت عنوان "مستوى الولاء التنظيمي في المؤسسات التربوية " تهدف الى الكشف عن مستوى الولاء التنظيمي لدى عينة من معلمي المرحلة الابتدائية بمدينة ورقلة، وعلاقة ذلك ببعض المتغيرات الشخصية (الجنس، الأقدمية في التدريس، المؤهل العلمي) ولتحقيق أهداف الدراسة تمت الاستعانة بمقياس " بورتر و زملائه" لقياس مستوى الولاء التنظيمي للمعلم، وتم التوصل الى وجود مستوى متوسط من الولاء التنظيمي لدى معلمي المرحلة الابتدائية بمدينة ورقلة، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الالتزام التنظيمي تعزى الى (الجنس، المؤهل العلمي، الأقدمية في التدريس) (شافية،2014،ص204) ، وكذا دراسة نزييم سوقيالتاي(2015) تحت عنوان " تأثير كل من الجنس و الحالة الاجتماعية في الالتزام التنظيمي لدى المعلمين في تركيا" استخدم التحليل الإحصائي المعمق ل 47 دراسة بحثية مستقلة أجريت على المعلمين من الابتدائي الى الجامعي في جميع أنحاء البلاد مابين 2008 و 2014، حيث 30 دراسة منها حول تأثير جنس المعلم على الالتزام التنظيمي في عينة مجموعها 11724 مشارك، بالإضافة إلى 17 دراسة أخرى حول تأثير الحالة الاجتماعية للمعلم على الالتزام التنظيمي في عينة مجموعها 5467 مشارك، وبينت النتائج أنّ الالتزام التنظيمي لدى المعلمين لا يتأثر بجنسهم ولا بحالتهم الاجتماعية (سوقيالتاي،2015،ص911)

➤ فحسب الدراسات السابقة التي تم الاشارة اليها سابقا ودراسات أخرى، نجد أن أغلب الدراسات ركزت على عينة أساتذة التعليم الابتدائي العاملين بالنظام العادي وهذا ما دفعني إلى القيام بهذه الدراسة وربط المتغيرين لمعرفة نوع العلاقة التي تربطهم.

➤ بناء على ما سبق ذكره، ومحاولة التعرف أكثر على مفهومي التوافق المهني والالتزام التنظيمي، واستكشاف طبيعة العلاقة بينهما، ولدراسة وفهم الحقائق النفسية والاجتماعية للمعلم داخل المدرسة

الفصل الأول : تقديم الدراسة

الابتدائية، خصوصا أني عاملة بالقطاع التربوي ومن هنا ارتأيت ضرورة إجراء هذه الدراسة التي تبحث في العلاقة بين التوافق المهني والالتزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم الابتدائي العاملين بنظام الدوامين لولاية سعيدة.

وعليه نحدد مشكلة الدراسة في مدى توافق أساتذة التعليم الابتدائي مع نظام العمل بالدوامين؟ هل حققوا مستويات عالية في توافقتهم المهني ام لازالوا دون ذلك؟ وهل لمستوى توافقتهم علاقة بمستوى التزامهم التنظيمي؟

وهو ما سنعتبر عنه بأكثر تحديد في التساؤلات التالية:

■ تساؤلات الدراسة:

1. مامستوى التوافق المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي العاملين بنظام الدوامين في الإبتدائيات محل الدراسة؟
2. ما مستوى الالتزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم الابتدائي العاملين بنظام الدوامين في الإبتدائيات محل الدراسة؟
3. هل توجد علاقة بين مستوى التوافق المهني ومستوى الالتزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم الابتدائي العاملين بنظام الدوامين في الإبتدائيات محل الدراسة؟
4. هل توجد فروق دالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى للمتغيرات التالية: الجنس والعمر، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة، الوظيفة؟
5. هل توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الالتزام التنظيمي تعزى للمتغيرات التالية: الجنس والعمر، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة، الوظيفة؟

4. الفرضيات:

للإجابة عن تساؤلات الدراسة نقترح الفرضيات التالية:

1. إنَّ مستوى التوافق المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي العاملين بنظام الدوامين في الإبتدائيات محل الدراسة مرتفع.
2. إنَّ مستوى الالتزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم الابتدائي العاملين بنظام الدوامين في الإبتدائيات محل الدراسة مرتفع.
3. توجد علاقة بين مستوى التوافق المهني ومستوى الالتزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم الابتدائي العاملين بنظام الدوامين في الإبتدائيات محل الدراسة.
4. توجد فروق دالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى للمتغيرات التالية: الجنس، العمر، والمستوى التعليمي، سنوات الخبرة، الوظيفة.
5. توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الالتزام التنظيمي تعزى للمتغيرات التالية: الجنس، العمر، والمستوى التعليمي، سنوات الخبرة، الوظيفة.

5. المفاهيم الإجرائية:

يندرج ضمن هذا البحث مصطلحات وجب على الباحثة أن تشرحها إجرائيا وأثلا تكتفي بمفهومها الاصطلاحي. حتى يتسنى للقارئ فهمها واستيعابها بدون أي عناء أو غموض، ومن بين هذه المصطلحات، نجد ما يلي:

- التوافق المهني

تعرفه زكية عبد القادر التوافق المهني بأنه " قدرة الفرد على أن يعقد صلات اجتماعية مرضية مع من يشرفون عليه أو يعملون معه كما يتضمن قدرة الفرد على التواء مع بيئته الاجتماعية في مختلف نواحيها المهنية والاقتصادية والمنزلية." (زكية ،2000، ص107)

ونعرفه في دراستنا الحالية بأنه الجهد الذي يبذله أساتذة ابتدائيات مرزوق بن ديدة ورماس كروم العاملين بنظام الدوامين بولاية سعيدة من أجل الإحساس والشعور بالتكيف بينه وبين المدرسة وأيضا قدرة أستاذ التعليم الابتدائي العامل بنظام الدوامين على التكيف والتلائم مع المدرسة لتحقيق الرضا في مهنته.

- ويعبر عنه إجرائيا بأنه مجموع الدرجات التي يتحصل عليها الأستاذ أو الأستاذة من إجابتهما على فقرات مقياس التوافق المهني المستخدم في هذا البحث والتي تعادل الدرجة 102 فما فوق.

- الالتزام التنظيمي

يعرفه حنونة سامي ابراهيم حماد الالتزام التنظيمي بأنه " الرغبة الداخلية للفرد في المنظمة ببذل أقصى درجات الجهد في العمل والنابع من الإيمان التام بأهداف وقيم المنظمة والرغبة الشديدة بالمحافظة على عضويتها وذلك بهدف الحفاظ على استمراريتها وتطويرها". (حنونة،2006ص14)

الفصل الأول : تقديم الدراسة

أما في دراستنا الحالية نقصد به الأهمية التي يبيدها أساتذة ابتدائيات مرزوق بن ديدة ورماس كروم العاملين بنظام الدوامين بولاية سعيدة اتجاه مدارسهم واستمرارهم بها لأطول فترة ممكنة من أجل تحقيق الأهداف الإدارية والتعليمية المسطرة للموسم الدراسي 2024-2025.

- ويعبر عنه إجرائيا بأنه مجموع الدرجات التي يتحصل عليها الأستاذ أو الأستاذة من إجابتهما على فقرات مقياس الالتزام التنظيمي المستخدم في هذا البحث والتي تعادل الدرجة 675 فما فوق.

6. الدراسات السابقة:

إنّ للدراسات السابقة أهمية وفائدة كبيرتين في مجال البحث العلمي وتكمن هذه الأهمية في: *تحديد طرق الدراسة، وإرشاد الباحث للمسك الذي يجب إتباعه انطلاقا من الخبرات السابقة في البحوث، كما تساعد الباحث في تحديد مصطلحات البحث وتسهل وضع عملية الفروض، الاطلاع على المناهج المستخدمة وأدوات جمع المعلومات قصد التعرف على العوائق الممكن مصادفته أثناء انجاز البحث. وفيما يلي نذكر بعض الدراسات التي تناولت كل من التوافق المهني والالتزام التنظيمي.

6-1 الدراسات التي تناولت التوافق المهني:

➤ دراسة شينون سيد أعمار، غليط شافية (2021)، الجزائر، تحت عنوان "التوافق المهني في المؤسسات التعليمية الابتدائية من جهة نظر أساتذة التعليم الابتدائي" الأدوات المستعملة: بناء استبيان (يضم 35 بند، وستة أبعاد)، تكونت العينة من 70 (أساتذة التعليم الابتدائي بتمنراست)، انتهج الباحث المنهج الوصفي، وكانت نتائج الدراسة كما يلي: مستوى التوافق المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي متوسط، لا توجد فروق في مستوى التوافق المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزي لمتغير المستوى التعليمي. (شينون وغلط ، 2021 ، ص185)

الفصل الأول : تقديم الدراسة

➤ دراسة موفق عبد الحليم، (2022)، معسكر، تحت عنوان " التوافق المهني وتأثيره على التحصيل الدراسي للتلاميذ من وجهة نظر أساتذة التعليم المتوسط"، الأدوات المستعملة: مقياس مهارات التوافق المهني لظلال محمود حليوي (2014)، كانت العينة 54 أستاذ من المتوسطات المتواجدة بمدينة سيدي بلعباس.. كما سلك المنهج الوصفي، أما نتائج الدراسة:

- يوجد تأثير للتوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط على التحصيل الدراسي للتلاميذ.
- وجود فروق في مستوى التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط لصالح الذكور.
- وجود فروق في مستوى التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط تعزي لمتغير السن.
- وجود فروق في مستوى التوافق المهني لصالح الأساتذة الأكثر خبرة. (موفق , 2022,ص497)

➤ دراسة أرفيس زبير (2023)، الجزائر، تحت عنوان "مستويات التوافق المهني لدى أستاذ التربية البدنية والرياضية في ضوء متغيري الخبرة المهنية والطور التعليمي" الأدوات المستعملة: مقياس التوافق المهني كانت العينة 155 أستاذ، كما إعتد على المنهج الوصفي في هذه الدراسة.

نتائج الدراسة:

- إن مستوى التوافق المهني لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية بولاية مسيلة مرتفع.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية بولاية المسيلة لمتغير الطور التعليمي.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية بولاية المسيلة، تعزي لمتغير الخبرة المهنية. (أرفيس, 2023,ص477)

➤ دراسة قادري إبراهيم، زقار فتحي (2023)، المسيلة تحت عنوان "التوافق المهني وعلاقته بالأعراض السيكوماتية لدى أساتذة التعليم الابتدائي" الأدوات المستعملة: مقياس التوافق المهني ومقياس

الفصل الأول : تقديم الدراسة

الأعراض السيكوسوماتية من إعداد علي حسن وهبان(2008)، تكونت العينة من 198 أستاذ وأستاذة، واعتمد على المنهج الوصفي.

نتائج الدراسة:

■ وجود علاقة ارتباطيه عكسية ذات دلالة إحصائية بين كل من التوافق المهني والأعراض السيكوسوماتية لدى أساتذة التعليم الابتدائي بولاية المسيلة.

■ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في كل من التوافق المهني والأعراض السيكوسوماتية. (قادري وزقعار، 2023، ص 137)

➤ دراسة عطا الله محمد وبوبيدي لامية(2023)، بالوادي تحت عنوان "مستوى التوافق المهني للأساتذة في المؤسسات التربوية في ظل محددات المناخ التنظيمي السائدة"، الأدوات المستعملة: والاستبيان كأداة لجمع البيانات حيث تم تصميمه من طرف الباحث بهدف قياس العلاقة بين جودة المناخ التنظيمي وتوافق الأساتذة مهنيًا، تكونت العينة من 210 أستاذ وأستاذة، اعتمدا على المنهج الوصفي

نتيجة الدراسة: إن مستوى التوافق المهني والمناخ التنظيمي بأبعاد القيادة الإدارية والحوافز والظروف المادية الفيزيائية وعلاقات وزملاء العمل منخفض. (عطا الله، بوبيدي، 2023، ص101)

6-1-6 دراسة سناني لبنى، يونس عيسى (2024)، بقسنطينة تحت عنوان "عوامل تحقيق التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط"، الأدوات المستعملة: استبيان. كانت العينة 87 أستاذ وأستاذة، المنهج الوصفي.

نتائج الدراسة:

■ إنّ العوامل الذاتية لا تحقق التوافق المهني.

■ إنّ العوامل الاجتماعية والتنظيمية تحقق التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط في الوسط المدرسي لوجود علاقات اجتماعية جيدة وظروف عمل مناسبة ومقبولة. (سناني ويونس، 2024، ص187)

7-2 الدراسات التي تناولت الالتزام التنظيمي:

➤ دراسة درنوني هدى (2015) بسكرة بعنوان "دور الثقافة التنظيمية في تحقيق الالتزام التنظيمي" الأدوات المستعملة: استبيان مكون من مقياسين: الأول يقيس الثقافة التنظيمية والثاني يقيس الالتزام التنظيمي. العينة عشوائية مكونة من 198 عاملا من عمال المؤسسة الصناعية. اعتمدت في دراستها على المنهج الوصفي.

نتائج الدراسة: خلصت إلى أن سيادة درجة متوسطة للثقافة التنظيمية في المؤسسة الصناعية وسيادة درجة متوسطة وإن الالتزام التنظيمي في المؤسسة الصناعية وأن التوقعات التنظيمية تؤدي إلى تعزيز الالتزام التنظيمي بالمؤسسة الصناعية. (درونوني، 2015، ص 29)

➤ دراسة مصطفى أحمد محمد أحمد (2016) بالمملكة العربية السعودية بعنوان "أثر الالتزام التنظيمي على العلاقة بين ضغوط العمل والأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل"

الأدوات المستعملة: الاستبانة، تكونت العينة من 282 عضو هيئة التدريس، سلك المنهج الوصفي والتحليلي. نتائج الدراسة: توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- درجة الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل مرتفعة.
- جاء الالتزام المعياري في المرتبة الأولى، ثم الالتزام الاستمراري فالالتزام الشعوري.
- وجود أثر طردي وعالي للالتزام التنظيمي على مستوى الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل. (مصطفى، 2016، ص 161)

➤ دراسة العمري إسماعيل (2017) ورقة بعنوان "قياس مستوى الالتزام التنظيمي لدى عينة من عمال قطاع المحروقات"، الأدوات المستعملة: استبيان صمم لقياس الالتزام التنظيمي للعمال، تكونت العينة من 612 عامل وعاملة، انتهج المنهج الوصفي الاستكشافي.

الفصل الأول : تقديم الدراسة

نتائج الدراسة:

- إن مستوى الالتزام التنظيمي لعمال قطاع المحروقات بمنطقة ورقلة مستوى منخفض.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال في مستوى التزامهم التنظيمي تعزى لاختلاف السن والخبرة لصالح العمال الأكبر سناً، الأكثر خبرة. (العري، 2017، ص 257)

➤ دراسة دليلى لحسن، (2020) ورقة بعنوان "واقع الالتزام التنظيمي في المؤسسات التعليمية"

الأدوات المستعملة: مقياس ماير، ألان وسميث لقياس الالتزام التنظيمي بأبعاده الثلاثة، كانت العينة مكونة من 286 أستاذ، سلك المنهج الوصفي التحليلي.

نتائج الدراسة: إن مستوى الالتزام التنظيمي بالمؤسسات التعليمية كان متوسطاً بنسبة قدرت ب 46.36%.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الالتزام التنظيمي تعزى لمتغير الجنس.
 - وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الالتزام التنظيمي تعزى لمتغير الخبرة المهنية.
- (دليلى، 2020، ص 737)

➤ دراسة هلال بن مبارك، بن سالم الجابري (2022) جامعة نزوي سلطنة عمان، بعنوان "مستوى الالتزام

التنظيمي لدى معلمي التعليم الأساسي بمحافظة البريمي"، الأدوات المستعملة: الاستبانة، تكونت

العينة من 369 معلماً ومعلمة، اعتمد على المنهج الوصفي في دراسته.

نتائج الدراسة:

- إن مستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة البريمي عالياً بصورة إجمالية وعالياً في جميع الأبعاد.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 في استجابات عينة الدراسة من المعلمين

لمستوى التزامهم بمدارس التعليم الأساسي تعزى لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة والمستوى

الوظيفي. (بن مبارك وبن سالم، 2022، ص 462)

الفصل الأول : تقديم الدراسة

➤ دراسة حمزة بن معتوق (2022) بالمسيلة بعنوان " العوامل المؤثرة في مستويات الالتزام التنظيمي لدى المعلمين داخل المدارس الابتدائية"، الأدوات المستعملة: الاستبيان، كانت العينة تضم 414 معلم ومعلمة، سلك المنهج الوصفي.

نتائج الدراسة:

- مستوى تأثير العوامل المتعلقة بالبيئة الخارجية على الالتزام التنظيمي لدى المعلمين بمدينة مسيلة هو مستوى متوسط.
 - مستوى تأثير العوامل المتعلقة بالبيئة الداخلية على الالتزام التنظيمي لدى المعلمين بمدينة المسيلة هو مستوى متوسط.
 - مستوى تأثير العوامل المتعلقة بخصائص الفرد على الالتزام التنظيمي لدى المعلمين بمدينة المسيلة هو مستوى منخفض جدا.
 - تأثير العوامل المتعلقة بالهيكل التنظيمي على مستوى الالتزام التنظيمي لدى المعلمين بمدينة المسيلة هو مستوى متوسط.
- وأبرز العوامل المؤثرة في مستويات الالتزام التنظيمي لدى المعلمين بمدينة المسيلة هي العوامل المتعلقة بخصائص الوظيفة وبالهيكل التنظيمية. (بن معتوق، 2022، ص 697)

➤ دراسة حمزة معمري، (2022) بغرداية، تحت عنوان " تحليل مستوى الالتزام التنظيمي لدى موظفي المؤسسة الجزائرية للمياه بغرداية"، الأدوات المستعملة: مقياس ماير ألان وسميث، شملت العينة 91 موظفا، اعتمد على المنهج الوصفي التحليلي.

نتائج الدراسة:

- مستوى الالتزام التنظيمي وأبعاده متوسط.
- لا توجد فروق في مستوى الالتزام التنظيمي تعزى لمتغيري الجنس والسن. (معمري، 2022، ص 685)

الفصل الأول : تقديم الدراسة

➤ دراسة بوعمامة سنقاري، (2023) في جامعة غرداية تحت عنوان " تحليل مستوى الالتزام التنظيمي

لدى عمال الدوريات"، الأدوات المستعملة: مقياس الالتزام التنظيمي لماير ألن وسميث 1993،

ضمت العينة 120 عاملا من عمال الدوريات، انتهج المنهج الوصفي التحليلي.

نتيجة الدراسة:

- هناك فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الالتزام التنظيمي لدى عمال الدوريات تعزى لمتغير المستوى التعليمي والسن. (سنقاري، 2023، ص120)

الدراسات الأجنبية:

➤ دراسة خان وآخرون (2010) Khan , Muhammad Riaz ,Ziauddin ,Jam ,&Ramay بباكستان

بعنوان " العلاقة بين درجة الالتزام التنظيمي ومستوى أداء العاملين لدى العاملين في القطاع العام

والخاص" هدفت الدراسة الى الكشف عن العلاقة بين درجة الالتزام التنظيمي لدى العاملين في القطاع

العام والخاص بالمؤسسات البترولية والغاز ومستوى أداء العاملين لوظائفهم من جهة نظر العاملين بهذه

القطاعات، استخدمت الاستبانة كأداة، على عينة قوامها 153 موظفا.

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- هناك علاقة ارتباطية ايجابية بين الالتزام التنظيمي وأداء العاملين.
- الالتزام المعياري له علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 في أداء العاملين.
- الذكور لهم علاقة بمستوى مرتفع أعلى من مستوى الإناث. (خان وآخرون، 2010، 292)

➤ دراسة Suma & Lesha (2013)، بلدية شكودر بدولة ألبانيا بعنوان "الالتزام التنظيمي ومستوى الرضا

الوظيفي لدى العاملين بالقطاع العام" هدفت الدراسة إلى الكشف عن درجة الالتزام التنظيمي ومستوى

الرضا الوظيفي لدى العاملين بالقطاع العام، استخدمت المنهج الوصفي على عينة مكونة من 56 فرد

من العاملين ببلدية شكودر، واستخدمت الاستبانة كأداة للدراسة.

الفصل الأول : تقديم الدراسة

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- الرضا عن العمل وجودة الإشراف والارتقاء بمستوى الرضا له تأثير ايجابي كبير على الالتزام التنظيمي لهم.
- درجة الالتزام التنظيمي مرتفعة لدى العاملين ببلدية شكودر.
- ارتفاع مستوى الرضا عن العمل، والإشراف والمرتبات، وزملاء العمل فرص الترقية.

(Suma, Lesha, 2013, p41)

➤ دراسة Aysen Berberoglu (2015) بعنوان " أن الالتزام التنظيمي يؤدي دورا

مهما في سلوك الموظفين بالمؤسسات المختلفة" والهدف منها هو تحديد أثر الالتزام التنظيمي على

الأداء التنظيمي بين العاملين بمستشفى خاص صغير الحجم في شمال قبرص، وتم استخدام الاستبانة

كأداة لجمع المعلومات.

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- هناك علاقة ذات دلالة احصائية ايجابية بين الالتزام التنظيمي والأداء التنظيمي.
- الالتزام التنظيمي له أثر ايجابي واضح على الأداء التنظيمي للعاملين في مجال الرعاية الصحية.

(Aysen, 2015, p 65)

➤ دراسة تونتما و برانيقساري (2016) وهي دراسة بعنوان "أثر دافعية العمل و الرضا الوظيفي على الالتزام

التنظيمي لدى المعلمين" وهدفت الدراسة الى كشف العلاقة بين كل من دافعية العمل والرضا الوظيفي و

الالتزام التنظيمي لدى 30 معلم بأحد المدارس الخاصة (بوجيا كارتا باندونيسيا) و اختيرت عينة الدراسة

بتقنية قصدية غير عشوائية واشترط الباحثان أن يكون المعلمون من الجنسين متزوجين وموظفون دائمون

لديهم سنة تدريس على الأقل، واستخدم لجمع البيانات مقياس دافعية العمل ل هيرزبورغ ومقياس الرضا

الوظيفي للونثس ومقياس الالتزام التنظيمي ل آلن وماير، وقد تم تحليل البيانات بتقنية الانحدار الخطي

المتعدد، وأسفرت النتائج عن *وجود علاقة بين متغيرات الدراسة، وأنه يمكن التنبؤ بمستوى الالتزام

الفصل الأول : تقديم الدراسة

التنظيمي من خلال مستوى الدافعية و الرضا الوظيفي الا أن الدافعية أكثر تأثيرا على الالتزام التنظيمي

من الرضا الوظيفي . (تونتاماوبرانيقساري،39،2016)

➤ دراسة نبيل أحمد السقا (2016) الكلية الكندية الدولية (CIC) تحت عنوان "أثر التوافق بين الفرد

والمنظمة على الالتزام التنظيمي والرغبة في ترك العمل " هدفت إلى مدى وجود علاقة بين التوافق بين

الفرد والمنظمة والالتزام ككل. كما قام بجمع البيانات من دراسات سابقة لقياس تلك المتغيرات وقد تم

جمعها من الأكاديميين والإداريين العاملين بالكلية الكندية الدولية قوامها 500 واستخدم المقياس الثلاثي

ومقياس Allen ,Meyer1993 ومقياس Mobleys 1982 وقد توصل الباحث إلى النتيجة التالية:

- بوجود علاقة طردية قوية بين التوافق بين الفرد والمنظمة والالتزام التنظيمي ككل. (نبيل، 2016، ص223)

3-6 التعقيب على الدراسات السابقة:

العنصر	التعقيب
العينة	معظم الدراسات كانت عيناتها من أساتذة التعليم المتوسط ماعدا دراسة شينون و غليظ (2021) وقادري وزقعار (2023) التي تمثلت عينتها في أساتذة التعليم الابتدائي هذا بالنسبة لقياس التوافق المهني أما بالنسبة لمقياس الالتزام التنظيمي فكانت معظم الدراسات تقيس فئة العمال في المؤسسات الصناعية، ماعدا دراسة مصطفى (2016) ودليلي (2020) وبن مبارك وبن سالم (2022) وبن معتوق (2022) التي خصت فئة الأساتذة، لأنّ الالتزام التنظيمي كمفهوم مرتبط بجوانب العمل بصفة عامة بما فيها العمل التربوي
الأدوات	اعتمدت معظم الدراسات السابقة على الاستبيان مكون من مقياسين، كأداة للدراسة حيث ثم استخدامها في الدراسة الحالية لجمع البيانات بموضوعية وتحقيق أغراض البحث العلمي وأهداف الدراسة.

الفصل الأول : تقديم الدراسة

المنهج	جميع الدراسات تتفق على استخدام المنهج الوصفي التحليلي.
النتائج	أكدت دراسة أرفيس (2023) أن مستوى التوافق المهني لدى أساتذة الطور المتوسط مرتفع، أما دراسة شينون وغلظ (2021) بأن مستوى التوافق المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي متوسط، ودراسة عطا الله وبويدي (2024) بأن مستوى التوافق المهني و المناخ التنظيمي منخفض، دراسة سناني ويونسي (2024) بأن العوامل الاجتماعية و التنظيمية تحقق التوافق المهني. كما اتفقت كل من دراسة شينون وغلظ (2021) ودراسة أرفيس (2023) بأنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية لدى أساتذة التعليم الابتدائي والمتوسط تعزى متغير المستوى التعليمي وتعزى الخبرة المهنية، بينما دراسة موفق (2022) تثبت وجود فروق في مستوى التوافق المهني لصالح الذكور وتعزى متغير السن والأساتذة الأكثر خبرة. أما بالنسبة لنتائج الالتزام التنظيمي فتوصلت كل من دراسة بن مبارك وبن سالم (2022) ومصطفى (2016) الى أن مستوى الالتزام التنظيمي مرتفعة، ودراسة بن معتوق (2022) ومعمري (2022) بأن مستوى الالتزام التنظيمي متوسط ودراسة دليلي (2020) والعمرى (2017) أن مستوى الالتزام التنظيمي منخفض لدى العامل. بالإضافة الى النتيجة التي توصلت لها دراسة سنقاري (2023) بأن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الالتزام التنظيمي لدى العمال تعزى لمتغير المستوى التعليمي والسن.

❖ ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

إنَّ معظم الدراسات السابقة كانت تركز في مجملها على التوافق المهني والالتزام التنظيمي في جميع ميادين العمل الإنتاجية والخدماتية، ولم تركز على تناول هذه المواضيع في الإطار التربوي حيث تتواجد ضمن بيئة عمل مختلفة، عن تلك البيئات التي أجريت فيها الدراسات السابقة مما يعني احتمال ظهور اختلاف في نتائج الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة.

أما الدراسة الحالية فهي تركز على المدارس الابتدائية، التي تعد من القطاعات الحساسة وعلى اعتبار أن هذا القطاع هو بمثابة محط أنظار المسؤولين ككل، من داخل القطاع التربوي ومن خارجه. الأمر الذي كان حافزا نحو ضرورة تسليط الضوء على مدى ارتباط مستوى التوافق المهني بالالتزام التنظيمي للأساتذة بالمدارس الابتدائية العاملة بنظام الدوامين، كما حاولت الدراسة الحالية اختبار طبيعة العلاقة بين التوافق المهني والالتزام التنظيمي ودلالاتها الإحصائية.

7. المقاربات النظرية لمتغيرات الدراسة:

7-1 التوافق المهني

7-1-1 تعريف التوافق المهني

يعرفه زكيه بأنه العملية الديناميكية المستمرة من قبل الفرد تكسبه القدرة على القيام بمسؤولياته المهنية والتغلب على المشكلات التي تواجهه بكفاءة عالية واستعداده لتطوير أسلوب الممارسة المهنية في ضوء أحدث أساليب ونماذج الممارسة المهنية فيقتنع المسؤولون وباقي أعضاء الفريق في المؤسسة والعملاء بأهمية دوره المهني. (زكية، 2000، ص 108)

يعرفه "دافيس DAFIS" أنه حالة من الاتساق مع نسق النظام وأنه عملية ديناميكية وليست نهائية.

(عمارة، 2009، ص 357)

الفصل الأول : تقديم الدراسة

يعرفه هيجان بأنه العملية المستمرة التي يقوم بها الفرد من أجل التكيف والانسجام بينه وبين المهنة أو الوظيفة التي يؤديها بينه وبين بيئة العمل. (هيجان، 2004، ص74)

يعرفه " سكوت Scott" بأنه توافق الفرد في عمله فهو يشمل توافقه لمختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل، وتوافقه للتغيرات التي تطرأ على هذه العوامل على مر فترات من الزمن ، وتوافقه لخصائصه الذاتية وهكذا فان نوافق الفرد مع المشرف عليه ومع زملائه ، كذلك من قدراته الخاصة ومع ميوله ومع مزاجه.

(محمد ، 2006،

ص26)

يعرفه المكناسي بأنه حالة من الرضا التيشعر بها العامل بعد سعيه لخلق نوع من الانسجام بينه وبين بيئته المهنية، فالتوافق المهني عملية مستمرة وتتميز بالديناميكية نظرا لتعدد حاجات الأفراد وتغيرها المستمر وكذلك تغير المحيط المهني الذي يتواجد فيه الفرد. (مكناسي ، 2007، ص54)

تعرفه سعيدة بأنه حالة من التلاؤم والانسجام بين العامل وبيئته المهنية- المادية والاجتماعية- والتي تجعله راضيا عن أدائه المهني، ومرضيا للآخرين (المشرفين والزملاء)، وقدرته على التقدم في عمله وتحسين مهاراته باستمرار والذيمكنقياسه من خلال طبيعة العمل، العلاقة مع الزملاء، العلاقة مع الطلبة، الإشراف، الترقية والتطور، وفرص التقدم في العمل. (بن غريال ، 2015، ص122)

يعرفه ذيب ودحماني بأنه عملية ديناميكية ومستمرة يحاول بها الفرد تحقيق أو الاحتفاظ بحالة من التوافق 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 فيزيولوجي، لكن سرعان ما تتغير هذه الحاجات فيرغب في تحقيق حاجة الأمن والحاجات الاجتماعية. (ذيب ودحماني، 2018، ص456-474)

7-1-2 نظريات التوافق المهني:

▪ نظرية العاملين لهرزبيرغ 1959:

يفترض من خلالها أن الفرد في حياته يحتاج لتحقيق وإشباع مجموعة من الدوافع وقد صنف هذه الدوافع الى نوعين على النحو التالي:

1. حاجات صحية وهي دوافع قاعدية يجب توفرها من أجل بناء علاقة ملائمة بين العامل ووظيفته وتتمثل هذه الدوافع في ميدان العمل، الأجرة والمكافآت وظروف العمل والأمن، وزملاء المهنة.
 2. حاجات دافعة التي تميز الإنسان عن الحيوان فالإنسان بطبيعته يسعى للاستقلالية وأن يكون مسؤولاً على ما يقوم به دون أن تمارس عليه قوى ضاغطة.
- ويدعو هرزبيرغ الى أن الارتقاء بالإنسان من المستوى الأول المتمثل في الحاجات الصحية الى المستوى الثاني وهو الحاجات الدافعة لما لذلك من أثر على إحداث التوافق في حياة الفرد والرفع من مستوى الانسجام والتواءم مع الوظيفة.

▪ نظرية لولار 1968:

تتأدى بنموذج مظهر الرضا في تحديد الرضا المهني وترى أن الأفراد يتشكل لديهم نوع من الرضا عن مظهر من مظاهر العمل سواء تمثل في أصدقاء العمل أو الأجرة أو طبيعة الإشراف، وذلك عندما يتكون لديهم إدراك أن المقدار الذي يرغبون في الحصول عليه مماثل لما يحصلون عليه فعليا ويتناسب مع ما يقدمونه سيجعلهم يحسون بنوع من الراحة اتجاه وظيفتهم وبالتالي محاولة الاستمرار فيها وتقديم الأفضل.

▪ نظرية القيمة:

تدعو هذه النظرية التي طورها لوك "look" الى جعل الفرد فاعلا في التنظيم الذي يعمل فيه كما أنها تمنحه أحقية المشاركة في وضع الأهداف التنظيمية التي تجعله أكثر اندفاعا ورغبة في تحقيقها، وهذا ما تعبر عنه بعض المؤشرات والتي تشير الى أن وضع أهداف لفرق العمل يؤدي الى أداء أسرع وإنتاجية أكثر،

الفصل الأول : تقديم الدراسة

وترى نظرية القيمة أن الرضا الوظيفي من عدمه يتحدد من خلال جانبين يعكسان قيمة العمل لدى الشخص وهما:

أ. التعارض المدرك بين ما يريده الفرد وما يتحصل عليه بالفعل.

ب. أهمية ما يريده الفرد ويقوم بتقييمه.

وكلما كانت الأهداف واضحة ومحددة من طرف التنظيم كلما زاد في رغبة وإصرار الموظف وتعد تحفيزا معنويا يجعل العامل يبحث عن طرق مختلفة للوصول للنتائج المرجوة.

■ نظرية الحاجات (السلوكية) لأبراهام ماسلو:

ترى هذه النظرية أن توافق الإنسان مع عمله ومضاعفته للإنتاج يتوقف على مدى إشباعه لحاجاته الرئيسية، وقد قام "ماسلو" بافتراض ترتيب هرمي للدوافع أو الحاجات الأساسية للفرد في شكل هرمي، إذ يرى أن الرضا أو التوافق يتحقق إذا قام الإنسان بإشباع حاجاته، وأن التوافق هو عملية تكاملية بين الكليات الخمس للحاجات الإنسانية من أدنى مستوياتها إلى أعلاها وهذه الحاجات هي:

أ. الحاجات العضوية: وهي الحاجات التي تتوقف عليها حياة الكائنات ولا يمكن استمرارية الحياة بدونها كالطعام والشراب والمأوى والنوم.

ب. الحاجة للأمن: وهي عيش الفرد في وسط يأمن فيه من التهديدات والأخطار وينعم فيه بالسكينة والطمأنينة.

ج. الحاجة للانتماء: فطبيعة الفرد تفرض عليه الانتماء لجماعة معينة من أجل الإحساس بالرضا والاستقرار الاجتماعي.

د. الحاجة للتقدير: وتعني حاجة الفرد للمكانة الاجتماعية والتقدير من قبل الآخرين.

هـ. الحاجة لتحقيق الذات: وتتضمن سعي الفرد وقدرته على تحقيق طموحاته وخطته المستقبلية وتحقيق

المعرفة والنجاح. (شينون وغلط، 2021، ص 190)

■ النظرية المادية:

لقد ظهرت هذه النظرية في نهاية القرن 19^{هـ} وبداية القرن 20 وعرفت باسم التنظيم العلمي للعمل بقيادة Taylor (1856-1915) وتعتبر هذه النظرية بأن الإنسان العامل الاقتصادي بطبعه يسعى جاهدا لزيادة أمواله فحسب هذه النظرية فإن الفرد يعمل ويطمح الى تحقيق أكبر قدر ممكن من المال، حيث يعمل على زيادة الإنتاج بغرض تحسين أجره و بالتالي جمع أكبر قدر من الأموال ولكي تزيد المؤسسة من إنتاجها حسب تايلور لابد من العمل على التفرقة بين العمال ذوي الطموح العالي الذين يسعون الى الربح أكبر قدر من المكافآت المادية وبين ذوي الطموح المنخفض فتعمل على تحقيق طموحات الأول بشكل سريع وتوفر له الوسائل المادية و الحديثة التي تمكنه من الإنتاج السريع كما تعمل على تدريبه في استعمالها قصد زيادة الإنتاج، فالتوافق يتم كلما حدد الفرد لنفسه أهداف كان إلزام عليه الوصول إليها حتى يحصل على أكبر حجم من المال، فالأجر و المكافآت هنا حسب تايلور هما الأساس في تحقيق التوافق. (موقع Plateforme pedagogique de l'universite Sétif 19/01/2025)

■ النظرية منيسوتا:

إنّ نظرية منيسوتا للتوافق في العمل فانه ينظر على مدى استقرار العامل في وظيفة ما على أنه المحك النهائي للتوافق في العمل، فكلما كانت فترة بقاء الموظف في عمله طويلة دلّ ذلك على توافقه مع العمل.

أ . التعزيز: فإنّ السلوك يفسر عن طريق التعزيز، والمعززات والمطالب تعد عناصر هامة في تحديد الرضا والإرضاء كما تعد من المفاهيم الأساسية في نظرية التوافق للعمل.

ب . التجاوب بين الفرد والبيئة: يُعد التجاوب بين الفرد والبيئة مفهومين رئيسيين في نظرية منيسوتا للتوافق كما أن هناك علاقة متبادلة بينهما وهناك فرض أساسي في نظرية التوافق المهني وهو أن كل فرد يبحث عن أن يحقق ويحافظ على تجاوب مع بيئته وتحقيق التجاوب مع البيئة والمحافظة عليه تعد دوافع

الفصل الأول : تقديم الدراسة

أساسية للسلوك الإنساني وبذلك نجد أن الحاجات والمعززات تعطي إشارة على الرضا عن العمل بينما التجاوب بين القدرة والمطالب يعطي إشارة إلى أن هناك تنبؤ بالإرضاء.

ج . قدرة الاستجابة: وهو ما يخص جانب العمل حيث نجد أنه يتكون من مجموعات نمطية ثقل أو تكثر مهامها، وهو ما يسمى بالوظائف ويعين الموظف على وظيفة معينة لاقتداره على أدائها ويعني أن لديه القدرة عليها أو الاستجابة لها، وكما هو معروف أن الاستجابة الوظيفية تكتسب عن طريق التدريب (الخبرة) وكذلك ترتبط بالجوانب الوراثية وبالمهارات التي تتطور مع نمو الإنسان. (موقع Plateforme

(pedagogique de l'universite Sétif 19/01/2025)

ملخص نظريات التوافق المهني:

من خلال الاطلاع على النظريات المفسرة للتوافق المهني تبين لي أن النظرية السلوكية ركزت على أن الإنسان يعمل من أجل تحقيق طموحاته وإشباع حاجاته في العمل، وأن الفرد يحقق التوافق إلا إذا حقق حاجاته وأكدت على سلوك العامل داخل بيئة العمل، بينما النظرية المادية أكدت أن الإنسان يعمل من أجل الربح الأكبر وأهملت الجوانب النفسية والاجتماعية...الخ لترد عليها نظرية القيمة التي أكدت على العلاقات الإنسانية من تشجيع العاملين على المشاركة في القرارات وتحسين تدفق الاتصال بين الرئيس و المروؤوس لتحقيق الانتماء، وفي الأخير تأتي نظرية منيسوتا التي ركزت على التوافق بين العامل و بيئة العمل، ولكي يكون أداء العامل مرضيا يجب أن تتوافق قدراته مع متطلبات العمل وظروف العمل.

7-1-3 أبعاد التوافق المهني:

* **علاقة المعلم بعمله:** هو اختيار المعلم وتوجيهه الى المهنة التي تتوافق مع قدراته وميوله مما يزيد من إنتاجيته ويحسن توافقه مع العمل ويجنبه الاحباطات والخيبة وفقد الثقة بالنفس في حالة عدم نجاح المؤسسة عملية اختياره وتوجيهه.

* **الحالة الصحية والنفسية للمعلم:** إنّ المجال النفسي لكل معلم في جو المؤسسة يتضمن غيره من الأفراد وخاصة الزملاء وما يجمعه بهم من تفاعل مبنى أساسا على الأخذ والعطاء، التعاون والمنافسة وكلما أمكننا الجمع بينهما واستخدامهما استخداما يضمن سلامة العلاقات المتبادلة ومن ثم توفير الصحة النفسية، كما يمكننا أن نضيف ضرورة إنشاء النوادي وتشجيع النشاط الرياضي والترفيهي وإقامة الرحلات والحفلات الترفيهية مما يساعد على تحسين حالته الصحية والنفسية وعلى زيادة توافقه مع زملائه في العمل.

* **علاقة المعلم بظروف العمل:** ويقصد بظروف العمل الشروط المادية التي يعمل فيها من إضاءة وتهوية ورطوبة ومعدات، علاوة على زيادة رضا المعلم عن عمله وزيادة تكيفه فيه، كما ينبغي على إدارة المؤسسة أن تقوم بدراسة الأسباب الحقيقية التي تؤدي الى بعض المعلمين على اختلاف مستوياتهم الى سوء علاقاتهم بنظام المؤسسة.

* **عوامل خارج العمل:** لا يعتبر المعلم عضوا في مؤسسة العمل فحسب بل هو عنصر في جماعات كثيرة متعددة الأهداف ووجهات النظر، فهو عضو في أسرته ثم فرد في جماعة الشارع أو النادي، وعليه فهو محتاج الى درجة كافية من التوافق النفسي والاجتماعي، وهكذا كلما نجحنا في تحسين علاقات العمل بكل مكونات بيئته السابقة، فإننا نرفع مستوى توافقه وتكيفه المهني إلى أقصى حد ممكن وبالتالي رفع مستوى توافقه العام الى حد كبير. (دحمانى، ذيب، 2018، ص470)

7-1-4 استراتيجيات تحقيق التوافق المهني:

يقترح دحماني، ذيب، (2018) على المنظمة بصفة عامة والإدارة بصفة خاصة. تحقيق الصحة النفسية والتوافق المهني السليم لموظفيها على اختلاف مناصب عملهم وذلك بالعمل على تحقيق مشاعر الأمن والطمأنينة بين الإدارة و العمال والسعي المستمر لمعرفة اتجاهات ودوافع العاملين بالمنظمة وخلق جو للعمل يتصف بالروح المعنوية العالية، العناية التامة بأساليب الاختيار المهني وبالتوجيه المهني للعمال المبتدئين بتدريبهم وذلك بتنظيم عمليات التوجيه الجمعي للعاملين بالمنظمة ومعالجة المشكلات الجماعية، إنشاء الخدمات وتوفير العلاج النفسي للعمال بالإضافة الى العمل على تلافي وتخفيف العوامل التي تؤدي إلى سوء العلاقات بين العمال داخل المنظمة عن طريق تجنب الحوافز القليلة في العمل. (دحماني، ذيب، ص469)

7-2 الالتزام التنظيمي

7-2-1 تعريف الالتزام التنظيمي:

يعرفه أوريلي (1980) بأنه ارتباط نفسي يربط الفرد بمؤسسته ويدفعه للاندماج والعمل فيها وتبني قيمها.

(العبادي، 2000، ص14)

ويعرفه بورتر (1974) بأن الالتزام ليس الحصول على درجة عالية من الرضا النفسي فقط بل وإنما من

أجل المؤسسة سعياً لتحقيق أهدافها، وهو مؤشر ايجابي لوجود درجة عالية من الالتزام لدى الفرد.

(العبادي، 2000، ص14)

ويعرفه بورتر وزملائه (1974) بأنه قوة تطابق الفرد مع منظمته وارتباطها، وان الفرد الذي يظهر مستوى

عال من الولاء والالتزام التنظيمي تجاه منظمته تكون لديه الصفات التالية:

الاعتقاد القوي بقبول أهداف وقيم المنظمة، الاستعداد لبذل أقصى جهد ممكن نيابة عن المنظمة، الرغبة

القوية والإصرار على استمرار عضويته في المنظمة. (نوي، 2009، ص26)

الفصل الأول : تقديم الدراسة

ويرى الحقباني، 2016 أنه الرغبة بالبقاء في العمل داخل المنظمة، والرضا عن بيئة العمل في المنظمة، والتوافق مع أهداف المنظمة، والسعي الى تحقيق أهداف المنظمة، الأمر الذي يولد لديه شعورا بالرغبة القوية بالبقاء بالمنظمة، والتمسك بها وبذل المزيد من الجهد من أجل انجاحها وجعلها منظمة متميزة يفخر ويعتز بالعمل فيه. (الحقباني، 2016، ص53-54)

7-2-2 نظريات الالتزام التنظيمي:

■ **نظرية الالتزام البقائي:** يرى درويش أن هذه النظرية المدخل الأول لدراسة الالتزام التنظيمي واعتمد على مفهوم بيكر 1960، الذي تعرض مقدمه الى الالتزام في السلوك الفردي والالتزام في السلوك التنظيمي، وأطلق عليه الالتزام التنظيمي، وعرف الالتزام بأنه "اندماج الفرد في خط معين من التصرفات الثابتة والمتوافقة ويكون الالتزام درجة ارتباط الفرد بمنظمة معينة"، والالتزام نتيجة لاستثمارات الفرد في المنظمة. وعليه فان نظرية الالتزام البقائي تعمل على بقاء المعلم في المدرسة التي يعمل بها واندماجه من خلال التصرفات الثابتة والمتوافقة، واندماجه في خط معين من التصرفات الثابتة والمتوافقة ويكون درجة ارتباطه بمدرسة معينة.

■ **نظرية المراهنات الجانبية:** أنسب كوهين هذه النظرية الى هوارد بيكر 1960، والتي تعرف بنظرية المراهنات الجانبية، وتعتبر هذه النظرية واحدة من أقدم المحاولات حول مفهوم الالتزام والذي يطرح منظورا شاملا حول علاقة الفرد مع المنظمة، وأن الفرد لن يقدم على ترك المنظمة ولا يغيرها بسهولة حتى إذا ما قدمت له إغراءات أكثر متمثلة في زيادة الأجر فان الالتزام يستخدم للتعبير عن السلوك المتوافق والثابت، فحسب هذه النظرية الثبات خلال فترة معينة من الزمن في نفس المهنة ولن يمارس أي نشاط غير تلك التي كان يقوم بها سابقا، فالسلوك المتوافق يعني الاستجابة للتغيرات التي تحدث في المنظمة.

الفصل الأول : تقديم الدراسة

- **نظرية الواجب:** تطورت هذه النظرية على يدوينر 1982، فقد انتقد وينر المحاولات السابقة لتفسير الالتزام التنظيمي باعتبارها تفسيرات جزية قاصرة عن تقديم فهم شامل للظاهرة، ومن هنا يظهر وينر الى أن الالتزام عملية دافعية معيارية تختلف اختلافا كليا عن التوجهات النفعية، وتتفق الى حد ما مع نظرية التوحد وتعد امتدادا وتطويرا لها.
 - **نظرية التوحد مع المنظمة:** لمارش وسيمون 1958 تشير الى قبول قيم وأهداف الآخرين كما لو كانت هي قيم وأهداف الفرد الخاصة وأن أنماط التوحد هي: التوحد مع المنظمة التي يعمل بها الفرد، التوحد مع جماعات العمل الفردية، التوحد مع الأنشطة أو المهام، التوحد مع المنظمات خارج منظمة الفرد، التوحد مع جماعة المجتمع المحلي، التوحد المهني، التوحد مع جماعة الأسرة.
- (بن علي المعمرية، 2014، ص30-32)

7-2-3 أبعاد الالتزام التنظيمي:

- **الالتزام العاطفي:** عرفه Allen & Meyer 1990 بأنه "مشاعر ايجابية للارتباط والمشاركة فيمنظمة العمل "فهو يعبر عن قوة رغبة الفرد في الاستمرار بالعمل في المنظمة لأنه موافق على أهدافها وقيمها ويريد المشاركة في تحقيق تلك الأهداف، وأحيانا تمر بعض المنظمات بفترات تغيير جوهرية قد تتغير فيها بعض أهداف وقيم المنظمة، وهنا يسأل الفرد نفسه إذا كان باستطاعته التكيف مع الأهداف و القيم الجديدة، فإذا كانت الإجابة نعم فانه يستمر بالمنظمة، أما إذا وجد أنه سيصعب عليه التكيف سيتترك العمل بالمنظمة، فالالتزام العاطفي يشير لرغبة الشخص في الاستمرار في العمل لتوافق أهداف المنظمة مع أهدافه ورغبته في أداء ذلك، فتوافق أهداف الفرد مع أهداف المنظمة يعتبر القوة النسبية لاقتران الفرد بالمنظمة واندماجه بها ورغبته القوية في البقاء فيها.
- **الالتزام الاستمراري:** عرفه Allen & Meyer 1990 بأنه "مدى شعور الموظفين بالالتزام تجاه مؤسستهم بسبب التكاليف التي يشعرون أنها مرتبطة بالمغادرة" فالالتزام المستمر يستند على التزام الفرد بالبقاء

الفصل الأول : تقديم الدراسة

بالمنظمة طالما أنه يحقق منافع، أي التوجه بالمنافع التي يحصل عليها الفرد من عمله الحالي ويمكن أن تتأثر هذه المنافع إذا ترك الفرد المنظمة، ويشير هذا البعد بأن ما يتحكم في درجة التزام الفرد تجاه المنظمة التي يعمل فيها هي القيمة الاستثمارية التي من الممكن أن يحققها لو استمر بالعمل مع المنظمة مقابل ما سيفقده لو قرر الالتحاق بجهات أخرى، فمادامت المنظمة التي يعمل فيها تقدم له المنافع والعوائد ما يفوق ما يمكن أن تقدمه له المنظمات الأخرى فيستمر بالارتباط بها.

▪ **الالتزام المعياري(الأخلاقي):** عرفه Allen & Meyer 1990 بأنه "شعور الموظف بالالتزام بالبقاء مع المنظمة" أي أنه يشير الى شعور الفرد بأنه ملتزم بالبقاء في المنظمة بسبب ضغوط الآخرين، وهذا يعني أنّ الموظف يأخذ في حسابه الى حد كبير ماذا يمكن أن يقوله الآخرون لو ترك العمل؟ واحساس الموظف بالالتزام نحو البقاء في المنظمة غالبا مايعزز هذا الشعور الدعم الجيد من قبل المنظمة لمنسوبيها والسماح لهم بالمشاركة والتفاعل الايجابي. (بولصباغ، بلحاج، كورتل، 2022، ص294)

7-2-4 العوامل المؤثرة في الالتزام التنظيمي:

على الرغم من أهمية الالتزام التنظيمي داخل المؤسسات التربوية، وأن هناك عوامل تزيد من عملية التزام الأفراد داخل مؤسساتهم، إلا أنّ هناك عددا من العوامل التي تؤثر على مستويات الالتزام التنظيمي، فبعضها عوامل تتعلق بالبيئة الخارجية للمنظمة كظروف سوق العمل وفرص الاختيار على اتجاهات الأفراد، وبالتالي تؤثر على درجة الالتزام التنظيمي خاصة في الأيام الأولى لبدء العمل، وبعضها يتعلق بخصائص الفرد مثل عمر الفرد داخل المؤسسة، وهو أحد المتغيرات الشخصية التي تؤثر في مستوى الالتزام التنظيمي، الجنس كما يرى البعض أنه كلما ارتفع التأهيل العلمي للمرأة ارتفع معدل الالتزام لديها، وكلما زادت سنوات الخدمة للعامل في المؤسسة، تزداد معها الخبرة العملية لديه في كيفية أداء المهام وإتقانه، كما أكدت غالبية الدراسات على وجود ارتباط بين المؤهل العلمي للموظف ومعدل التزامه التنظيمي وذلك راجع لارتفاع معدلات وطموحات الفرد المؤهل، وكلما ارتفع المستوى الوظيفي للفرد تراجع معدل التزامه، بالإضافة الى

الفصل الأول : تقديم الدراسة

الراتب فهو أحد المتغيرات المؤثرة على إحساس العاملين بالالتزام، وبعضها عوامل متعلقة بالبيئة الداخلية مثل المناخ التنظيمي ونمط القيادة و الثقافة التنظيمية. (بن معتوق، 2022، ص701)

7-3 نظام الدوامين:

يعد نظام الدوامين آلية تنظيمية تعتمد على المؤسسات ذات القدرة الاستيعابية المحدودة والتي تعاني من ضغط سكاني مرتفع في المناطق الحضرية نقص في الهياكل القاعدية.

أن نظام الدوامين في التعليم الابتدائي يقوم على تقسيم اليوم الدراسي إلى فترتين صباحية ومساءلية، تتناوب فيهما مجموعتان من التلاميذ على التعلم داخل نفس الفضاءات، كما يهدف هذا النظام إلى رفع القدرة الاستيعابية للمؤسسة التعليمية، تحقيق التوازن العددي داخل القسم مما يسهم في تحسين جودة التعلم و تقليل الاكتظاظ داخل الحجرات، وتعزيز فرص التمدد خصوصاً في المناطق ذات الكثافة السكانية المرتفعة أو في المدن الكبرى حيث عدد التلاميذ يتجاوز الطاقة الاستيعابية للمؤسسة، إلا أن هذا النظام يرهق المشرفين التربويين بسبب مضاعفة الزمن المدرسي، ويضعف التفاعل الأسري مع المسار الدراسي للتلاميذ خاصة في الفترات المسائية، بالإضافة إلى تقليص زمن الأنشطة اللاصفية و الرياضية و الثقافية بسبب ضعف الوقت، ويظهر في تراجع التركيز و الإحساس بالإرهاق لدى التلاميذ الذين يدرسون في الفترة المسائية خاصة في فصل الصيف.

إنّ نظام الدوامين يؤثر على التوافق المهني والانسجام داخل الفريق التربوي، إذ يضعف فرص التواصل والتنسيق، وهذا يعيق العمل الجماعي والبناء المشترك للأنشطة التربوية والتبادل البيداغوجي الذي يعتبر جوهرية في تطوير الممارسات التعليمية.

كما يؤثر نظام الدوامين على التزام التنظيمي للأستاذ فهو يتأثر مباشرة بهذا النظام الذي يفرض عليه إعادة ترتيب التزاماته الزمنية والمهنية، وفق جدول مزدوج قد لا يتوافق دائماً مع ظروفه الاجتماعية والنفسية ، وقد يؤدي هذا إلى ضعف الانتماء للمؤسسة بسبب شعوره بالضغط الدائم في توزيع مهامه، وكذا تراجع

الفصل الأول : تقديم الدراسة

التحفيز الداخلي بسبب تذبذب الاستقرار في توقيت العمل، خاصة في المؤسسات التي تحدث تغييرات مستمرة في توزيع الدوامات.

وفي الأخير يبدو أن هذا النظام حلا عمليا لمواجهة الاكتظاظ إلا أن تطبيقه يفرز تحديات عميقة على مستوى التوافق المهني والالتزام التنظيمي حيث يتطلب جهدا تنظيميا إضافيا لضبط الجداول الزمنية، توزيع الموارد البشرية وضمان التنسيق بين مختلف الفرق التربوية.

- المنشور الوزاري رقم 956/و.ت.و.أ.ع/المؤرخ في 15/07/2008 المتعلق بتنظيم نظام الدوامين.
- المنشور الوزاري رقم 138/2.0.0/2009 خاص بتنظيم الدراسة في مرحلة التعليم الابتدائي.

خلاصة:

وبعد ضبط المفاهيم الاجرائية للدراسة انطلاقا من تساؤلاتنا وفرضياتنا البحثية حاولنا عرض مجموعة من الدراسات السابقة والتعقيب عليها والتطرق الى متغيرات الدراسة حيث حاولنا التعريف بالمتغيرات وعرض اهم النظريات وعناصر وخصائص المتغيرات المدروسة لتعميق الفهم.

الفصل الثاني:

الإجراءات المنهجية للدراسة

- تمهيد

1. المنهج المستخدم في الدراسة.

2. الدراسة الأساسية.

1-2 الإطار المكاني للدراسة.

2-2 الإطار الزمني.

3-2 الإطار البشري.

4-2 أداة الدراسة.

5-2 الأساليب الإحصائية.

- خلاصة

تمهيد:

نعرض في هذا الفصل توصيفا شاملا لإجراءات الدراسة الميدانية التي قامت بها الباحثة بعد جمع للمعلومات من الجانب النظري لموضوع التوافق المهني وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم الابتدائي العاملين بنظام الدوامين لولاية سعيدة. حيث خصصت الباحثة فيه عرض الإجراءات المنهجية للدراسة والتي تشمل المنهج المتبع وكيفية اختيار العينة وأدوات الدراسة ونتائج الدراسة الاستطلاعية، ثم في الأخير أساليب التحليل الإحصائي للنتائج التي أسفرت عنها الدراسة:

1. المنهج المستخدم في الدراسة:

المنهج هو مجموعة من العمليات والخطوات التي يتبعها الباحث بغية تحقيق بحثه وبالتالي فهو الذي يساعد الباحث في ضبط أبعاد ومساغي وأسئلة وفروض البحث. (زرواتي، 2008، ص176)

إن اختيار منهج البحث يعتبر من أهم البحث العلمي ويعني يجب اتباعه بغية الكشف عن العلاقات العامة والجوهرية والضرورية التي تخضع لها ظواهر موضوع الدراسة. (سلاطنية، 2004، ص27)

وعليه فالارتباط معناه دراسة العلاقات المحتملة بين حدثين أو أكثر يتعلق الأمر أساسا بالنظر فيما إذا كان التغير في حدث ما يصاحبه في الحدث أو الأحداث الأخرى. (بوحفص، 2011، ص27)

وتماشيا مع طبيعة الموضوع استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، نظراً لملائمته لطبيعة الدراسة الحالية، الذي يعتبر طريقة لوصف العلاقة وتفسيرها والربط بين مدلولاتها للوصول إلى النتائج التي تفيد في الفهم الصحيح للدراسة.

2. الدراسة الأساسية:

قد شرعت الطالبة في تطبيق مقاييسها في الدراسة الأساسية مباشرة لأنه اعتمدنا على مقاييس جاهزة (مقياس التوافق المهني، ومقياس الالتزام التنظيمي) ولم نكن بحاجة لاختبار خصائصها السيكمترية من الصدق والثبات.

2-1 الإطار الزمني:

أجريت الدراسة الأساسية من: 2025/01/26 الى غاية: 2025/03/10.

2-2 الإطار المكاني:

تمت الدراسة الميدانية على مستوى ابتدائيات العاملة بنظام الدوامين وبالضبط ابتدائية مرزوق بن ديدة وابتدائية رماس كروم -سعيدة-.

- ابتدائية مرزوق بن ديدة: تم تدشينها سنة 1977 ببلدية سعيدة، تقدر مساحة المدرسة ب 3500م² المبنية 2250م² بها ساحة كبيرة، وتحتوي على 13 قاعة للدراسة، مكتب للمديرة ومكتب للمشرفين، مطعم، دورة مياه للإناث وأخرى للذكور، وسكن وظيفي خاص بالمديرة، تضم 18 أستاذ(ة) منهم: (13 لغة عربية، 2 لغة فرنسية، 2 لغة انجليزية، 1 تربية بدنية) 05 مشرفين. يؤطرون 346 تلميذ منهم 180 إناث و166 ذكور.

*ابتدائية رماس كروم: تم تدشينها سنة 1983 ببلدية سعيدة، تقدر مساحة المدرسة ب 5000م² ، المبنية 2064م² بها ساحة كبيرة، وتحتوي على 13 قاعة للدراسة، مكتب للمديرة ومكتب للمشرفين، مطعم، دورة مياه للإناث وأخرى للذكور، وسكن وظيفي خاص بالمديرة، تضم 18 أستاذ(ة) منهم: (13 لغة عربية، 2 لغة فرنسية، 2 لغة انجليزية، 1 تربية بدنية) 07 مشرفين. يؤطرون 400 تلميذ منهم 202 إناث و198 ذكور.

2-3 الإطار البشري:

2-3-1 مجتمع الدراسة: 36 أستاذ التعليم الابتدائي موزعين كالتالي:

18 أستاذ التعليم الابتدائي بمدرسة مرزوق بن ديدة. 18 أستاذ التعليم الابتدائي بمدرسة رماس كروم.

2-3-2 عينة الدراسة: ضمت عينة الدراسة جميع وحدات المجتمع الأصلي للدراسة وهم أساتذة المدرسة

الابتدائية رماس كروم ومرزوق بن ديدة العاملين بنظام الدوامين لولاية سعيدة. والبالغ عددهم 36 أستاذ

الفصل الثاني: الإجراءات المنهجية للدراسة

وأستاذة من مختلف الفئات العمرية والمؤهلات العلمية والرتب والخبرة المهنية من كلا الجنسين في الجداول الموالية. تم اختيارهم بطريقة قصدية من العاملين في نظام الدوامين.

2-3-3 الخصائص الشخصية للعينة:

الجنس:

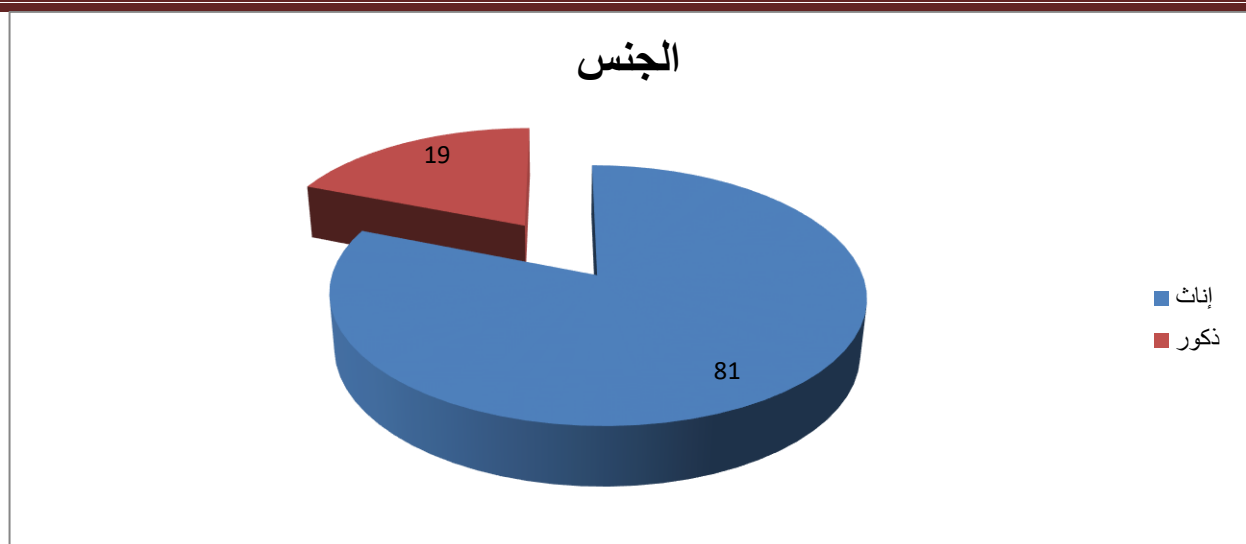
يمكن توضيح خصائص أفراد عينة الدراسة حسب الجداول التالي:

❖ الجدول رقم (01) يوضح خصائص أفراد العينة حسب الجنس

خصائص العينة		التكرار	النسبة المئوية
الجنس	إناث	29	81%
	ذكور	7	19%
المجموع		36	100%

يبين الجدول أعلاه توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس إذ يتضح أن عدد الأساتذة الذكور بلغ (7) بنسبة (19%) بينما نجد أن الأساتذة الإناث والذين قدر عددهن بـ (29) أستاذة بنسبة (81%) وهذا ما يعني ارتفاع نسبة الإناث بالمدارس الابتدائية لنظام الدوامين لولاية سعيدة مقارنة بالذكور لتفضيل المرأة لمهنة التعليم أكثر من الرجل.

فعينة الدراسة كانت أغلبها إناث ما يعكس طبيعة تكوين أعضاء هيئة التدريس في المرحلة الابتدائية خاصة في نظام الدوامين لتفضيله من قبل المعلمة لكونها زوجة وأم عاملة، حيث يلاحظ في كثير من المؤسسات التعليمية أن إقبال عدد الإناث يفوق عدد الذكور على مهنة التعليم لأنه السلك الوحيد الذي يمكن من خلاله المرأة أن تلعب دورا في نفس الوقت وهما الأم والمربية.



الشكل رقم (01) يوضح خصائص أفراد العينة حسب الجنس

العمر:

يمكن توضيح خصائص أفراد عينة الدراسة حسب الجداول التالي:

❖ الجدول رقم (02) يوضح خصائص أفراد العينة حسب العمر

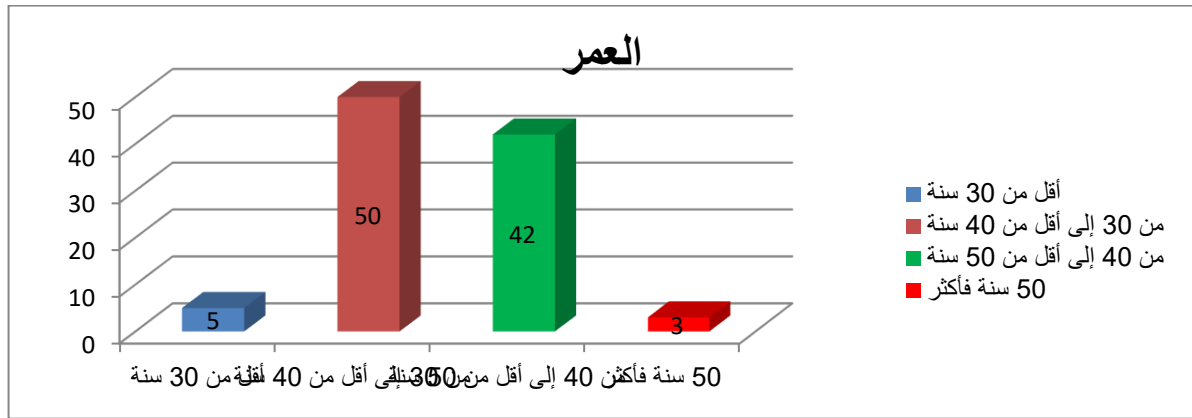
أقل من 30 سنة	من 30 إلى أقل من 40 سنة	من 40 إلى أقل من 50 سنة	50 سنة فأكثر	المجموع
2	18	15	1	36
5%	50%	42%	3%	100%

يبين الجدول أعلاه توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير العمر إذ يتضح أن اغلب الأساتذة أعمارهم كانت تتراوح ما بين 30 إلى 40 سنة حيث بلغ عددهم (18) أستاذ ما يمثل نسبة (50%) أي نصف أفراد العينة، يليهم الأساتذة الذين أعمارهم ما بين 40 إلى أقل من 50 سنة بعددهم البالغ (15) أستاذ وبنسبة (42%)، ثم نجد أن الأساتذة الأقل من 30 سن بلغ عددهم (2) بنسبة (5%)، وأخيرا أقل فئة كانت للأستاذ الذي فاق عمره 50 سنة بنسبة (3%)

ويُفسّر هذا التوزيع العمري بحقيقة مفادها أن الدخول إلى مهنة مدرس المرحلة الابتدائية، غالباً ما يتأخر بسبب صعوبات التوظيف التي يواجهها خريجو الجامعات، لأن العديد منهم يضطرون إلى الانتظار

الفصل الثاني :الإجراءات المنهجية للدراسة

لسنوات بعد التخرج قبل أن يحصلوا على وظيفة دائمة. ويرجع ذلك إلى عدد من العوامل، بما في ذلك العدد المحدود من الوظائف المتاحة في قطاع التعليم، وتعقيد عمليات التوظيف، والعدد المتزايد من الخريجين مقارنة بفرص العمل المتاحة. ولذلك فإن معظم المعلمين يبدأون نشاطهم المهني بعد سن الثلاثين، وهو ما يفسر النسب المئوية لهذه الفئة العمرية.



الشكل رقم (02) يوضح خصائص أفراد العينة حسب العمر

المستوى التعليمي:

يمكن توضيح خصائص أفراد عينة الدراسة حسب الجداول التالي:

❖ الجدول رقم (03) يوضح خصائص أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

دون الليسانس	شهادات الدراسات أو الليسانس	ماستر أو ماجستير	أخرى	المجموع
1	26	7	2	36
%3	%72	%20	%5	%100

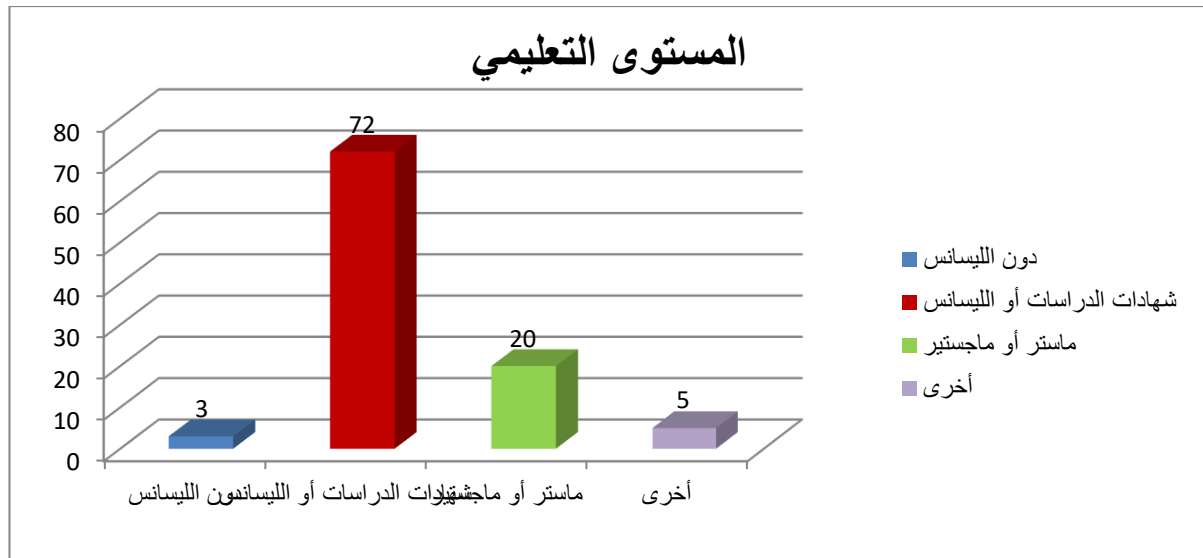
يبين الجدول أعلاه توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي إذ يتضح أن أغلب

الأساتذة حاملين لشهادات الدراسات أو الليسانس حيث بلغ عددهم (26) أستاذ ما يمثل نسبة (72%)، يليهم

الفصل الثاني: الإجراءات المنهجية للدراسة

الأساتذة الحاملين لشهادة ماستر أو ماجستير بعددهم البالغ (7) أساتذة وبنسبة (20%)، ثم نجد أن الأساتذة الذين أشاروا إلى أن حاملين لشهادات أخرى بلغ عددهم (2) بنسبة (5%)، وأخيرا أقل فئة كانت للأستاذ الذي هو دون الليسانس بنسبة (3%)

نلاحظ 97% من الإناث لديهم مستوى تعليمي مرتفع ما يعزى إلى التغيرات في سياسات التشغيل في قطاع التعليم، والتي تتطلب الآن حصول الراغبين في دخول مهنة التدريس الحصول على شهادات جامعية وتطوير الأساليب التربوية والحاجة المتزايدة إلى المهارات الأكاديمية المتقدمة.



الشكل رقم (03) يوضح خصائص أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

الخبرة:

يمكن توضيح خصائص أفراد عينة الدراسة حسب الجداول التالي:

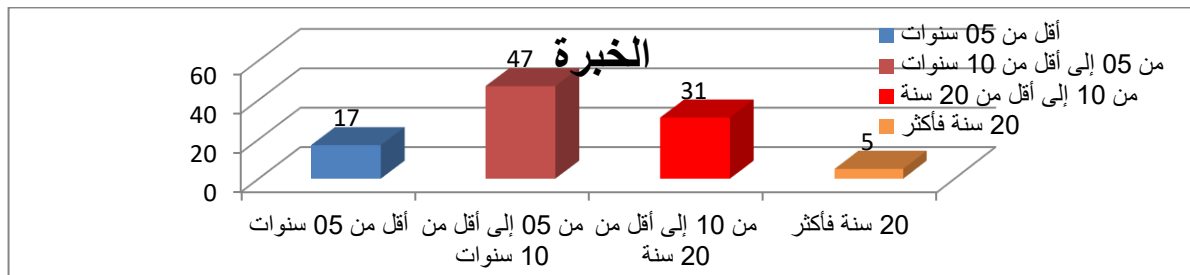
الجدول رقم (04) يوضح خصائص أفراد العينة حسب الخبرة

أقل من 05 سنوات	من 05 إلى أقل من 10 سنوات	من 10 إلى أقل من 20 سنة	20 سنة فأكثر	المجموع
6	17	11	2	36
17%	47%	31%	5%	100%

الفصل الثاني: الإجراءات المنهجية للدراسة

يبين الجدول أعلاه توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الخبرة إذ يتضح أن أغلب الأساتذة كانت خبرتهم تتراوح ما بين 5 إلى أقل من 10 سنوات حيث بلغ عددهم (17) أستاذ ما يمثل نسبة (47%)، يليهم الأساتذة الحاملين الذين قدرت خبرتهم بـ 10 إلى أقل من 20 سنة بعددهم البالغ (11) أستاذ وبنسبة (31%)، ثم نجد أن الأساتذة الذين خبرتهم كانت أقل من 5 سنوات بلغ عددهم (6) بنسبة (17%)، وأخيرا أقل فئة كانت للأساتذة الذين فاقت خبرتهم 20 سنة حيث بلغ عددهم (2) والذي يمثل ما نسبته (5%) من مجموع أفراد العينة.

فطبيعة التحولات التي شهدتها قطاع التعليم في السنوات الأخيرة خاصة فيما يتعلق بتوسع فرص العمل بسبب الطلب المتزايد على التعليم، والمسابقات الوطنية المصاحبة لها والتي مكنت عددا كبيرا من خريجي الجامعات من ممارسة مهنة التدريس، وخاصة أولئك الذين هم في بداية حياتهم المهنية أو في منتصفها. وقد ساهم تجديد الموارد البشرية وتقاعد عدد من المعلمين ذوي الخبرة العالية في ظهور مجموعات أقل خبرة في التعليم الابتدائي.



الشكل رقم (04) يوضح خصائص أفراد العينة حسب الخبرة

الوظيفة:

يمكن توضيح خصائص أفراد عينة الدراسة حسب الجداول التالي:

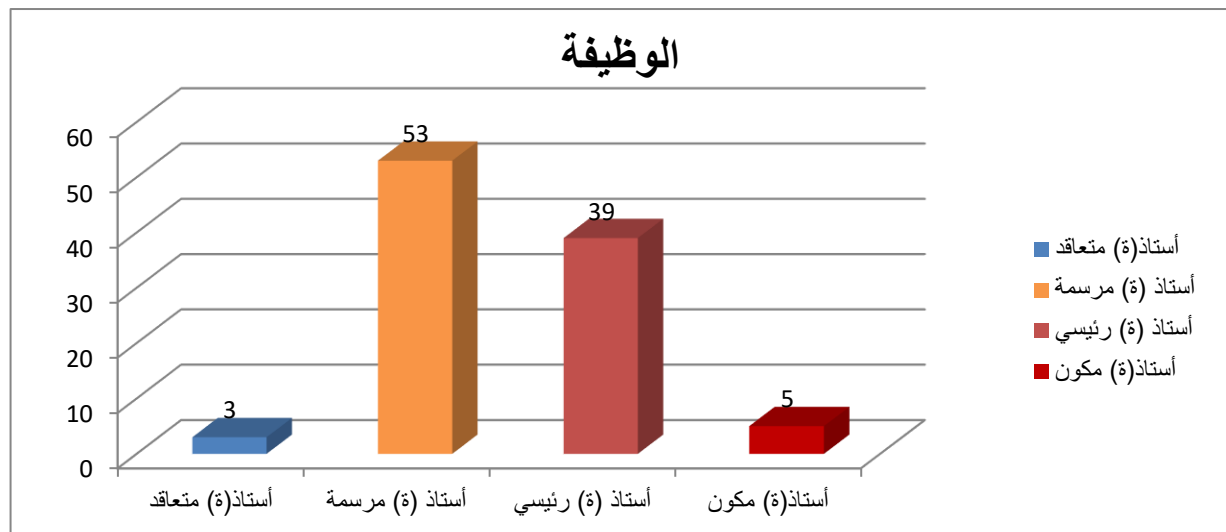
❖ الجدول رقم (05) يوضح خصائص أفراد العينة حسب الوظيفة

أستاذ (ة) متعاقد	أستاذ (ة) مرسمة	أستاذ (ة) رئيسي	أستاذ (ة) مكون	المجموع
1	19	14	2	36
3%	53%	39%	5%	100%

الفصل الثاني: الإجراءات المنهجية للدراسة

يبين الجدول أعلاه توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الوظيفة إذ يتضح أن أغلب الأساتذة هم أساتذة مرسمين حيث بلغ عددهم (19) أستاذ ما يمثل نسبة (53%)، يليهم الأساتذة الرئيسيين بعددهم البالغ (14) أستاذ وبنسبة (39%)، ثم نجد أن الأساتذة المكونين قد بلغ عددهم (2) بنسبة (1%)، وأخيراً أقل فئة كانت للأساتذة المتعاقدين بنسبة (3%)

ويرجع هذا الاتجاه إلى أن مهنة التدريس في السياق الحالي أصبحت تعتمد بشكل متزايد على التوظيف الدائم، استجابة لضرورة ضمان استمرارية التعليم واستقراره داخل المؤسسات التعليمية، على المستوى الابتدائي، الأمر الذي يتطلب بناء علاقات طويلة الأمد بين المعلم والطالب، ويرتكز على تراكم الخبرات التربوية والتعليمية.



الشكل رقم (05) يوضح خصائص أفراد العينة حسب الوظيفة

2-4 أدوات الدراسة:

اشتملت الأدوات المستخدمة في هذه الدراسة على مقياسين وهما مقياس التوافق المهني ويحتوي على (51) عبارة لمقياس أربع أبعاد وهي علاقة المعلم بعمله - الحالة الصحية والنفسية للمعلم - علاقة المعلم بظروف عمله - عوامل خارج العمل تؤثر على المعلم ومقياس الالتزام التنظيمي ويحتوي على 4 أبعاد هي: الالتزام العاطفي، الالتزام المستمر، الالتزام المعياري وعدد بنوده 15 بند.

2-4-1 وصف الأدوات

اعتمدت في هذه الدراسة على مقياس التوافق المهني الذي أعدته الباحثة عبيد إيمان محمود (2014)، كما اعتمدت أيضا على مقياس الالتزام التنظيمي الذي أعده الباحث خطارة رشيد في دراسته: تحت عنوان " الذكاء الانفعالي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى معلمي التعليم الابتدائي " (2019) المكيف من مقياس الالتزام التنظيمي CommitmentScal Organizational الذي أعده الباحثان Allen and meyer (1990) وهو ما سنتطرق إليه بالتفصيل

❖ مقياس التوافق المهني:

أ. وصف المقياس

يتكون مقياس التوافق المهني من (51) عبارة لقياس أربع أبعاد تمثل التوافق المهني وهي:

- البعد الأول: علاقة المعلم بعمله ويتكون من (15) عبارة والمراد به " قدرة المعلم على التعامل مع الرئيس والزملاء والشعور بالرضا عن الراتب".

- البعد الثاني: الحالة الصحية والنفسية للمعلم ويتكون من (15) عبارة والمراد به " إصابة المعلم ببعض الأمراض والإصابات التي تؤثر على العمل، وشعوره بالقدرة على العمل وهل هو متقبل وضعه كمعلم وهل مستوى الطلاب داخل الفصل يؤثر على حالته النفسية أم لا "

- البعد الثالث: علاقة المعلم بظروف عمله ويتكون من (11) عبارة والمراد به " علاقة المعلم بالظروف الفيزيائية للعمل مثل: التهوية، الحرارة، الإضاءة، الضوضاء"

- البعد الرابع: عوامل خارج العمل تؤثر على المعلم ويتكون من (10) عبارات والمراد به " علاقات المعلم مع الأسرة، جماعة الشارع، والمسجد والمقهى والأصدقاء"

والجدول التالي يوضح ماتم ذكره سابقا

الجدول رقم (06) يوضح أبعاد وعبارات مقياس التوافق المهني:

الأبعاد	العبارات
البعد الأول: علاقة المعلم بعمله	2-8-11-16-20-24-27-30-32-35-38-40-43-47-50.
البعد الثاني: الحالة الصحية والنفسية للمعلم	1-4-6-9-12-15-19-23-28-34-37-42-45-48-49.
البعد الثالث: علاقة المعلم بظروف عمله	3-7-10-14-18-22-25-29-31-36-39.
البعد الرابع: عوامل خارج العمل	5-13-17-21-26-33-41-44-46-51.

ويشمل مقياس التوافق المهني على عبارات موجبة وأخرى سالبة كما هو موضح في الجدول أدناه

❖ الجدول رقم (07) يوضح العبارات الموجبة والسالبة لمقياس التوافق المهني:

العبارات	أرقام العبارات
العبارات الموجبة	1-4-6-9-11-12-15-19-21-26-27-29-31-32-33-35-36-38-39-40-44-47-50
العبارات السالبة	3-5-7-8-10-13-14-16-17-18-20-22-23-24-25-28-30-34-37-41-42-43-45-46-48-49-51

أما بالنسبة للأوزان في حالات العبارات الموجبة والسالبة فهي كما هو موضح في الجدول أدناه.

الجدول رقم (08) يوضح بدائل وأوزان العبارات الموجبة والسالبة لمقياس التوافق المهني:

البدائل	الأوزان الموجبة	الأوزان السالبة
دائما	3	1
أحيانا	2	2
ناذرا	1	3

ب. الخصائص السيكومترية للمقياس

ثم تقنين مقياس التوافق المهني بعمل الصدق والثبات، ويتضح فيما يلي:

ب-1 صدق المقياس

أولاً : صدق المحتوى

ويعرف أيضاً بصدق المضمون، واستخدمت الباحثة هذا الأسلوب لدراسة المدى الذي تبلغه مفردات المقياس في قياس ما وضع لقياسه، وتم اللجوء إلى صدق المحكمين، وذلك بعرض مقياس التوافق المهني في صورته الأولية، متضمناً تعريف التوافق المهني بشكل عام، وتعريفاً إجرائياً لكل بعد من أبعاده على مجموعة من المحكمين، وذلك بتوزيعه على لجنة تضم تسعة من أساتذة علم النفس و الصحة النفسية، وقد طلب منهم إبداء الرأي حول ملائمة العبارات للمقياس، وملائمتها للبعد الذي تقيسه، ولقد حددت نسبة الاتفاق % 80 من آراء المحكمين في مدى قبول العبارة، وبعد التحكيم تم تعديل البعض، وأصبح المقياس في صورته النهائية (51) عبارة، وله أربع أبعاد.

ثانياً: الصدق باستخدام الاتساق الداخلي

تم حسابه عن طريق إيجاد معامل الارتباط بين العبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه وكذلك ارتباطها بالدرجة الكلية للمقياس. حيث أن جميع معاملات الارتباط عند مستوى (0.01) والذي يؤكد صدق الاتساق الداخلي للاستبانة وأن المحاور تتسق مع المقياس ككل حيث تتراوح معاملات الارتباط بين: (0.54-0.77) وجميعها دالة عند مستوى (0.01) مما يشير إلى أن هناك اتساقاً بين جميع أبعاد المقياس، وأنه بوجه عام صادق في قياس ما وضع لقياسه.

ثالثاً: صدق المقارنة الطرفية (الصدق التمييزي)

إنّ الصدق التمييزي يقصد به المقارنة بين الفئة العليا (أعلى من 25%) من أفراد العينة الدنيا (أقل من 25%) من أفراد العينة على أبعاد المقياس والمجموع الكلي للمقياس. حيث أن جميع قيم "ت" دالة إحصائياً عند مستوى (0.01) والذي يدل على الصدق التمييزي لأبعاد المقياس والمقياس ككل وهذا يؤكد صلاحية المقياس للتطبيق.

ب-2 ثبات المقياس

قامت الباحثة بحساب ثبات المقياس بطريقتين هما: طريقة ألفا كرونباخ وطريقة التجزئة النصفية لمحاوّر المقياس والمقياس ككل حيث أن جميع معاملات الثبات مرتفعة والذي يؤكد ثبات المقياس وذلك من خلال أن قيم معاملات ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية كانت مرتفعة، وبذلك فإنّ الأداة المستخدمة تتميز بالصدق والثبات ويمكن استخدامها علمياً.

الجدول رقم (09) يوضح معاملات الثبات لأبعاد المقياس والمقياس ككل

البعد	معامل ألفا كرونباخ	التجزئة النصفية (سبيرمان براون)
الأول	0.72	0.71
الثاني	0.73	0.72
الثالث	0.75	0.72
الرابع	0.78	0.74
المقياس ككل	0.91	0.89

❖ مقياس الالتزام التنظيمي:

أ. وصف المقياس

مقياس الالتزام التنظيمي في صورته الأصلية يحتوي على 24 بنداً موزعة بالتساوي على ثلاثة أبعاد هي على التوالي الالتزام العاطفي، الالتزام المستمر والالتزام المعياري، أي بمعدل 8 بنود لكل بعد، ثم عدل ذلك سنة 1991، 1993، 1997 من طرف " ألن وماير وسميث " واستخدم في عدة دراسات ليصبح يحتوي على 18 بنداً. (Shafik& Rana ,2016,p 09)

أما الاختبار المعتمد في دراستي هو الاختبار المكيف من طرف الباحث خطارة رشيد (2019) عن " ألن وماير " (1990) فهو يحتوي على 15 بند موزعة بالتساوي على الأبعاد الثلاثة للالتزام التنظيمي (العاطفي، المستمر والمعياري) أي بمعدل 5 بنود لكل بعد. وذلك بعد عرضه على مجموعة من الأساتذة المحكمين من جامعة الجزائر 2 أبو القاسم سعد الله، وتم تعديل بعض البنود وحذف البعض الآخر.

- **بعد الالتزام العاطفي:** ويعبر عن تمسك كبير بالمنظمة وقبول الفرد لأهدافها وقيمها، والتأثر بها، هذا الالتزام ناتج عن أحساس وتأثر شخصي بالمنظمة، فهو ارتباط نفسي للفرد بمنظمتها، ويتميز بإيمان قوي بأهداف وقيم المنظمة والإرادة لبذل جهد كبير في سبيلها، وحب البقاء للعمل فيها. ويقاس عن طريق مجموع الدرجات التي يتحصل عليها الفرد على هذا البعد (Affective Commitment Scale) ممثل بالبنود من 1 إلى 5.

- **بعد الالتزام المستمر:** ويعبر عن الرغبة بالاستمرار في العمل بالمنظمة والبقاء كعضو فيها، وذلك لعدم القدرة على التضحية بها بسبب ارتفاع التكاليف المترتبة على ذلك. وقد بدأت دراسته مع أبحاث بيكر (Beker) ثم تناوله بالدراسة ألن وماير (Allen et Meyer) اللذان رأيا بأنه يرتبط باستثمار العامل في المنظمة، هذا الاستثمار ذو قيمة كبيرة سيضيع لو أن العامل غادر المؤسسة. ويقاس عن طريق مجموع

الفصل الثاني: الإجراءات المنهجية للدراسة

الدرجات التي يتحصل عليها الفرد على هذا البعد (CommitmentScale Continuance) ممثل بالبند من 06 إلى 10.

- **بعد الالتزام المعياري:** ويعبر عن الالتزام الأدبي والشخصي بالتمسك بقيم وأهداف المنظمة، ويكون ناتجا عن التأثير بالقيم الاجتماعية الثقافية الدينية، أي أنه يمثل مجمل الضغوط المعيارية الداخلية التي تدفع الفرد للعمل في سبيل تحقيق أهداف المنظمة. ويقاس عن طريق مجموع الدرجات التي يتحصل عليها الفرد على هذا البعد (Normative Commitmentscale) ممثل بالبند من 11 إلى 15.

والجدول التالي يوضح ماتم ذكره سابقا

❖ الجدول رقم (10) يوضح أبعاد وفقرات مقياس الالتزام التنظيمي:

الأبعاد	العبارات
بعد الالتزام العاطفي	1-2-3-4-5.
بعد الالتزام المستمر	6-7-8-9-10.
بعد الالتزام المعياري	11-12-13-14-15.

ويشمل مقياس الالتزام التنظيمي عبارات موجبة وأخرى سالبة كما هو موضح في الجدول أدناه.

الجدول رقم (11) يوضح العبارات الموجبة والسالبة لمقياس الالتزام التنظيمي:

الفقرات	العبارات
الفقرات الموجبة	1-2-3-4-5-6-7-8-9-10-11-12-13-14-15.
الفقرات السالبة	4-8-11.

أما بالنسبة للأوزان في حالات العبارات الموجبة والسالبة فهي كما هو موضح في الجدول أدناه.

الفصل الثاني :الإجراءات المنهجية للدراسة

الجدول رقم (12) يوضح بدائل وأوزان العبارات الموجبة والسالبة لمقياس الالتزام التنظيمي:

البدائل	الأوزان الموجبة	الأوزان السالبة
موافق بشدة	75	15
موافق	60	30
محايد	45	45
غير موافق	30	60
غير موافق بشدة	15	75

ب. الخصائص السيكمترية للمقياس

ب - 1 صدق المقياس

- صدق الاتساق الداخلي:

تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل بعد من أبعاد المقياس، ودرجات البنود المكونة له حيث أن معاملات الارتباط لدى العينة الاستطلاعية (ن = 50) تتراوح بين 0.909 - 0.986 للبنود المكونة للمقياس وأبعاده، وهي دالة كلها عند مستوى 0.01 ومعاملات الارتباط المحصل عليها هي معاملات الصدق، وتشير كلها إلى صدق المقياس.

-الصدق البنائي:

تم حساب معاملات الارتباط بين درجة الارتباط بين درجة كل بعد من أبعاد المقياس، والدرجة الكلية للمقياس فجاءت معاملات الارتباط لدى العينة الاستطلاعية (ن = 50) تتراوح بين 0.987-0.995 , وهي دالة كلها عند مستوى 0.01 ومعاملات الارتباط المحصل عليها هي معاملات الصدق، وتشير كلها إلى صدق المقياس.

ب - 2 ثبات المقياس:

تم حساب الثبات للمقياس من طرف " ألن وماير" فبلغ معامل ألفا للمقياس 0.87 (Shafik& Rana, 2016, p09) وفي الدراسة الحالية تحقق الباحث خطارة رشيد (2019) من ثبات الاختبار بطريقتين وهما التجزئة النصفية وطريقة معامل ألفا كرونباخ فتحصل على النتائج التالية للعينة الاستطلاعية (ن=50) تتراوح بين 0.953-0.987 للأبعاد المكونة للمقياس، الالتزام العاطفي ثباته 0.948 والالتزام المستمر ثباته 0.984 والالتزام المعياري ثباته 0.986 وهي دالة كلها عند مستوى 0.01 ومعاملات الارتباط المحصل عليها بعد تعديلها بمعادلة سبيرمان براون هي معاملات الثبات، وتشير كلها مجتمعة إلى ثبات المقياس. وأما قيم معامل ألفا كرونباخ للأبعاد المكونة للمقياس تتراوح بين 0.964 - 0.977 وهي قيم عالية تشير كلها مجتمعة إلى ثبات المقياس.

❖ إجراءات تطبيق الأدوات:

تم إتباع مجموعة من الإجراءات المنهجية لضمان جمع البيانات بشكل دقيق وموضوعي، مما يساعد في تحقيق أهداف الدراسة المتعلقة بالتوافق المهني والالتزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم الابتدائي، حيث قسمت هذه الدراسة على عينة مكونة من (36) أستاذ وأستاذة خلال العام الدراسي 2024/2025، في الفترة الممتدة من 26/01/2025 إلى 10/03/2025 وقد تم استرجاع (36) استمارة ولم يتم استبعاد أي منها أي كلها صالحة وفيما يلي خطوات التطبيق:

- تم ضبط أدوات مقياس التوافق المهني ومقياس الالتزام التنظيمي بناء على وملاءمتها للموضوع.
- تم الحصول على الموافقة الرسمية من إدارة المؤسسات التعليمية لضمان سهولة الوصول إلى الأساتذة.
- تم اختيار المؤسسات المعنية بالتطبيق وفق عاملين أساسيين: 1/نظام الدوامين. 2/حسن الاستقبال.
- تم اختيار عينة قصدية من أساتذة مرحلة التعليم الابتدائي.

الفصل الثاني: الإجراءات المنهجية للدراسة

- تم شرح أهداف الدراسة للأساتذة المشاركين والتأكيد على سرية المعلومات لضمان إجابات صادقة وموضوعية.
- الشروع في التطبيق من خلال توزيع مقياس التوافق المهني ومقياس الالتزام التنظيمي على الأساتذة.
- توضيح طريقة الإجابة على الاستبيان للأساتذ ويعتمد الأمر على وجهة نظرهم الشخصية.
- مراجعة الاستبيانات للتأكد من عدم وجود إجابات غير مكتملة قد تؤثر على دقة التحليل.
- تم ترميز البيانات وإدخالها في برنامج التحليل الإحصائي SPSS في نسخته (26) لاستخراج النتائج المتعلقة بالتحقق من صحة الفرضيات.

3- الأساليب الإحصائية:

- لتحليل البيانات المتعلقة بالدراسة الحالية تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية التي تساعد في وصف البيانات، واختبار صدق وثبات المقياس، وكذلك التحقق من دلالة الفروق بين المجموعات المختلفة وهي:
- التكرارات.
 - النسبة المئوية.
 - معامل ارتباط بيرسون.
 - المتوسط الحسابي.
 - الانحراف المعياري.
 - اختبار "ت" لدلالة الفروق بين عينتين مستقلتين.
 - تحليل التباين الأحادي ANOVA.

تم التطرق في هذا الفصل إلى المراحل الأساسية للجانب الميداني للدراسة وهي الخطوات المنهجية التي اعتمدها في الدراسة الحالية بدءًا بتحديد المنهج المناسب لهذه الدراسة وهو المنهج الوصفي التحليلي، ثم بعد تحديد مجالات الدراسة الزماني والمكاني باشرنا مجموعة من الخطوات المنهجية والتقنيات والأساليب الغحصائية وهذا بغية الوصول إلى النتائج المتعلقة بالموضوع محل الدراسة.

الفصل الثالث:

عرض وتحليل ومناقشة النتائج

- تمهيد

1. عرض وتحليل نتائج الدراسة.

2. مناقشة وتفسير النتائج.

3. استنتاج عام.

- خاتمة عامة.

تمهيد:

سنعرض في هذا الفصل معطيات الدراسة الميدانية حيث نقوم بعرضها في جداول التحليل والتعليق عليها وكذا برسومات بيانية ثم نقوم بمناقشتها وتفسيرها على ضوء فرضيات الدراسة التي تم التطرق إليها سابقا.

أولاً: عرض وتحليل نتائج الدراسة:

1. عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى:

▪ نص الفرضية الأولى:

"إن مستوى التوافق المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي العاملين بنظام الدوامين في الابتدائيات محل الدراسة مرتفع."

وللإجابة عن هذه الفرضية قمنا بمقارنة المتوسط الحسابي مع المتوسط المرجح كما هو موضح في الجدول أدناه.

بما أن السلم المعتمد في الدراسة هو سلم ثلاثي فإنه توجد مسافتين بين كل درجة وأخرى، وتم تحديد طول الفترة من خلال قسمة أعلى بديل على عدد المسافات ($3 \div 2$) فتحصلنا على مسافة تساوي 0.66. كما هو موضح في الجدول التالي

الجدول رقم (13) يوضح حساب المتوسطات المرجحة

المتوسط المرجح	المستوى
من 1 إلى 1.66	منخفض
من 1.67 إلى 2.33	متوسط
من 2.34 إلى 3	مرتفع

الفصل الثالث: عرض وتحليل ومناقشة النتائج

الجدول رقم (14) يوضح مستوى التوافق المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي

الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
البعد الأول: علاقة المعلم بعمله	2.24	0.288	متوسط
البعد الثاني: الحالة الصحية والنفسية للمعلم	2.38	0.264	مرتفع
البعد الثالث: علاقة المعلم بظروف عمله	2.17	0.272	متوسط
البعد الرابع: عوامل خارج العمل	2.30	0.298	متوسط
مستوى التوافق المهني	2.28	0.227	متوسط

توضح نتائج الجدول أعلاه المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات أساتذة التعليم الابتدائي العاملين بنظام الدوامين على مقياس التوافق المهني حيث يتضح أن بعد علاقة المعلم بعمله، علاقة المعلم بظروف عمله، عوامل خارج العمل كانت متوسطة تشير لوجود مستوى متوسط من التوافق المهني إذ تراوحت قيم المتوسط الحسابي لهذه الأبعاد ما بين (2.17) و(2.30) وهي متوسطات تقع ضمن الفئة الثانية من فئات المتوسط المرجح والذي يشير لمستوى متوسط.

بينما نجد أن بعد الحالة الصحية والنفسية للمعلم كان يشير لوجود مستوى مرتفع حيث بلغ متوسط هذا البعد (2.38) وهو متوسط يقع ضمن الفئة الثالثة من فئات المتوسط المرجح والذي يشير لوجود مستوى مرتفع.

بينما جاء المتوسط الحسابي لمقياس التوافق المهني ككل يشير لوجود مستوى متوسط لدى أساتذة التعليم الابتدائي العاملين بنظام الدوامين حيث بلغ متوسطهم (2.28) وهو متوسط يقع ضمن الفئة الثانية من فئات المتوسط المرجح والبال على مستوى متوسط.

الفصل الثالث: عرض وتحليل ومناقشة النتائج

من خلال ما سبق يمكن القول بالنتيجة التالية:

إن مستوى التوافق المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي العاملين بنظام الدوامين في الإبتدائيات محل الدراسة مرتفع، تحققت جزئياً في بعد الحالة الصحية والنفسية للمعلم.

1. عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية:

نص الفرضية الثانية:

"إنّ مستوى الالتزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم الابتدائي العاملين بنظام الدوامين في الابتدائيات محل الدراسة مرتفع."

قبل تحديد مستوى الالتزام التنظيمي ينبغي أولاً حساب الحدود النظرية للمقياس وبما أن كل المقياس يتضمن (15) فقرة وكل بعد يتضمن (5) فقرات فيمكن تحديد المستويات من خلال القانون التالي:

أولاً: مستويات كل بعد من أبعاد الالتزام التنظيمي:

الحد الأدنى = عدد الفقرات × الدرجة الأدنى الممكنة لكل فقرة

الحد الأعلى = عدد الفقرات × الدرجة الأعلى الممكنة لكل فقرة

المدى = الحد الأعلى للبعد - الحد الأدنى للبعد

$$75 = 15 \times 5 \quad \text{أدنى درجة}$$

$$375 = 75 \times 5 \quad \text{أعلى درجة ممكنة}$$

$$300 = 75 - 375 = \text{المدى}$$

وبما أن المدى (300) فيمكن تقسيمه على 3 ($300 \div 3 = 100$) لتحديد مجال المستويات كما يلي:

مجال المستويات = المدى ÷ عدد الفئات

الجدول رقم (15) يوضح مجالات مستويات أبعاد الالتزام التنظيمي

المجال	المستوى
من 75 إلى أقل من 175	مستوى منخفض
من 175 إلى 275	مستوى متوسط
من 275 إلى 375	مستوى مرتفع

- ثانياً مستويات الالتزام التنظيمي:

لتحديد مستويات الالتزام التنظيمي سيتم استخدام المعادلات التالية:

الحد الأدنى = عدد الفقرات × الدرجة الأدنى الممكنة لكل فقرة
الحد الأعلى = عدد الفقرات × الدرجة الأعلى الممكنة لكل فقرة
المدى = الحد الأعلى للبعد - الحد الأدنى للبعد

$$15 \times 15 = 225 \text{ أدنى درجة}$$

$$15 \times 75 = 1125 \text{ أعلى درجة ممكنة}$$

$$900 = 225 - 1125 = \text{المدى}$$

وبما أن المدى (900) فيمكن تقسيمه على 3 ($900 \div 3 = 300$) لتحديد مجال المستويات من خلال القانون التالي:

$$\text{مجال المستويات} = \text{المدى} \div \text{عدد الفئات}$$

الفصل الثالث: عرض وتحليل ومناقشة النتائج

وعليه انطلاقاً من المعادلات السابقة تحصلنا على الجدول التالي الذي يوضح المجال والمستوي لكل فئة

الجدول رقم (16) يوضح مجالات مستويات الالتزام التنظيمي

المجال	المستوى
من 225 إلى أقل من 525	مستوى منخفض
من 525 إلى 825	مستوى متوسط
من 825 إلى 1125	مستوى مرتفع

أما في الجدول أدناه قمنا بحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لتحديد مستوى أبعاد الالتزام التنظيمي.

الجدول رقم (17) يوضح مستوى الالتزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم الابتدائي

الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
بعد الالتزام العاطفي	249.58	27.108	متوسط
بعد الالتزام المستمر	250.83	46.144	متوسط
بعد الالتزام المعياري	246.25	37.671	متوسط
مستوى الالتزام التنظيمي	746.67	68.044	متوسط

توضح نتائج الجدول أعلاه المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات أساتذة التعليم الابتدائي العاملين بنظام الدوامين على مقياس الالتزام التنظيمي حيث يتضح أن بعد الالتزام العاطفي، والالتزام المستمر، والالتزام المعياري كانت متوسطاتها جميعاً تشير لوجود مستوى متوسط حيث تراوحت ما بين (246.25) و(250.83) وهي تقع ضمن المجال (175 – 275) الذي يشير للمستوى المتوسط حسب الحدود النظرية للمقياس.

الفصل الثالث: عرض وتحليل ومناقشة النتائج

بينما جاء المتوسط الحسابي لمقياس الالتزام التنظيمي ككل يشير لوجود مستوى متوسط لدى أساتذة التعليم الابتدائي العاملين بنظام الدوامين حيث بلغ متوسطهم (746.67) وهو يقع ضمن المجال (525-825) مما يشير إلى أن مستوى الالتزام التنظيمي لدى الأساتذة متوسط. وإذن ومن خلال ما سبق يمكن القول أنّ الفرضية القائلة:

إن مستوى الالتزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم الابتدائي العاملين بنظام الدوامين في الابتدائيات محل الدراسة مرتفع لم يتحقق.

1- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة:

نص الفرضية الثالثة:

توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين مستوى التوافق المهني ومستوى الالتزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم الابتدائي العاملين بنظام الدوامين في الابتدائيات محل الدراسة.

وللتحقق من الفرضية قمنا باستعمال معامل الارتباط R لدراسة الارتباط بين المتغيرين

الجدول رقم (18) يوضح العلاقة بين مستوى التوافق المهني ومستوى الالتزام التنظيمي

لدى أساتذة التعليم الابتدائي

المتغيرات	العينة	معامل الارتباط R	مستوى الدلالة	الدلالة
التوافق المهني - الالتزام التنظيمي	36	0.280	0.098	غير دال

من خلال نتائج الجدول أعلاه يظهر أن قيمة معامل الارتباط بيرسون (R) بين مستوى التوافق المهني ومستوى الالتزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم الابتدائي العاملين بنظام الدوامين بلغ (0.28)، وهي قيمة منخفضة تدل على وجود علاقة ارتباطية موجبة وضعيفة وغير دالة إحصائياً، وعليه فإنه يمكن القول أن الفرضية القائلة:

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مستوى التوافق المهني ومستوى الالتزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم الابتدائي العاملين بنظام الدوامين في الابتدائيات محل الدراسة لم تتحقق.

2- عرض وتحليل نتائج الفرضية الرابعة:

نص الفرضية الرابعة:

توجد فروق دالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى إلى الجنس، والعمر، والمستوى التعليمي، وسنوات الخبرة، والوظيفة.

بالنسبة لمتغير الجنس: قمنا بحساب الفروق بين مجموعتين مستقلتين ذكور وإناث من خلال اختبار "ت"

الجدول رقم (19) يوضح اختبار "ت" للفروق في التوافق المهني باختلاف الجنس

الجنس	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة "ت"	الدالة المعنوية sig	مستوى الدلالة
ذكر	7	109.57	17.038	34	1.768	0.086	0.05
أنثى	29	117.97	9.601				غير دال

يتبين لنا من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن المتوسط الحسابي للأساتذة الذكور بلغ (109.57)

بانحراف (17.038) بينما متوسط الأساتذات الإناث فقد بلغ (117.97) بانحراف (9.601)، كما

جاءت قيمة اختبار "ت" تساوي (1.768) عند دلالة معنوية مقدرة بـ (0.086) وهي غير دالة إحصائية

لأنها أكبر من (0.05) وبالتالي يمكن القول:

أنه ليس هناك فروق دالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي العاملين بنظام الدوامينتعزى لمتغير الجنس.

الفصل الثالث: عرض وتحليل ومناقشة النتائج

بالنسبة لمتغير العمر: للتحقق من الفروق التي تعزى لمتغير العمر قمنا بحساب التباين بين الفئات

العمرية المختلفة كما هو موضح في الجدول أدناه باستعمال اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA

الجدول (20) يوضح نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في التوافق المهني

حسب متغير العمر

المجموعات	مجموع الرتب	درجة الحرية	متوسط الرتب	قيمة "ف"	الدلالة المعنوية sig	القرار
بين المجموعات	547,222	3	182,407	1,399	,2610	غير دال
خارج المجموعات	4172,778	32	130,399			
المجموع	4720,000	35				

تظهر لنا معطيات الجدول أن قيمة "ف" لتحليل التباين الأحادي للفروق بين الأساتذة في مستوى التوافق

المهني حسب متغير العمر قدرت بـ (1.399) في حان جاءت قيمة مستوى الدلالة تساوي (0.261)

وهي أكبر من (0.05) وهذه النتيجة تشير إلى أنه:

لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي العاملين بنظام الدوامين تعزى لمتغير العمر.

الفصل الثالث: عرض وتحليل ومناقشة النتائج

بالنسبة لمتغير المستوى التعليمي وللتحقق من الفروق التي تعزى لمتغير المستوى التعليمي قمنا بحساب التباين كما هو موضح في الجدول أدناه باستعمال اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA.

الجدول (21) يوضح نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في التوافق المهني

حسب متغير المستوى التعليمي

المجموعات	مجموع الرتب	درجة الحرية	متوسط الرتب	قيمة "ف"	الدلالة المعنوية sig	القرار
بين المجموعات	789,681	3	263,227	2,143	0,114	غير دال
خارج المجموعات	3930,319	32	122,822			
المجموع	4720,000	35				

تظهر لنا معطيات الجدول أن قيمة "ف" لتحليل التباين الأحادي للفروق بين الأساتذة في مستوى

التوافق المهني حسب متغير مستوى التعليم قدرت بـ (2.143) في حان جاءت قيمة مستوى الدلالة

تساوي (0.114) وهي أكبر من (0.05) وهذه النتيجة تشير إلى أنه:

لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي العاملين بنظام الدوامين تعزى لمتغير مستوى التعليم.

الفصل الثالث: عرض وتحليل ومناقشة النتائج

بالنسبة لمتغير الخبرة وللتحقق من الفروق التي تعزى لمتغير الخبرة قمنا بحساب التباين كما هو موضح

في الجدول أدناه باستعمال اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA

الجدول (22) يوضح نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في التوافق المهني

حسب متغير الخبرة

المجموعات	مجموع الرتب	درجة الحرية	متوسط الرتب	قيمة "ف"	الدالة المعنوية
بين المجموعات	1018,592	3	339,531	2,935	0,0480
خارج المجموعات	3701,408	32	115,669		دال
المجموع	4720,000	35			

تظهر لنا معطيات الجدول أن قيمة "ف" لتحليل التباين الأحادي للفروق بين الأساتذة في مستوى التوافق

المهني حسب متغير الخبرة قدرت بـ (2.935) في حين جاءت قيمة مستوى الدلالة تساوي (0.048)

وهي أصغر من (0.05) وهذه النتيجة تشير إلى أن الفرضية تحققت وأنه:

توجد الفروق دالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي العاملين بنظام الدوامين تعزى لمتغير الخبرة.

الفصل الثالث: عرض وتحليل ومناقشة النتائج

ولتحديد اتجاه الفروق سيتم إجراء الاختبار البعدي LSD

الجدول (23) يوضح نتائج الاختبار البعدي LSD لدلالة الفروق

المجموعات	الفرق بين المتوسطات	الدلالة المعنوية
أقل من 5 سنوات - 5 إلى أقل من 10 سنوات	13.373*	0.013
أقل من 5 سنوات - 10 إلى أقل من 20 سنة	15.030*	0.010
أقل من 5 سنوات - 20 سنة فأكثر	7.667	0.389
5 إلى أقل من 10 سنوات - 10 إلى أقل من 20 سنة	1.658	0.693
5 إلى أقل من 10 سنوات - 20 سنة فأكثر	5.706	0.483
10 إلى أقل من 20 سنة - 20 سنة فأكثر	7.364	0.380

من خلال الجدول يتضح أنّ:

الفروق في مستوى التوافق المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي العاملين بنظام الدوامين حسب متغير الخبرة كانت بين الأساتذة الذين خبرتهم ضمن فئة أقل من 5 سنوات و5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات، والفئة من 10 سنوات إلى أقل من 20 سنة حيث جاءت قيمة المعنوية مقدرة بـ (0.013) و(0.010) وهي أصغر من مستوى الدلالة (0.05)

الجدول رقم (24) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتحديد اتجاه الفروق

الأقدمية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
أقل من 5 سنوات	127.67	5.989
5 إلى أقل من 10 سنوات	114.29	11.379
10 إلى أقل من 20 سنة	112.64	11.696
20 سنة فأكثر	120	4.243

الفصل الثالث: عرض وتحليل ومناقشة النتائج

من خلال نتائج الجدول نرى أن :

اتجاه الفروق في مستوى التوافق المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي العاملين بنظام الدوامين حسب متغير الخبرة حيث كانت هذه الفروق لصالح الأساتذة الذين خبرتهم أقل من 5 سنوات وهذا ما يتجلى من خلال قيمة متوسطهم الحسابي البالغ (127.67)

بالنسبة لمتغير الوظيفة وللتحقق من الفروق التي تعزى لمتغير الوظيفة قمنا بحساب التباين كما هو موضح في الجدول أدناه باستعمال اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA

الجدول (25) يوضح نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في التوافق المهني حسب متغير الوظيفة

المجموعات	مجموع الرتب	درجة الحرية	متوسط الرتب	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
بين المجموعات	1193,289	3	397,763	3,609	0,0240
خارج المجموعات	3526,711	32	110,210		
المجموع	4720,000	35			

تظهر لنا معطيات الجدول أن قيمة "ف" لتحليل التباين الأحادي للفروق بين الأساتذة في مستوى التوافق المهني حسب متغير الوظيفة قدرت بـ (3.609) في حان جاءت قيمة مستوى الدلالة تساوي (0.024) وهي أصغر من (0.05) وهذه النتيجة تشير إلى أنه:

توجد الفروق دالة إحصائياً في مستوى التوافق المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي العاملين بنظام الدوامين تعزى لمتغير الوظيفة.

ملاحظة: لا يمكن إجراء التحليل البعدي لأن أحد الخيارات كانت (1) فقط.

الفصل الثالث: عرض وتحليل ومناقشة النتائج

3- عرض وتحليل نتائج الفرضية الخامسة:

▪ نص الفرضية الخامسة:

توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الالتزام التنظيمي تعزى إلى الجنس، والعمر، والمستوى التعليمي، وسنوات الخبرة، والوظيفة.

بالنسبة لمتغير الجنس: قمنا بحساب الفروق بين مجموعتين مستقلتين ذكور وإناث من خلال اختبار "ت"

❖ الجدول رقم (26) يوضح اختبار "ت" للفروق في الالتزام التنظيمي باختلاف الجنس

الجنس	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة "ت"	الدلالة المعنوية	مستوى الدلالة
ذكر	7	732.86	80.512	34	0.593	0.557	0.05 غير دال
أنثى	29	750.00	65.873				

يتبين لنا من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن المتوسط الحسابي للأساتذة الذكور بلغ (732.83) بانحراف (80.512) بينما متوسط الأساتذات الإناث فقد بلغ (750) بانحراف (65.873)، كما جاءت قيمة اختبار "ت" تساوي (0.593) عند دلالة معنوية مقدرة بـ (0.557) وهي غير دالة إحصائية لأنها أكبر من (0.05) وبالتالي يمكن القول أنه:

توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الالتزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم الابتدائي العاملين بنظام الدوامين.

بالنسبة لمتغير العمر وللتحقق من الفروق التي تعزى لمتغير العمر قمنا بحساب التباين بين الفئات العمرية المختلفة كما هو موضح في الجدول أدناه باستعمال اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA

الجدول (27) يوضح نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في الالتزام التنظيمي حسب متغير العمر

المجموعات	مجموع الرتب	درجة الحرية	متوسط الرتب	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
بين المجموعات	400,000	3	133,333	,026	,9940 غير دال
خارج المجموعات	161650,000	32	5051,563		
المجموع	162050,000	35			

الفصل الثالث: عرض وتحليل ومناقشة النتائج

تظهر لنا معطيات الجدول أن قيمة "ف" لتحليل التباين الأحادي للفروق بين الأساتذة في مستوى الالتزام التنظيمي حسب متغير العمر قدرت بـ (1.026) في حان جاءت قيمة مستوى الدلالة تساوي (0.994) وهي أكبر من (0.05) وهذه النتيجة تشير إلى أنه:

لا توجد الفروق دالة إحصائية في مستوى الالتزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم الابتدائي العاملين بنظام الدوامين تعزى لمتغير العمر.

بالنسبة لمتغير المستوى التعليمي وللتحقق من الفروق التي تعزى لمتغير المستوى التعليمي قمنا بحساب التباين كما هو موضح في الجدول أدناه باستعمال اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA.

الجدول (28) يوضح نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في الالتزام التنظيمي حسب متغير المستوى التعليمي

المجموعات	مجموع الرتب	درجة الحرية	متوسط الرتب	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
بين المجموعات	5154,533	3	1718,178	350,	7890,
خارج المجموعات	156895,467	32	4902,983		غير دال
المجموع	162050,000	35			

تظهر لنا معطيات الجدول أن قيمة "ف" لتحليل التباين الأحادي للفروق بين الأساتذة في مستوى الالتزام التنظيمي حسب متغير مستوى التعليم قدرت بـ (0.350) في حان جاءت قيمة مستوى الدلالة تساوي (0.789) وهي أكبر من (0.05) وهذه النتيجة تشير إلى أنه:

لا توجد الفروق دالة إحصائية في مستوى الالتزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم الابتدائي العاملين بنظام الدوامين تعزى لمتغير مستوى التعليم.

بالنسبة لمتغير الخبرة وللتحقق من الفروق التي تعزى لمتغير الخبرة قمنا بحساب التباين كما هو موضح في الجدول أدناه باستعمال اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA.

الفصل الثالث: عرض وتحليل ومناقشة النتائج

الجدول (29) يوضح نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في الالتزام التنظيمي حسب متغير الخبرة

المجموعات	مجموع الرتب	درجة الحرية	متوسط الرتب	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
بين المجموعات	18373,061	3	6124,354	1,364	0,2710
خارج المجموعات	143676,939	32	4489,904		غير دال
المجموع	162050,000	35			

تظهر لنا معطيات الجدول أن قيمة "ف" لتحليل التباين الأحادي للفروق بين الأساتذة في مستوى الالتزام التنظيمي حسب متغير الخبرة قدرت بـ (1.364) في حان جاءت قيمة مستوى الدلالة تساوي (0.271) وهي أكبر من (0.05) وهذه النتيجة تشير إلى أنه:

لا توجد الفروق دالة إحصائية في مستوى الالتزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم الابتدائي العاملين بنظام الدوامين تعزى لمتغير الخبرة.

بالنسبة لمتغير الوظيفة : و للتحقق من الفروق التي تعزى لمتغير الوظيفة قمنا بحساب التباين كما هو موضح في الجدول أدناه باستعمال اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA.

الجدول (30) يوضح نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في الالتزام التنظيمي حسب متغير الوظيفة

المجموعات	مجموع الرتب	درجة الحرية	متوسط الرتب	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
بين المجموعات	34985,000	3	11661,667	2,937	0,0480
خارج المجموعات	127065,000	32	3970,781		دال
المجموع	162050,000	35			

تظهر لنا معطيات الجدول أن قيمة "ف" لتحليل التباين الأحادي للفروق بين الأساتذة في مستوى الالتزام التنظيمي حسب متغير الوظيفة قدرت بـ (2.937) في حان جاءت قيمة مستوى الدلالة تساوي (0.048) وهي أصغر من (0.05) وهذه النتيجة تشير إلى أنه:

توجد الفروق دالة إحصائياً في مستوى الالتزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم الابتدائي العاملين بنظام الدوامين تعزى لمتغير الوظيفة.

نفس الملاحظة: لا يمكن إجراء التحليل البعدي LSD لأن أحد الخيارات كانت (1) فقط.

ثانياً: مناقشة وتفسير النتائج:

بعد عرض النتائج وتحليلها سنحاول فيما يلي مناقشتها وتفسيرها ومحاولة معرفة ما قد تنطوي عليه من دلالات ومعاني وربطها مع ما توصلت إليه الدراسات الأخرى التي تناولت نفس الموضوع وذلك في إطار أهداف فرضيات الدراسة.

مناقشة نتيجة الفرضية الأولى:

- تُظهر نتائج الدراسة المتعلقة بمستوى التوافق المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي العاملين بنظام الدوامين في الإبتدائيات محل الدراسة أن الفرضية القائلة بوجود مستوى مرتفع من التوافق المهني حيث أظهرت النتائج أنها لم تتحقق كلياً لأن مستوى التوافق المهني لدى الأساتذة كان متوسطاً.

فيما يتعلق بالأبعاد المختلفة التي تم قياسها، أظهرت نتائج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري أن :

- بعد "الحالة الصحية والنفسية للمعلم" كان يشير إلى مستوى مرتفع (2.38)، وهو ما يتوافق مع العديد من الدراسات التي تؤكد على أن الحالة النفسية والصحية الجيدة تلعب دوراً مهماً في تحسين التوافق المهني للفرد، والفرد الذي يعاني من مشاكل صحية أو نفسية عرضة لانخفاض مستوى التكيف مع بيئة العمل، مما يعكس تأثيرات مباشرة على أدائه المهني.

- أما باقي الأبعاد، مثل "علاقة المعلم بعمله" و"علاقة المعلم بظروف عمله" و"عوامل خارج العمل"، فقد أظهرت متوسطات تقع ضمن الفئة المتوسطة (بين 2.17 و 2.30). هذه النتائج تشير إلى أن البيئة المهنية لأغلب الأساتذة المشاركين في الدراسة قد لا تكون مثالية لتحقيق التوافق المهني المرتفع. التفسير: يمكن تفسير هذه النتائج في ضوء أن التوافق المهني لا يعتمد فقط على العوامل الداخلية مثل الحالة النفسية والصحية، بل أيضاً على العوامل الخارجية مثل طبيعة العمل وظروفه (العوامل الاجتماعية والمهنية).

وتدعم هذه الفكرة الدراسات التي تشير إلى أن التوافق المهني يتم بناءً على توازن بين احتياجات الفرد وواقع العمل المتاح له.

كما أن القيم المتوسطة التي سجلها مقياس التوافق المهني بشكل عام (2.28) تتماشى مع فكرة أن الأساتذة قد يعانون من ضغوطات مهنية متعددة تؤثر على قدرتهم على تحقيق التوافق المهني العالي. قد تكون هذه الضغوطات تتعلق بمناهج التعليم، تزايد أعباء العمل، أو تأثيرات بيئية كالبنية التحتية للمدارس، مما ينعكس في النتيجة الإجمالية المتوسطة.

الفصل الثالث: عرض وتحليل ومناقشة النتائج

بناءً على ما تقدم، يمكن القول إن التوافق المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي العاملين بنظام الدوامين في الابتدائيات محل الدراسة ليس مرتفعاً كما كان متوقعاً في الفرضية، بل جاء متوسطاً، ويعكس ذلك الحاجة إلى تحسين بيئة العمل وتوفير دعم نفسي وصحي مناسب للمعلمين، مما يساهم في تحسين مستوى التوافق المهني.

- وهذه النتيجة تتفق مع دراسة شينون سيد أعمار، غليط شافية (2021) التي أشارت إلى أن التوافق المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي ليس مرتفعاً بل متوسط، مما يتفق مع النتيجة بأن التوافق المهني المرتفع لم يتحقق، كما اتفق هذه النتيجة أيضاً مع دراسة عطا الله محمد، بوبيدي لامية (2023) التي أشارت إلى أن مستوى التوافق المهني لم يكن مرتفعاً، مما يوافق النتيجة الحالية.
- بينما اختلفت نتائج دراستنا مع ما توصلت إليه دراسة رفيس زبير (2023) التي أشارت نتائجها إلى وجود مستوى مرتفع للتوافق المهني، كما اختلفت النتائج الحالية مع دراسة سناني لبنى، يونس عيسى (2024) التي بينت نتائجها على أن التوافق المهني يمكن تحقيقه بناءً على عوامل تنظيمية واجتماعية.

مناقشة نتيجة الفرضية الثانية:

القائلة بوجود مستوى مرتفع من الالتزام التنظيمي حيث تُظهر النتائج المتعلقة بمستوى الالتزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم الابتدائي العاملين بنظام الدوامين في الابتدائيات محل الدراسة أن الفرضية لم تتحقق، حيث تشير نتائج الخاصة بمستويات الالتزام التنظيمي إلى أن المستوى الإجمالي للالتزام التنظيمي كان متوسطاً.

تم حساب الحدود النظرية للمقياس باستخدام معادلات رياضية واضحة لتحديد المجالات التي تقع ضمنها درجات الالتزام التنظيمي. وفقاً للمقياس المستخدم، الذي يتضمن 15 فقرة، تم تحديد المجالات كما يلي: مستوى منخفض (من 225 إلى أقل من 525)، مستوى متوسط (من 525 إلى 825)، ومستوى مرتفع (من 825 إلى 1125). وتُظهر نتائج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للبعد العاطفي، والالتزام المستمر، والالتزام المعياري جميعها متوسطات تشير إلى مستوى متوسط، حيث تراوحت قيم المتوسط الحسابي لهذه الأبعاد ما بين (246.25) و(250.83)، وهي تقع ضمن المجال الذي يشير للمستوى المتوسط (175-275) حسب الحدود النظرية للمقياس.

كما يظهر أن المتوسط الحسابي لمقياس الالتزام التنظيمي ككل (746.67) يقع ضمن المجال (525-825)، مما يشير إلى أن مستوى الالتزام التنظيمي العام لدى الأساتذة متوسط.

من خلال هذه النتائج، يمكن الاستنتاج أن الالتزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم الابتدائي العاملين بنظام الدوامين في الابتدائيات محل الدراسة لم يصل إلى المستوى المرتفع كما تم الافتراض في الفرضية. يعكس هذا وجود حاجة إلى تحسين العوامل التي قد تعزز مستوى الالتزام التنظيمي، مثل تقديم المزيد من التحفيزات المهنية، وتحسين البيئة التعليمية، وتوفير الدعم اللازم لتحقيق الالتزام العالي.

التفسير: يمكن تفسير هذه النتيجة إلى محدودية الرضا التنظيمي والدافعية المؤسسية، كما أن الضغوط المهنية والاجتماعية التي يعيشها الأستاذ، لا سيما في ظل نظام الدوامين الذي يُعد من أكثر الأنظمة إنهاكاً من الناحية الجسدية والنفسية، ما يؤثر سلباً على الاندماج الوظيفي طويل المدى. كما أن غياب التحفيز المعنوي والمادي، وضعف المشاركة في اتخاذ القرار، وكذا محدودية فرص التكوين والترقية داخل المؤسسات التربوية، كلها عوامل تؤدي إلى تآكل الالتزام التنظيمي تدريجياً. وتُضاف إلى ذلك الأوضاع الاقتصادية العامة التي تفرض على الأستاذ الجزائري أولويات تتجاوز أحياناً الانتماء المؤسسي، مما يُفسر تموقعهم في مستوى التزام متوسط دون أن يرتقوا إلى مستوى الالتزام العالي. وبالتالي، فإن هذه

الفصل الثالث: عرض وتحليل ومناقشة النتائج

النتيجة لا تعكس بالضرورة قصورًا فرديًا لدى الأساتذة، وإنما تُعد انعكاسًا لبنية تنظيمية ومناخ مهني بحاجة إلى مراجعة شاملة.

➤ تتفق هذه النتيجة مع دراسة زقعار فتحي (2023) التي توصلت إلى أن مستوى الالتزام التنظيمي لدى الأساتذة ليس مرتفعًا، كما جاءت دراسة عطا الله محمد، بوبيدي لامية (2023) هي الأخرى متفقة مع نتائجنا حيث أشارت إلى أن مستويات الالتزام التنظيمي كانت منخفضة بسبب الضغط المهني والظروف المعيشية للأساتذة.

➤ بينما اختلفت هذه النتائج مع دراسة أرفيس زبير (2023) التي كانت نتائجها تشير إلى أن مستوى الالتزام التنظيمي كان مرتفعًا بين الأساتذة الذين يتمتعون بدعم إداري واجتماعي، وتختلف نتائجنا أيضًا مع دراسة سناسي لبنى، يونس عيسى (2024) التي نجدها تشير إلى أن التزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم المتوسط كان مرتفعًا نتيجة لتحفيزاتهم الداخلية والدعم الاجتماعي.

مناقشة نتيجة الفرضية الثالثة:

تتعلق الفرضية الثالثة بوجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مستوى التوافق المهني ومستوى الالتزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم الابتدائي العاملين بنظام الدوامين في الابتدائيات محل الدراسة. وفقًا لنتائج اختبار معامل ارتباط بيرسون بين مستوى التوافق المهني ومستوى الالتزام التنظيمي، حيث أظهرت النتائج أن قيمة معامل الارتباط كانت (0.28) هذه القيمة تمثل علاقة ارتباطية موجبة ولكن ضعيفة.

كما تشير نتائج مستوى الدلالة (0.098) إلى أن العلاقة بين التوافق المهني والالتزام التنظيمي غير دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (0.05). وهو ما يعني أنه رغم وجود علاقة ارتباطية موجبة بين المتغيرين، إلا أنها ليست ذات دلالة إحصائية قوية بما يكفي لدعم الفرضية القائلة بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى التوافق المهني ومستوى الالتزام التنظيمي.

بناءً على هذه النتائج، يمكن الاستنتاج أن الفرضية الثالثة القائلة بوجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مستوى التوافق المهني ومستوى الالتزام التنظيمي لم تتحقق. إذ تشير النتائج إلى أن العلاقة بين التوافق المهني والالتزام التنظيمي، رغم كونها موجبة، هي ضعيفة وغير دالة إحصائيًا، مما يعني أنه لا يمكن تأكيد وجود تأثير واضح ومؤثر بين هذين المتغيرين بناءً على البيانات المتاحة في الدراسة. التفسير: يمكن تفسير هذه النتيجة إلى طبيعة ظروف العمل ضمن نظام الدوامين، حيث يعاني الأساتذة من ضغط زمني مضاعف، ونقص في الموارد، مما يؤدي إلى تعاملهم مع مهنتهم بشكل تجزئي، أي أنهم قد يُظهرون توافقًا مهنيًا مقبولًا لأداء المهام اليومية بحكم العادة والروتين، دون أن يرتبط ذلك بالضرورة بمستوى عالٍ من الالتزام التنظيمي تجاه المؤسسة التربوية ككل.

لذا فالتوافق المهني هنا لا يمكن اعتباره نتاج اندماج وجداني أو رغبة في الانتماء التنظيمي، بل قد يكون مدفوعًا بالواجب المهني أو غياب البدائل، بينما الالتزام التنظيمي قد يتأثر بعوامل أخرى مثل ضعف القيادة التربوية، أو محدودية التحفيز، أو غياب المشاركة في اتخاذ القرار. وهذا ما قد يُفسر انفصال المسارين النفسيين والانفعاليين للتوافق المهني والالتزام التنظيمي، بحيث لا يتأثر أحدهما بالآخر ضمن البيئة التعليمية الجزائرية الحالية.

➤ وتشير هذه النتيجة أيضًا إلى ضرورة تدخل مؤسسات الدولة ووزارة التربية الوطنية لإعادة بناء مناخ تنظيمي محفّز، يُعيد ربط الأداء المهني بالولاء المؤسسي، من خلال الاستثمار في جودة الحياة

الفصل الثالث: عرض وتحليل ومناقشة النتائج

المدرسية، وتحسين شروط العمل، وتقدير جهود الأساتذة معنويًا وماديًا، ما من شأنه أن يعزز الترابط بين توافهم المهني ودرجة التزامهم التنظيمي مستقبلاً.

➤ **تتفق** هذه النتيجة مع دراسة قادري إبراهيم، زقعار فتحي (2023) التي لم تثبت علاقة قوية بين التوافق المهني وبعض أبعاد الالتزام التنظيمي، واعتبرت العلاقة ضعيفة في ظل الظروف المهنية الصعبة، واتفقت أيضاً دراسة عطا الله محمد، بوبيد لامية (2023) مع نتائج الحالية حيث نجدها تشير إلى أن الظروف المهنية والضغوط النفسية أثرت سلباً على كل من التوافق والالتزام، مما أضعف العلاقة بينهما..

➤ **واختلف** نتائج الدراسة مع ما توصل إليه أرفيس زبير (2023) الذي أظهرت نتائجها عن وجود علاقة ارتباطية إيجابية ودالة إحصائية بين التوافق المهني والالتزام التنظيمي، خاصة في المؤسسات التي تتبع أساليب إدارية تحفيزية، كما جاءت دراسة بن بوزيد وسامية (2020) مختلفة في نتائجها إذ بينت عن وجود علاقة دالة بين الرضا الوظيفي (كأحد أبعاد التوافق المهني) والالتزام التنظيمي لدى المعلمين، كما وبينت دراسة شينون سيد أعمر وغلظ شافية (2021) أن تحسين التوافق المهني يؤدي إلى زيادة في مستويات الالتزام التنظيمي.

مناقشة نتيجة الفرضية الرابعة:

تشير نتائج الفرضية الرابعة إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي العاملين بنظام الدوامين تُعزى لمتغيرات الجنس، العمر، المستوى التعليمي. فالتوافق المهني باعتباره نتاجًا لتفاعل الفرد مع بيئة العمل من جهة، ومع تمثلاته الذاتية حول مهنته من جهة أخرى، لذا تحقيق التوافق يرتبط إلى حد كبير بالعوامل الداخلية والدينامية للفرد مثل الدافعية، الرضا، وضوح الدور المهني، وليس فقط بالخصائص السوسيوديموغرافية كالجنس أو العمر أو المستوى التعليمي، وعليه فإن ثبات مستوى التوافق المهني عبر متغيرات الجنس والعمر والمستوى التعليمي.

التفسير: يمكن تفسيره من خلال فرضية أن أغلب أفراد العينة قد مرّوا بمرحلة الاستقرار المهني، ما يعني أن العوامل المرتبطة بالخبرة والتجربة التكيفية داخل المؤسسة تلعب دورًا أكثر تأثيرًا من الفروقات الديموغرافية.

وفي هذا السياق، يمكن القول إن بيئة العمل داخل المؤسسات التربوية، وطبيعة المهام المشتركة بين الأساتذة، بالإضافة إلى تحديات العمل بنظام الدوامين، قد ساهمت في خلق نوع من التجانس في الضغوط المهنية والتجارب اليومية، ما يجعل أثر المتغيرات الديموغرافية محدودًا في التأثير على التوافق المهني.

إن غياب الفروق من حيث الجنس قد يكون راجع إلى أن كل من الذكور والإناث يتعرضان لظروف العمل نفسها، بما في ذلك ساعات العمل الطويلة وتحديات المهنة التربوية، مما يؤدي إلى تقارب مستوى التوافق المهني، ومن جهة أخرى قد تعكس هذه النتيجة تطور الوعي المهني والاستقرار في الأدوار الوظيفية بين الجنسين داخل المنظومة التعليمية، خاصة مع تزايد اندماج النساء في مهنة التعليم الابتدائي ما يقلل من الفوارق التقليدية في الرضا والتوافق.

كما يدل غياب الفروق بين الفئات العمرية المختلفة إلى أنها تتشابه إلى حد كبير في مستوى التوافق مع المهنة، وقد يُعزى ذلك إلى أن الضغوط والتحديات المرتبطة بمهنة التعليم الابتدائي تفرض على كل الأعمار التكيف بشكل متقارب، خاصة في ظل غياب برامج دعم مهني موجهة حسب الفئة العمرية، كما أن الأقدمية لا تضمن بالضرورة التوافق ما لم تُصاحبها فرص للتطوير الذاتي والتحفيز.

وعليه، فإن هذه النتائج تدعم المقاربة النظرية التي تؤكد أن التوافق المهني يُبنى أساسًا على عوامل نفسية وتنظيمية وليس فقط على اختلاف السمات الشخصية أو البيوغرافية.

الفصل الثالث: عرض وتحليل ومناقشة النتائج

➤ **وتتفق النتائج الحالية مع دراسة بوبيد لامية (2023)** التي لم تظهر نتائجها عن وجود فروق ذات دلالة في التوافق المهني تعزى لمتغير الجنس أو العمر، كما اتفق نتائج قادري إبراهيم وزقعار فتحي (2023) أيضاً مع النتائج الحالية التي لم تسجل روق دالة في التوافق المهني باختلاف المستوى التعليمي.

➤ **واختلف هذه النتيجة مع دراسة بن بوزيد سامية (2020)** التي وجدت فروقاً ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لصالح الإناث، دراسة شينون سيد أعمر (2021) التي كانت نتائجها تشير إلى وجود فروق دالة في التوافق المهني وفقاً لمتغير المستوى التعليمي، حيث سجلت الفئة ذات المؤهل الجامعي الأعلى مستويات أعلى من التوافق، ودراسة أرفيس زبير (2023) التي أظهرت فروقاً في التوافق المهني تُعزى إلى العمر.

➤ كما أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق دالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي العاملين بنظام الدوامين تعزى لكل من متغير الخبرة ومتغير الوظيفة. فالتوافق المهني ليس حالة ثابتة، بل هو ناتج ديناميكي يتأثر بتجربة الفرد، ودرجة انسجابه مع متطلبات العمل، وإدراكه لذاته المهنية، وهي متغيرات تتأثر بشكل مباشر بعاملَي الخبرة والوظيفة.

أولاً: التوافق المهني حسب متغير الخبرة

أوضحت نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي وجود فروق دالة إحصائية حسب سنوات الخبرة (قيمة $F = 2.935$ ، ومستوى الدلالة $= 0.048$)، وقد أظهرت نتائج الاختبار البعدي (LSD) أن هذه الفروق كانت في صالح الأساتذة الذين لديهم خبرة أقل من خمس سنوات، حيث بلغ متوسط توافقتهم المهني (127.67) وهو الأعلى بين جميع الفئات.

تشير هذه النتائج إلى أن الأساتذة حديثي العهد بالمهنة يتمتعون بمستوى توافق أعلى وهو ما قد يُفسر بالحماس والانخراط الكبير في بداية المسار المهني، فضلاً عن عدم التعرض بعد للتحديات المتراكمة التي قد تُضعف الدافعية والرضا المهني لدى الأساتذة ذوي الخبرة الطويلة، كما أن احتمالية تعرض أصحاب الخبرة الأكبر للإرهاق الوظيفي ومحدودية فرص الترقية قد تؤدي إلى تراجع مستوى التوافق بمرور الوقت.

التفسير: يمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء المقاربة النظرية على أن الأساتذة الجدد غالباً ما يدخلون المهنة بطاقة تحفيزية مرتفعة، وتوقعات إيجابية تجاه البيئة المهنية، كما أنهم لم يتعرضوا بعد لضغوط مهنية مزمنة أو لمظاهر الاغتراب الوظيفي، وهو ما يرفع مستوى توافقتهم في السنوات الأولى. هذا التفسير

الفصل الثالث: عرض وتحليل ومناقشة النتائج

يتفق مع تصور "Super" الذي يرى أن الأفراد في مراحلهم المهنية الأولى يمرون بمرحلة الاستكشاف والانخراط، وهي مرحلة تتسم بارتفاع الدافعية والاندماج النفسي في المهنة.

في المقابل، تشير الفروق التفاضلية في المتوسطات لدى الفئات ذات الخبرة المتوسطة (5 إلى أقل من 20 سنة) إلى أن الاحتكاك المطول بالتحديات المهنية، ومحدودية آفاق الترقية أو التطوير الذاتي في بعض الحالات، قد يؤدي إلى انخفاض مستوى التوافق المهني، وقد تعزز هذه النتيجة أيضًا طرح المقاربة النفسية التي ترى أن عوامل مثل الرضا، الإشباع، وضوح الدور تتأثر سلبًا مع مرور الزمن في بيئات عمل تقتصر إلى الحوافز أو الدعم المؤسسي.

ثانيًا: التوافق المهني حسب متغير الوظيفة

أظهرت نتائج التباين الأحادي وجود فروق دالة إحصائية حسب متغير الوظيفة (قيمة $F = 3.609$ ، ومستوى دلالة $= 0.024$)، مما يشير إلى أن الوظيفة التي يشغلها الأستاذ ضمن المؤسسة (أستاذ، أستاذ مكلف، نائب مدير...) تؤثر على مستوى توافقه المهني. وعلى الرغم من تعذر إجراء التحليل البعدي بسبب قلة العينة في أحد التصنيفات، إلا أن الدلالة الإحصائية تشير إلى وجود اختلافات معتبرة.

هذه النتيجة تعني أن الوظائف الإدارية أو التكميلية التي يكلف بها بعض الأساتذة إلى جانب التدريس قد تفرض ضغوطًا إضافية تؤثر على توافقه المهني، كما أن توزيع المهام أو المناصب قد لا يكون مبنياً على معايير الكفاءة والرغبة، بل في كثير من الأحيان يكون نتيجة توجيهات إدارية، مما يخلق شعورًا بالضغط المهني أو عدم الانسجام مع الدور الجديد، وبالتالي يقلل من الشعور بالتوافق.

التفسير: وتفسر هذه النتيجة في إطار المقاربة النظرية، بكون التوافق المهني مرتبطاً بشكل مباشر بطبيعة المهام، حجم المسؤوليات، درجة الاستقلالية، ومكانة الفرد داخل المؤسسة فالأدوار الوظيفية تلعب دوراً في تشكيل الهوية المهنية، وأن الأشخاص الذين يشعرون بالتقدير والتمكين الوظيفي يحققون مستوى أعلى من التوافق. كما أن التنوع في الوظائف قد يولد فروقات في درجة الاحتكاك بالمشكلات الإدارية أو البيداغوجية، مما يؤثر في مدى رضا الأستاذ عن عمله واندماجه فيه.

➤ تتفق نتائج الدراسة الحالية مع دراسة أرفيس (2023) التي أظهرت عن جود فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني تبعاً للخبرة، حيث سجلت الفئة ذات سنوات الخبرة الأطول توافقاً مهنيًا أعلى.

الفصل الثالث: عرض وتحليل ومناقشة النتائج

➤ **اختلفت** هذه النتائج مع دراسة **بوبيد لامية (2023)** التي لم تجد روقاً دالة إحصائياً في التوافق المهني تُعزى إلى متغير الخبرة، دراسة **قادري إبراهيم وزقعار فتحي (2023)** التي أشارت أن ن جميع الفئات، بغض النظر عن سنوات الخبرة، أظهرت مستويات متقاربة في التوافق المهني، بسبب وحدة ظروف العمل.

مناقشة نتيجة الفرضية الخامسة:

تشير نتائج اختبار الفرضية الخامسة إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الالتزام التنظيمي تُعزى للمتغيرات الديموغرافية والمهنية محل الدراسة، حيث جاءت جميع قيم الدلالة المعنوية أكبر من المستوى المعتمد (0.05)، وهو ما يعني أن متغيرات الجنس، العمر، المستوى التعليمي، وسنوات الخبرة لا تؤثر تأثيراً جوهرياً في مستوى التزام الأساتذة تنظيمياً داخل المؤسسة.

أولاً: غياب الفروق حسب الجنس

أوضحت نتائج اختبار "ت" أن الفرق بين متوسط الذكور (732.86) والإناث (750.00) غير دال إحصائياً، وهذا يتفق مع الطرح الذي يرى أن الالتزام التنظيمي هو سلوك تنظيمي مكتسب يتأثر أساساً بالثقافة التنظيمية والمناخ المهني أكثر من تأثره بالفروقات البيولوجية أو الاجتماعية بين الجنسين فالالتزام التنظيمي يُبنى من خلال تفاعل الأفراد مع محيطهم المهني وليس بناءً على جنسهم.

يشير عدم دلالة الفروق إلى تقارب مستوى الالتزام التنظيمي بين الأساتذة الذكور والإناث ويمكن تفسير ذلك بكون الالتزام التنظيمي نابغاً من خصائص مهنية تتعلق بمتطلبات الوظيفة وظروف العمل، أكثر من كونه مرتبطاً بالجنس، كما قد تعكس النتيجة ثقافة تنظيمية موحدة في قطاع التعليم، تفرض معايير التزام متقاربة على جميع أفراد المؤسسة، بغض النظر عن جنسهم.

ثانياً: غياب الفروق حسب العمر

لم تسجل فروق دالة إحصائية حسب متغير العمر (قيمة $F = 0.026$ ، مستوى دلالة = 0.994)، وهو ما يعزز الفرضية القائلة بأن الانتماء والالتزام للمؤسسة قد يستقر في مستويات متقاربة نسبياً عبر مختلف الفئات العمرية عندما تكون بيئة العمل مستقرة أو خالية من الحوافز المميزة المرتبطة بالعمر أو الأقدمية، حيث أن الشعور بالولاء التنظيمي يرتبط أكثر بـ الإشباع الحاصل من المهام والعلاقات المهنية، وليس فقط بتقدم العمر أو طول المكوث في المؤسسة.

الفصل الثالث: عرض وتحليل ومناقشة النتائج

غياب الفروق قد يُعزى إلى أن الالتزام التنظيمي لا يتغير بشكل جوهري مع التقدم في العمر، خاصة في المهن ذات الطابع المستقر مثل التعليم، فمهما اختلفت الفئة العمرية، غالبًا ما يتبنى الأساتذة مستوى مماثلًا من الالتزام نظراً لطبيعة العمل التي تفرض ضوابط أخلاقية ومهنية موحدة، كما أن نظام الدوامين قد يفرض تحديات تنظيمية متشابهة بغض النظر عن العمر ما يقلل من أثر هذا المتغير.

ثالثاً: غياب الفروق حسب المستوى التعليمي

تشير النتائج أيضًا إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حسب مستوى التعليم، مما يدل على أن التحصيل الأكاديمي لا يشكل عاملاً فارقاً في درجة الالتزام التنظيمي لدى الأساتذة في هذا السياق. وقد يُعزى ذلك إلى عدم وجود تمايزات ملموسة في الامتيازات أو الأدوار بين الحاصلين على مستويات تعليمية مختلفة داخل المؤسسة، مما يقلل من تأثير هذا المتغير على التزام الأفراد.

هذه النتيجة توحى بأن المستوى التعليمي لا يلعب دوراً مباشراً في تحديد مستوى الالتزام التنظيمي للأساتذة، فرغم أن المستوى التعليمي يعد مؤشراً على التأهيل المعرفي، إلا أن الالتزام التنظيمي يتشكل غالباً من خلال التفاعل مع البيئة التنظيمية، والسياسات الإدارية، والثقافة المؤسسية، أكثر من ارتباطه بالمستوى التعليمي بحد ذاته، كما أن طبيعة المهام اليومية لا تختلف كثيراً بين الحاصلين على مستويات تعليمية مختلفة ما يعزز هذا التوجه.

رابعاً: غياب الفروق حسب سنوات الخبرة

رغم الفرض النظري بأن طول الخبرة المهنية قد يعزز من ارتباط الفرد بالمؤسسة، فإن النتائج بينت أن الخبرة لم تكن عاملاً مميزاً في الالتزام التنظيمي، ما قد يدل على غياب سياسات الترقية أو الحوافز المرتبطة بالأقدمية، أو ضعف الإحساس بالعدالة التنظيمية وهذا قد يعني أن الأفراد يطورون التزامهم بناءً على إدراكهم للإنصاف والفرص المتكافئة، أكثر من ارتباطهم بعدد سنوات الخدمة.

الفصل الثالث: عرض وتحليل ومناقشة النتائج

التفسير: يمكن تفسير **عدم دلالة الفروق** حسب سنوات الخبرة يشير إلى أن التقدم في الأقدمية لا يشير بالضرورة إلى زيادة أو نقصان في مستوى الالتزام التنظيمي، فقد يحافظ المعلمون على مستوى ثابت من الالتزام نتيجة للرقابة الإدارية أو لالتزامهم المهني، بصرف النظر عن سنوات الخدمة، كما قد يكون الالتزام مدفوعاً بعوامل شخصية وأخلاقية أكثر من كونه ناتجاً عن مدة العمل.

➤ **تتفق** هذه النتائج مع دراسة **قادري إبراهيم وزقعار فتحي (2023)** التي أظهرت نتائجها أن الأساتذة الأكبر سنًا وذوي الخبرة الطويلة يتمتعون بمستوى التزام أعلى مقارنة بالأقل خبرة والأصغر سنًا. كما أظهرت نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) بالنسبة لمتغير الوظيفة، كما هو موضح في الجدول (30)، تظهر وجود فروق دالة إحصائية بين الأساتذة حسب الوظيفة في مستوى الالتزام التنظيمي، حيث سجلت قيمة "ف" تساوي (2.937) مع مستوى دلالة بلغ (0.048)، وهو أقل من (0.05). وهذا يشير إلى أن الوظيفة تلعب دوراً مهماً في تحديد مستوى الالتزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم الابتدائي العاملين بنظام الدوامين.

التفسير: يمكن تفسير هذه النتائج على أساس تفاوت المسؤوليات والأدوار فقد يكون للأساتذة في وظائف مختلفة مسؤوليات وأدوار مهنية مختلفة تؤثر على إحساسهم بالانتماء والالتزام تجاه المؤسسة. فالأستاذ الذي يشغل منصباً إدارياً أو قيادياً قد يشعر بدرجة أعلى من الالتزام التنظيمي مقارنة بالمعلم الذي يشغل وظيفة تعليمية بحتة، وذلك بسبب المهام الإدارية الإضافية التي تتطلب تفاعلاً أكبر مع الأطر التنظيمية للمؤسسة.

التحفيز والتقدير الوظيفي إذ من الممكن أن الأساتذة في بعض الوظائف يتمتعون بفرص أكبر للتقدير والتحفيز داخل المؤسسة، سواء من خلال الحوافز المالية أو المعنوية، مما يعزز لديهم شعوراً أعلى بالالتزام التنظيمي. وبالعكس، الأساتذة الذين ليس لديهم منصب إداري قد يشعرون بالبعد عن اتخاذ القرارات أو التأثير على سياسات العمل، مما يقلل من مستوى التزامهم.

الفصل الثالث: عرض وتحليل ومناقشة النتائج

وعليه فإن الالتزام التنظيمي لا يتشكل فقط من خلال الحوافز أو السياسات، بل يتأثر كذلك بعلاقات العمل داخل المؤسسة، فإذا كانت العلاقة بين الأساتذة وبين الإدارة تختلف حسب الوظيفة، فإن درجة التفاعل مع باقي الأفراد في بيئة العمل ستؤثر حتمًا في مستوى الالتزام.

➤ اتفقت هذه النتائج مع دراسة قادري ابراهيم وزقعار فتحي (2023) التي أظهرت أن لزام التنظيمي يتفاوت باختلاف الوضعية المهنية، حيث أبدى أساتذة الإدارة والمهام القيادية التزامًا أعلى مقارنة بالأساتذة العاديين.

الاستنتاج العام:

بعد عرض نتائج الدراسة التي تم التوصل إليها من خلال التحليل الإحصائي لهذه النتائج وكخلاصة لما سبق ذكره توصلت الدراسة لما يلي:

1. إن مستوى التوافق المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي العاملين بنظام الدوامين في الابتدائيات محل الدراسة هو متوسط.
2. إن مستوى التوافق المهني في بعده المتعلق بالحالة الصحية والنفسية للمعلم مرتفع.
3. إن مستوى الالتزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم الابتدائي العاملين بنظام الدوامين في الابتدائيات محل الدراسة متوسط.
4. توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مستوى التوافق المهني و مستوى الالتزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم الابتدائي العاملين بنظام الدوامين في الابتدائيات محل الدراسة.
5. لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير الجنس.
6. لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير العمر.
7. لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير المستوى التعليمي.
8. لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الالتزام التنظيمي تعزى لمتغير الجنس.
9. لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الالتزام التنظيمي تعزى لمتغير العمر.
10. لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الالتزام التنظيمي تعزى لمتغير المستوى التعليمي.
11. لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الالتزام التنظيمي تعزى لمتغير سنوات الخبرة.
12. توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الالتزام التنظيمي تعزى لمتغير الوظيفة.
13. توجد فروق دالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير سنوات الخبرة.
14. توجد فروق دالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير الوظيفة.

الختامة

الخاتمة العامة:

إنّ موضوع التوافق المهني من بين العوامل المؤثرة على الالتزام التنظيمي، قد نال اهتمام الكثير من الباحثين في مجال الإدارة منذ الثمانينات وحتى يومنا هذا، وذلك لما له من أثر كبير على سلوكيات الأفراد وله نتائج وانعكاسات على الفرد والمؤسسة على حد سواء.

كما أنّ تحقيق التوافق المهني يؤدي الى التزام الأساتذة بعملهم، كما يساهم في تطوير قدرات المدرسة على البقاء والنمو، ولبلوغ الأهداف المسطرة للعملية التعليمية، لذا وجب على المدراء الاهتمام بالأساتذة من ناحية خصائص شخصيتهم وضغوط العمل والعوامل التنظيمية، والمؤشرات المجتمعية العامة للمدرسة، حيث أن كل هذه العناصر تؤثر على مستويات الالتزام التنظيمي للأساتذة.

كما لا بد للمدراء من تبني إستراتيجية فعالة لتنمية سلوك الالتزام لدى الأساتذة العاملين بنظام الدوامين، لأن له علاقة مباشرة بالتوافق المهني وبمستوى الالتزام التنظيمي للمعلمين ، حيث أن سياسة الإسكان غير المدروسة هي التي ادت الى العجز لدى المدارس في احتواء الوعاء السكاني من تلاميذ في المرحلة الابتدائية وهو ما أثر على توزيعهم غير الاعتدالي حيث خلق ظاهرة الاكتظاظ ما حتم على الجهات المعنية التوجه لنظام الدوامين كحل مؤقت ، لكن ذلك له سلبياته هو كذلك هيئت أثبتت دراستنا الحالية أنه مستوى التوافق المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي العاملين بنظام الدوامين في الإبتدائيات محل الدراسة متوسط ، مستوى الالتزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم الابتدائي العاملين بنظام الدوامين في الإبتدائيات محل الدراسة متوسط ، توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين مستوى التوافق المهني ومستوى الالتزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم الابتدائي العاملين بنظام الدوامين في الإبتدائيات محل الدراسة .

ومن بين التوصيات التي أقرتها من أجل تحقيق مستوى عال من التوافق المهني و الالتزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم الابتدائي العاملين بنظام الدوامين ،هو أولا استخدام وتطبيق اختبارات ومقابلات للأساتذة في عملية الانتقاء، للكشف عن الاستعدادات و القدرات الشخصية و العقلية للأساتذ، بما يسمى بوضع الشخص المناسب في المكان المناسب .ثم العمل على تقوية علاقة الأستاذ بالمؤسسة، وتوفير الدعم الارشادي و الاستشاري لحل مشكلاته مما يعزز رضاه و انتمائه المهني، مع تعزيز العلاقة بين الادارة و الأساتذة عن طريق الاحترام والتقدير، و الحرص على تنظيم أنشطة اجتماعية وجماعية بين الزملاء لتخفيف التوتر الناتج عن نظام الدوامين من اجل تحقيق الكفاءة المستهدفة وتحسين جودة العملية التعليمية في ظل بيئة عمل ايجابية و محفزة للأساتاذ .

قائمة المصادر

والمراجع

قائمة المراجع بالعربية:

1. أرفيس زبير (2023)، *مستويات التوافق المهني لدى أستاذ التربية البدنية والرياضية في ضوء متغيري الخبرة المهنية والطور التعليمي*، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، المجلد 15 العدد 02 ص 477-487.
2. بن معتوق حمزة (2022)، *العوامل المؤثرة في مستويات الالتزام التنظيمي لدى المعلمين بمدينة المسيلة*، مجلة العلوم الاجتماعية، المجلد 16، العدد 01، ص 697-720.
3. بوحفص عبد الكريم (2011)، *أسس ومناهج البحث في علم النفس*، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
4. بوكريطة كوثر (2019)، *الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى عينة من معلمات مرحلة التعليم الابتدائي*، دراسة ميدانية بمدارس مقاطعة بئر مراد رايس وسيدي محمد بالجزائر العاصمة، رسالة دكتوراه.
5. بولصباغ محمود، بلحاج طارق، كورتل فريد (2022) *أثر الالتزام التنظيمي كمتغير وسيط في العلاقة بين نمط القيادة والأداء الوظيفي*، مجلة الدراسات الاقتصادية الكمية، المجلد 08، العدد 01، ص 289-310.
6. الحقباني بدر عبد العزيز (2016)، *دور العدالة التنظيمية في تعزيز الالتزام الوظيفي*، أطروحة دكتوراه، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض.
7. حنونة سامي إبراهيم حماد، *قياس مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بالجامعات الفلسطينية بقطاع غزة*، (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة فلسطين، 2006.
8. خطارة رشيد (2019) *الذكاء الانفعالي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى معلمي التعليم الابتدائي بمدينة غرداية*، رسالة دكتوراه، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة.
9. درنوني هدى، *دور الثقافة التنظيمية في تحقيق الالتزام التنظيمي " دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة الكوابل الكهربائية بسكرة*، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع والعمل، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2015.

10. دليلي لحسن (2020)، **واقع الالتزام التنظيمي في المؤسسات التعليمية**، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 12، العدد: 6، ص 737-750.
11. ذيب فهمية، دحماني محمد (2018) **التوافق المهني للعامل بين النظريات واستراتيجيات التحقيق**، مجلة الفكر القانوني والسياسي، ص 456-474.
12. الرواحية محمد يوسف بدرية، (2016)، **التوافق المهني وعلاقته بالفاعلية الذاتية المدركة لدى عينة من الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية**، رسالة ماجستير في الإرشاد والتوجيه، جامعة نزوي، عمان.
13. زرواتي رشيد (2008)، **تدريبات على منهجية البحث في العلوم الاجتماعية**، ط 3، دار النشر الجزائر.
14. زكية عبد القادر (2000)، **التوافق المهني لأخصائي الاجتماعي في مجالات الممارسة المهنية**، مجلة علم النفس، العدد الرابع والخمسون، السنة الرابعة عشر، الهيئة المصرية العامة للكتاب.
15. السقا نبيل أحمد، (2016)، **أثر التوافق بين الفرد والمنظمة على الالتزام التنظيمي والرغبة في ترك العمل، الكلية الكندية الدولية (CIC)**، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، المجلد 7، العدد 01، ص 223-249.
16. سلاطونية بلقاسم، الجيلاني حسان (2004)، **منهجية العلوم الاجتماعية**، دار الهدى، الجزائر.
17. سناني لبنى، يونس عيسى (2024) **عوامل تحقيق التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط**، مجلة المحترف لعلوم الرياضة والعلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد (11)، العدد (03) جامعة قسنطينة ص 187-202.
18. سنقاري بوعمامة (2023)، **تحليل مستوى الالتزام التنظيمي لدى عمال الدوريات**، مجلة روافد للبحوث والدراسات/مخبر الجنوب الجزائري للبحث في التاريخ والحضارة الإسلامية جامعة غرداية، المجلد 08، العدد 01 ص 120-143.
19. الشافعي ماهر (2002)، **التوافق المهني للممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية وعلاقته بسماتهم الشخصية**، رسالة مكملة لتيل درجة ماجستير في علم النفس، الجامعة الإسلامية، غزة.
20. شافية عبد الحفيظ، (2014)، **مستوى الولاء التنظيمي في المؤسسات التربوية**. دراسة ميدانية بمدينة ورقلة، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، ورقلة، العدد 17، ص 204-193.

21. شموري كميليا، (2017)، **القلق وعلاقته بالتوافق المهني**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد بوضياف، مسيلة
22. شينون سيد أعر، غليط شافية (2021)، **التوافق المهني في المؤسسات التعليمية من وجهة نظر أساتذة التعليم الابتدائي**، مجلة أفق علمية، المجلد 13، العدد: 03 ص 185-201.
23. صبيرة، فؤاد وكحيلة، ريم وناصر، عبير رفيق، 2014، **الضغوط النفسية وعلاقتها وعلاقتها بالتوافق المهني لدى عينة من معلمي ومعلمات من محافظة اللاذقية في مرحلة التعليم الأساسي**، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، سلسلة الأدب والعلوم الإنسانية 36 (04).
24. العبادي أحمد، **الالتزام التنظيمي والعوامل المرتبطة به لدى مديري التعليم العام للبنين بمحافظة جدة**، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية، 2000، ص 14
25. عبید ایمان محمود (2014)، **مقياس التوافق المهني**، مجلة البحث العلمي في التربية بمصر، المجلد 15 العدد 1، 477-489.
26. عطا الله محمد، بوبيدي 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. 101-119.
27. عمارة سمية (2009)، **صراع الأدوار وتأثيره على التوافق المهني للطلاب العاملين بالمركز الجامعي بغرداية**، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، عدد خاص بالملتقى الدولي حول المعاناة في الجزائر.
28. العمري اسماعيل، (2017)، **قياس مستوى الالتزام التنظيمي لدى عينة من عمال قطاع المحروقات بمنطقة ورقلة**، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 28، ص 257-266.
29. عويضة كامل محمد محمد، (1996) **علم النفس الصناعي**. ط 1، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان.

30. قادري ابراهيم، زقعار فتحي (2023)، *التوافق المهني وعلاقته بالأعراض السيكوسوماتية لدى أساتذة التعليم الابتدائي بولاية المسيلة*، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، المجلد 13، العدد 01 ص 137-161.
31. محمد عثمان سعد (2006)، *دراسات في علم النفس الصناعي، سيكولوجية التوافق المهني للعامل*، دراسة ميدانية مؤسسة شباب الجامعة الإسكندرية، مصر.
32. مصطفى أحمد محمد أحمد، (2016)، *أثر الالتزام التنظيمي على العلاقة بين ضغوط العمل والأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل المملكة العربية السعودية*، مجلة أماراباك، الأكاديمية الأمريكية العربية للعلوم والتكنولوجيا، 20 ص 161-204.
33. معمري حمزة (2022)، *تحليل مستوى الالتزام التنظيمي لدى موظفي مؤسسة الجزائر للمياه بغرداية مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية*، المجلد 11، العدد 02 ص 685-704.
34. المعمري موزة بنت حمود بن علي (2014)، *ضغوط العمل وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى معلمى المدارس ما بعد الأساسى بمحافظة مسقط*، رسالة ماجستير، جامعة نزوى، سلطنة عمان.
35. مكناسي محمد (2007)، *التوافق المهني وعلاقته بضغوط العمل لدى موظفي المؤسسة العقابية، دراسة ميدانية على أعوان السجون بمؤسسة اعادة التأهيل قسنطينة*، رسالة ماجستير في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر.
36. المنشور الوزاري رقم 2009/2.0.0/138 خاص بتنظيم الدراسة في مرحلة التعليم الابتدائي.
37. المنشور الوزاري رقم 956/و.ت. و/أ. ع/المؤرخ في 2008/07/15 المتعلق بتنظيم نظام الدوامين.
38. موفق عبد الحليم (2022)، *التوافق المهني وتأثيره على التحصيل الدراسي للتلاميذ من جهة نظر أساتذة التعليم المتوسط*، المجلة المغربية للدراسات التاريخية والاجتماعية، المجلد 14، العدد 2 ص 497-522.

39. نووي إيناس فؤاد (2009)، الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين بإدارة التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
40. هلال بن مبارك، بن سالم الجابري، (2022)، مستوى الإلتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة البريمي في سلطنة عمان، مجلة ابن خلدون للدراسات والأبحاث 2(4).
41. هيجان عبد الرحيم (2004)، علم النفس المهني، وزارة التربية والتعليم العالي، الرياض.

❖ المراجع باللغة الأجنبية:

1. AysenBerberoglu&HikmetSecin (2015). Organizational Commitment and Perceived Organizational Performance Among Health CareProfessionals: Empirical Evidence from A Private Hospital in Northern Cyprus. Journal of Economics and BehavioralStudies ,7(1) pp.65-71
2. Cogaltay, Nazim (2015) Organizational Commitment of Teachers: A Meta-Analysis Study for The Effect of Gender and Marital Status in Turkey. Educational Sciences; Theory and Practice; Vol15, No 4; Pp911-924.
3. Khan, Muhammad Riaz, Ziauddin, Jam, Farooq Ahmed, & Ramay, M. (2010). The Impact of Organizational Commitment on Employess Job Performance, European journal of Social Sciences, 15(3),292-298
4. Suma, Saimir, & Lesha, Jonida (2013). Job Satisfaction and Organization Commitment: The Case of Shkodra Municipality, European Scientific Journal, 9(17), pp .41-51
5. Tentama; Fatwa. Pranungsari. Dessy (2016) The Roles of Teachers Work Motivation and Teachers Job Satisfaction in The Organizational Commitment in Extraordinary Schools. International Journal of Evaluation and Research in Education Vol 5; No 1; Pp39-45

الملاحق

الملحق 01:

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الدكتور مولاي الطاهر-سعيدة-
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم: علم النفس وعلوم التربية
تخصص: علم النفس المدرسي
السنة: الثانية ماستر

استبيان

تحية طيبة وبعد:

في إطار التحضير لنيل شهادة ماستر على مستوى كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية تخصص علم النفس المدرسي نضع بين أيديكم هذا الاستبيان للمساعدة في إتمام هذه الدراسة حول موضوع: "التوافق المهني وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم الابتدائي العاملين بنظام الدوامين لولاية سعيدة" وهذا عن طريق الإجابة عن الأسئلة التي تتضمنها الاستمارة المرفقة علما أن إجاباتكم تستعمل فقط لغايات البحث العلمي كما أنها ستحاط بالسرية التامة.

لذا نرجو من سيادتكم المحترمة تقديم المساعدة في إتمام هذه الدراسة من خلال الإجابة عن الأسئلة بوضع علامة (x) أمام العبارة التي ترونها مناسبة.

استمارة بيانات شخصية ووظيفية:

الجنس	ذكر	أنثى		
العمر	أقل من 30 سنة	من 30 إلى أقل من 40 سنة	من 40 إلى أقل من 50 سنة	50 سنة فأكثر
مستوى التعليم	دون الليسانس	شهادة الدراسات أو الليسانس	ماستر أو ماجستير	أخرى
الخبرة	أقل من 05 سنوات	من 05 إلى أقل من 10 سنوات	من 10 إلى أقل من 20 سنة	20 سنة فأكثر
الوظيفة	أستاذ(ة) متعاقد	أستاذ(ة) مرسومه	أستاذ(ة) رئيسي	أستاذ(ة) مكون

قائمة الملاحق :

المقياس 01: التوافق المهني

الرقم	العبارة	دائما	أحيانا	أبدا
01	أشعر بالرضا عن مهارتي وإمكاناتي المطلوبة لإنجاز العمل المطلوب مني.			
02	لدي شعور بأن مديري في العمل يتصيد لي الأخطاء.			
03	أشعر بالضجيج و الضوضاء أثناء قيامي بالعمل.			
04	أشعر بالأمان والاطمئنان أثناء عملي في المؤسسة التعليمية.			
05	أشعر أن ليس لدي القدرة على اخذ قرار بالمنزل و هذا يؤثر على عملي.			
06	أنسى مشاكلتي الخاصة بمجرد قيامي بالعملية التعليمية داخل الفصل.			
07	تتكسد الفصول بالطلاب مما يؤثر على مستوى عملي.			
08	لا يتناسب العمل مع طموحي وقدراتي.			
09	الخدمات الصحة المقدمة داخل المؤسسة التعليمية للعاملين ممتازة.			
10	هناك مسافة كبيرة بين مكان سكني و عملي.			
11	استفيد كثيرا من التدريبات التي تتم داخل المؤسسة التعليمية.			
12	أحب الذهاب للعمل حتى التقي مع زملاء.			
13	أولادي لا يستمعون لنصائحي.			
14	لا تهتم الإدارة المدرسية بعملية النظافة.			
15	يختفي لدي الشعور بيا التعب عندما أجد نفسي داخل الفصل.			
16	يوجد نوع من الغيرة بين المعلمين داخل المؤسسة التعليمية.			
17	لا يسأل أحد عني عند تغيبتي عن العمل.			
18	الأساس داخل الفصل غير مؤهل لاستعمال الآدمي.			
19	أشعر بالسعادة عندما أرى مجهودي واضح على مستوى التلاميذ.			
20	هناك نوع من الكسل و الخمول أشعر به أثناء ذهابي للعمل.			
21	أهتم بما يحدث لجيراني.			
22	لا يوجد داخل المؤسسة غرفة مخصصة للمدرسين.			
23	مستوى الطلاب داخل الفصول يشعروني بالفشل و العجز.			
24	أعرض للمضايقة نتيجة لإعطائي بعض الآراء التي تساعد على تقدم العمل.			
25	هناك الكثير من الفصول لا تدخل إليها الشمس.			
26	يلجأ أصدقائي لي عندما يقعون في مشكلة ما.			
27	يتناسب الراتب مع متطلبات الحياة اليومية.			
28	أشعر بالضيق عندما يقول عني الزملاء أنني شخص غير اجتماعي.			
29	من أهم ما يميز المدرسة التي اعمل بها اهتمامها بشؤون البيئة.			
30	أعاني عندما أريد أخذ إجازة اعتيادي أو عرصة.			
31	تقع المؤسسة في موقع متميز.			
32	أشعر بالملل أثناء تقضية الوقت خارج عملي.			
33	كثير ما يشعروني أهلي بأنني شخصية قيادية.			
34	ينتابني الإحباط عندما لا يقدر المدير مجهودي في العمل.			
35	أبتكر أساليب جديدة تحسن أدائي من العمل.			
36	تنوافر جميع الأدوات و الأجهزة التي احتاج لها أثناء العملية التعليمية.			
37	أشعر بالقلق عندما يعلق الآخرون على مستوى عملي.			

قائمة الملاحق :

38	يقوم المدير بتحفيزي وتشجيعي أثناء العمل مما يشعرني بالرضا.			
39	المؤسسة التعليمية التي اعمل بها ملائمة حيث التهوية و الإضاءة و الهدوء.			
40	المؤسسة التي أعمل بها تساعدني على الإبداع و التجديد في عملي.			
41	أتهرب من مسؤولياتي في البيت.			
42	أشعر بالإحباط عندما يعلم الآخرون مهنتي كمعلم.			
43	يفرق المدير في التعامل بين العاملين بالمؤسسة التعليمية.			
44	لي صدقات حميمة بين أصدقاء النادي.			
45	تؤثر مشاكل الأسرية على مستوى عملي.			
46	أشعر بأنني شخص وحيد.			
47	يتم ترقيتي بالعمل على حسب معيار الكفاءة بين العاملين.			
48	أعاني من ارتفاع ضغط الدم عند دخولي الفصل.			
49	أشعر بالإجهاد المستمر عند قيامي بالعمل داخل الفصل.			
50	لدي بعض الأصدقاء المقربين داخل المؤسسة أفضل العمل معهم.			
51	ليس لدي صديق مقرب مني.			

المقياس 02: الالتزام التنظيمي

الرقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
01	استمتع بالحديث أمام أصدقائي عن المدرسة التي انتمي إليها					
02	أشعر حقا أن مشاكل المدرسة هي مشاكل					
03	من سهل إن ارتبط بوظيفة أخرى كارتباطي بوظيفتي الحالية					
04	لا اشعر أنني احد أفراد المدرسة التي اعمل بها					
05	لا اشعر أن هناك ارتباطا نفسيا بيني وبين المدرسة التي اعمل فيها					
06	إذا قررت أن اترك هذه المدرسة فإن ذلك يسبب لي ارتباكا شديدا في حياتي					
07	إن استمراري في هذه المدرسة يعكس رغبتي بالعمل فيها					
08	إن قراري بترك هذه المدرسة لن يكلف الكثير من التكاليف					
09	إن الفرص المتاحة للعمل في ووظائف أخرى قليلة لدرجة لا تجعلني أفكر في ترك وظيفة الحالية					
10	من الصعب جدا أن اترك المدرسة التي اعمل فيها حاليا إذا ما رغبت في ذلك					
11	لا يجب أن يظهر المعلم ولاء دائما للمدرسة التي يعمل فيها					
12	لا يبدو لي التنقل السريع من وظيفة إلى أخرى عملا غير أخلاقي					
13	أشعر بنوع من الولاء والالتزام الأخلاقي تجاه المدرسة التي أعمل فيها					
14	ليس من الصواب أن اترك المدرسة التي أعمل فيها حتى لو حصلت على عرض لوظيفة أفضل					
15	لقد تعلمت من الصغر ضرورة الولاء لوظيفة واحدة					

شكرا جزيلا على حسن تعاونكم

قائمة الملاحق :

الملحق رقم :02

مفتاح تصحيح مقياس التوافق المهني:

البعد الأول: علاقة المعلم بعمله

الرقم	البيانات
02	لدي شعور بأن مديري في العمل يتصيد لي الأخطاء.
08	لا يتناسب العمل مع طموحي وقدراتي.
11	استفيد كثيرا من التدريبات التي تتم داخل المؤسسة التعليمية.
20	يوجد نوع من الغيرة بين المعلمين داخل المؤسسة التعليمية.
16	هناك نوع من الكسل و الخمول أشعر به أثناء ذهابي للعمل
24	أعرض للمضايقة نتيجة لإعطائي بعض الآراء التي تساعد على تقدم العمل.
27	يتناسب الراتب مع متطلبات الحياة اليومية.
32	أعاني عندما أريد أخذ إجازة اعتيادي أو عرصة.
30	أشعر بالملل أثناء تقضية الوقت خارج عملي.
35	أبتكر أساليب جديدة تحسن أدائي من العمل.
38	يقوم المدير بتحفيزي وتشجيعي أثناء العمل مما يشعرنني بالرضا.
40	المؤسسة التي أعمل بها تساعدني على الإبداع و التجديد في عملي.
43	يفرق المدير في التعامل بين العاملين بالمؤسسة التعليمية.
47	يتم ترقيتي بالعمل على حسب معيار الكفاءة بين العاملين.
50	لدي بعض الأصدقاء المقربين داخل المؤسسة أفضل العمل معهم.

البعد الثاني: الحالة الصحية والنفسية للمعلم

01	أشعر بالرضا عن مهارتي وإمكاناتي المطلوبة لإنجاز العمل المطلوب.
04	أشعر بالأمان والاطمئنان أثناء عملي في المؤسسة التعليمية.
06	أنسى مشاكلتي الخاصة بمجرد قيامي بالعملية التعليمية داخل الفصل.
09	الخدمات الصحية المقدمة داخل المؤسسة التعليمية للعاملين ممتازة.
12	أحب الذهاب للعمل حتى التقي مع الزملاء.
15	يختفي لدي الشعور بيا التعب عندما أجد نفسي داخل الفصل.
19	أشعر بالسعادة عندما أرى مجهودي واضح على مستوى التلاميذ.
23	مستوى الطلاب داخل الفصول يشعرنني بالفشل و العجز.
28	أشعر بالضيق عندما يقول عني الزملاء أنني شخص غير اجتماعي.
34	ينتابني الإحباط عندما لا يقدر المدير مجهودي في العمل.
37	أشعر بالقلق عندما يعلق الآخريين على مستوى عملي.
42	أشعر بالإحباط عندما يعلم الآخريين مهنتي كمعلم.
45	تؤثر مشاكلتي الأسرية على مستوى عملي.
48	أعاني من ارتفاع ضغط الدم عند دخولي الفصل.
49	أشعر بالإجهاد المستمر عند قيامي بالعمل داخل الفصل.

قائمة الملاحق :

البعد/الثالث :علاقة المعلم بظروف عمله

03	اشعر بالضجيج و الضوضاء أثناء قيامي بالعمل
07	تتكسد الفصول بالطلاب مما يؤثر على مستوى عملي
10	هناك مسافة كبيرة بين مكان سكني و عملي
14	لا تهتم الإدارة المدرسية بعملية النظافة
18	الأساس داخل الفصل غير مؤهل لاستعمال الأدمي
22	لا يوجد داخل المؤسسة غرفة مخصصة للمدرسين
25	هناك الكثير من الفصول لا تدخل إليها الشمس
29	من أهم ما يميز المدرسة التي اعمل بها اهتمامها بشؤون البيئة
31	تقع المؤسسة في موقع متميز
36	تتوافر جميع الأدوات و الأجهزة التي احتاج لها أثناء العملية التعليمية
39	المؤسسة التعليمية التي اعمل بها ملائمة حيث التهوية و الإضاءة و الهدوء

البعد/الرابع :عوامل خارج العمل

05	اشعر أن ليس لدي القدرة على اخذ قرار بالمنزل و هذا يؤثر على عملي
13	أولادي لا يستمعون لنصائحي
17	لا يسأل أحد عني عند تغيبني عن العمل
21	أهتم بما يحدث لجيراني
26	يلجأ أصدقائي لي عندما يقعون في مشكلة ما
33	كثير ما يشعروني أهلي بأني شخصية قيادية
44	أتهرب من مسؤولياتي في البيت
41	لي صدقات حميمة بين أصدقاء النادي
46	أشعر بانني شخص وحيد
51	ليس لدي صديق مقرب مني

جدول رقم () يوضح أبعاد مقياس التوافق المهني

الرقم	الأبعاد	رقم العبارات	المجموع
01	علاقة المعلم بعمله	2-8-11-20-16-24-27-30-32-35-38-40-43-47-50	15
02	الحالة الصحية و النفسية للمعلم	1-4-6-9-12-15-19-23-28-34-37-42-45-48-49	15
03	علاقة المعلم بظروف العمل	3-7-10-14-18-22-25-29-31-36-39	11
04	عوامل خارج العمل	5-13-17-21-26-33-39-41-44-46-51	10

قائمة الملاحق :

طريقة تصحيح مقياس التوافق المهني

العبارات الموجبة لمقياس التوافق المهني: (1-4-6-9-11-12-15-19-21-26-27-29-31-32-33-35-36-38-39-40-44-47-50)

الرقم	العبارات	دائما	أحيانا	أبدا
01	أشعر بالرضا عن مهارتي وإمكاناتي المطلوبة لانجاز العمل المطلوب مني.			
04	أشعر بالأمان والاطمئنان أثناء عملي في المؤسسة التعليمية.			
06	أنسى مشاكلتي الخاصة بمجرد قيامي بالعملية التعليمية داخل الفصل.			
09	الخدمات الصحية المقدمة داخل المؤسسة التعليمية للعاملين ممتازة.			
11	استفيد كثيرا من التدريبات التي تتم داخل المؤسسة التعليمية.			
12	أحب الذهاب للعمل حتى التقي مع الزملاء.			
15	يختفي لدي الشعور بيا التعب عندما أجد نفسي داخل الفصل.			
19	أشعر بالسعادة عندما أرى مجهودي واضح على مستوى التلاميذ.			
21	أهتم بما يحدث لجيراني.			
26	يلجأ أصدقائي لي عندما يقعون في مشكلة ما.			
27	يتناسب الراتب مع متطلبات الحياة اليومية.			
29	من أهم ما يميز المدرسة التي اعمل بها اهتمامها بشؤون البيئة.			
31	تقع المؤسسة في موقع متميز.			
32	أشعر بالملل أثناء تقضية الوقت خارج عملي.			
33	كثير ما يشعرني أهلي بأني شخصية قيادية.			
35	أبتكر أساليب جديدة تحسن أدائي من العمل.			
36	تتوافر جميع الأدوات و الأجهزة التي احتاج لها أثناء العملية التعليمية.			
38	يقوم المدير بتحفيزي وتشجيعي أثناء العمل مما يشعرني بالرضا.			
39	المؤسسة التعليمية التي اعمل بها ملائمة حيث التهوية و الإضاءة و الهدوء.			
40	المؤسسة التي أعمل بها تساعدني على الإبداع و التجديد في عملي.			
44	لي صدقات حميمة بين أصدقاء النادي.			
47	يتم ترقيتي بالعمل على حسب معيار الكفاءة بين العاملين.			
50	لدي بعض الأصدقاء المقربين داخل المؤسسة أفضل العمل معهم.			

طريقة تصحيح العبارات الموجبة لمقياس التوافق المهني:

دائما3

أحيانا2

ناذرا1

قائمة الملاحق :

العبارات السالبة لمقياس التوافق المهني: (2-3-5-7-8-10-13-14-16-17-18-20-22-23-24-25-28-30-34-37-41-42-43-45-46-48-49-51)

الرقم	العبارات	دائما	أحيانا	أبدا
02	لدي شعور بأن مديري في العمل يتصيد لي الأخطاء.			
03	أشعر بالضجيج و الضوضاء أثناء قيامي بالعمل.			
05	أشعر أن ليس لدي القدرة على اخذ قرار بالمنزل و هذا يؤثر على عملي.			
07	تتكسد الفصول بالطلاب مما يؤثر على مستوى عملي.			
08	لا يتناسب العمل مع طموحي وقدراتي.			
10	هناك مسافة كبيرة بين مكان سكني و عملي.			
13	أولادي لا يستمعون لنصائحي.			
14	لا تهتم الإدارة المدرسية بعملية النظافة.			
16	يوجد نوع من الغيرة بين المعلمين داخل المؤسسة التعليمية.			
17	لا يسأل أحد عني عند تغيبتي عن العمل.			
18	الأساس داخل الفصل غير مؤهل لاستعمال الآدمي.			
20	هناك نوع من الكسل و الخمول أشعر به أثناء ذهابي للعمل.			
22	لا يوجد داخل المؤسسة غرفة مخصصة للمدرسين.			
23	مستوى الطلاب داخل الفصول يشعروني بالفشل و العجز.			
24	أعرض للمضايقة نتيجة لإعطائي بعض الآراء التي تساعد على تقدم العمل.			
25	هناك الكثير من الفصول لا تدخل إليها الشمس.			
28	أشعر بالضيق عندما يقول عني الزملاء أنني شخص غير اجتماعي.			
30	أعاني عندما أريد أخذ إجازة اعتيادي أو عروضة.			
34	ينتابني الإحباط عندما لا يقدر المدير مجهودي في العمل.			
37	أشعر بالقلق عندما يعلق الآخرون على مستوى عملي.			
41	أتهرب من مسؤولياتي في البيت.			
42	أشعر بالإحباط عندما يعلم الآخرون مهنتي كمعلم.			
43	يفرق المدير في التعامل بين العاملين بالمؤسسة التعليمية.			
45	تؤثر مشاكلي الأسرية على مستوى عملي.			
46	أشعر بأنني شخص وحيد.			
48	أعاني من ارتفاع ضغط الدم عند دخولي الفصل.			
49	أشعر بالإجهاد المستمر عند قيامي بالعمل داخل الفصل.			
51	ليس لدي صديق مقرب مني.			

طريقة تصحيح العبارات السالبة لمقياس التوافق المهني:

دائما1

أحيانا2

ناذرا3

قائمة الملاحق :

الملحق رقم : 03

2/ مفتاح تصحيح مقياس الالتزام التنظيمي

العبارات الدالة على الالتزام العاطفي:

الرقم	العبارات
01	استمتع بالحديث أمام أصدقائي عن المدرسة التي انتمي إليها
02	أشعر حقا أن مشاكل المدرسة هي مشاكل
03	من سهل إن ارتبط بوظيفة أخرى كارتباطي بوظيفتي الحالية
04	لا اشعر أنني احد أفراد المدرسة التي اعمل بها
05	لا اشعر أن هناك ارتباطا نفسيا بيني وبين المدرسة التي اعمل فيها

العبارات الدالة على الالتزام المستمر:

06	إذا قررت أن اترك هذه المدرسة فإن ذلك يسبب لي ارتباكا شديدا في حياتي
07	إن استمراري في هذه المدرسة يعكس رغبتني بالعمل فيها
08	إن قراري بترك هذه المدرسة لن يكلف الكثير من التكاليف
09	إن الفرص المتاحة للعمل في ووظائف أخرى قليلة لدرجة لا تجعلني أفكر في ترك وظيفة الحالية
10	من الصعب جدا أن اترك المدرسة التي اعمل فيها حاليا إذا ما رغبت في ذلك

العبارات الدالة على الالتزام المعياري:

11	لا يجب أن يظهر المعلم ولاء دائما للمدرسة التي يعمل فيها
12	لا يبدو لي التنقل السريع من وظيفة إلى أخرى عملا غير أخلاقي
13	أشعر بنوع من الولاء والالتزام الأخلاقي تجاه المدرسة التي أعمل فيها
14	ليس من الصواب أن اترك المدرسة التي أعمل فيها حتى لو حصلت على عرض لوظيفة أفضل
15	لقد تعلمت من الصغر ضرورة الولاء لوظيفة واحدة

الفقرات الموجبة لمقياس الالتزام التنظيمي: 1,2,3,5,6,7,9,10,12,13,14,15

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
01	استمتع بالحديث أمام أصدقائي عن المدرسة التي انتمي إليها					
02	أشعر حقا أن مشاكل المدرسة هي مشاكل					
03	من سهل إن ارتبط بوظيفة أخرى كارتباطي بوظيفتي الحالية					
05	لا اشعر أن هناك ارتباطا نفسيا بيني وبين المدرسة التي اعمل فيها					
06	إذا قررت أن اترك هذه المدرسة فإن ذلك يسبب لي ارتباكا شديدا في حياتي					
07	إن استمراري في هذه المدرسة يعكس رغبتني بالعمل فيها					
09	إن الفرص المتاحة للعمل في ووظائف أخرى قليلة لدرجة لا تجعلني أفكر في ترك وظيفة الحالية					
10	من الصعب جدا أن اترك المدرسة التي اعمل فيها حاليا إذا ما رغبت في الك					

قائمة الملاحق :

12	لا يبدو لي التنقل السريع من وظيفة إلى أخرى عملا غير أخلاقي				
13	أشعر بنوع من الولاء والالتزام الأخلاقي تجاه المدرسة التي أعمل فيها				
14	ليس من الصواب أن اترك المدرسة التي أعمل فيها حتى لو حصلت على عرض لوظيفة أفضل				
15	لقد تعلمت من الصغر ضرورة الولاء لوظيفة واحدة				

طريقة تصحيح الفقرات الموجبة لمقياس الالتزام التنظيمي

تمتد الدرجة على المقياس من 15 (أقل درجة) إلى 75 (أكبر درجة) على المنوال التالي:

1- لا أوافق بشدة.....15 درجة.

2- لا أوافق.....30 درجة.

3- محايد.....45 درجة.

4 - أوافق.....60 درجة.

5- أوافق بشدة.....75 درجة .

الفقرات السالبة لمقياس الالتزام التنظيمي: 11,8,4

الرقم	العبـارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة	غير موافق
04	لا اشعر أنني احد أفراد المدرسة التي اعمل بها					
08	إن قراري بترك هذه المدرسة لن يكلف الكثير من التكاليف					
11	لا يجب أن يظهر المعلم ولاء دائما للمدرسة التي يعمل فيها					

طريقة تصحيح الفقرات السالبة لمقياس الالتزام التنظيمي

تمتد الدرجة على المقياس من 15 (أقل درجة) إلى 75 (أكبر درجة) على المنوال التالي:

1- لا أوافق بشدة.....75 درجة.

2- لا أوافق.....60 درجة.

3- محايد.....45 درجة.

4 - أوافق.....30 درجة.

5- أوافق بشدة.....15 درجة

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
علاقة المعلم بعمله	36	23	41	33,61	4,331
الحالة الصحية، النفسية للمعلم	36	21	44	35,75	3,974
علاقة المعلم بظروف العمل	36	18	31	23,97	3,000
عوامل خارج العمل	36	15	28	23,00	2,986
التوافق المهني	36	86	136	116,33	11,613
N valide (liste)	36				

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
الالتزام العاطفي	36	180	315	249,58	27,108
الالتزام المستمر	36	75	300	250,83	46,144
الالتزام المعياري	36	135	315	246,25	37,671
الالتزام التنظيمي	36	540	825	746,67	68,044
N valide (liste)	36				

Corrélations

		التوافق المهني	الالتزام التنظيمي
التوافق المهني	Corrélation de Pearson	1	,280
	Sig. (bilatérale)		,098
	N	36	36
الالتزام التنظيمي	Corrélation de Pearson	,280	1
	Sig. (bilatérale)	,098	
	N	36	36

Statistiques de groupe

	الجنس	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
التوافق المهني	ذكر	7	109,57	17,038	6,440
	أنثى	29	117,97	9,601	1,783

قائمة الملاحق :

Test des échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence standard erreur	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
									Inférieur	Supérieur
التوافق المهني	Hypothèse de variances égales	3,220	,082	-1,768	34	,086	-8,394	4,748	-18,044	1,256
	Hypothèse de variances inégales			-1,256	6,946	,250	-8,394	6,682	-24,219	7,431

ONEWAY التوافق المهني BY مستوى التعليم
/MISSING ANALYSIS.

ANOVA

التوافق المهني

	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergroupes	789,681	3	263,227	2,143	,114
Intragroupes	3930,319	32	122,822		
Total	4720,000	35			

ONEWAY التوافق المهني BY الخبرة
/MISSING ANALYSIS.

ANOVA

التوافق المهني

	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergroupes	1018,592	3	339,531	2,935	,048
Intragroupes	3701,408	32	115,669		
Total	4720,000	35			

قائمة الملاحق :

Comparaisons multiples :

Variable dépendante: التوافق. المهني

LSD

		Différence			Intervalle de confiance à 95 %	
(I) الخبرة	(J) الخبرة	moyenne (I-J)	Erreur standard	Sig.	Borne inférieure	Borne supérieure
أقل من 5 سنوات	5 إلى أقل من 10 سنوات	13,373*	5,107	,013	2,97	23,78
	10 إلى أقل من 20 سنة	15,030*	5,458	,010	3,91	26,15
	20 سنة فأكثر	7,667	8,781	,389	-10,22	25,55
5 إلى أقل من 10 سنوات	أقل من 5 سنوات	-13,373*	5,107	,013	-23,78	-2,97
	10 إلى أقل من 20 سنة	1,658	4,162	,693	-6,82	10,13
	20 سنة فأكثر	-5,706	8,040	,483	-22,08	10,67
10 إلى أقل من 20 سنة	أقل من 5 سنوات	-15,030*	5,458	,010	-26,15	-3,91
	5 إلى أقل من 10 سنوات	-1,658	4,162	,693	-10,13	6,82
	20 سنة فأكثر	-7,364	8,267	,380	-24,20	9,48
20 سنة فأكثر	أقل من 5 سنوات	-7,667	8,781	,389	-25,55	10,22
	5 إلى أقل من 10 سنوات	5,706	8,040	,483	-10,67	22,08
	10 إلى أقل من 20 سنة	7,364	8,267	,380	-9,48	24,20

*. La différence moyenne est significative au niveau 0.05.

Statistiques de groupe

	الخبرة	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
التوافق. المهني	أقل من 5 سنوات	6	127,67	5,989	2,445
	5 إلى أقل من 10 سنوات	17	114,29	11,379	2,760

Statistiques de groupe

	الخبرة	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
التوافق. المهني	10 إلى أقل من 20 سنة	11	112,64	11,969	3,609
	20 سنة فأكثر	2	120,00	4,243	3,000

ONEWAY التوافق. المهني BY الوظيفة
/MISSING ANALYSIS.

قائمة الملاحق :

ANOVA

التوافق، المهني

	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergroupes	1193,289	3	397,763	3,609	,024
Intragroupes	3526,711	32	110,210		
Total	4720,000	35			

Statistiques de groupe

	الجنس	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
الالتزام، التنظيمي	ذكر	7	732,86	80,512	30,431
	أنثى	29	750,00	65,873	12,232

Test des échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	Supérieur
الالتزام، التنظيمي	Hypothèse de variances égales	,256	,616	-,593	34	,557	-17,143	28,924	-75,923	41,638
	Hypothèse de variances inégales			-,523	8,051	,615	-17,143	32,797	-92,690	58,405

ONEWAY | الالتزام، التنظيمي BY العمر
/MISSING ANALYSIS.

قائمة الملاحق :

ANOVA

الالتزام التنظيمي

	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergruppes	400,000	3	133,333	,026	,994
Intragruppes	161650,000	32	5051,563		
Total	162050,000	35			

ONEWAY | الالتزام التنظيمي BY مستوى التعليم
/MISSING ANALYSIS.

ANOVA

الالتزام التنظيمي

	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergruppes	5154,533	3	1718,178	,350	,789
Intragruppes	156895,467	32	4902,983		
Total	162050,000	35			

ONEWAY | الالتزام التنظيمي BY الخبرة
/MISSING ANALYSIS.

ANOVA

الالتزام التنظيمي

	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergruppes	18373,061	3	6124,354	1,364	,271
Intragruppes	143676,939	32	4489,904		
Total	162050,000	35			

ONEWAY | الالتزام التنظيمي BY الوظيفة
/MISSING ANALYSIS.

ANOVA

الالتزام التنظيمي

	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergruppes	34985,000	3	11661,667	2,937	,048
Intragruppes	127065,000	32	3970,781		
Total	162050,000	35			