

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République Algérienne Démocratique et Populaire
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique
جامعة محمد خيضر-بسكرة-
كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية
قسم علم النفس وعلوم التربية



الموضوع:

**النمو المعنوي وعلاقته بالتماثل التنظيمي لدى أساتذة قسم علم
النفوس وعلوم التربية
-دراسة ميدانية في جامعة بسكرة-**

مذكرة تخرج مكتملة للحصول شهادة الماستر في تخصص علم نفس العمل والتنظيم وتسيير موارد بشرية

تحت إشراف الأستاذة الدكتورة:

فاتن باشا

إعداد الطالب (ة):

مغازي إكرام

سلاوي لمياء

لجنة المناقشة:			
رئيسا	جامعة بسكرة	أستاذ	
مشرفا	جامعة بسكرة	أستاذة	فاتن باشا
مناقشا	جامعة بسكرة	أستاذ	

السنة الجامعية. 2024 / 2023



قوله تعالى: يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ [المجادلة: 11]

شكر وتقدير

قال تعالى: «ربي أوزعني أن أشكر نعمتك التي أنعمت عليا وعلى والدي وان أعمل صالحا ترضاه وأحفظني برحمتك في عبادة الصالحين». (النمل: 19)

الحمد لله حمد الشاكرين والصلاة والسلام على رسوله الكريم سيدنا محمد "عليه الصلاة والسلام
وعلى آله وصحبه أجمعين"

وبعد الله عز وجل لا امتنان اكبر كالذي أمتنه لوالدينا اللذان وهبانا الحياة والحب ووارثان
أمانة العلم ميراثا زكيا وخير الميراث علم ينتفع به .

كما نشني تقديرا واحتراما إلى التي ساندتنا في كل مراحلنا العلمية أستاذتنا المشرفة الدكتورة
"فاتن باشا" التي وجهتنا لتأطير العلمي القيم حرصا منها على انجاز هذا البحث وتقديمه
بالصورة المطلوبة فجزاها الله خيرا وأدامها ذخرا للأمة .

وشكر خاص لاهلينا الذين قدموا لنا يد المساعدة وساندونا في كل خطوة

كما نتقدم بشكر والامتنان لكل من لجنة المناقشة وأساتذة قسم علم النفس وعلوم التربية و
بالأخص أساتذة قسم علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية .

وإلى كل طلبة دفعة سنة ثانية ماستر علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية لكم
منا كل الاحترام والتقدير .

وكل التحية والاحترام إلى من ساعدنا في انجاز هذا البحث سواء من قريب أو بعيد .

ملخص الدراسة :

هدفت الدراسة الحالية إلى معرفة العلاقة بين النمو المهني والتماثل التنظيمي لدى أساتذة قسم علم النفس وعلوم التربية، لتحقيق هذا الهدف تم استخدام المنهج الوصفي، حيث تكونت عينة الدراسة من (40) أستاذ وأستاذة موزعين على شعبتي علم النفس وعلوم التربية بقسم علم النفس وعلوم التربية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية للعام الجامعي (2024/2023).

وتمثلت أدوات الدراسة في مقياس النمو المهني من إعداد د.تهني إبراهيم العلي (2022)، ومقياس التماثل التنظيمي من إعداد (معاذ جمال محمود موسى 2021)، وقد استخدم الأساليب الإحصائية التالية لتحليل البيانات: التكرارات، النسب المئوية، معامل الارتباط بيرسون.

وتوصلت الدراسة إلى:

_ أن أساتذة قسم علم النفس وعلوم التربية بجامعة محمد خيضر مستوى النمو المهني لديهم مرتفع.

_ أن أساتذة قسم علم النفس وعلوم التربية بجامعة محمد خيضر مستوى التماثل التنظيمي لديهم جاء بمستوى متوسط .

، كما كشفت الدراسة عن وجود علاقة ارتباطيه موجبة ذات دلالة إحصائية بين بعد العلاقات الإنسانية وبعد التشابه التنظيمي ومنه يمكن التنبؤ بالنمو المهني من خلال درجاتهم على أبعاد مقياس التماثل التنظيمي وأبعاد النمو المهني ، وختاماً أوصت الباحثتان بتنظيم موضوعات تنمية التماثل التنظيمي ،وعقد دورات تدريبية على المستويين التنظيم الجامعي والفردى للأساتذة لزيادة وعيهم بأهمية اكتساب مهارات أكثر عن النمو المهني .

الكلمات المفتاحية: النمو المهني ، التماثل التنظيمي ، الأساتذة أو أعضاء هيئة التدريس.

English summary:

"The current study aimed to investigate the relationship between professional growth and organizational congruence among professors of Psychology and Educational Sciences departments. Additionally, it aimed to assess the levels of professional growth and organizational congruence and predict professional growth through organizational congruence. The researchers employed a descriptive method, and the study sample comprised 40 professors distributed across two departments for the academic year 2023/2024. The study utilized the Professional Growth Scale by Dr. Tahani Ibrahim Ali (2022) and the Organizational Congruence Scale by Muath Jamal Mahmoud Musa (2021). Data analysis employed statistical methods including frequencies, percentages, and Pearson correlation coefficient. The study found that professors at Muhammad Khider University have a high level of professional growth and a moderate level of organizational congruence. Furthermore, it revealed a statistically significant positive correlation between human relations dimension and organizational similarity dimension. Thus, professional growth can be predicted based on scores on the organizational congruence and professional growth dimensions. Finally, the researchers recommended organizing topics related to organizational congruence development and conducting training courses for professors to increase their awareness of the importance of acquiring more skills related to professional growth."

فهرس المحتويات

الصفحة	المحتوى
/	شكر وتقدير
/	الإهداء
/	ملخص الدراسة
/	فهرس المحتويات
/	فهرس الأشكال
/	فهرس الجداول
أب	مقدمة

= الجانب النظري =

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

05	أولا: إشكالية الدراسة
06	ثانيا: مشكلة الدراسة
06	ثالثا: فرضيات الدراسة
06	رابعا: أهداف الدراسة
07	خامسا : أهمية الدراسة
07	سادسا : حدود الدراسة
08	سابعا : مصطلحات الدراسة

08	ثامنا : الدراسات السابقة
13	تاسعا :تعقيب على الدراسات السابقة
15	عاشرا :إجراءات الدراسة

الفصل الثاني : النمو المهني

17	تمهيد
18	أولا : مفهوم النمو المهني
18	ثانيا : بعض المفاهيم ذات الصلة بالنمو المهني
19	ثالثا : نظريات النمو المهني
27	رابعا : أسباب النمو المهني
27	خامسا:مراحل النمو المهني
28	سادسا :جوانب النمو المهني
29	سابعاً :العوامل المؤثرة في النمو المهني
29	ثامنا :تحديد الاحتياجات التدريبية لحدوث النمو المهني
31	تاسعا :خطوات تحسين النمو المهني
32	عاشرا : أخلاقيات النمو المهني
33	خلاصة الفصل

الفصل الثالث :التمائل التنظيمي

35	تمهيد
36	أولا : مفهوم التماثل التنظيمي
37	ثانيا : نظريات التماثل التنظيمي

38	ثالثا : خصائص التماثل التنظيمي
39	رابعا :أنواع التماثل التنظيمي
41	خامسا:أهداف التماثل التنظيمي
42	سادسا :أهمية التماثل التنظيمي
43	سابعا :أبعاد التماثل التنظيمي
45	ثامنا : العوامل المساعدة في تنمية التماثل التنظيمي
47	تاسعا :العوامل المؤثرة في التماثل التنظيمي
49	عاشرا: قياس التماثل التنظيمي
51	خلاصة الفصل

= الجانب التطبيقي =

الفصل الرابع :إجراءات الدراسة الميدانية

54	تمهيد
54	أولا : منهج الدراسة وإجراءاتها
54	ثانيا: خطوات الدراسة
55	ثالثا : أدوات الدراسة

الفصل الخامس : عرض ومناقشة نتائج الدراسة

65	تمهيد
65	أولا: عرض وتحليل نتائج الدراسة
69	ثانيا: تفسير ومناقشة نتائج الدراسة
75	خاتمة
80	قائمة المراجع

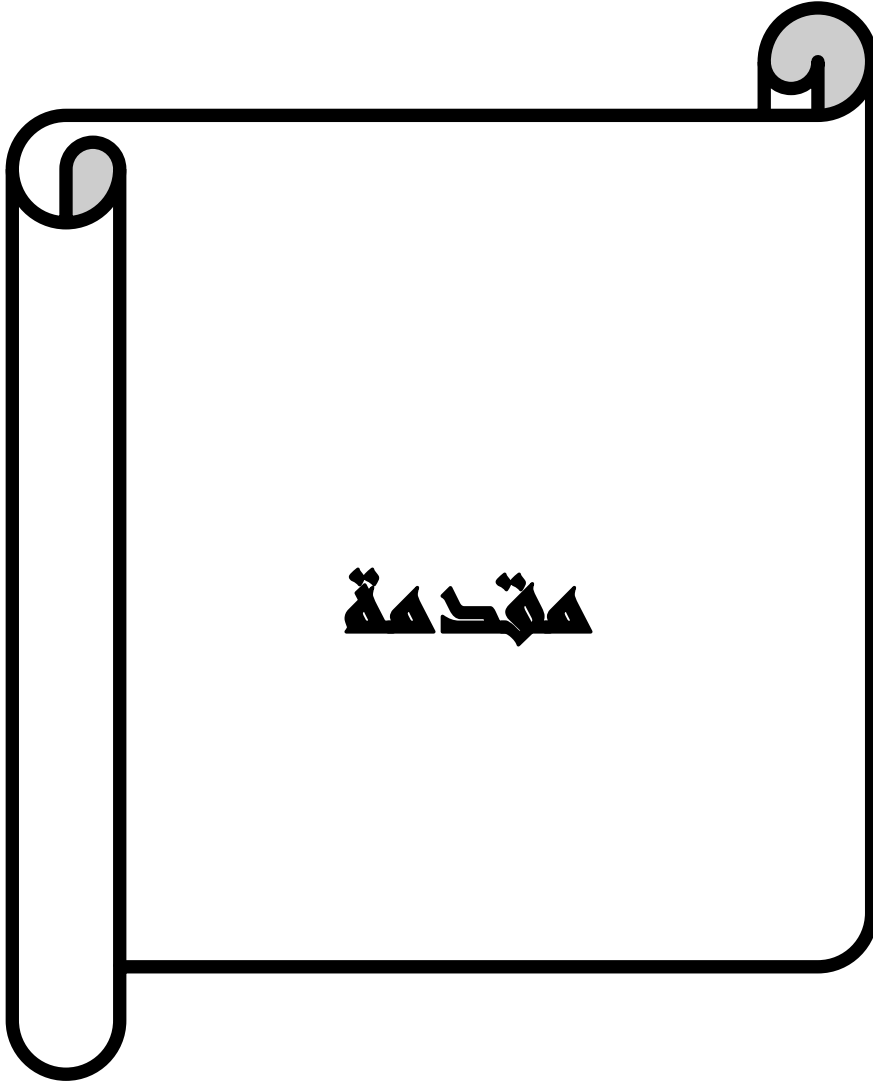
85	الملاحق
86	ملحق رقم (01)
87	ملحق رقم (02)
88	ملحق رقم (03)
90	ملحق رقم (04)
92	ملحق رقم (05)

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
25	مراحل التقدم في النمو المهني	01
45	ابعاد النمو التماثل التنظيمي	02
56	خصائص العينة حسب متغير الجنس	03
57	خصائص العينة حسب متغير السن	04

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم
56	خصائص العينة حسب متغير الجنس	01
57	خصائص العينة حسب متغير السن	02
58	الخبرة في مجال العمل	03
60	قيم معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات الاداء مع المجال الذي تنتمي اليه ومع الاداة ككل	04
61	معامل ثبات الاعداء والتساق الداخلي كرونباخ الفا لاداة الدراسة	05
65	مستوى النمو المهني لدى افراد عينة الدراسة	06
66	مستوى التماثل التنظيمي لدى افراد عينة الدراسة	07
68	معامل الارتباط بين الدرجة الكلية لمقياس النمو المهني والدرجة الكلية لمقياس التماثل التنظيمي	08
69	قيم معاملات الارتباط بين ابعاد النمو المهني وابعاد التماثل التنظيمي لدى افراد عينة الدراسة	09



مقدمة :

شهد العصر الحالي تطورات كثيرة في أنظمة التعليم الجامعي سواء من حيث أهدافه أو محتواه أو تقنياته مما زاد الإقبال على التعليم العالي و اهتمام المجتمع بالجامعة ودورها في عمليات التنمية المتواصلة؛ ولا شك انه في ظل هذه التطورات فقد وضعت هذه الجامعات أمام صعوبات وضغوط أهمها زيادة عدد الطلبة الدارسين ما نجم عنه زيادة عدد الأساتذة أو أعضاء هيئة التدريس.

ويقع على عاتق الأساتذة أو عضو الهيئة التدريسية مسؤوليات كبيرة اتجاه التطورات التي تحدث في مجال العلم والمعرفة ونظرا إلى أن المعرفة العلمية في كل التخصصات في تطور مستمر وسريع فلا بد للأستاذ أو عضو الهيئة التدريسية في الجامعة من متابعة هذه التطورات والتعامل معها لما لها من انعكاسات على مجالات عمله الجامعي وهي: التدريس، البحث العلمي، وخدمة المجتمع، كما ان العملية الأكاديمية في هذا العصر لن تحقق أهدافها إلا من خلال الأستاذ القادر على أن يساهم إسهاما فعالا وإيجابيا في تكوين فرد عصري نافع لنفسه ومجتمعه، وهذا يستوجب تنمية الأساتذة مهنيا للقيام بهذا الدور المهم والصعب على أكمل وجه قدر المستطاع.

لذا تكمن حاجة الأستاذ للنمو المهني من منطلق أنه مهما توفر للأستاذ من إعداد جيد وفعال، فإن هذا الإعداد لا يمكن أن يضمن له مواجهة كل ما يقابله في حياته العملية من مواقف متجددة ومتغيرة دوما، وكذلك حاجته لإدراك إمكانياته المهنية والثقافية والشخصية ووعيه بحاجاته وقدراته على تحليل أوجه نشاطه ونقدها نقدا ذاتيا فعالا، وتحديد المشكلات وتحليلها ومواجهتها وتنظيم جهوده من أجل الوصول الى حلول ملائمة لها.

حيث باتت الحاجة إلى النمو المهني حاجة قائمة باستمرار، نظرا لأن الأستاذ لا يمكنه العيش بمجموعة محددة من المعارف والمهارات، نظرا للتقدم المعرفي الهائل الذي يتميز به العصر الحالي، أصبح من الضروري أن يحافظ الأستاذ على مستوى متجدد من المعلومات والمهارات والاتجاهات الحديثة في طرائق التدريس وتقنياته.

وفي ضوء ما سبق وفي إطار الاهتمام بالمؤسسات عامة وتنمية النمو المهني للأساتذة أو أعضاء هيئة التدريس، ظهرت عدة مصطلحات تنظيمية في مجال الفكر السلوكي الإداري الجامعي، والتي سعت وما تزال تسعى جاهدا إلى تحديد جوانب الخلل والقصور في هذا النظام وسبل تعزيزها ورفع مستوى كفاءتها ومن

بين المصطلحات الناشئة التي برزت مؤخرا بشكل لافت للنظر في نصوص وأدبيات الفكر الإداري وإدارة التعليم العالي , مصطلح التماثل التنظيمي , وأحيانا ما يطلق عليه بمصطلحات مرادفة مثل التباهي التنظيمي والدمج التنظيمي.

ويعد مفهوم التماثل التنظيمي من المفاهيم الحديثة نسبيا في مجال إدارة التعليم العالي بشكل خاص، والإدارة بشكل عام حيث زاد الاهتمام به منذ النصف الثاني من القرن الماضي، وقد أولى الباحثون اهتماما كبيرا لدراسة دور ومهام المنظمات في خدمة الأفراد وتطور المجتمعات يعتبر تكامل أفراد الفريق أساسا في تحقيق نجاح المؤسسات وبناءا على ذلك تعمل المؤسسات بجد على تعزيز فهم العاملين لأهدافها وضمان توافقها مع أهداف المؤسسة.

ومن هنا جاءت الدراسة الحالية هذه لمعرفة العلاقة بين النمو المهني والتماثل التنظيمي لدى أساتذة قسم علم النفس وعلوم التربية بجامعة محمد خيضر بسكرة واتبعت الطالبتان منهجية تظم خمس فصول لدراسة هذه المشكلة موزعة كالتالي :

الفصل الأول : يتضمن الإطار المنهجي للدراسة واحتوى على إشكالية الدراسة , التساؤلات , فرضيات الدراسة , أهمية وأهداف الدراسة , ضبط المفاهيم الإجرائية , الدراسات السابقة , التعقيب عليها .


الفصل الثاني : فتناولنا تعريف النمو المهني , بعض المفاهيم ذات الصلة , نظرياته , أسبابه , مراحل , جوانبه , العوامل المؤثرة في النمو المهني , تحديد الاحتياجات التدريبية لحدوث النمو المهني , خطوات تحسين النمو المهني , أخلاقيات النمو المهني .

أما الفصل الثالث : تطرقنا إلى مفهوم التماثل التنظيمي , المقاربة النظرية للتماثل التنظيمي , أبعاد وخصائص وأهداف وأهمية وأنواع ومختلف العوامل المساعدة في تنمية التماثل التنظيمي والعوامل المؤثرة في التماثل التنظيمي وأخيرا قياس التماثل التنظيمي .

الفصل الرابع : تضمن الجانب التطبيقي ويحتوى على إجراءات الدراسة الميدانية (منهج الدراسة وإجراءاتها , خطوات الدراسة , وأدواتها) .

أما الفصل الخامس : تم فيه عرض البيانات ومناقشة نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات والدراسات السابقة.

الجانب النظري



الفصل الأول
الإطار العام للدراسة

أولا: إشكالية الدراسة

تعد عملية تكوين الأستاذ من القضايا المهمة ذات البحث الدائم من طرف الباحثين والمهتمين بهذه القضايا لإنتاج أساتذة أو أعضاء هيئة تدريس قادرين على تحمل المسؤولية، وعلى هذا الأساس يعد النمو المهني للأستاذ من أهم الاتجاهات المعاصرة التي بدأت الأصوات تتعالى لإعادة النظر فيها ومحاولة إصلاحها، والارتقاء بمناهجها، وتقوية آليات التدريس والاهتمام فيها؛ لتحقيق أهدافها المرسومة لها في إعداد أساتذة أكفاء قادرين على مواجهة التغيرات السريعة في ميدان التعليم العالي وعليه يعتبر النمو المهني لدى الأساتذة بمؤسسات التعليم العالي مطلباً ملحا نتيجة التطور السريع في شتى المجالات بل ويعد أحد أهم الركائز الأساسية للجامعة لذلك تسعى الجامعات الجزائرية إلى الارتقاء بجودة أداء الأساتذة من أجل تحقيق رؤيتها ورسالتها وأهدافها ويؤكد هل وجون (Hill, Jones, 1995; 55) أهمية النمو المهني لدى الأساتذة، لذا فالاهتمام بالنمو المهني يعد من المداخل الهامة في إحداث التغيير المنشود من خلال إكساب الأساتذة المهارات والقدرات المعرفية، والمقومات السلوكية التي تمكنهم من القيام بأدوارهم المختلفة.

ذلك أن الأستاذ هو المسؤول عن تحقيق أهدافه المركزية بحكم وظيفته ومركزه القيادي، فمن خلال دوره يعد الأجيال ويخدم مجتمعه من حيث إجراء الدراسات المرتبطة بقضايا المجتمع مما يساهم بشكل أساسي في حل المشكلات أو الوقاية منها لذا فإن الاهتمام بالنمو المهني يعد من المداخل الهامة لضمان نجاح الأستاذ واستمراره في تحقيق أهدافه وأهداف المؤسسة التي يعمل بها من أجل تحقيق فعالية تنظيمية وانسجام أهدافه مع أهداف مؤسسته وهذا ما يؤدي به إلى تحقيق تماثل تنظيمي عالي بحيث يعد صفة ملازمة للمؤسسات الناجحة والتي يحدث فيها نوع من التوافق والانسجام بين الفرد والمؤسسة، حيث أن عدم تماثل الفرد لمؤسسته يؤثر سلبا على هذه المؤسسات وعلى أدائها ورضا العاملين فيها، كما يؤثر سلبا على نجاحها واستقرارها. (البشاشة، 2007، ص236)

وأظهر الباحثون أن الفرد عندما يتماثل بقوة مع المؤسسة التي يعمل فيها فإنه يعزو الخصائص المعرفية للمجموعة إلى نفسه وتصبح المؤسسة إلى حد ما جزءا من ذاته، ومن ثم فمن المرجح أن يظهر اتجاها إيجابيا نحوها، فالتماثل ضروري في الاتصالات المفتوحة في المؤسسة، إذ أن الأشخاص ذوو درجة عالية من التماثل من المحتمل أن يكشفوا عن بيانات دقيقة ومفيدة وكاملة حول مشكلات المؤسسة، وكذلك عن آراءهم ومشاعرهم وأفكارهم، ففي المؤسسات ذات مستوى عالي من التماثل يكون المشاركون أكثر راحة وقادرين على توظيف طاقاتهم في الأهداف التنظيمية بدلا من حماية مصالحهم الشخصية.

ثانيا : مشكلة الدراسة

وفي سياق ما سبق فإن دراسة النمو المهني وعلاقته بالتمائل التنظيمي يعد من الموضوعات الحديثة لذا ارتأينا أن تكون دراسة النمو المهني والتمائل التنظيمي إحدى البحوث الميدانية التي تختبر العلاقة بين هذان المتغيرين وعلى الرغم من أهمية الموضوع بالنسبة لنجاح واستمرار المؤسسة عامة والجامعة ، فإنه لم يحظى إلا بقليل من البحث والتحليل؛ ولأنه وعلى غرار بقية أساتذة الجامعة فان قسم علم النفس وعلوم التربية يشكلون قطاعا هاما من نسيج المجتمع الجامعي الحالي وبحسب قدراته ومهاراته ستحدد علاقة النمو المهني بالتمائل التنظيمي, بناءا على ذلك يمكننا طرح التساؤل الرئيسي التالي: ما العلاقة بين النمو المهني والتمائل التنظيمي لدى أساتذة قسم علم النفس وعلوم التربية بجامعة محمد خيضر بسكرة ؟

ويتفرع من هذا التساؤل الرئيسي الأسئلة التالية:

- 1-ما مستوى النمو المهني لدى أساتذة قسم علم النفس وعلوم التربية بجامعة محمد خيضر بسكرة.
- 2-ما مستوى التماثل التنظيمي لدى أساتذة قسم علم النفس وعلوم التربية بجامعة محمد خيضر بسكرة.
- 3-ما طبيعة العلاقة بين النمو المهني والتمائل التنظيمي لدى أساتذة قسم علم النفس وعلوم التربية بجامعة محمد خيضر بسكرة .

ثالثا: فرضيات الدراسة :

- 1- مستوى النمو المهني لدى أساتذة قسم علم النفس وعلوم التربية بجامعة محمد خيضر بسكرة مرتفع.
- 2-مستوى التماثل التنظيمي لدى أساتذة قسم علم النفس وعلوم التربية بجامعة محمد خيضر بسكرة مرتفع.
- 3-توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين النمو المهني والتمائل التنظيمي لدى أساتذة قسم علم النفس وعلوم التربية بجامعة محمد خيضر بسكرة.

رابعا: أهداف الدراسة:

- 1-التعرف على مستوى النمو المهني لدى أساتذة قسم علم النفس وعلوم التربية بجامعة محمد خيضر بسكرة.

2- التعرف على مستوى التماثل التنظيمي لدى أساتذة قسم علم النفس وعلوم التربية بجامعة محمد خيضر بسكرة.

3- تحديد طبيعة العلاقة بين النمو المهني والتماثل التنظيمي لدى أساتذة قسم علم النفس وعلوم التربية بجامعة محمد خيضر بسكرة.

4- تحديد مستوى النمو المهني من خلال التماثل التنظيمي لدى أساتذة قسم علم النفس وعلوم التربية بجامعة محمد خيضر بسكرة.

خامسا: أهمية الدراسة:

تلخص أهمية الدراسة في الآتي:

P- الأهمية النظرية:

- إن معرفة العلاقة بين متغيرات الدراسة (النمو المهني والتماثل التنظيمي) قد تساهم في زيادة الفهم والوعي وذلك بتأثر كل منها في الآخر .

- كما تتمثل أهمية الدراسة في الكشف عما يمثله التماثل التنظيمي من دور مهم في دفع الأساتذة نحو تحقيق النمو المهني .

ب- الأهمية التطبيقية:

1- توظيف نتائج الدراسة في إثراء برامج لتنمية النمو المهني والتماثل التنظيمي لدى أساتذة قسم علم النفس وعلوم التربية .

2- إلقاء الضوء على واقع مستوى التماثل التنظيمي لدى أساتذة قسم علم النفس وعلوم التربية.

سادسا: حدود الدراسة

الحدود البشرية: أساتذة قسم علم النفس وعلوم التربية بجامعة محمد خيضر بسكرة

الحدود المكانية: تمت إجراء الدراسة في جامعة محمد خيضر بسكرة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم علم النفس وعلوم التربية .

الحدود الزمنية: تمت عينة هذه الدراسة خلال العام الجامعي 2023-2024.

الحدود الموضوعية : تركز الدراسة الحالية على النمو المهني وعلاقته بالتمائل التنظيمي لدى أساتذة قسم علم النفس وعلم التربية.

سابعا: مصطلحات الدراسة :

1-التعريف الإجرائي النمو المهني:

هو الدرجة التي يتحصل عليها الأستاذ أو عضو هيئة في مقياس النمو المهني وذلك من إعداد تهادي إبراهيم العلي والمستخدم في الدراسة الحالية .

2-التعريف الاجرائي للتمائل التنظيمي :

هو الدرجة التي يتحصل عليها افراد العينة في مقياس التماثل التنظيمي ,من إعداد معاذ جمال محمود موسى والذي تم استخدامه في الدراسة الحالية .

3-التعريف الاجرائي لعضو هيئة التدريس(الاساتذة) :

هو أحد القائمين بشؤون التدريس و الاشراف على التعليم العالي في حملة درجة الدكتوراة و الماجستير ذوي الرتب : استاذ ,استاذ محاضر , و استاذ مساعد.

ثامنا : الدراسات السابقة

الدراسات المتعلقة بالنمو المهني :

الدراسات العربية :

نظرا من أهمية الدور الذي يلعبه الأستاذ في العملية التعليمية ،أهمية النمو المهني له إلا أن الدراسات التي تناولت النمو المهني كمتغير مستقبل بذاته تعد قليلة جدا ،إلى حد ما وخصوصا العربية منها -في حدود علم الباحثين -وفيما يلي بعض الدراسات التي تطرقت لقضية النمو المهني بمختلف أشكالها ومستوياتها وفقا لتسلسلها من الأحدث إلى الأقدم

1-هدفت دراسة العصباني والعتيبي 2021 :إلى التعرف على اتجاهات المعلمين نحو فرص النمو المهني ومقترحاتهم التطورية ،وقد اعتمد الباحثان المنهج الوصفي ،وتكونت العينة من(84) معلما ،واستخدم الاستبانة أداة لجمع المعلومات ،وأظهرت النتائج وجود اتجاهات إيجابية للمعلمين نحو فرص النمو المهني بدرجة كبيرة

ووجود فروق دالة إحصائية عند مستوى 0.05 تعزى لنوع المؤهل لأصحاب البكالوريوس ،والخروج بقائمة من المقترحات مكونة من (16) مقترحا تطويريا لتطوير النمو المهني ،في ضوء تلك النتائج يوصي الباحثان بالاستفادة من اتجاهات المعلمين الإيجابية في تطوير فرص النمو المهني وإشراك المعلمين في تخطيطاتهما ،ومقترحاتهم إجراء ودراسة لتقويم النمو المهني الحالية ومراجعة تخطيطهما .

2-أجرى السعيدي 2020

دراسة هدفت إلى التعرف على دور الإشراف التربوي في تطوير التنمية المهنية للمعلمين في مدرسة التعليم بدولة الكويت ،وتكون مجتمع الدراسة من (286) مشرفا تربويا وإداريا وتكونت عينة الدراسة من (65) مشرفا تربويا تم اختيارهم باستخدام العينة العشوائية البسيطة ،وكانت الاستبانة أداة لجمع المعلومات ،أفادت نتائج الدراسة ظهور بعض الصعوبات التي تواجه الإشراف التربوي بمتوسط (3.91)وعن ظهور فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث من عينة الدراسة على متغير التنظيم الإداري عند مستوى دلالة (0.05) لصالح الإناث ، في حين لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية على المتغيرات الأخرى للإشراف التربوي فقد ظهرت النتائج بشكل مرتفع لمستوى أداء المشرفين التربويين في تطوير التنمية المهنية بمتوسط (3.91) وكان أعلى مجال التخطيط بمتوسط (3.91) وكان أعلى في مجال التخطيط بمتوسط (4.32) والأدنى القدرات على العلاقات الإنسانية بمتوسط (2.99) وأظهرت النتائج وجود بعض الصعوبات التي تواجه الإشراف التربوي ،ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث من عينة الدراسة على متغير التنظيم للإشراف التربوي.

2- أجرى الإبراهيم سنة 2015 :

دراسة هدفت إلى معرفة دور المدرسة والمشرفين التربويين في تحسين النمو المهني لمعلمي المرحلة الأساسية في الأردن واعتمدت الباحثة المنهج الوصفي المسحي ، واستخدمت الاستبانة أداة لجمع المعلومات ،وتكونت عينة الدراسة من (61) معلما ومعلمة ، وأظهرت النتائج أن مستوى دور الإدارة المدرسية والمشرفين التربويين في تحسين النمو المهني لمعلمي المرحلة الأساسية الدنيا كان مرتفعا ،وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمجالات الدراسة تبعا لمتغير الجنس وعدم ظهور الفروق ذات دلالة إحصائية تبعا لمتغير المؤهل العلمي ووجود فروق تبعا لمتغير سنوات الخبرة.

3 - أجرى السلطان:

دراسته على الموسومة ب(دراسة تحليلية لمتغيرات النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية)، والتي هدفت إلى تحليل جوانب النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية، وتقويم نموهم المهني، وتعرف اثر كل من الجامعة، والتخصص، والرتبة الأكاديمية، وسنوات الخبرة والجنس، في درجة تحقق أبعاد النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية، وجرى القيام بتحليل جوانب النمو المهني الذي طوره الباحث والمكون من أربعة أبعاد هي: التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع المؤسسي والمحلي والشخصية والأخلاق، وأما مجتمع الدراسة فتكون من جميع أعضاء هيئة التدريس الأردنيين، من رتبة أستاذ مساعد أو أستاذ مشارك وأستاذ، من العاملين في الفصل الأول من العام الجامعي 2003/2002، في الجامعة الأردنية، وجامعة اليرموك، وجامعة مؤتة، وجامعة ال البيت، والجامعة الهاشمية والبالغ عددهم (1967) عضوا، وكشفت الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (-0,05) في درجة تحقق أبعاد النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس لصالح الجامعة الأردنية والجامعة الهاشمية، وفي بعد البحث العلمي وبعد خدمة المجتمع المؤسسي والمحلي، كانت الفروق لصالح الجامعات موضوع الدراسة عدا جامعة ال البيت، ولم تظهر فروق في بعد الشخصية والأخلاق.

الدراسة الأجنبية:

دراسة بيرتلي 2001، أجرى بيرتلي دراسة عن أعضاء هيئة التدريس وتطويرهم في التعليم العالي ضمن توجيه فعال في ولاية أوهايو، هدفت إلى الكشف عن مدى إدراك هيئة التدريس لحاجتهم من التطوير وطبقت الدراسة (132) عضوا من (27) مؤسسة في ولاية أوهايو، وخلصت إلى أن (75%) من عينة الدراسة مقتنعون بمستوى الإعداد لديهم، وأن (62) منهم راضون عن ادئهم، وأنهم يفضلون التعلم الذاتي وسيلة للتطوير المهني، وأن بقية أفراد العينة طلبوا أن يجري تطوير نموهم في مجال استخدام التكنولوجيا، ومجال الارتقاء بفن التدريس، من اجل تعليم فعال يؤدي إلى الإبداع.

الدراسات المتعلقة بالتمائل التنظيمي :

الدراسات العربية:

1-دراسة بن راشد بن علي الشهومي (2020):

بعنوان مستوى التماثل التنظيمي لدى مديري مدارس التعليم الأساسي وما بعد الأساسي : هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى التماثل التنظيمي لدى مديري مدارس التعليم الأساسي وما بعد الأساسي للمشرفين التربويين في محافظة الظاهرة بسلطنة عمان، وقد تم الاعتماد على الإستبانة كأداة لجمع البيانات وطبقت على عينة تتكون من 74 مدير ومديرة مدرسة، قد اعتمد هذا الطالب في إجراء دراسته على المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل الارتباط بيرسون وتحليل التباين الأحادي كأساليب إحصائية لإجراء هذه الدراسة، وتم التوصل في الأخير إلى النتائج التالية:

-مستوى التماثل التنظيمي لمديري التعليم الأساسي جاء في المستوى المتوسط بشكل عام .

-لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التماثل التنظيمي لمديري التعليم الأساسي تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

2-دراسة نصيرة ملاك عبد الوهاب مغار (2018)

بعنوان التماثل التنظيمي وعلاقته بالراحة النفسية لدى أعوان الحماية المدنية: هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين التماثل التنظيمي والراحة النفسية لدى أعوان الحماية المدنية بالمسيلة، وقد تم الاعتماد على الإستبانة كأداة لجمع البيانات وطبقت على عينة تتكون من 60 عاملا من عمال الحماية المدنية تم اختيارهم بطريقة عشوائية ،وقد اعتمدت الباحثة في إجراء دراستها على المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل الارتباط بيرسون وتحليل التباين الأحادي كأساليب إحصائية لإجراء هذه الدراسة وتم التوصل في الأخير إلى النتائج التالية:

-مستوى التماثل التنظيمي لدى عمال الحماية المدنية بالمسيلة مرتفع.

-توجد علاقة بين التماثل التنظيمي والراحة النفسية لدى أعوان الحماية المدنية بالمسيلة.

3-دراسة إبراهيم والقنبي (2017):

هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة توفر أبعاد التماثل التنظيمي لدى العاملين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الظاهرة في سلطنة عمان واستكشاف وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) تعزى لمتغيرات (النوع الاجتماعي، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة) واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي والإستبانة أداة للدراسة، وتكونت عينة الدراسة من (106) من العاملين جاءت بدرجة متوسطة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) تعزى إلى متغيرات النوع الاجتماعي والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة.

4-دراسة العنبي (2016):

هدفت إلى التعرف على درجة توافر التماثل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف، والكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة التي يمكن عزوها لمتغيرات (الكلية، والرتبة الأكاديمية، وعدد سنوات الخبرة)، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، واستخدمت إستبانة التماثل التنظيمي أداة للدراسة، وقد تكونت عينة الدراسة من 150 عضواً، وتوصلت الدراسة إلى درجة توفر التماثل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس جاءت مرتفعة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في آراء أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير (الكلية)، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير (الرتبة الأكاديمية، وسنوات الخبرة).

5-دراسة إسلام العمري (2015):

بعنوان التماثل التنظيمي لدى المشرفين التربويين وعلاقته بنظام الحوافز المقدم لهم: هدفت هذه الدراسة إلى تحديد درجة التماثل التنظيمي لدى المشرفين التربويين في محافظات شمال الأردن وعلاقته بنظام الحوافز المقدم لهم، وقد تم الاعتماد على الإستبانة كأداة لجمع البيانات وطبقت على عينة تتكون من 300 مشرف ومشرفة تربوية، وقد اعتمد هذا الطالب في إجراء دراسته على المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل ارتباط بيرسون وتحليل التباين الأحادي واختبار شيفيه للمقارنات البعدية كأساليب إحصائية لإجراء هذه الدراسة وتم التوصل في الأخير إلى النتائج التالية :

-درجة التماثل التنظيمي للمشرفين التربويين من وجهة نظرهم كانت متوسطة .

-توجد علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة بين درجة التماثل التنظيمي للمشرفين التربويين من وجهة نظرهم تعزى لمتغير الخبرة، المؤهل العلمي، التخصص.

الدراسات الأجنبية :

1-دراسة (Atteya,2021) بعنوان:

The Mediating Rol Of Organizational Indentification on The Relationship Between Perceived External Imag And Employees"

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد الآليات والظروف المبنية على الصورة الخارجية التي يمكنها رفع إنتاجية الموظفين, اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي من خلال استخدام الاستبانة كأداة أساسية لجمع البيانات على عينة مكونة من (279) موظفا وموظفة, من أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة أن التميز التنظيمي يلعب دور في تعزيز العلاقة بين الصورة الخارجية والتماثل التنظيمي .

2-دراسة (Deepak, 2019) بعنوان

"Antecedent and consequences of**Organizationnel Identification: A Study In The Tourism Sector Of Sikkim"**

هدفت هذه الدراسة الى الكشف على السلوك التنظيم لدى موظفي السياحة والتحقق من سابقة وعواقب التماثل التنظيمي, اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي من خلال استخدام الاستبانة كأداة أساسية لجمع البيانات على عينة مكونة من (246) موظفا وموظفة, من اهم النتائج التي توصلت اليها هذه الدراسة ان ظهور سلوك تبادل المعرفة نتيجة لوجود التماثل التنظيمي , كما ان التماثل التنظيمي يخلق الرضا الوظيفي لدى الموظفين .

تاسعا : التعقيب على الدراسات السابقة :

بعض استعراض الدراسات السابقة لمتغيرات الدراسة ,يمكن مناقشة هذه الدراسات وتوضيح أهميتها للدراسة الحالية ,وذلك وفق منحنى تصنيف اعتمادها ومتغيرات الدراسة كما وردت في الدراسات السابقة من حيث :

1-الأهداف :

استهدفت دراسة السلطان إلى تحليل جوانب النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس, بينما أضافت دراسة إبراهيم (2015) هدفت إلى معرفة دور المدرسة والمشرفين التربويين في تحسين النمو المهني لمعلمي المرحلة الأساسية وأظهرت النتائج أن مستوى دور الإدارة المدرسية والمشرفين التربويين في تحسين النمو المهني لمعلمي المرحلة الأساسية الدنيا كان مرتفعا ، كما هدفت دراسة العصباني والعتيبي (2021) إلى

التعرف على اتجاهات المعلمين نحو فرص النمو المهني ومقترحاتهم التطورية , أما دراسة السعيدى 2020 هدفت إلى التعرف على دور الإشراف التربوي في تطوير التنمية المهنية للمعلمين .كما هدفت دراسة بن راشد علي الشهومي (2020) إلى التعرف على مستوى التماثل التنظيمي , وأشارت دراسة نصيرة ملاك عبد الوهاب مغار (2018) إلى التعرف على العلاقة بين التماثل التنظيمي والراحة النفسية,وأوضحت دراسة كل من إبراهيم والقتبي (2017) إلى التعرف على درجة توفر أبعاد التماثل التنظيمي, أما دراسة العتيبي (2016) هدفت إلى التعرف على درجة توافر التماثل التنظيمي .

2-المنهج والعينة:

في ما يخص مناهج الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي في دراسة كل من العصيبياني والعتيبي (2021) ودراسة إبراهيم والقتبي (2017) ,و كذلك دراسة العتيبي (2016) , وفي بعض الدراسات تم استخدام المنهج الوصفي المسحى كدراسة إبراهيم (2015), كما تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي لكل من الدراسات الأجنبية دراسة Atteya,2021 ودراسة Deepak, 2019 .

واختارت الدراسات عينات مختلفة فدراسة بن راشد علي الشهومي (2020) اختارت مديري مدارس التعليم الأساسي وما بعد الأساسي كعينة للدراسة , أما دراسة إبراهيم والقتبي (2017) شملت العاملين في المديرية العامة للتربية والتعليم , وكذل كل دراسة إسلام العمري التي استهدفت المشرفين التربويين , ودراسة كل من العتيبي(2016) ودراسة السلطان (2003) ودراسة بيرتلي (2001) التي شملت أعضاء هيئة التدريس ,كما استهدفت دراسة كل العصيبياني والعتيبي (2021) ودراسة السعيدى (2020) ودراسة إبراهيم (2015) المعلمين كعينة للدراسة .

3-أدوات البحث :

تم استخدام العديد من الأدوات البحثية الوصفية نظرا لطبيعة المنهج ,فقد استخدمت دراسة كل من بن راشد بن علي الشهومي (2020) ودراسة نصيرة ملاك عبد الوهاب مغار (2018) وكذلك دراسة ابراهيم والقتبي (2017) ودراسة العتيبي (2016) وإسلام العمري (2015) مقياس التماثل التنظيمي كأداة للدراسة ,أما دراسة العصيبياني والعتيبي (2021) ودراسة الابراهيم (2015) استخدمت مقياس النمو المهني واستخدمت دراسة السعيدى (2020) مقياس التنمية المهنية .وفي ضوء ما انتهت إليه الدراسات السابقة التي زودت الدراسة الحالية بمنهجية بناء فروضها ومجال إضافتها العلمية والمعرفية ،بالإضافة إلى ما جاءت به الدراسة الحالية إلى تقليص حجم الفجوة البحثية الموجودة بين النمو المهني و التماثل التنظيمي لدى أساتذة قسم علم النفس وعلوم .كما تمكنا من التوصل إلى مجموعة من النقاط المشتركة أو قد تختلف فيها هاته الدراسة مع الدراسات السابقة أهمها :

-من حيث الأهداف اشتركت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات في دراسة التماثل التنظيمي ومن أهمها : دراسة بن راشد علي الشهومي (2020) ، ودراسة كم من العتيبي (2016) ودراسة اسلام العمري (2015) وابراهيم والفتحي (2017) .

-من حيث الأدوات البحث ، فقد ساهمت الدراسات السابقة في التوضيح لطالبتان طريقة جمع البيانات كما أنها اعتمدت الطالبتان على مقياس النمو المهني ومقياس التماثل التنظيمي ، بالإضافة إلى أنها ساعدت أيضا طالبتان في تحديد منهج الدراسة وفي ضبط الموضوع وضبط هدف الدراسة.

-من حيث عينة الدراسة ، تشترك الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في تركيزها على اعضاء هيئة التدريس بالجامعة كدراسة بيرتلي (2001) ودراسة السلطان (2003) والعتيبي ((2016)).

الفجوة البحثية للدراسة:

اما من حيث الجمع بين متغيري الدراسة النمو المهني والتماثل التنظيمي ، وبعد الاطلاع على المراجع وما توصلنا اليه من دراسات سابقة، تبين لنا ان موضوع الدراسة الحالي يغطي الفجوة البحثية التي لم يركز عليها الكثير في البحوث العلمية في نفس السياق العلمي الذي تم تناوله الا وهو النمو المهني وعلاقته بالتماثل التنظيمي لدى أساتذة قسم علم النفس وعلوم التربية ، وعليه فان هذه الدراسة جاءت لدراسة العلاقة بين النمو المهني والتماثل التنظيمي وعرض وتفسير نتائج مستوى كل من النمو المهني والتماثل التنظيمي لدى اساتذة قسم علم النفس وعلوم التربية.

عاشرا: إجراءات الدراسة

- انتقاء أداة البحث ، وهي عبارة عن مقياس النمو المهني يهدف إلى التعرف على مستوى النمو المهني لدى أساتذة قسم علم النفس وعلوم التربية بجامعة محمد خيضر بسكرة
- مقياس التماثل التنظيمي ، يهدف إلى التعرف على مستوى التماثل التنظيمي ، وتم تطبيقه على عينة الدراسة أساتذة قسم علم النفس وعلوم التربية بجامعة محمد خيضر بسكرة .
- تفرغ البيانات و إدخالها للحاسوب و تحديد المعالجة الإحصائية المناسبة لفرضيات البحث واستخراج النتائج و تفسيرها...



الفصل الثاني

النحو المصنعي

تكميل:

يلقى النمو المهني في الوقت الحالي باهتمام متزايد ، حيث انه عملية متكاملة تهدف إلى تحقيق تطوير شامل لأداء الأساتذة ، ورفع كفاءاتهم العلمية والمهنية ولذلك يعد أمرا جوهريا وأساسيا وهو بلا شك احد العوامل الهامة لتحقيق السياسات التنموية الحديثة والمتطورة والتي تساعد في مواجهة التحديات وما يحدث بالمجتمع من تغيرات علمية واجتماعية واقتصادية وتربوية ،حيث أن التدريب أثناء الخدمة يعتبر احد مصادر النمو المهني وشكل من أشكال التعلم المستمر الذي يتيح الفرص لإكساب الخبرات التعليمية بصفة منتظمة وفعالة ولذلك فقد تم التطرق إلى كل من مفهوم النمو المهني ،مفاهيم ذات الصلة، نظرياته، أسبابه، مراحلها، جوانبه، العوامل المؤثرة في النمو المهني ، تحديد الاحتياجات التدريبية لحدوث النمو المهني ،خطوات تحسين النمو المهني ،أخلاقيات النمو المهني.

أولاً : مفهوم النمو المهني :

يعرف النمو المهني للأساتذة بأنه : نشاط يجري داخل المؤسسة أو خارجها بهدف رفع أداء الأساتذة ،وبعبارة أخرى هو عملية مخططة للارتقاء بمهنية التدريس من خلال تدريب الأساتذة بما يفيد في تحسين نوعية المخرجات التعليمية بالمؤسسات التعليمية .(دلال ابو شاهين،2011،ص290)

النمو المهني هو زيادة فعالية أداء أعضاء هيئة التدريس عن طريق تحسين كفاءتهم الإنتاجية ورفع مستوى أدائهم في: التدريس الجامعي، والتخطيط والتدريس، المقررات الدراسية، والتعلم الفردي أو الذاتي ،ومصادر وتكنولوجيا التعليم والتقييم والاختبارات التحصيلية في التعليم الجامعي، ومناهج البحث .(جمال فواز العمري، 2009،ص583)

ونضيف أيضاً: هو تحسين أداء الأستاذ من خلال مساعدتهم على اكتساب مهارات التخطيط السليم للدروس ،واختيار طرائق التدريس المناسبة واستخدامها ،والأساليب المناسبة لتقويم الطلاب ،وذلك كي يقوموا بأداء وأبائهم المهنية بفعالية وكفاءة عالية. (الفجام، المنصوري، الدولية ،2011،ص589)

كذلك يقصد بالنمو المهني للأستاذ في هذه الدراسة تحسين أداء الأستاذ من خلال مساعدته على اكتساب مهارات التخطيط السليم ،إدارة وإدارة الصف الدراسي ، واختيار طرائق التدريس المناسبة واستخدامها ،وتوظيف تقنيات التعليم في العملية التعليمية ،والأساليب المناسبة لتقويم الأساتذة والمتنوعة وذلك كي يقوم بأداء واجبات المهنة بفعالية وكفاءة عالية (دلال احمد أبو شاهين،2011)

تم التوصل إلى أن النمو المهني: هو تحسين مستمرة ومتوصل يهدف إلى تمكين الأساتذة أو أعضاء هيئة التدريس لتحقيق معايير عالية الجودة من المهارات والمعارف مما تنعكس بالإيجاب عليهم وعلى أدائهم.

ثانياً: بعض المفاهيم ذات الصلة بالنمو المهني :

التنمية : هي النماء: الزيادة .نَمِيَ ينمي نمياً ونماء: زاد وكثر، وربما قالوا ينمو نموًا .ونميته: رفعته ونميت الشيء: رفعته عليه.(محمد قاسم علي ، 2 ، 2010)

المهنة : المهنة والمهنة والمهنة والمهنة كلة :الحق بالخدمة والعمل ونحوه ،وأنكر الاصماعي الكسر . و مهن يمهّن مهناً إذا عمل في صنّعه .مَهْنُهُمْ يُمَهَّنُهُمْ مَهْنًا وَمَهْنَةً وَمَهْنَةً أي خدمهم .(الباحث العربي ،لسان العرب)

وكذلك **التنمية المهنية** : هي عملية تعلم مدى الحياة تبدأ من مرحلة ما قبل الخدمة للأساتذة أو عضو هيئة التدريس ،وتستمر حتى نهاية حياتهم المهنية والتعليمية (قحوان محمد قاسم علي،2010، ص30) وعليه: فان النمو المهني يعد جزءا من التنمية المهنية للفرد.

الكفايات المهنية : توجد لكفايات الأستاذ عدة تعاريف في الأدبيات التربوية منها الكفاية هي معارف والتصورات والنظريات الشخصية وخطاطات العمل المستترة لحل الوضعيات المشكلة في المواقف التعليمية. وعرفها كوبر(كوبر ،ولفورد،1973، ص7) بأنها :مجموعة الاتجاهات وأشكال المهارات وأنواع السلوك التي من شأنها أن تيسر النمو المهني العقلي والاجتماعي والعاطفي والجسمي للأطفال .

كما عرفت كاي الكفاية بأنها الأهداف السلوكية المحددة تحديدا دقيقا والتي تصف كل المعارف والمهارات والاتجاهات التي تعكس الوظائف المختلفة التي على الفرد أن يكون قادرا على أدائها.(قطيشات ،ليلى عبد الحليم)ومن خلال هذا التعريف يتضح لنا بان الكفايات المهنية جزء من عملية النمو المهني السليم.

التدريب المهني : ويهدف إلى إكساب الأساتذة المهارات الضرورية لرفع كفايتهم بما يمكنهم من تحقيق المعايير المعمول بها .منه فان التدريب المهني عملية من عمليات النمو المهني .

التطوير المهني : هاريس يعرف التطوير المهني بأنه : "أي فرص تعليمية وتدريبية مخطط لها يتم تقديمها للأساتذة ،وقيمي المختبرات بهدف تحسين أداء كل فرد منهم في مجال تخصصه بشكل خاص ،وفي المجال المهني بشكل عام . " (غادة محمد خير،60 ، 2012)

يعد التطوير المهني نتيجة من النتائج الناجمة عن تحقق عملية النمو المهني للفرد.

ثالثا: نظريات النمو المهني :

ركزت نظريات النمو المهني على مفهوم الفرد لذاته و سماته الشخصية ،وعن خبرات ومكتسباته منذ طفولته وطرق تنشئته الأسرية وصحته الفسيولوجية والسيكولوجية ،وعن رغباته وقدراته المختلفة ،وعن قيمه الشخصية وتفصيلات المهنة ،وعن اثر مستوى التعليم ونوعه ،كما هدفت هذه النظريات من جانب آخر إلى تقديم مفاهيم أساسية يستفيد منها المرشدون التربويون والمهنيون في فهم سيكولوجيا ،الأفراد والجماعات ومساعدتهم على النمو المهني واختيار المهنة التي تتناسب وقدراتهم ،كذلك تساهم في تزويدهم بخلفية نظرية

عن دوافع اتخاذ القرار المهني ،وتحديد السياسات الإرشادية والاحتياجات التدريبية التي تحد من العوائق التي تقف في طريق الأفراد نحو تحديداتهم واختياراتهم المهنية.

وفيما يلي تبين لأهم نظريات النمو المهني :

1 : نظرية آن رو (Ann roe):

تهدف هذه النظرية إلى ناحيتين رئيسيتين أو هما مشروع لتصنيف المهن وتوضيح القرارات التي تتخذ بشأن كل مهنة وتقسم المهن إلى ثماني مجموعات وهي :

-الخدمة والعمل في الخلاء

-والأعمال والعلوم

-والتنظيم والفنون والتسلية

-والتكنولوجيا والعمل الثقافي العام

- وفيما بعد تقسم كل مجموعة إلى ستة مستويات تبدأ من (أ) وهو أعلى مستوى وتنتهي عند (6) وهو ادني مستوى.(عويضة، 1996،ص44)

تعتبر نظرية آن رو إحدى نظريات التحليل النفسي التي درست الفروق الشخصية بين الناس وعلاقتها فيما يختارونه من مهن ،وتتعلق من البحث في عاملين أساسيين يؤثران في الميول المهنية والسلوك المهني ،واتخاذ القرارات في المراحل العمرية اللاحقة وهما :

- **حاجات الفرد:** أي درجة إشباعها أو عدمه ،إذ إن شدة الحاجات اللاشعورية والمكبوتة وتنظيمها هي الموجة الرئيسي لدافعية الفرد نحو الانجاز،وتؤكد النظرية على أهمية إدراك الفرد لاستعداداته وقيمه واحتياجاته،وعلاقتها بمتطلبات واحتياجات المهنة.

-**أساليب التنشئة الأسرية:** أي نمط الرعاية الأبوية التي يتعرض لها الفرد في مرحلة الطفولة المبكرة وتنقسم إلى:

-**أسلوب التنشئة الباردة:** وهو أسلوب تجنب التعامل مع الأبناء ويحدث بطريقتين:

-الرفض العاطفي: فيتميز الآباء بالعدوانية والفتور.

-الإهمال: فلا يقدم الآباء الحنان والحب لأبنائهم ويهتمون بهم جسماً فقط .

يميل الأفراد الذين تمت تنشئتهم بهذا الأسلوب إلى انخراط بمهن لا يكون بها تفاعل مع الناس ويهتمون بالمهن الآلية.(صبا عزام، 2021، 106)

_ اعتمدت النظرية على أسلوب تنشئة ثابت.

_أهملت الجانب الميول والقدرات وعند الأفراد في الاختيار المهني .

2: نظرية الأنماط المهنية لجون هولاند: Holland

تركز نظرية الأنماط لجون هولاند أن اختيار الإنسان لمهنته يكون نتاج الوراثة وعدد غير قليل من العوامل البيئية والثقافة والقوة الشخصية بما في ذلك الزملاء والوالدين والطبقة الاجتماعية والبيئة الطبيعية .

تتميز نظرية الأنماط المهنية لجون هولاند بالميزات التالية :

- يستطيع الباحث عن طريق هذه النظرية التنبؤ باختيار الطالب المهني ،وبعض صفاته الشخصية.
- الكثير من الصفات التي توقع هولاند وجودها في الأنماط ثبت وجودها.
- هذه النظرية تعطي مفهوم الاختيار المهني بأوسع أشكاله.
- التوجهات الشخصية مرتبطة بأنماط عائلية خاصة، وبسلوك الآباء والمعتقدات والطموحات التي يحدونها لأبنائهم.(صبا عزام، 2011، 105ص)

أما العيوب أو سلبيات النظرية جاءت كالتالي:

- يعتقد هولاند أن التغيير الكبرى في نظريته.
- يركز هولاند على الذكاء والتقييم الذاتي ولم يركز على عوامل أخرى لها أهميتها في الاختيار المهني :
الوضع الاجتماعي ، الوضع الاقتصادي والتنشئة الاجتماعية.
- لم تبدي هذه النظرية أي أهمية بعملية تطوير الشخصية ونموها ودور ذلك في الاختيار المهني وهذا مأخذ خطير لان فهم النمو الشخصية مهم لفهم تطور المهنة.

- لم تقدم هذه النظرية الكثير من الاقتراحات العلمية لمعالجة مشكلات الاختيار المهني أو تعريف أهداف إرشادية مهنية مرتبطة بهذه المشكلات .

3:نظرية جينزبيرغ:

يعتبر جينزبيرغ أول من وضع مفهوم النضج المهني من منطلق فما في تطوري وهو الذي وضع الفكرة القائلة أن {القرارات المهنية لا تأتي من فراغ إنما جاءت لتلبية واقع معين في حياة الإنسان } ومنه يتبين تأثره بالنظرية التحليلية وبأعمال (فرويد) حينما قسم الشخصية إلى : الهو والانا والأنا الأعلى وبالمقابل قسم جينزبيرغ الشخصية إلى قسمين هما :

- شخصية تميل إلى الاستمتاع

- شخصية تميل إلى العمل .

كما يرى جينزبيرغ أن هناك أربعة متغيرات أساسية تتحكم في عملية الاختيار المهني وهي :عامل الواقعية أي أن مايتخذه الفرد من قرارات تتعلق بالمهنة تأتي لتلبية واقع معين في حياته ،نوع التعليم واتجاهات الفرد العاطفية وقيمه الشخصية والاجتماعية كل يلعب دورا لا يقل أهمية عن الآخر في عملية الاختيار المهني .(عبايدية أحلام،ص2006،37)

تتضمن هذه النظرية أربعة عناصر خاصة باختيار المهنة : وفقا لما جاء عن (الداهري،ص129، 2004)

1. النمو المهني عملية تنمو خلال فترة زمنية مداها عشر سنوات.

2. عملية النمو المهني قائمة على الخبرة والتجربة .

عملية النمو المهني تنتهي بتوفير بسبب ميول الفرد وقدراته من جهة وبين الفرص المتاحة من جهة أخرى , هناك ثلاثة فترات للاختيارات المهنية:

➤ فترة الاختيار الخيالي

➤ فترة الاختيارات التقريبية

➤ فترة الاختيارات الواقعية

قام أيضا جينزبيرغ بتقسيم عملية النمو المهني إلى ثلاث مراحل أساسية هي:

➤ مرحلة الخيال :

وتكون حتى سن العاشرة وتتميز بالاختيار العشوائي الذي يقوم به الطفل وذلك من خلال الألعاب التي يمارسها مثل لعب دور الشرطي أو الطبيب ،حيث في هذه المرحلة يكون الإرشاد غير حقيقي ،لان اتجاه طفل يكون غير محدد بدقة كما أن الطفل يكون غير واقعي وبالتالي فان خيارات الطفل في هذه المرحلة تكون غير واقعية وتتصف بالمثالية الخرافية جدا . (عبد الله أبو زعيزع ،ص 86)

➤ المرحلة التجريبية:

وتمتد من (11_18) سنة وهي المرحلة التي تسبق مرحلة الاختيار المهني، والتي بها يتحدد اتجاه الفرد المهني وتتبلور رغباته وميوله المهنية حيث يميز الأفراد بين النشاطات التي يستمتعون بها والنشاطات التي لا يستمتعون بها ،وقد قام جينزبيرغ هذه المراحل إلى أربعة مراحل فرعية : (عبد الله أبو زعيزع، ص86).

➤ **مرحلة الاهتمام أو الميل :** (11-12)سنة في هذه المرحلة يحدد الطفل ما يميل إليه من المهن،وتتميز هذه الخيرة بعدم الثبات لان الطفل يتأثر بوالديه كما أن حياة الطفل الانفعالية والجسدية غير ثابتة .(محمد السعيد قيسي، ص283، 2017)

➤ **مرحلة القدرة :**(12-14) سنة في هذه المرحلة تتضح قدرة الأفراد ويدرك الطفل بان كل نشاط يحتاج إلى قدرات مختلفة ، كما يبدأ بالتأثر بأفراد آخرين غير الوالد والمشاركة في النشاطات التي يفضلونها .

➤ **مرحلة القيم :**(14-18) سنة يدرك الطفل في هذه المرحلة بأن الأعمال التي يقوم بها يجب أن لا تشبع حاجاته فقط وقدراته بل يجب أن تقدم خدمة للآخرين المحيطين به وفي هذه المرحلة يحاول الفرد أن يوائم بين قدراته والمهن التي تتناسب معها .(محاضرة في نظريات التوجيه المهني)

➤ **المرحلة الانتقالية :** وتمتد بين (17-18) سنة وهذه المرحلة تتصف بالقرار المهني في هذه المرحلة الواقعية والثبات النسبي حيث يتحمل الفرد مسؤولية قراره المهني ونتائجه،فيصبح أكثر وعي

و استقلالية عما كان عليه قبل اختياره المهني ويكون أكثر قدرة على ممارسة مهاراته بحرية تامة كما يدرك تماما متطلبات العمل. (عبد الهادي، والعزة، ص53، 2014)

➤ **المرحلة الواقعية** : وتكون من (18- 24) سنة تقريبا وتشمل المراحل الفرعية التالية :مرحلة الاستكشاف ، ومرحلة التبلور ، ومرحلة التخصص .(سهام درويش،ص)

✓ **مرحلة الاستكشاف**: وتكون في الدخول الجامعي ،و تتمثل في تحديد أهداف الفرد واختياراته ،وتحديد فرص العمل التي تتعلق بنوع الدراسة وحاجة السوق لها .

✓ **مرحلة التبلور**: وهذه المرحلة تصاحب التخرج الجامعي ويتم فيها اتخاذ القرار ويصبح الأفراد هنا ملزمين بالاختيار المهني المناسب لهم.

✓ **مرحلة التخصص**: وهي تظهر بنجاح الفرد وشعورهم بالسعادة والرضا بالعمل،وهي مرحلة أخيرة في مسيرة النمو والتطور المهني، وقد لا يصلها بعض الأفراد نهائيا (عبد لله أبو زعيزع،ص88)

4: نظرية سوبر في النمو المهني:

ركزت نظرية سوبر على مفهوم الذات التي هي عامل مهم في التطوير المهني حيث إن الأفراد يميلون في اختياراتهم إلى اختيار المهنة التي تحقق لهم احتياجاتهم ومفهوما ايجابيا عن ذواتهم ويمر مفهوم الذات ويتغير وفق المراحل العمرية التي يمر بها الفرد إلي أن يتشكل التصور النهائي لذاته واكتمال عملية النضج لديه.(بشلاغم يحي)

ركز سوبر في نظريته على ثلاث مبادئ أساسية وهي :

تشكيل مفهوم الذات: يشكل مفهوم الذات انعكاس لتحقيق مايتصوره الفرد عن نفسه وما يميزه عن غيره ،مما يساعده على تشكيل هويته وتشكيل صورة عن ذاته .

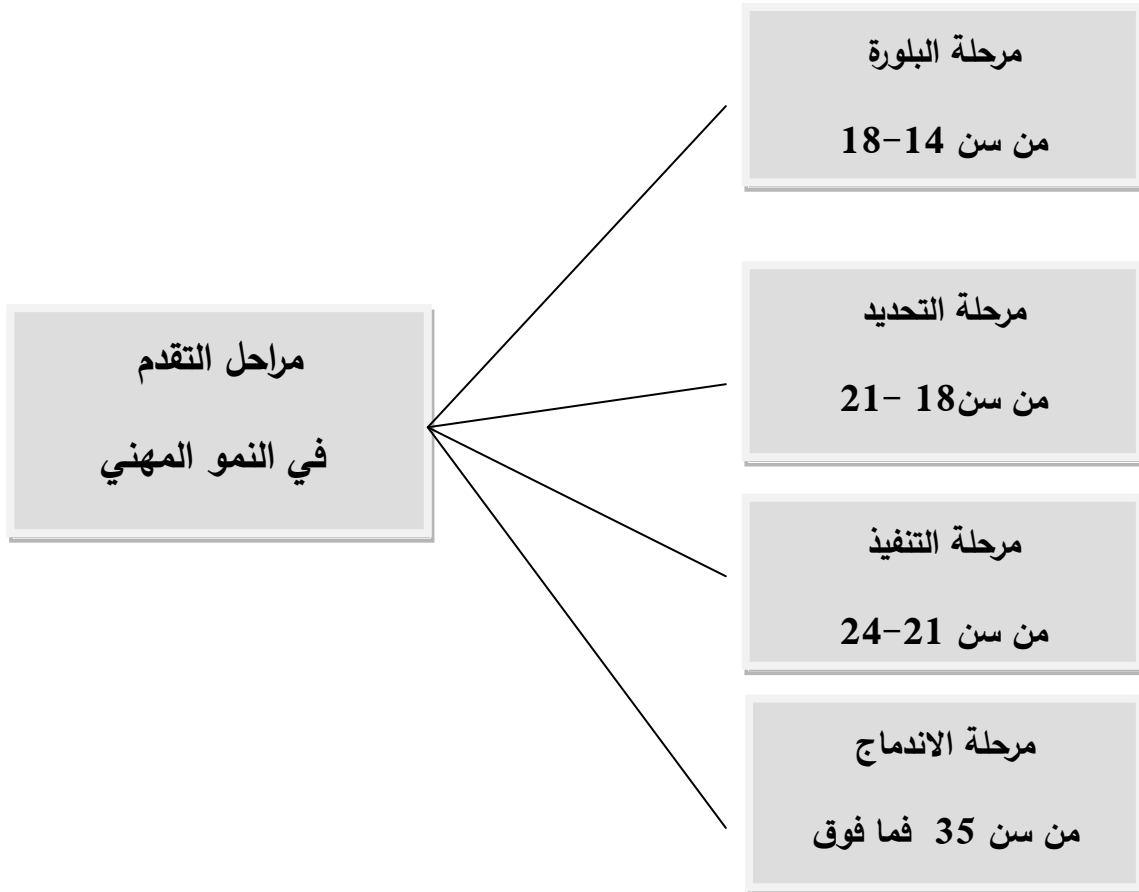
سيكولوجية الفروق الفردية : التي تعبر عن ذلك التمايز والاختلاف الموجود بين الأفراد بفعل تأثير عملية النمو والنضج والتطور الذي يخضع لها .

علم النفس النمو : تأثر سوبر بكتابات بوهلر في علم نفس النمو التي ذكرت أن الحياة يمكن أن ينظر إليها كمتابع لمراحل متتالية ،وهذا قاده لان يقول بان طريقة الفرد في التكيف في مرحلة من مراحل الحياة التي يمكن أن تساعد في التنبؤ في مراحل لاحقة.(عبد الحميد الشيخ، ص196، 2014)

يرى أيضا سوبر ان الناس يتغيرون مع الزمن ومع الخبرات، وان التقدم في النمو المهني يحدث من خلال المراحل الآتية:

- مرحلة البلورة من سن 14-18 يخطط لهدف مهني اولي.
- مرحلة التحديد من سنة 18-21 يتدرب على العمل ثم ينخرط فيه.
- مرحلة التنفيذ من سنة 21-24 يعمل ويتشكل لديه الاختيار المهني .
- مرحلة الاندماج من سن 35 فما فوق يترقبفي عمله.

- شكل يرقم (01) يوضح مراحل التقدم في النمو المهني



المصدر: من اعداد الطالبتين

وحدد سوبر وثوميسون سنة 1979 ستة عوامل للنضج المهني هي :

- إدراك الحاجة للتخطيط المستقبل .
- مهارات اتخاذ القرار .
- معرفة واستخدام مصادر المعلومات.
- معلومات مهنية عامة.
- معلومات عامة عن عالم العمل.
- معلومات مفصلة عن المهنة التي اختارها.
- كما قدم سوبر مسلمات لوصف نظريته في النمو المهني وتتلخص فيما يلي:
- الأفراد يختلفون في قدراتهم وميولهم وشخصيتهم .
- يصلح كل فرد من الأفراد للعمل في عدد من المهن .
- تتطلب كل مجموعة من المهن نمودجا متميزا من القدرات والميول والسمات الشخصية.
- يمكن ان تجمع عملية النمو المهني في سلسلة من مراحل الحياة لها خصائص النمو، ويمكن عمل تقسيم جزئي لهذه المراحل .
- نضج القدرات والميول يعد عاملا في مفهوم تنمية الذات المهنية واختيار المهنة المناسبة لها.
- ويختتم سوبر نظريته بقوله أن العمل أسلوب للحياة وأسلوب لكسب العيش ،وفي العمل يجد الإنسان نفسه ويؤكد ذاته وبذلك يجب أن يكون التحاقه بالعمل على أساس من التوافق أو التلاؤم بين العمل من جهة والفرد من جهة أخرى .
- وأشار تاونسد 2000 إلى أن نظرية سوبر في النمو المهني تساعد على فهم المراحل العامة لتخطيط المهني ، إلا أنها لم تبين السبب في جعل بعض المهن تروق لبعض الأفراد ولا تروق لغيرهم؟ وبمعنى آخر فان هذه النظرية ركزت على كيف ومتى يختار الأفراد مهنتهم أكثر من تركيزها على لماذا يختار الأفراد تلك المهنة؟ (صالح احمد الخطيب، 2013، 237)

5- النظرية الاجتماعية للاختيار المهني:

جاء بها كل من كرمبولتر وميتشيل وجيلات عام 1975 ،وتركز هذه النظرية على أساس أن هناك العديد من العوامل خارج قدرة الفرد تلعب دورا هاما في مسيرة حياته كلها بما في ذلك قراراته واختياراته التربوية والمهنية المختلفة ،كما أن الاتجاه الاجتماعي هو المسؤول الأول عن اختيار الفرد لمهنة ما ليس

كما جاء في كل من نظرية آن رو و هولاند و سوبر ،بل أن العوامل الاجتماعية والثقافية و الاقتصادية الدور الأكبر والاهم وفيما يلي أهم هذه العوامل : (أبو زعيزع،ص2010،100)

الطبقة الاجتماعية التي ينتمي إليها الفرد

لـ دخل الأسرة وثقافة الوالدين

لـ الخلفية الدينية والعرقية والقومية

لـ البيئة والمجتمع المحلي (المنزل،الحيران،دور العبادة،المدرسة)

لـ الضغوطات الاجتماعية وفرص العمل المتاحة

لـ إدراك الفرد ودوره كقائد

لـ وضع المرأة ومكانتها في المجتمع

لـ منطقة السكن

لـ الصدفة الاجتماعية .

رابعا : أسباب النمو المهني :

هناك بعض الأسباب التي تجعل التنمية جزاء من العملية التربوية الكلية مثل تحديد أساليب إدارة المؤسسة وتطوير المناهج وطرق التدريب والاهتمام بالتقنيات التعليمية في التدريس والتي تسعى إلى زيادة تكيف الفرد مع الظروف المحيطة به ،وهذه الأسباب كما يذكرها وهي :

1. الانفجار المعرفي : الذي يتمثل في المنجزات التكنولوجية والمخترعات وإتقان الصناعات وضبط محكما .
2. النمو السكاني : والذي يصاحبه تزايد الطلب على توفير الخدمات التعليمية واستجابة السلطات التربوية لتلبية هذا الحق المشروع لجميع فئات المجتمع والعمل يبدأ من اجل تقديم أفضله .
3. سهولة تدفق المعلومات أدت إلى ،فوسائل الاتصال الجماهيرية جعلت من الكرة الأرضية الواسعة الأرجاء عالما صغيرا في إحدائه ومنجزاته وأفكاره ،وتأثير اجزائه ونواحيه بعضها البعض ،وذلك عن طريق التربية والتعليم ويمكن الحيطة والتحصن والإفادة من خيرة محاسنه.
4. وقت اثر المشكلات لم تكن معروفة من قبل ،إذ بات من الضروري إن يستغل في أمور نافعة للفرد وللمجتمع.(أنور محمد علي ،2020)

خامسا -مراحل النمو المهني:

إن الغالبية من المتخصص في علم النفس المعرفي يرون أن لكل نشاط عمليتين الأولى عملية إنتاج والثانية عملية تحول في الذات وبخاصة على مستوى التعلم .

هناك وجهة نظر ترى بان النمو المهني من خلال البعد الزمني أي عبر التاريخ المهني ،وما يمر به الأستاذ من مراحل في حياته المهنية وهذه المراحل هي مرحلة البدايات أي الدخول المهني ،ومرحلة الاستقرار ثم مرحلة الانسحاب المتدرج وفي دراسة ترتبط بحياة الأساتذة ،توصل فيها الباحث إلى سبع مراحل من التطور عبر التاريخ المهني وهي تتمثل في : الاستكشاف ،التجريب ،التساؤل ،الوضوح ،الشكوى ،عدم الانفراط ،والحقيقة أن الأستاذ يمر بكل هذه المراحل وهي لا تعاش نفس الترتيب ،لان تطور المهنة هو عملية أكثر من كونه سلسلة من الأحداث المتعاقبة حدث يتلوه آخر والبعض يقبل فكرة الترتيب والتعاقب والآخرين يرفضونها. (حسين طه،ص1044)

سادسا -جوانب النمو المهني:

1- جانب التدريس الجامعي: تبرز فاعلية عضو التدريس في مجال التدريس من خلال إلمامه بمادة التخصص وحسن اختيار المادة التعليمية للدرس وحدثة المعلومات وجديتها والتعمق في فهم محتوى المحاضرة بدرجة جيدة والقدرة على مناقشة محتوى المادة بسهولة ،وثقة وحب المدرس لمادته من دلالات الكفاءة والتميز والدافعية التي تسهل توصيل المادة العلمية (خلفيات،الطلّاعين،ص201،202،203)

2- جانب البحث العلمي: أن المعرفة العلمية والتكنولوجية هي من محاور النجاح التي تحياها المجتمعات البشرية من تطوير الإنتاج وتحسينه والتغلب على العقبات التي تواجه الإنسان، والتقدم التكنولوجي هو ثمرة البحث المستمر بطريقة منظمة توجه نحو تلمس حاجات المجتمع وحل مشكلاته، والسعي نحو تطويره عن الحقائق والتفسيرات والحلول التي تطور أساليب الحياة، والبحث العلمي من أهم وظائف الجامعة ،ومن أهم الأنشطة العلمية التي تحدد قوة وسمعة الجامعة ،وهو محور يتصل بقدرات ومنهجية أعضاء هيئة التدريس البحثية ،وبمدى قدراتهم على تفهم احتياجات المجتمع والعمل على حلها ،تتضح أهمية البحث العلمي كونه من أهمية من أهم المجالات التي ترتبط بنمو وتطور المجتمعات الإنسانية،ولقد تميز العصر الحديث ببناء ضوابط ومنهجية علمية للبحث العلمي ،يرافقها ضرورة توفر إمكانات معنوية ومنطوقة الفكرية والثقافية ورائده الفاعل في مواجهة الأزمات والمشكلات والعقبات التي تواجهه.

3- جانب المشاركة المجتمعية : أن تفعيل المشاركة المجتمعية تتطلب لأعضاء هيئة التدريس تتطلب

البحث عن الظروف والإمكانيات المناسبة من جهة ووضع البرامج التدريبية والتطويرية يرى(الخطيب

2001) أن هناك أساليب لتفعيل جهود عضو هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع تتمثل وفيما يلي:

- تمهين التعليم الجامعي والسعي إلى تقدير حاجات المجتمع وقطاعاته الصناعية والتجارية وربط ذلك سوق العمالة، والتأكد من مناسبة التخصصات المقترحة وإسقاط المهارات المناسبة إلى المسافات التدريبية .

- المشاركة في مجالس المؤسسات الجامعية لزيادة الروابط بين الجامعة والمجتمع حيث تم إشراك بعض الكوادر

القائمة على مؤسسات الإنتاج مجالس إدارات الجامعات وتقاسم العوائد المالية بين الجامعات وهذا المؤسسات.

-ارتباط الجامعة بما يجري حولها من خلال إقامة علاقات تعاونية بين الجامعة ومؤسسات المجتمع تقوم على

تنسيق البرامج التدريبية وإقامة المشاريع الإنتاجية المشتركة مع المؤسسات المجتمعية.

سابعا -العوامل المؤثرة في النمو المهني: رصد (أبو طفة، 2002، ص494) عن جملة من الباحثين

العوامل المؤثرة في النمو المهني للأساتذة في المؤسسات التعليم العالي .

1 -غياب الأهداف المحددة : إذا كانت مؤسسات التعليم العالي لا تملك خططا تفصيلية لعملها وأهدافها

ومعدلات الإنتاج العلمي المطلوب فلن تستطيع قياس ماتحقق من انجاز أو محاسبة جميع العاملين على

مستوى الأداء لعدم وجود معيار محدد مسبقا لذلك ،فإذا كانت المؤسسة لاتملك معايير أو مؤشرات الإنتاج

العالمي والأداء الجيد للأساتذة ،فعندما يتساوى الأساتذة ذات النمو المهني الجيد مع استاذ آخر ذات النمو

المهني الضعيف فان ذلك يؤثر بشكل سلبي كبير على الروح المعنوية والولاء التنظيمي لدى الأستاذ ذات

النمو المهني الجيد وهنا يحدث فجوة كبيرة تؤثر على الأداء الكلي للمؤسسة باعتبار أن الأستاذ الجيد

يملك قدرات وخبرات تساعد المؤسسة على تحقيق أهدافها.

2 -مشكلات الرضا الوظيفي : يعد الرضا الوظيفي من العوامل الأساسية المؤثرة على مستوى النمو المهني

لجميع العاملين داخل مؤسسات التعليم العالي ،فعدم الرضا الوظيفي أو انخفاضه يؤدي إلى وإنتاجية اقل

،والرضا الوظيفي يتأثر بعدد كبير من العوامل التنظيمية والشخصية لأي فرد داخل المؤسسة مثل العوامل

الاجتماعية كالسن والمؤهل التعليمي والجنس والعادات والتقاليد والعوامل التنظيمية كالمسؤوليات والواجبات

ونظام الترقيّة والحوافز في المؤسسة .

3 -التأثير السلبي على النمو المهني: عدم المشاركة في الإدارة من حيث التخطيط وضع القرارات يساهم

في وجود فجوة بين القيادة الإدارية في المستويات الدنيا داخل المؤسسة ذاتها ،وبالتالي يؤدي إلى ضعف

الشعور بالمسؤولية والعمل الجماعي لتحقيق أهداف المؤسسة وهذا يؤدي إلى تدني مستوى النمو المهني لدى هؤلاء العاملين لشعورهم بأنهم لم يشاركوا في وضع الأهداف المطلوب إنجازها أو وضع الحلول للمشاكل التي يواجهونها في النمو وقد يعتبرون أنفسهم مهتمين في المؤسسة وإن أدوارهم ثانوية وليست رئيسية. (أبو طفة، 2002، ص495)

ثامنا : تحديد الاحتياجات التدريبية لحدوث النمو المهني :

تعتبر الاحتياجات التدريبية مجموع المعلومات كما ونوعا المطلوب إحداثها في معارف ومهارات واتجاهات وسلوك العاملين لغرض لوصول إلى مستويات الأداء المطلوب وبيئة العمل المرغوبة بها قبل المنظمة. مما لا شك فيه إن احد عوامل نجاح عملية التدريب هو:دقة تحديد الاحتياجات التدريبية فهي المؤشر الذي يقوم التدريب للاتجاه الصحيح وهناك عدة مداخل وطرق لتحديد الاحتياجات لحدوث النمو المهني، ومن أشهر هذه الطرق التي اتفق عليها (رزق، والطلعاني، 2009، 1138،1137)

- **تحليل المؤسسة التعليمية:** وهو دراسة أوضاع المؤسسة التعليمية والأنماط الإدارية لتحديد مواطن الحاجة إلى تدريب داخل المؤسسة.
- **تحليل خصائص الفرد :** ويتمثل من خلال قياس أداء الفرد في وظيفته الحالية وتحديد المهارات والمعارف والاتجاهات والأفكار التي تلزمه الأداء هذه الوظيفة أو لأداء وظائف أخرى مستوى .
- تحليل المهمات :** يقوم على دراسة المهمة التي تقومك التي يجب توافرها فمن يقوم بها لحدوث النمو المهني لدى الأساتذة والأستاذات .
- تسهيل عملية التنمية المهنية للأساتذة لما لها من خصائص التفاعلية وإيجابية المتدرب والوسائط المتعددة التي تؤدي للنمو الفعال مهنيا وتنمية الأداء المهني للأساتذة .
- تفعيل المناقشة المهنية بين الأساتذة تبادل الخبرات المهنية ونقل التجارب الخاصة بحلول المشكلات التدريسية وكيفية التعامل مع الطلاب
- معالجة ضعف المناهج الدراسية وغيرها من مظاهر القصف في محتوى المنهج وضعف النشاط التربوية وخاصة الأنشطة الاثرانية .

-النمو المهني يركز على النمو الشخصي:

من الصعب أن نفصل بين النمو المهني والشخصي، فكل نوع يثري الآخر، فمعرفة الذات وفهمها والتوازن النفسي له آثار على السلوكيات المهنة وبالمثل فإن إتقان المهارات التربوية له تأثيرات على الشعور بالأمن النفسي، ومن غير المعقول أن نختصر النمو المهني على اكتساب معارف وأدوات فنية وأدوات فنية تتعلق بمهنة التدريب. (حسين طه عطا سالم، ص1042)

ومما لا شك فيه أن حدوث احد عوامل نجاح عملية التدريب هو الدقة في تحديد الاحتياجات التدريبية فهي المؤشر الذي يقود التدريب للاتجاه الصحيح وهذه كانت عدة طرق لتحديد الاحتياجات لحدوث النمو المهني، وهذه من أشهر الطرق التي اتفق عليها كل من (رزق، 2001) (والطعاني، 2009)

تاسعا : خطوات تحسين النمو المهني: يوجد مراحل لتحسين النمو المهني وهي جاءت كالتالي:

1- أشارت (هانفيلد، 2019) أن النمو المهني يتحسن بحضور دورات تدريبية في مجالات مختلفة عن المهنة .

2- ذكرت (بليه، 2029) تعد كتابة الخطط والأهداف، هذه إحدى طرق بلورة أهدافك المهنية .بالنسبة لكثير من الأشخاص، لا يبدو الأمر حقيقيا ما لم يتم بيانه ويمكن قراءته بصوت عال .من خلال تدوينها، نعطي أنفسنا تذكيرا مكتوبا، خاصة خلال تلك الأوقات التي تصبح فيها أولوياتنا مشوشة وننسى سبب عملنا في المقام الأول. هذا هو السبب في انه يوصي بكتابة خطة التطوير الوظيفي.(موسى صالح،الطاهر علي، ص75، 2020)

3 _ قام (كثان، 2019)، فكر كرائد أعمال بمجرد أن تبدأ في تسلق السلم الوظيفي، ستدرك أن مجموعات مهارات الحالية ليست كافية على سبيل المثال، يدخل معظم الأشخاص قطاع تكنولوجيا المعلومات كمبرمجين ثم يتم ترقيتهم كقادة فرق، المستوى التالي هو الإدارة ويستدعي تجاوز مهارات الترقى.(موسى صالح،الطاهر علي، ص76، 2020)

parsons & arcad(4، 2019)

كن فضوليا بشأن صناعتك اقض وقتا كل أسبوع كطالب في مجال عملك أو شركتك. ادرس صناعتك وشركتك كما لو كان هناك امتحان نهائي يقترب باستمرار. اطرح أسئلة على الأشخاص الموجودين في مساحتك . اطرح الأسئلة على مديرك وزملائك. اسأل عملاء مؤسستك عما يشعرون به. تطوير رؤى حول

مؤسسة التي أنت تعمل بها .ولا تخجل من مشاركة هذه الأفكار.(موسى صالح،الطاهر علي
ص،2020،76)

عاشرا -أخلاقيات للنمو المهني:

يستند النمو المهني للأساتذة إلى ركيذة خلقية لاعتبارات متعددة، تنطلق من الطبيعة الأخلاقية لمهنة التدريس ،على اعتبار إن التدريس يسهم في تشكيل مستقبل أجيال قادمة من أفراد المجتمع ،فطول الفترة الزمنية التي يقضيها الطلاب في الجامعة والعلاقة مع المدرسين وما يصدر عنها من أحكام من قبل الأساتذة تجاه الطلاب تؤثر وتأثر بالغا عليهم ،كونها تمثل لهم صورهم في مرآة الأستاذ والمجتمع .حيث أن اخطر جوانب أخلاقيات مهنة التعليم هو طابعها الفج الظاهر أحيانا ومضمونها الخفي ،ف عند رفع شعارات تمثل سياسات تعليمية ومضمونا أخلاقيا وبما تحمل من غموض،كما في الشعار الذي رفعته حركة فاعلية هذه الشعارات مجرد عبارات انفعالية مؤثرة ، لأنها تستصرخ الجانب الأخلاقي في مهنة التعليم ،وإعطاء الحق الإنساني في التعليم حقه بغض النظر عن العوامل غير الموضوعية موضع التنفيذ ،وتبقى الجوانب التحصيلية مفاجئة لهم في ممارستهم واشتداد حدة المنافسة .

حيث أن الأهداف الأخلاقية بمفهومها هذا تترك العمل المهني للانطباعات الفردية والتأويل كما في طرائقه تحقيق الأهداف الوجدانية غير القابلة للقياس والتحقيق من انجازها ،فتسقط الممارسات المهنية تحت تأثير عوامل غير موضوعية ولا عقلانية مثل الاعتياد على أساليب تدريسه معينة ،وعدم الارتباط لأنماط معينة من الطلاب والانحياز لطبقات اجتماعية معينة ،ومما لا شك فيه أن الوعي الاجتماعي والسياسي، وإدراك القضايا الاجتماعية والاقتصادية والثقافية ،هو العامل الحاسم لمواجهة مثل تلك الانحرافات الأخلاقية التي قد تحدث أثناء ممارسة المهنة بشكل تقني.(علي عون،فريحه صندوق ،ص143)

خلاصة الفصل :

يظل تحقيق النمو المهني الشغل الشاغل للمؤسسات الخدمائية من اجل تحسين الأداء ،وتطويره للوصول إلى الجودة فهو يزيد من تعلم الأفراد واكتساب الخبرة المعرفية والمعلوماتية التي تقدم لهم بواسطة جهات ومؤسسة في أوقات مناسبة إضافة إلى التعلم الذاتي وتتماشي مع ظروفهم المهنية والاجتماعية.



الفصل الثالث
التماثل التنظيمي

تمهيد:

يعد التماثل التنظيمي عنصرا مهما في إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي ,فالتماثل التنظيمي يشير إلى توافق وتطابق أهداف وقيم ورغبات الأفراد العاملين مع أهداف وقيم المنظمة لتحقيق حالة من التماثل والانسجام والتشابه والانتماء التنظيمي , كما يؤثر على السلوك الفردي والجماعي, وهذا من خلال توفير بيئة مناسبة يسعى أفرادها لتحقيق أهداف مشابهة و متطابقة, ففي هذا الفصل نستعرض مفهوم التماثل التنظيمي واهم النظريات المفسرة للتماثل التنظيمي ,كذلك خصائص التي يتميز بها ومختلف أنواعه ,والأهداف التي يسعى لتحقيقها وأهميته ومختلف العوامل المؤثرة والمساعدة في تنميته وفي الأخير تطرقنا لقياس التماثل التنظيمي .

أولاً: مفهوم التماثل التنظيمي

1- لغة: جاء من الفعل تماثل :أي تشابه، وتطابق.ومصدرها تماثل : بمعنى تشابه، تطابق، ومائل يماثل مماثلة:الشيء: شابهه ;كأن يماثل أستاذه في العلم والمعرفة،والتماثل يعني اشتراك الموجودين في جميع الصفات،رفالتماثل في المنطق هو علاقة الطرد والعكس والتماثل في الحساب يعني تساوي العددين والتماثل في البلاغة ضرب من ضروب التشبيه. (ابن منظور,2003)

2-اصطلاحاً:

يرى (Dutton,1994) ان التماثل التنظيمي هو الدرجة التي يعرف الأعضاء أنفسهم من خلال الصفات المميزة التي يعتقدون أنها تميز المنظمة.(مرابط سوريا,2015)

و عرفه رشيد(2003) بأنه اندماج الفرد مع بيئة العمل واتحاده مع زملائه والتزامه برؤية المنظمة ورسالتها ,باعتباره احد أعضائها الفاعلين الممثلين لها والمشاركين معها بمصير واحد.

كما أوضح آشفورث وآخرون ان التماثل التنظيمي يعبر عن مستوى الادراك والعاطفة التي يحددها الفرد اتجاه المنظمة او المجتمع او الجماعة التي ينتمي اليها.(الشهومي,2021,ص07)

وعرف ابراهيم وقتبي (2017,ص131) التماثل التنظيمي انه حالة من الاندماج التام بين العاملين والمنظمة، حيث يفتخرون فيها,ويدافعون عن سياستها وتوجهاتها،ويتمثلون قيمها واساليبها في العمل،ويحسنون صورتها في المجتمع ,ويسعون جاهدين نحو تحقيق اهدافها والاهتمام بمستقبلها.

وأيضاً يعرفه الشواررة (2016,ص124) انه التواصل النفسي والعاطفي والذهني بين الفرد والمنظمة، ودرجة تشابه أهداف الفرد مع أهداف المنظمة وهي درجة نسبية.

وينظر العمري (2015,ص09) أن التماثل التنظيمي نوع من العلاقة والترابط النفسي الايجابي بين المنظمة والعاملين فيها فمن خلال التماثل يشعر الموظف إلى التوحد مع المنظمة التي يعمل فيها ,اذ يعرف نفسه عن طريق ولائه لها،وتشابه أهدافه وقيمه مع أهداف وقيم التنظيم،الشعور التام بعضويته مع جماعة العمل في تلك المنظمة.

كما يعرف التماثل التنظيمي بأنه التصور المنسجم أو الأحادي مع لانتماء حيث يعرف الفرد نفسه في المنظمة التي هو عضو فيها، التماثل التنظيمي يرى درجة تعريف العضو نفسه نفس السمات التي تعتقد أنها تحدد هوية المنظمة. (الغزالي، العبادي، 2013، ص81)

ومن خلال التعاريف المقدمة نستخلص ان التماثل التنظيمي يتمحور حول العناصر التالية وهي :

-اندماج رغبة العامل مع رغبة المنظمة.

-انتماء الموظف للمنظمة (مؤسسته) ورؤية ذاته من خلال المؤسسة التي يعمل بها .

-تطابق كل من اهداف الفرد والمنظمة.

وبالتالي فإن التماثل التنظيمي هو التشابه التام بين الفرد ومؤسسته او منظمته من شتى النواحي ، الاهداف، القيم، المبادئ، الاتجاهات، الثقافات، الرغبات، وبالتالي انتماء العامل و ولائه التام لمنظمته.

ثانيا : نظريات التماثل التنظيمي

1-النظريات الكلاسيكية للتماثل التنظيمي والتي تتكون من :

أ-نظرية الهوية الاجتماعية: تعتبر نظرية الهوي الاجتماعية ركيزة أساسية لاتجاهات الفرد وسلوكه، حيث تدرس كيف يتصور الفرد عضويته في الجماعة ويعرف Tajfel et Turner (1978) "الهوية الاجتماعية" انها ذلك الجانب من مفهوم الذات الذي ينشأ من معرفة الفرد بعضويته في جماعة أو مجموعات اجتماعية معينة من خلال الأهمية النفسية المتصلة بتلك العضوية، وتبين نظرية الهوية الاجتماعية أن الأفراد لا يرتبطون ببعضهم البعض كأفراد، على أساس العلاقات الثنائية بين فرد وآخر بل ان المجموعة الاجتماعية التي ينتمي إليها الشخص تحدد طبيعة العلاقات والتفاعلات بين الأفراد. حيث تصبح عضوية المجموعة مستتبطة من داخل الفرد وجزءا هاما من مفهومه لذاته. تضع نظرية الهوية الاجتماعية ثلاثة جوانب محورية هي (التصنيف)، (التماثل)، (المقارنة). (علي عبد السلام، ص446)

ب-نظرية الدرجات المختلفة للتماثل الاجتماعي: تعتبر المنظمة عبارة عن جماعة عمل (جذابة) بما فيها الكفاية للفرد ما يجعله يتعايش أو يتماثل مع الجماعة كسمة للتماثل الاجتماعي في المنظمات. ويصر TCS ان مثل نتيجة هذا التصنيف غير ثابتة، حيث أن التصنيف لا يتم على أساس جماعة العمل فحسب بل حسب الظروف التي يعيشها الفرد، ما يجعل من الجماعة محل جذب أو تفتير، إضافة إلى التجارب التي تمر

بها المنظمة في سياق العمل ومدى تأثيرها على جماعة العمل من حيث الانتماء او الصراع مما يجعل الباحثين بصدد دراسة درجة التأثير الانتماء على أداء الجماعة .

2- النظريات الحديثة للتماثل التنظيمي:

اتجهت النظريات الحديثة في ظل نظام النسق المفتوح للمنظمات الى تحقيق التوازن بين مختلف العناصر وهو ما جاءت به النظرية الوظيفية, استكملته النظرية التفسيرية البنائية من خلال تفسير فكرة التماثل التنظيمي على أسس اجتماعية واقتصادية.

أ- النظرية الوظيفية: من خلال أبحاث (whitten Alberth) خلال السنوات الأخيرة , والتي سعت لتحديد مفهوم التماثل ضمن إطار وظيفي نسقي يساعد على تحليل كيفية دخول الأفراد, واندماجهم في ثقافة المنظمة وفق القواعد التي تم اختيارها لعضويتهم, ويمكن التحكم في هذه المقاربة من خلال فعالية القيادة في إدارة المنظمات.

ب- النظرية البنائية: يعتمد هذا التيار على تحليل مفهوم الهوية, حيث يعتقد منظرا هذا النموذج أن الهوية المهنية هي مجرد وهم, أو فكرة مجردة ابتكرت لتحقيق أهداف السلطة .

ج- النظرية التفسيرية: تقترض المقاربة انه لا وجود للتماثل التنظيمي ,لكن هذا لا يمنع تطوير الأفراد باستيعاب التماثل, تحت عنوان الهوية من حيث تجاربهم وخبراتهم وطموحاتهم, ما يعني من حيث تحليل الطريقة التي بنيت بها هذه التماثلات.(علي عبد السلام,ص446-447).

ثالثا: خصائص التماثل التنظيمي

يعد التفاعل والانسجام بين الأفراد العاملين والمنظمة شرطا أساسيا لتحقيق التماثل التنظيمي إذ أن التكامل السلوكي ما بين الأفراد العاملين والمنظمة يوصف بمستوى التعاون والتفاعل والتشاركية, الأمر الذي يؤسس لدورا محوريا للاستجابة لبناء محفظة من الأدوار والسلوكيات تمكن من خلق تماثل تنظيمي يحقق النجاح والاستمرارية للمنظمة في بيئة عمل تنافسية .(آلاء العاني, 2019 ص481)

والتماثل التنظيمي كظاهرة تنظيمية له العديد من الخصائص يمكن بيانها

وفق الآتي:(العتيبي,2016,ص270)

1- يرتبط التماثل التنظيمي ارتباطا قويا بالجوانب الاجتماعية

2- يعد التماثل التنظيمي مرتكزا أساسيا لمنطق الأفراد العاملين في اتخاذ القرارات التنظيمية .

3- يعد التماثل التنظيمي معمقا ومغروسا من إدراكات (معتقدات , اتجاهات, مشاعر وسلوك) الأفراد العاملين في المنظمة وهذه الإدراكات تحدد أنواع التماثل التنظيمي وشكله على مستوى المنظمة في حين أوضح (صالح, 2015,ص249) أن الفرد العامل يتماثل مع المنظمة بقوة عندما :

1- تكون هويته كعضو في المنظمة أكثر بروزا مع الهوية البديلة.

2- يكون مفهومه عدد من الخصائص المشتركة التي يعتقد أنها تميز منظمته كمنظمة اجتماعية.

أذن التماثل رابط نفسي واجتماعي يربط الفرد العامل بالمنظمة ومن ثم فهو يشكل أساسا للاتجاهات والسلوكيات, مثلما يشكل التماثل التنظيمي أساسا للاتجاهات والسلوكيات, وفي جوهره يشكل أساسا أكبر لان يتبنى منظورها ويتصرف وفق ما يحقق مصالحها.(العتيبي, 2016,ص 713)

رابعاً: أنواع التماثل التنظيمي

ترتبط الهويات الفردية والهويات التنظيمية ارتباطا تبادليا من حيث تماثل الفرد مع المنظمة, بالضبط كما ترتبط الهويات الاجتماعية والهويات التنظيمية بعلاقة تبادلية تتماثل فيها الجماعة مع المنظمة, حيث بعد الاطلاع على أدبيات البحث تم التمييز بين نوعين من التماثل التنظيمي:

1- تماثل الفرد للمنظمة "من انا؟":

يمكن إن تؤثر الهويات التنظيمية نتيجة الشعور بالهوية الفردية في السلوك الفردي مثل الولاء, الانتماء, والتماثل للمنظمات ,حيث يتماثل الفرد مع وحدة تنظيمية معينة في حالات مختلفة تم تصنيفها حسب مراجع بحثية مختلفة كما يلي :

- الحالة الأولى:يشير cheney(1983) ان الفرد يتماثل عندما يدرك في إحدى أدواره التنظيمية, او أثناء اتخاذه لقرار معين أن قيم الوحدة التنظيمية او مصالحها تتصل بتقويم الخيارات البديلة المتاحة

أمامه, ما يجعلهم يطورون أسسا لاتخاذ القرارات النابعة من قيم المنظمة وأهدافها , وبالمقابل يمكن ان يؤثر السلوك الفردي في الهوية التنظيمية.(مازن الرشيد,2003,ص26)

• الحالة الثانية :حيث يذهب simon(1956) الى انه من منظور المنظمات قد لا يتماثل الفرد طوعا , وانما استجابة لما يفرضه ارباب العمل او اصحاب المصالح ,فيكتسب الفرد هذا السلوك الفردي ما يزيد احتمال ان تكون القرارات وفقا لأفضل ما يحقق مصلحة للمنظمة ,حتى في حالة غياب الإشراف أو الرقابة.

• الحالة الثالثة: يشير "pratt et foreman"(2000) إلى انه في إطار المنظمات هنالك هويات متعددة للفرد الواحد, ومن ثم فالتماثل التنظيمي قد يحدث في صيغته المتعددة المستويات, حيث أن المنظمات تتيح لأعضائها العضوية في عدة جماعات فالفرد قد يكون في الوقت ذاته عضوا في المنظمة ككل ,وفي قسم معين فيها, وفي جماعة معينة داخل القسم, وكل هذه العضويات تعني احتمال تركيز الهوية فيها ,رغم اختلافها بكل مستوى.

• الحالة الرابعة : يذكر مازن الرشيد(2003) انه تحدث الهوية التنظيمية على المستوى الفردي حينما تصبح معتقدات الفرد عن المنظمة التي يعمل بها تعريفا لذاته, فمن خلال الهوية التنظيمية تصبح أهداف المنظمة والفرد متكاملة أو متطابقة, حيث يحدد الشخص هويته الشخصية من خلال المنظمة عندما :

-تكون هويته كعضو في المنظمة اكثر بروزا من الهويات البديلة .

-عندما يتطابق مفهومه الذاتي عن نفسه مع تلك الخصائص التي يعتقد انها تعرف المنظمة كجماعة(إدراكه للتداخل بين الخصائص التنظيمية والخصائص الفردية) (عثماني سوريا, 2015,ص51)

فالموظف المتماثل مع المنظمة يميل إلى رؤية نفسه على انه يمثل المنظمة في تفاعلاته مع الآخرين, ويحتضن مصالح المنظمة ويعدها أساسية في قراراته الإستراتيجية,ويبتعد عن الذين تتناقض قيمهم وأهدافهم مع قيم المنظمة.

2-تمائل الأفراد للمنظمة"من نحن؟":

تشير "الهوية التنظيمية" في حالات تجلي الهوية الاجتماعية الى اكتساب السلوك الجماعي في الحالات التالية:

- الحالة الأولى : يكتسب الأفراد التماثل الجمعي من خلال العلاقة العميقة لأعضاء المنظمة "بخصائص المنظمة الأساسية" حيث تنطوي هذه الخصائص على عدد من الأبعاد مثل القيم، المعتقدات، المبادئ، القيادة، أو إي عنصر آخر يعد ذا معنى للأفراد أو المجموعات المعنية، ولهذا فالأفراد الذين يتماثلون مع هوية المنظمة يملكون أحاسيس بالتضامن والدعم للمنظمة ولديهم إدراك بالخصائص المشتركة مع أعضاء الجماعة. (مازن الرشيد، 2003، ص26)
- الحالة الثانية: يجادل المناضلون في هذا المجال بان الأفراد يهدفون إلى تأكيد تمايزهم الذاتي، وبذلك فإنهم يتماثلون بقوة مع منظمات لها خصائص فريدة بالنسبة للمجموعات الأخرى، حيث يؤكد hall et schanieder (1972) و dutton et partt (1998) أن الأفراد يميلون في تقييمهم لتقديرهم الذاتي الى التماثل مع منظمات لها مكانة اجتماعية مرموقة، أو جوانب اجتماعية مرغوبة بالمقارنة مع الجماعات. وهكذا فان إدراك اختلاف الجماعة من خلال المقارنات الاجتماعية بين الجماعات، الذي تحفزه الحاجة إلى تقدير عال للذات، كدافع نفسي لحدوث التماثل التنظيمي، حيث ان الأفراد الذين يستمدون تقديرا عاليا لذواتهم من عضويتهم التنظيمية ينجحون في إظهار مستويات عالية من التماثل فالتقدير الجمعي يقوي التماثل، لان العضوية تمكن الأفراد من تعريف أنفسهم حيث الخصائص الايجابية للمنظمة. (صورياعثماني، 2015، ص51-52)

خامسا :أهداف التماثل التنظيمي

- قد ذكر العتيبي (2016، ص714-715) بان اهداف التماثل التنظيمي تتمثل في :
- تشجيع العمل الجماعي وروح الفريق الواحد بين العاملين بما يحقق اهداف المنظمة.
- غرس الولاء والانتماء في نفوس العاملين تجاه منظماتهم .
- تكوين بيئة خالية من الصراعات والتناقضات بين العاملين والقائد.
- تحقيق الإستغراق الوظيفي المساهم في تطوير وتقدم المنظمة.

سادسا :أهمية التماثل التنظيمي

للتماثل التنظيمي اهمية كبيرة بما يحققه من منافع للفرد والمنظمة ,ويمكن تحديد هذه الاهمية بما ذكره (عبد اللطيف , 2019, ص 225)كالآتي :

1-أهمية التماثل التنظيمي للفرد:

أ-تعزيز احترام الذات:يرتبط احترام الفرد لذاته ارتباطا قويا بهوية المنظمة التي يعمل فيها,فعندما يرتبط الفرد بمنظمة لها خصائص ايجابية مرغوبة وفقا لادراكه فإن هذا يوفر له تقييما ايجابيا لذاته, وتعزز من احترامه لنفسه.

ب-تجاوز الذات والتفوق عليها: ينزع الفرد فطريا للتماثل مع كيانات اكبر من ذاته واكثر استمرارا منه, والفرد بطبعه كإنسان يرغب المشاركة والاسهام في اشياء يعدها اكبر منه,فالتماثل التنظيمي يعني ضمنا تجاوز الذات ,وكلما زادت قوة التماثل فان ذلك يعني ان الاعضاء يشكون جهاز ال"نحن" بداخل الفرد وبالتالي يتجاوز الفرد مصالحه الذاتية , فقدره الفرد على تجاوز الذات يسهم في الانفتاح والتضحية من أجل الآخرين وهذا ما يعني إنسجام الفرد مع ذاته ومحيطه.

ج-رفع مستوى الطموح: يوفر التماثل التنظيمي دليلا لتوجيه سلوك الفرد ودافعا له لاستخراج الطاقات الكامنة بداخله مما يمكنه من تقديم الاداء الافضل ,فرؤية مهارات وقدرات افراد الجماعة وتماثل الفرد معهم يرفع من مستوى معنوياته ويولد لديه الرغبة والدافعية للعمل والتخلص من الطاقة السلبية وتقديم افضل ما لديه من قدرات لتحقيق النجاحات على المستوى الفردي والجماعي.

د-تنمية روح الانتماء والولاء والاخلاص لدى الفرد: للمكان الذي يعمل فيه,وبالتالي تنمي لديه روح الإبداع والابتكار والتعلم المستمر , وحب التعاون وتقديم المساعدة لزملا

(عبد اللطيف,2019, ص225)

2- أهمية التماثل التنظيمي للمنظمة:

-المساهمة في تحقيق الالتزام ودافعية الأداء والمواطنة التنظيمية وكذلك التقليل من حالات الاحتكاك والصراع.

-إدراك الارتباط النفسي مع المنظمة من خلال عضوية جماعة العمل ما يساعد في تحقيق مستوى من الولاء، ما يترتب عليه صفة الالتزام لمؤسسة العمل.

-يساهم التماثل التنظيمي في عملية صنع القرار في المنظمة، من حيث التقييم الموضوعي لخطط استراتيجية المنظمة وبدائل تسييرها من حيث المنظور الفردي والجماعي للهدف.

(عثماني سوريا، 2019، ص89)

-يعد التماثل التنظيمي من ضروريات منظمات الأعمال التي تسعى على اختلاف أعمالها لان يكون الأفراد العاملون فيها مندمجين برسالتها وبالرؤية التي تهدف إلى تحقيقها لما يحقق حالة من التوافق والانسجام بين الأفراد العاملين ومنظمتهم وبالتالي تدفع المنظمة إلى المضي في انجاز أهدافها وتحقيق مصالحها وتعزيز نجاحها. (ميسون عبد الله، 2018، ص924-925)

سابعا: أبعاد التماثل التنظيمي

يأخذ التماثل التنظيمي ثلاثة أبعاد وهي: الولاء والتشابه والانتماء التنظيمي، ويمكن توضيحها على النحو التالي :

1-الانتماء التنظيمي (العضوية):

الفرد الذي يتماثل مع مؤسسته يظهر درجة مرتفعة من الانتماء لها، فالدافع الذي يوجه الفرد إلى إن ينتمي إلى جماعة او منظمة، فالعضوية تشير الى درجة فهم وإدراك الفرد لذاته من حيث ارتباطه بالمؤسسة، وإحساسه بالانتماء وشعوره الشديد بالالتصاق والجاذبية النفسية لها إلى درجة أن يعرف ذاته من خلال عضويته بالمؤسسة، ويؤكد كردي (2011) بان الانتماء احد الأهداف التي تسعى المؤسسات التعليمية إلى

تحقيقه، إذ انه يساعد على الاستقرار في العمل وزيادة الدافعية لدى الأفراد العاملين وزيادة الرضا لديهم .
(اروى اللاحم, 2020, ص338)

2-التشابه التنظيمي :

وهو البعد الأهم لنجاح التماثل التنظيمي إذ أن الأفراد الآخرين في المنظمة أو مع مجموعة العمل أو مع خصائص مجموعة معينة من خلال التشابه بالأهداف ومعايير السلوك ولذلك الأداء، وقد يكون التشابه غير واضح بشكل كبير لكن موجود لدى الأفراد ،فالأفراد لا يتشابهون مع جميع خصائص المنظمة ولكن يتقبلون المعتقدات والقيم التنظيمية الأكثر تشابها معهم. (صالح, 2015, ص253)

3-الولاء التنظيمي:

وهو مدى الدعم الذي يقيمه الفرد للمؤسسة لتحقيق الأهداف التي تسعى لها ،والدفاع عنها ومحاكاة سلوك الأفراد الآخرين بها، ويعرف اللوزي (1999) الولاء التنظيمي بأنه المشاعر التي يطورها الفرد الذي يعيش في مجتمع نحو الأفراد والمنظمات والقيم والمبادئ والأفكار ، وتمثل هذه المشاعر :كاستعداد الفرد ورغبته لتقديم التضحية للأفراد والمؤسسة التعليمية.

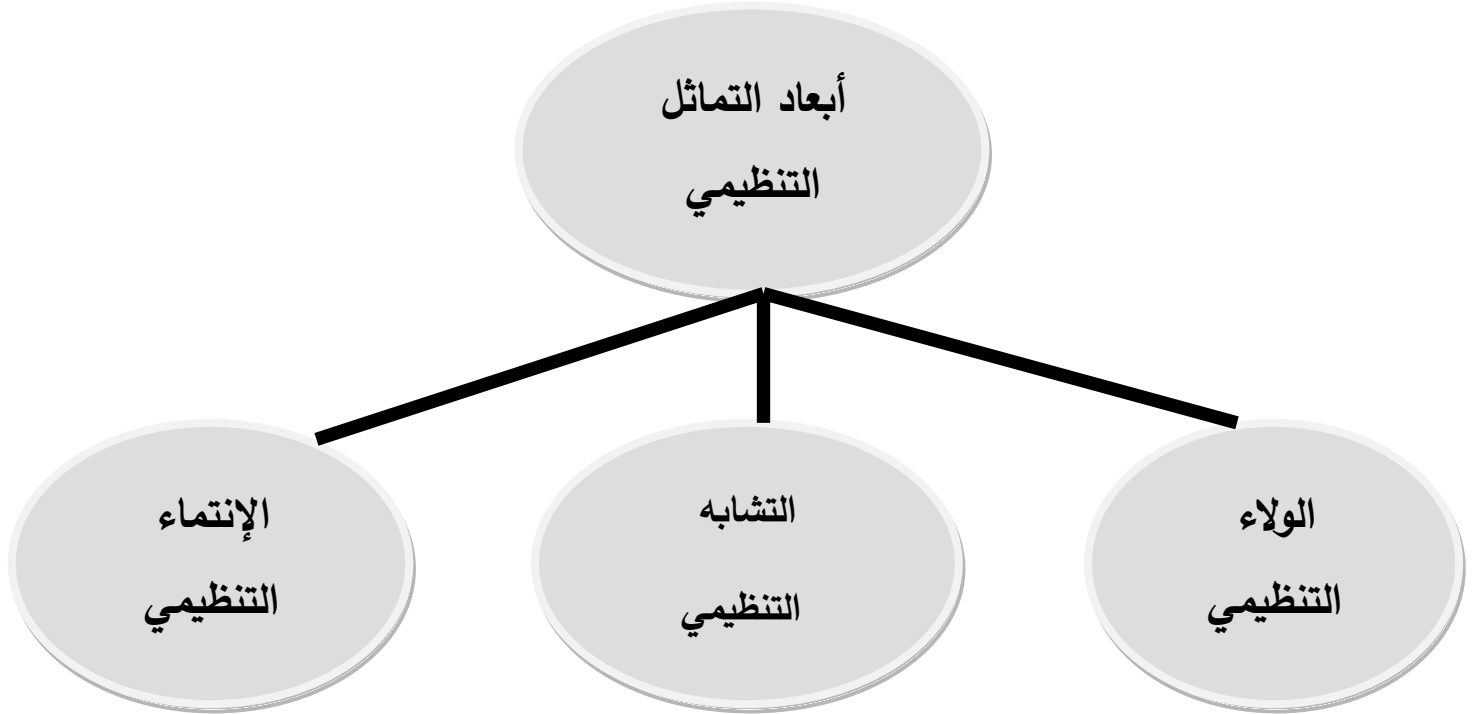
وبين بورتر وآخرون إلى أن هناك ثلاثة مكونات للولاء التنظيمي لابد من توفرها:

-المكون الأول:الشعور بالمؤسسة التعليمية ،وقبول أهدافها وقيمتها.

-المكون الثاني :الرغبة ببذل الجهد لتقديم أقصى خدمة للمؤسسة التعليمية .

-المكون الثالث:الرغبة بالبقاء في المؤسسة التعليمية.(اروى اللاحم, 2020, ص338)

شكل رقم (02) : يوضح أبعاد التماثل التنظيمي



المصدر: من إعداد الطالبتين

ثامنا : العوامل المساعدة في تنمية التماثل التنظيمي:

قد اجتهد العديد من الباحثين عن مفهوم العوامل المساعدة في تنمية التماثل التنظيمي داخل المنظمة, وسنحاول عرض أهم العوامل المساعدة في تكوين وتشكيل التماثل التنظيمي والتي تطرق إليها العديد من الباحثين في كتاباتهم (الزغبى, 2013, ص 31)

1- إشباع حاجات العاملين : من المعروف أن للعاملين مجموعة من الحاجات يسعون إلى إشباعها, فهم يسعون إلى إشباع حاجاتهم الفسيولوجية الأساسية وحاجتهم للأمن والشعور بالطمأنينة في المنظمة , ويسعون إلى أن يكونوا ذات قيمة ومحبوبين , وأنهم ينتمون لجماعة, ويسعون أخيرا إلى تحقيق حاجاتهم لا يمكن أن يكون مكانا لاستقرارهم, بل يسعى أعضاؤه للبحث عن غيره ليساعدهم على تحقيق هذه الحاجات مما يزيد من ولائهم التنظيمي له, ويدفعهم إلى مزيد من العمل . (عبوي, 2007, ص 212).

2- السياسات : أن ضرورة العمل تبنى على سياسات داخلية تساعد على إشباع حاجات الأفراد العاملين في التنظيم، فكما هو متعارف عليه يوجد لدى إي إنسان مجموعة من الحاجات المتداخلة تساعد على تشكيل السلوك الوظيفي لهؤلاء الأفراد . ويعتمد السلوك في ايجابياته أو سلبيته على قدرة الفرد على إشباع هذه الحاجات , فإذا أشبعت هذه الحاجات فان ذلك سيجتري عليه إتباع نمط سلوكي ايجابي بشكل معين يساعد على تكوين ما يسمى بالسلوك المتوازن , وهذا السلوك المتوازن الناتج عن مساندة المنظمة للفرد في إشباع هذه الحاجات يولد لديه الشعور بالرضا والاطمئنان والانتماء ثم التماثل التنظيمي (اللوزي,2006,ص127)

3- وضوح الأهداف : يساعد وضوح الأهداف التنظيمية على زيادة الولاء التنظيمي لدى الأفراد العاملين فكما كانت الأهداف واضحة ومحددة كلما أمكن تحقيق هذه الأهداف وينطبق ذلك على النهج والفلسفة والكفاية الإدارية, فكما كانت العمليات التنظيمية ووظائف الإدارة واضحة كلما أدى ذلك الى زيادة الولاء التنظيمي والإخلاص والانتماء للتنظيم(اللوزي,2006,ص129)

4- الرضا الوظيفي : ويقصد بالرضا الوظيفي "المشاعر التي يبديها الفرد اتجاه عمله في المنظمة", وينشره لرضا الوظيفي من إدراك الفرد الفرق بين ما تقدمه له الوظيفة وما يجب ان تقدمه له , فكما قل الفرق بينهما ازدادت درجة الرضا الوظيفي لديه. (الزغبى,2013,ص32)

5- نظام الحوافز : تعرف أنها مجموعة العوامل والمؤثرات التي تزيد العاملين ايا كان موقعهم نحو بذل جهد اكبر للإقبال على تنفيذ مهامهم بجد وكفاية لرفع مستوى العمل كما ونوعا, فأنظمة الحوافز إذا تحقق مصلحتين هما :

-حث الأفراد على إتمام العمل المطلوب بكفاية؟

-إشباع حاجات الأفراد وتحقيق رغبتهم ضمن الإمكانيات المتاحة, اذ يتمتع العاملون بمناخ تنظيمي ملائم من حيث التعاون والعدالة والمساواة ويؤدي إلى تحقيق أهداف تنظيمية وفردية ويعزز الثقة المتبادلة ويرفع الروح المعنوية ويزيد درجة الرضا ويدعم الشعور بالولاء والانتماء التماثل فالبينة التنظيمية التي لا تحظى بمناخ تنظيمي سليم تعاني من ظهور بعض الآثار السلبية المتمثلة في زيادة الدوران الوظيفي واللامبالاة وتدني الإنتاجية.(مغار,2018,ص35)

6-الثقة التنظيمية : وهي أيمان العامل أن المؤسسة سوف تهيا الظروف وتحدد الإجراءات المناسبة للعمل لصالحه كما أنها تلتزم بوعودها تجاهه وتكون مؤتمنة لرعاية أهدافه ومصالحه كما تساهم الثقة من الإدراك المشترك أفراد التنظيم الراغبين في تحقيق علاقات ذات فعالية وان الجميع لا يرغبون في الإيذاء بالآخرين اعتمدت لمنظمات على العنصر البشري من اجل تحقيق كفاية , ولفعالية للمؤسسة في تقديم الخدمات المميزة لأفرادها بهدف رفع درجة الابتكار والإبداع.(مغار,2018,ص35)

7-مشاركة العاملين في التنظيم : عرفها " Davis اندماج عقلي وعاطفي للأفراد في ظروف الجماعة التي تشجعهم كي يسهموا لتحقيق أهدافها ومقاسمتها المسؤولية فالمشاركة تعد إسهاما في تحقيق أهداف ناجحة وفعالة فهي تقوم بزيادة حافزيه الأفراد وتدفعهم للعمل وذلك بإعطائهم الفرصة الجيدة للمشاركة والأخلاق

والمبادرات والابتكارات الرامية إلى تحقيق الأهداف فهي أيضا تعمل على تنمية مهارات الأفراد في العمل
زتقبل المسؤولية. (مغار, 2018, ص 39)

8- أسلوب القيادة : تناول الباحثون مفهوم القيادة في الكثير من الكتابات والأبحاث نظر لأهميته كمدخل مهم لتنمية الولاء التنظيمي لدى الأفراد العاملين في المنظمات , اذ عرفها البعض بأنها "ذلك النشاط الذي يمارسه شخص القائد للتأثير في سلوك الآخرين لحثهم على التعاون وتحقيق الأهداف " وبذلك فان القيادة لها أهمية عالية في حياة المنظمات واستمرارها فعليها مسؤولية اختيار الأهداف وتنمية ولاء الأفراد وانتمائهم وبناء الثقة وتحقيق الأهداف أن هذه المداخلات إلى منظومة الولاء التنظيمي تعبر عن أهم العوامل التي تساعد في تنمية الولاء التنظيمي لدى العاملين, والتي لا بد أن ينجم عنها آثار ايجابية على الفرد والمنظمة على حد سواء. (الزغبي, 2013, ص 36).

تاسعا : العوامل المؤثرة في التماثل التنظيمي :

وضح (الصرايرة, 2009) ان العوامل المؤثرة في التماثل التنظيمي كما يلي :

1-الثقافة التنظيمية : تشير إلى الأنماط السلوكية المقبولة ,المعايير,الأهداف ,ونظم القيم, والتكنولوجيا المستخدمة , وكل العوامل المميزة لمنظمة ما عن غيرها, حيث تهدف الى اندماج قيم الأفراد مع أهداف المنظمة وقيمها بحيث تصبح الأهداف والقيم مشتركة مع بعضها مما يحقق التماثل التنظيمي للأفراد, حيث تختلف درجة التماثل التنظيمي حسب قوة ونتائج القيم في المنظمة حيث يشعر العاملين بوحدة هويتهم, الشعور بزيادة الانتماء والولاء للمنظمة وتحسن العلاقات بين العاملين, الفهم الصحيح للسياسات والأحداث التي تجري في المنظمة, الدعم والمساندة اللازمة للقيم التنظيمية التي تؤمن بها الإدارة العليا في المنظمة.

2-جماعة العمل :أشار ارنولد وفييدمان ,إلى أن الفرد يتأثر بالمجموعة المتماثلة مع المنظمة, من حيث حجم المجموعة, المكانة المميزة, التشابه بين أفرادها, التماسك.

3-مدة الخدمة :غالبا ما يكون هناك ارتباط نفسي بين الفرد والجماعة والمنظمة ومدة الخدمة ما يزيد في الأغلب من ولائه للمنظمة وانتمائه إليها, حيث توجد علاقة طردية بين مستوى التماثل ومدة الخدمة .

4-الاتصالات التنظيمية : وجود علاقة قوية بين التماثل التنظيمي والاتصال التنظيمي من حيث عدد مرات الاتصال ومدى العمق في محتواه, فكلما كانت قنوات الاتصال مفتوحة والمعلومات متدفقة عبرها كان الترابط

والصلة اقوي بين العاملين والمنظمة, كما قد يشعر الفرد بالأهمية والمشاركة ما يشجعه على التعاون والتنسيق في ظل الاتصالات البناءة من حيث تعديل الاتجاهات وأفكار العاملين.

5- التطوير الاجتماعي التنظيمي: تعد عملية التطوير من الطرق التي تعمل على أحداث التماثل, فهي تهدف إلى تطوير العاملين وتشكيل اتجاهات الأفراد وسلوكهم وأفكارهم بالطريقة التي تخدم مصالح المنظمة وأهدافها, اذ يسعى الفرد إلى تحقيق مساره المهني أو الوظيفي من خلال اختياره للمنظمة التي توفر له المجال أو المجالات الوظيفية المشبعة لاحتياجاته من خلال جعل الفرد في المنظمة ملتزما ومنسجما مع أهدافها والمجموعات العاملة فيها. (معاذ جمال , 2021, ص13-14)

6- المشاركة في صنع القرار : عندما يشارك الأفراد العاملين في صنع القرار يشعر بان القرار الذي شارك فيه في صنعه قرار يخصه ويعبر عن رغباته وأهدافه لذا يلزم بتطبيقه والدفاع عنه, ويعد التماثل التنظيمي مرتكزا أساسيا لمنطق مشاركة الأفراد العاملين في صنع القرار .(العنبي, 2016, ص731)

7- الصراع التنظيمي: إن طبيعة العلاقة بين التماثل التنظيمي والصراع هي علاقة سلبية, فكلما زاد مستوى الصراع قل مستوى التماثل والعكس صحيح, ذلك إن التماثل يبني على توحيد الأهداف والقيم والثقافة التنظيمية وتشابها وتطابقها, وأما الصراع فيقوم على التضارب والتعارض بين أهداف الأفراد وأهداف المنظمة.

8- القيادة التنظيمية : تؤثر القيادة في سلوك تماثل الأفراد, حيث ان دور القائد يأتي من خلال التأثير في تابعيه وفي أهدافهم وجعلها تتطابق مع أهداف المنظمة, والموازنة بين حاجات الأفراد وتوقعاتهم وحاجات المؤسسة, وتختلف القيادة في درجة تأثيرها تبعا لنوع القيادة التي تمارسها ولعل أفضلها القيادة القائمة على المشاركة.

9- الهوية التنظيمية: يعد التماثل الوسيلة الأساس التي من خلالها تتشكل الهوية, وتماثل الفرد يعني تبني مجموعة من الهويات, والتماثل القوي للفرد يشير إلى أن هويته وعضويته تكون بارزة وذات قيمة (معاذ جمال, 2021, ص14-15)

عاشرا: قياس التماثل التنظيمي

لقد تنوعت آراء الباحثين حول بناء مقياس خاص بالتماثل التنظيمي لكونه احد المتغيرات النفسية المتعلقة بسلوكيات العاملين والمؤثرة فيها, فقد استمرت تساؤلات الباحثين حول التماثل هل هو متغير أحادي البعد أم متغير ذو أبعاد متعددة؟ ولكن في بادئ الأمر لم تميز الأدبيات بين مفهوم التماثل التنظيمي والالتزام لكونه يوضح قوة ترابط الفرد مع منظمته وارتباطه بها ولهذا تم التعامل معهما كمرادفين وقد تم قياسه من خلال أبعاد الالتزام التنظيمي الثلاثة المتمثلة ب(الالتزام العاطفي, الالتزام المعياري, والالتزام المستمر) ولكن الباحثين الأوائل من خلال الدراسات التي قاموا بها أشاروا إلى عدم اتساق بين كلا المفهومين مع استعراضهم المكثف للأدبيات اظهروا انه لا يوجد إجماع بين الباحثين حول كلا المفهومين, ويشك (Ashforth et al, 1989) أيضا في صحة و موثوقية المذكرات الحالية لتماثل هوية المنظمة والتزامها .

استندت حجتهم على بحث Mael (1988) الذي وجد أن التماثل التنظيمي والالتزام هما مفهومان مرتبطان ارتباطا وثيقا. وبهذا فقد تم التفريق بينهما على أنهما متغيران وبأوجه مختلفة ولكل متغير مقياس خاص به وقد كانت البدايات حول قياس التماثل تمت من قبل (Brown, 1969) من خلال ثلاثة أوجه وهي تصنيف الذات كعضو تنظيمي ودمج أهداف المنظمة وقيمتها, وكذلك تطور الارتباط العاطفي , والانتماء, والعضوية في المنظمة, بينما حدد (Cheny, 1983) ثلاثة أبعاد للتماثل التنظيمي متمثلة بالولاء التنظيمي والعضوية التنظيمية والتشابه التنظيمي يتكون من (25) بندا ولكن ثبت عدم كفايته للقياس وعدم صلاحيته للتطبيق حسب آراء مجموعة من الباحثين (Hall et Schneider et al, Edwards), بينما اقترح كل من (Mael et al, 1992) مقياسا أوضح فيه ان التماثل التنظيمي متغير أحادي البعد وقد وضعوا (6) فقرات لقياسه, كما ان إسهامات الباحثين مستمرة في البحث عن مقياس ينسجم مع هذا المصطلح وكانت دراسة (kreiner and Ashforth, 2004) اذ قدما دراسة عنيت بتحديد ابعاد التماثل التنظيمي متناولين فيها أربعة أبعاد للتماثل وهي(التماثل القوي, عدم التماثل, التماثل المحايد والتماثل المتناقض) ولكن بعض الباحثين اشاروا الى ان هذا المقياس اثبت بالدليل العلمي على عدم صلاحيته للتطبيق ولهذا قد عمد الباحثون الى اختيار مقياس (Mael et Ashforth) باعتباره من أفضل المقاييس وقد تم استخدامه في الكثير من البحوث واثبت جدارته في جميع الدراسات وان من أهم الدراسات التي استخدمت هذا المقياس لإثبات موثوقية كانت من قبل (Riketta, 2005) التي اختبرت (96) دراسة كانت قد استخدمت مقياس

Mael and Ashforth,1992) للتماثل التنظيمي من خلال تحليل (Meta-Analysis) وأشار الباحثان أن هذا المقياس يعطي نتائج مرضية وأكثر قبولاً وتميزاً وقد كان من أكثر المقاييس مصداقية وثباتاً. (الفتلاوي,الربيعي, ص 599-600)

خلاصة الفصل :

تطرقنا في هذا الفصل إلى مفهوم وأهمية وأبعاد التماثل التنظيمي وأنواعه ثم قمنا بتقديم النظريات المفسرة للتماثل التنظيمي وفق اتجاهات مختلفة ومحدداته ثم تطرقنا إلى العوامل المؤثرة في التماثل التنظيمي، وفي الأخير تطرقنا لقياس التماثل التنظيمي لنستخلص في الأخير إن التماثل التنظيمي هو عملية تغير وتطور مستمر مع مرور الزمن ويتأثر بمجموع العوامل المحيطة بالبيئة، وهذا من خلال المظاهر الموجودة لدى الفرد والمنظمة .

فمن خلال تماثل الفرد لمنظّمته فإنه يكتسب مجموعة من المعارف والمعتقدات تجسد في ذاته وسلوكياته وهذا ما يزيد من ولائه وانتمائه للمنظمة.

الجانب التطبيقي



الفصل الرابع:
إجراءات الدراسة
الميدانية

أولاً: إجراءات الدراسة الميدانية:

ويشمل هذا الجزء على:

1- منهج الدراسة :

استخدمت الباحثان المنهج الوصفي لتحقيق أهداف الدراسة نظراً لملائمة موضوع الدراسة، حيث يقوم هذا المنهج على وصف طبيعة الظاهرة وتفسيرها ومعرفة مدى ارتباط المتغيرات ببعضها وإيجاد العلاقة بينهم .

2- أساليب معالجة البيانات :

استخدمت الباحثان برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss لتفريغ البيانات ومعالجتها وقد استخدمنا في الدراسة الحالية العديد من الأساليب الإحصائية التي تستوجبها الدراسة الميدانية وهي كالآتي:

كما استخدمت أداة لقياس مستوى التماثل التنظيمي لدى أساتذة قسم علم النفس وعلوم التربية بجامعة محمد خيضر بولاية بسكرة، حيث اعتمد المقياس الذي أعده معاذ جمال محمود موسى (2021).

- الأساليب المستخدمة في التحقق من صدق وثبات الاستبيان :

-النسبة المئوية والتكرارات لوصف عينة الدراسة .

-معامل ثبات لإعادة والاتساق الداخلي كرونباخ ألفا لأداة الدراسة.

- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الإجابة على تساؤلات الدراسة :

-النسب المئوية

-التكرارات

-معامل الارتباط بيرسون لحساب العلاقة بين النمو المهني والتماثل التنظيمي .

3- أدوات الدراسة :

لجمع بيانات الدراسة استخدمت أداة لقياس مستوى النمو المهني لدى أساتذة قسم علم النفس وعلوم التربية بجامعة محمد خيضر بسكرة اعتمادا على المقياس الذي أعده تهاني إبراهيم العلي (2022).

كما استخدمت أداة لقياس مستوى التماثل التنظيمي لدى أساتذة قسم علم النفس وعلوم التربية بجامعة محمد خيضر بولاية بسكرة ،حيث اعتمد المقياس الذي أعده معاذ جمال محمود موسى (2021).

4 -مجتمع وعينة الدراسة :

المجتمع : يشمل مجتمع الدراسة كل أساتذة قسم علم النفس وعلوم التربية بالجزائر ولاية بسكرة جامعة محمد خيضر ،للعام الدراسي (2024/2023) ،والبالغ عددهم (62)أستاذًا (51) أستاذة و(11)استاذ موزعين على شعبي علم النفس وعلوم التربية.

العينة : تم اختيار (40) أستاذًا وأستاذة بنسبة (64,51%) بطريقة العينة العشوائية البسيطة ،حيث وزعت أداة الدراسة عليهم جميعا وبلغ العائد من الاستبانات الموزعة (36) استبانة أي مناسبته (58,06%) من مجتمع الدراسة الكلي .

5-خصائص عينة الدراسة :

اعتمدت هذه الدراسة على بعض الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة ، والتي تمثلت في (الجنس ، العمر ، الخبرة في مجال العمل، الرتبة العلمية) ويمكن توضيح هذه الخصائص في ما يلي :

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس لدى أساتذة قسم علم النفس وعلوم التربية

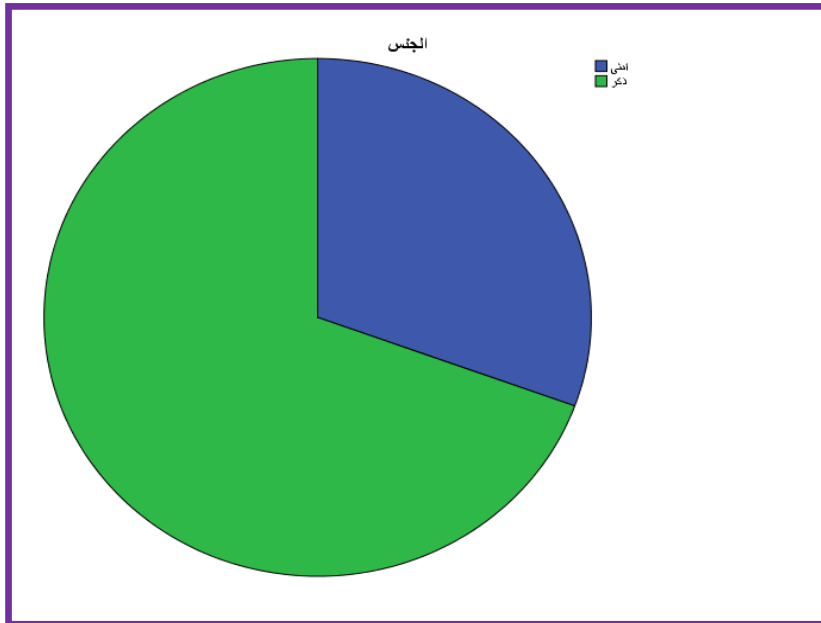
الجدول رقم (01) يوضح خصائص العينة حسب الجنس

المتغير	التكرارات	النسبة المئوية
ذكر	11	30.6
أنثى	25	69.4
المجموع	36	%100

المصدر: من إعداد الطالبتين

يوضح الجدول رقم (01) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس. حيث بلغ عدد الذكور 11 أفراد، وفيما يلي رسم توضيحي لخصائص عينة 30.6 بنسبة بالمئة. أما عدد الإناث فبلغ 25 أنثى 69.4 بنسبة الدراسة حسب متغير الجنس

شكل رقم (03) يوضح خصائص العينة حسب متغير الجنس.



المصدر: من إعداد الطالبتين

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن لدى أساتذة قسم علم النفس وعلوم التربية
الجدول رقم(02) يوضح خصائص العينة من حيث متغير السن.

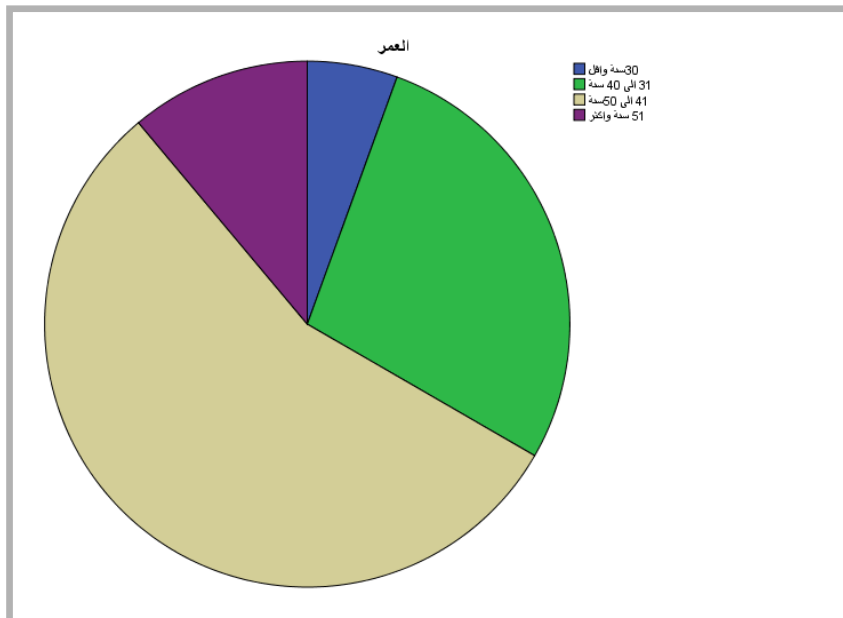
المتغير	التكرارات	النسبة المئوية
أقل من 30 سنة	2	5.6
من 31 سنة إلى 40 سنة	10	27.8
من 41 سنة إلى 50 سنة	20	55.6
من 50 سنة فأكثر	4	11.1
المجموع	36	%100

المصدر: من اعداد الطالبتين

يوضح الجدول رقم(02) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن. إذ توزع الأفراد كما يلي:

- أقل من 30 سنة: لم يسجل 2 من افراد في هذه الفئة بنسبة 5.6.
- من (31-40) سنة: بلغ أفراد هذه الفئة 10 افراد، بنسبة 27,8 بالمئة.
- من (41- 50) سنة : بلغ أفراد هذه الفئة 20 فردا بنسبة 55,6.
- من (50 سنة فأكثر) بلغ أفرادها 4 أفراد بنسبة 11,1. ، وفيما يلي رسم توضيحي لخصائص عينة الدراسة حسب متغير السن :

رسم بياني رقم(04) يوضح خصائص العينة حسب متغير السن



المصدر: من اعداد

الطالبتين

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الخبرة في مجال العمل لدى أساتذة قسم علم النفس وعلوم التربية :

الجدول رقم (03) يوضح الخبرة في مجال العمل

المتغير	التكرارات	النسبة المئوية
5سنوات وقل	6	16.7
6-10سنوات	12	33.3
11- 15سنة	12	33.3
16-20سنة	5	13.9
21فأكثر	1	2.8
المجموع	36	%100

المصدر: من اعداد الطالبتين

من خلال الجدول الثالث يوضح الخبرة في مجال العمل:

(5سنوات فأكثر) سجل 6افراد بنسبة 16,7 بالمائة.

_ (6_10سنوات) سجل 12 فرد بنسبة 16,7 بالمائة.

_ (11_15) سجل 12 فرد بنسبة 33,3 بالمائة.

_ (16_20سنة) سجل 5افراد بنسبة 13,9 بالمائة

_ (21 سنة فأكثر) سجل 1من الأفراد بنسبة 2,5.

الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة:

1-مقياس النمو المهني :

كان لمقياس النمو المهني مؤشرات الصدق التالية :

الصدق البناء :

للتأكد من صدق أداة الدراسة فقد تم توزيعها على عينة استطلاعية قوامها (30) معلما ومعلما من مجتمع الدراسة ومن خارج عينتها تم حساب معاملات الارتباط بين فقرة من الفقرات الأداة مع المجال الذي تنتمي إليه ومع الأداة ككل وكانت النتائج كما في الجدول (04)

جدول رقم (04) يوضح

قيم معاملات الارتباط بين كل فقرة من الفقرات الأداء مع المجال الذي تنتمي إليه ومع الأداة ككل

الارتباط مع		م	الارتباط مع		
المقياس	المجال		المقياس	المجال	
**818	**810	15	**597	**614	1
**764	**771	16	**833	**894	2
**859	**857	17	**814	**872	3
**818	**810	18	**832	**824	4
**835	**857	19	**816	**834	5
**833	**820	20	**802	**804	6
**888	**900	21	**812	**835	7
**867	**867	22	**745	**761	8
**897	**918	23	**720	**721	9
**849	**877	24	**660	**672	10
**907	**908	25	**531	**575	11
**861	**885	26	**894	**866	12
**793	**811	27	**867	**877	13
			**788	**807	14

** دالة احصائية على درجة (0.05)

المصدر: من إعداد إبراهيم تهازي

تدل معاملات الارتباط المستخرجة على وجود علاقة دالة إحصائياً بين جميع فقرات الاستبيان وبين المجالات التي تنتمي إليها، وهو ما يشير إلى توافر الصدق والأنساق الداخلي بالاستبيان، ويتضح توافر الصدق والأنساق بين المجالات وبعضها بعضاً، وكذلك بين الفرات والمجالات التي تنتمي إليها، وبالتالي فإنه يتوافق الصدق والأنساق الداخلي بالاستبيان.

- ثبات المقياس :

للتأكد من ثبات أداة الدراسة تم استخدام طريقتين الأولى طريقة الاختيار - عادة الاختيار حيث تم تطبيق الأداة مرتين على العينة الاستطلاعية بفارق زمني مدته أسبوعين، وتم حساب معامل الارتباط بيرسون بين التطبيقين، كما تم في الطريقة الثانية حساب معامل كرونباخ ألفا (معامل الاتساق الداخلي) وكانت كما في الجدول (05)

جدول (05) يوضح معامل ثبات الإعادة والاتساق الداخلي كرونباخ ألفا لأداة الدراسة

المقياس ومجالاته	ثبات الأنساق الداخلية	ثبات الإعادة
المجال الأول: الأداء التدريسي	0,88	0,87
المجال الثاني : التطوير الذاتي	0,89	0,90
المجال الثالث: العلاقات الإنسانية	90,0	0,91
المجال الرابع: التقييم والتقييم	0,91	0,90
المقياس الكلي	0,90	0,92

المصدر :تهاني ابراهيم

أظهرت النتائج في الجدول (05) أن معامل الارتباط بيرسون بين درجات المفحوصين على الأداة في مرتي التطبيق بلغ معامل الثبات الكلي للأداة (0,92) أما معامل ثبات الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا للأداة ككل بلغ (0,90) ويلاحظ أنها ذات معامل ثبات مرتفع، وعليه اعتبرت هذه القيم ملائمة لغايات هذه الدراسة وتحقيق غرضها والوثوق بنتائجها .

معايير تصحيح أداة القياس :

تم استخدام مقياس ليكارت لتدرج الخماسي بهدف قياس آراء أفراد عينة الدراسة ،حيث تم إعطاء موافق بشدة (5)، أوافق (4)، محايد (3) ، لا أوافق (2) ، لا أوافق بشدة (1)

2-مقياس التماثل التنظيمي :

تم إجراء العديد من الاختبارات وذلك للتأكد من مدى صدق وثبات أداة الدراسة حيث قام الباحث بإجراء الصدق الظاهري من خلال المحكمين وأيضاً إجراء اختبار التحليل العاملي الاستكشافي وذلك لاختبار الصدق البنائي لفقرات الدراسة وأيضاً ثبات استبانة من خلال قيم معامل كرونباخ ألفا.

أولاً: الصدق الظاهري :

من أجل التحقق من أن أداة الدراسة (الإستبانة) من حيث إمكانية استخدامها لتحقيق أهداف الدراسة وأنها ملائمة للقياس وملائمة لأغراض هذه الدراسة فتم التأكد من ذلك عبر الصدق الظاهري, وقد تمت الاستعانة بإجراء وتوجيهات العديد من الأكاديميين والمختصين في مجال إدارة الأعمال من ذوي الخبرة العلمية والأكاديمية والبحثية, فقام الباحث بتوزيع الإستبانة لأغراض التحكيم على العديد من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات .

ثانياً:الصدق البناء :

من أهم الإجراءات التي يجب التأكد من صلاحيتها في أداة القياس هي أن تكون الأداة صادقة من الناحية الإحصائية وأن المستجيبين قد أجابو على فقرات الإستبانة بطريقة ملائمة بعيدة عن التحيز وعن التضارب لذلك قام الباحث بالتأكد من ذلك من خلال الصدق البنائي عن طريق اختبار التحليل العاملي الاستكشافي والذي يعتبر من أهم الاختبارات للتأكد من مستوى وجود صدق بنائي بين فقرات متغيرات الدراسة مجتمعة, حيث كلما كانت تشبعات الفقرات وارتباطها مع العامل مرتفع كلما دل ذلك على أن أداة الدراسة صادقة وملائمة لأغراض الدراسة والعكس صحيح, وقام الباحث بإجراء اختبار التحليل العاملي والذي يبين مدى صدق أداة الدراسة من ناحية الصدق البنائية.

خلاصة الفصل :

تم التطرق في هذا الفصل إلى شتى الإجراءات المنهجية التي يجب إتباعها في أي دراسة ، فقد تم التطرق إلى نوع المنهج المستخدم ، و ثم توضيح عينة الدراسة و طريقة اختيارها و إلى أهم دافع الذي حفز الطالبان إلى اختيارها بطريقة قصدية ، كما تم العرض المقاييس المستخدمة و إبراز الخصائص سيكومترية للمقاسيين ، بالإضافة إلى الأساليب الإحصائية التي تم استخدامها والتي تتناسب مع فرضيات الدراسة بحيث تم التوصل في الأخير إلى النتائج التي سنقوم بعرضها بالتفصيل في الفصل التالي .

الفصل الخامس

عرض البيانات ومناقشة

نتائج الفرضيات

تمهيد:

تعد الغاية الأساسية من هذه الدراسة الى الكشف عن طبيعة العلاقة القائمة بين النمو المهني والتمائل التنظيمي لدى أساتذة قسم علم النفس وعلوم التربية -جامعة محمد خضر بسكرة - وتفسير النتائج على ضوء الفرضيات الدراسة. للتوصل إلى أهداف الدراسة بحيث قمنا بتطبيق أدوات القياس على العينة البحثية و انتهت الدراسة إلى الإجابة على الفرضيات باستخدام الحزم الإحصائية كما يلي :

أولاً: عرض وتحليل النتائج

1- عرض وتحليل النتائج الخاصة بالفرضية الأولى:

نص الفرضية الأولى: "مستوى النمو المهني لدى أساتذة قسم علم النفس وعلوم التربية بجامعة محمد خضر مرتفع".

وللتحقق من صحة هذا الفرض قمنا بحساب تكرارات إجابات الأساتذة على عبارات مقياس النمو المهني، وكذا النسب المئوية الخاصة بهذه التكرارات. والجدول الموالي يوضح النتائج المتوصل إليها.

جدول (06): مستوى النمو المهني لدى أفراد عينة الدراسة.

النسب المئوية	التكرارات	مستوى النمو المهني
00%	00	منخفض (27-63)
00%	00	متوسط (64-99)
100%	36	مرتفع (100-135)

المصدر: من إعداد الطالبان اعتمادًا على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS.

يتضح من خلال نتائج الجدول (06) أنّ عدد تكرارات إجابات الأساتذة على عبارات مقياس النمو المهني قد بلغت 36 تكرار من مجموع 36 إجابة، أي بنسبة مئوية بلغت 100%، في حين يتضح غياب كلي للإجابات ذات المستوى المنخفض أو المتوسط.

وبما أن مقياس النمو المهني يحتوى على (27) بند يحتوى على البدائل (1.2.3.4.5) فإن المدى الأصغر بقيمة (27) و المدى الأكبر بقيمة (135) ، بحيث تم تقسيمه إلى فئات على حسب الدرجات الفاصلة كالتالي :

المستوى المنخفض من (27 إلى 63): لم تسجل أي استجابة في هذه الفئة.

المستوى المتوسط من (64 إلى 99) : لم تسجل أيضا إي استجابة

المستوى المرتفع من (118 إلى 160) : بلغ عدد أفراد هذه الفئة (36) فردا، بنسبة مئوية قدرت ب 100 بالمئة. وهي أعلى نسبة بين باقي المستويات، وعليه نقول أن مستوى النمو المهني لدى عينة الدراسة مرتفع.

2- عرض وتحليل النتائج الخاصة بالفرضية الثانية:

والتي تنص على: "مستوى التماثل التنظيمي لدى أساتذة قسم علم النفس وعلوم التربية بجامعة محمد خيضر مرتفع".

كذلك قمنا بحساب تكرارات إجابات الأساتذة والنسب المئوية على مقياس التماثل التنظيمي، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول الموالي:

جدول (07): مستوى التماثل التنظيمي لدى أفراد عينة الدراسة.

النسب المئوية	التكرارات	مستوى التماثل التنظيمي
00%	00	منخفض (19-44)
58.3%	21	متوسط (45-70)
41.7%	15	مرتفع (71-96)
%100	36	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبان اعتمادًا على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS.

يتبين من خلال نتائج الجدول (07) أنّ مستوى التماثل التنظيمي الأكثر سيادة لدى أساتذة قسم علم النفس وعلوم التربية بجامعة محمد خيضر هو المستوى المتوسط، بعدد تكرارات بلغ 21 تكرار، أي ما نسبته 58.3%، يليه مباشرة المستوى المرتفع بـ15 تكرار، وبنسبة مئوية بلغت 41.7%، في حين نلاحظ غياب تام للمستوى المنخفض.

وبما أنّ مقياس التماثل التنظيمي يحتوي على (19) بند يحتوي على البدائل (1.2.3.4.5) فإن المدى الأصغر بقيمة (19) و المدى الأكبر بقيمة (96) ، بحيث تم تقسيمه إلى فئات على حسب الدرجات الفاصلة كالتالي :

المستوى المنخفض من (19 إلى 44): لم تسجل أي استجابة في هذه الفئة.

المستوى المتوسط من (45 إلى 70) : بلغ عدد أفراد هذه الفئة (21) أفراد ، بنسبة مئوية قدرت بـ58,3 بالمئة وهي اعلي نسبة عن باقي المستويات وعليه نقول ان مستوى التماثل التنظيمي متوسط.
المستوى المرتفع (71-96) بلغ عدد افراد هذه الفئة (15) فرد، بنسبة مئوية قدرت بـ41.7 بالمئة ومنه نقرّ بعدم تحقق الفرضية القائلة بأنّ "مستوى التماثل التنظيمي لدى أساتذة قسم علم النفس وعلوم التربية بجامعة محمد خيضر مرتفع".

3- عرض وتحليل النتائج الخاصة بالفرضية الثالثة:

تنص الفرضية: "توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين النمو المهني والتماثل التنظيمي لدى أساتذة قسم علم النفس وعلوم التربية بجامعة محمد خيضر".

ولاختبار صحة هذه الفرضية، قمنا باستخدام معامل الارتباط البسيط لبيرسون Pearson Correlation ، والجدول الموالي يوضّح نتائج الارتباط بين النمو المهني و التماثل التنظيمي لدى أساتذة قسم علم النفس وعلوم التربية بجامعة محمد خيضر. والجدول الموالي يكشف عن قيم هذه الارتباطات:

جدول (08): قيمة معامل الارتباط بين الدرجة الكلية لمقياس النمو المهني والدرجة الكلية لمقياس التماثل التنظيمي

الدرجة الكلية لمقياس التماثل التنظيمي	الدرجة الكلية لمقياس النمو المهني
r= 0,270	
Sig=0,111	
N= 36	

المصدر: من إعداد الطالبان اعتمادًا على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS.

توضّح نتائج الجدول أعلاه، عدم وجود علاقة ارتباطية بين الدرجة الكلية لمقياس النمو المهني والدرجة الكلية لمقياس التماثل التنظيمي لدى أساتذة قسم علم النفس وعلوم التربية بجامعة محمد خيضر-بسكرة-، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بيرسون (0.27) وهي قيمة غير دالة إحصائياً . وحيث أن المعامل الارتباط بيرسون يكون محصور بين { -1، +1 } وفيما يلي توضيح على ذلك :

✓ 0 : علاقة منعقدة

✓ 0 إلى 0.3 : علاقة ارتباطية ضعيفة (موجبة طردية)

✓ 0.4 إلى 0.6 : علاقة ارتباطية متوسطة (موجبة طردية)

✓ 0.7 إلى 0.9 : علاقة ارتباطية قوية (موجبة طردية)

✓ 0 إلى -0.3 : علاقة ارتباطية ضعيفة (سالبة عكسية)

✓ 0.4 إلى -0.6 : علاقة ارتباطية متوسطة (سالبة عكسية)

✓ 0.7 إلى -0.9 : علاقة ارتباطية قوية (سالبة عكسية)

ثم قمنا بحساب العلاقة الارتباطية الجزئية بين أبعاد النمو المهني وأبعاد التماثل التنظيمي والجدول التالي يوضح نتائج الارتباط بين هذه الأبعاد :

جدول (09): قيم معاملات الارتباط بين أبعاد النمو المهني وابعاد التماثل التنظيمي لدى أفراد عينة الدراسة

أبعاد التماثل التنظيمي				أبعاد النمو التقييم المهني
العضوية التنظيمية	التشابه التنظيمي	الولاء التنظيمي		
r= 0,101 Sig=0,560	r= 0,457** Sig=0,005	r= 0, 322 Sig=0,055	الأداء التدريسي	
r= 0,145 Sig=0,398	r= 0,209 Sig=0,222	r= 0, 114 Sig=0,509	التطوير الذاتي	
r= 0,073 Sig=0,671	r= 0,344* Sig=0,040	r= 0, 224 Sig=0,190	العلاقات الإنسانية	
r= -0,010 Sig=0,954	r= 0,053 Sig=0,757	r= 0, 114 Sig=0,509	التقييم والتقوم	

المصدر: من إعداد الطالبان اعتمادًا على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS. دلالة عند مستوى 0,01*
دلالة عند مستوى 0,05**

توضح نتائج الجدول أعلاه، وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائياً بين بُعد الأداء التدريسي وبُعد التشابه التنظيمي بقيمة ارتباط قدرت بـ 0,457 عند مستوى دلالة 0,01.

كما كشفت عن وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائياً بين بُعد العلاقات الإنسانية وبُعد التشابه التنظيمي بقيمة ارتباط قدرت بـ 0.344 عند مستوى دلالة 0.05. ومنه نقرّ بتحقق الفرضية الثالثة جزئياً .

ثانياً : تفسير و مناقشة نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات و الدراسات السابقة :

1-تفسير و مناقشة الفرضية الأولى :

تنص الفرضية الأولى على أن مستوى النمو المهني مرتفع لدى عينة من أساتذة قسم علم النفس وعلوم التربية :

يتبين من خلال الجدول سابق رقم (06) المتعلق بمستوى النمو المهني لدى عينة دراسة التي جاءت بأن مستوى النمو المهني لدى عينة دراسة المرتفع فهو يقع ضمن المجال (100-135) وأعلى نسبة مئوية كانت (100%) و بتكرار (36). ، وهذا ما يدل على تحقق فرضية الأولى ويمكن تفسير هذه الفرضية بأن

الظروف والمحيط والخبرة في مجال العمل واختلاف الرتب العلمية تتناسب مع النمو المهني لدى الأستاذ مما يساعدهم هذا على التطوير من أنفسهم وزيادة مهارتهم وتمييزها، بالإضافة إلى امتلاكهم درجة عالية الوعي الذاتي (نقاط الضعف والقوة) وقدراتهم على بناء أهداف بعيدة المدى والعمل على تحقيقها وهي صفة هامة ومكون رئيسي في سلوك الأفراد ويمكن تفسير زيادة النمو المهني تفسير زيادة النمو المهني لدى الأستاذ هو الرغبة في تنمية وتحسين ذاتهم في المجتمع مثل الحاجة إلى القوى بحيث يطمحون للوصول إلى السيطرة والتحكم والعمل في الوظائف التي تمكنهم من تحقيق أنفسهم والحاجة إلى الانتماء وذلك من خلال تحقيق أنفسهم على صعيد الاجتماعي أي تكون علاقات جيدة فهم يميلون إلى التفاعل والنشاط الاجتماعي وهذا ما أكدته نظرية العلاقات الإنسانية (دافيد ماكلياند).

كما ينعكس مستوى النمو المهني مرتفع لدى عينة الدراسة على الدافعية الأستاذ بمعنى أن النمو المهني يعكس الدافع الداخلي القوي لتحقيق أهداف وتطلعات مهنية أخرى، كما أن الرتبة العلمية تشدد على أهمية الدوافع كعامل يحفز الأساتذة أو الأفراد على تحقيق الانجاز وتعزيز الإبداع، كما أن الأساتذة ذوي المستوى العالي من النمو يميلون إلى وضع أهداف واستراتيجيات واضحة من أجل تحقيق تطلعاتهم المهنية هو ما يتوافق مع نظريات تحديد الأهداف.

وفي هذا الصدد يقول وأشار محمد الفجام وآخرون (2015، ص586) إلى أن الأستاذ لا يمكن أن يعيش مدى حياته بمجموعة محددة من المعارف والمهارات، ونظرا للتقدم المعرفي الهائل الذي يتميز به العصر الحالي أصبح من الضروري أن يحافظ الأستاذ على مستوى متحدد من المعلومات والمهارات والاتجاهات الحديثة في طرائق التعليم وتقنياته ولذا يكون التعليم بالنسبة للأستاذ عملية نمو مستمرة ومتواصلة، تتفق هذه النتيجة مع دراسة أبو الخير، وأبو شعيرة (2018) التي أشارت إلى أن أداء مديري المدارس كان عاليا. وتعارضت هذه الدراسة حول النمو المهني مع دراسة عبد الفتاح خلفيات وطارق الضلاعين (2020)، حيث توصلت نتائج الدراسة أن مستوى النمو المهني متوسط حيث يمكن أن يعزى سبب ذلك إلى أن النمو المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات مجتمع الجنوب قد يواجه بعض الصعوبات، منها تعدد الوظائف الموكلة إلى عضو هيئة التدريس، إضافة إلى ارتفاع عدد الطلبة في كليات المجتمع والشعب الدراسية.

إضافة إلى تعارضها مع دراسة أبو وطفة (2002)، إذ أنها توصلت نتائج الدراسة أن واقع النمو المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الإسلامية على المقياس الكلي قد تحقق بنسبة متوسط.

2- تفسير و مناقشة الفرضية الثانية:

تنص الفرضية الثانية على أن مستوى التماثل التنظيمي متوسط لدى عينة من أساتذة قسم علم النفس وعلوم التربية يتبين من خلال الجدول رقم (07) المتعلق مستوى التماثل التنظيمي لدى عينة دراسة التي جاءت بأن مستوى التماثل التنظيمي متوسط عينة الدراسة فهي تقع ضمن المجال من (45-70) وأعلى نسبة مئوية كانت (58.3%) و بتكرار (21). ، وهذا ما يدل على تحقق فرضية الثانية ويمكن تفسير هذه الفرضية إلى :

أن مستوى المتوسط للتماثل التنظيمي راجع إلى توافق أهداف العامل مع أهداف المتوسط وهذا ما دلت عليه نتائج من خلال بعد التشابه والشعور بالانتماء بالمؤسسة وهذا بطبيعته له آثار ايجابية على الفرد والمؤسسة ، بحيث يعمل على تنمية الدوافع الايجابية للآثار لدى الأفراد العاملين بالإضافة إلى الشعور بالولاء والتحلي بمبادئ المؤسسة الذي يدل على مدى ارتباط العامل بعمله اضافة إلى ارتباطه بزملائه في العمل ، وهذا له اثر ايجابي سواء على الفرد او المؤسسة كما تفسر على وجود علاقات ايجابية بين العمال وأيضا على وجود نفس الثقافات والمبادئ ، ويعزى سبب عدم توافر مستوى مرتفع من التماثل التنظيمي إلى عدة أسباب منها عينة الدراسة كثرت المهام والمسؤوليات الإدارية التي قد تشكل ضغوط لدى الأساتذة خاصة حينما لا تتناسب قيم الأستاذ الجامعي مع قيم أو أهداف المؤسسة مما قد ينعكس بشكل سلبي على أدائهم وأداء مؤسساتهم

من جهة أخرى فان وجود مستوى متوسط بشكل عام في مجال التماثل التنظيمي لدى أفراد عينة الدراسة يدل على وجود تماثل تنظيمي ايجابي وهذا يشير إلى وجود نوع من التوافق والانسجام النفسي والاجتماعي بين الأستاذ الجامعي والمؤسسة وهذا يعد بحد ذاته عامل مهم في تحقيق بعض السلوكيات الايجابية في بيئة العمل مثل التعاون، الالتزام، والأداء وغيرها من السلوكيات التي قد تؤدي إلى زيادة فاعلية المؤسسة .

تشابهت هذه الدراسة مع دراسة اسلام العمري (2015)، حيث توصلت الدراسة إلى أن مستوى التماثل التنظيمي لدى المشرفين التربويين جاءت بدرجة متوسطة وهذا ما فسرتة الباحثة من خلال النتائج التي توصلت إليها وهذا ما يدل على وجود تماثل تنظيمي بمستوى متوسط .

وتشابهت الدراسة الحالية أيضا مع دراسة بن راشد الشهومي (2020)، بحيث توصلت الدراسة الى ان مستوى التماثل التنظيمي لدى مديري مدارس التعليم الأساسي وما بعد الأساسي جاء أيضا في المستوى المتوسط بشكل عام وهذا من خلال النتائج التي توصل اليها الباحث .

كما تشابهت ايضا مع دراسة ابراهيم والفتني (2017) اذ توصلت الدراسة الى ان درجة توفر ابعاد التماثل التنظيمي لدى العاملين جاءت بدرجة متوسطة.

كما تعارضت هذه الدراسة مع دراسة نصيرة ملاك عبد الوهاب مغار (2018)، حيث توصلت إلى أن مستوى التماثل التنظيمي لدى عمال الحماية المدنية بالمسيلة مرتفع وهذا ما فسرتة الباحثة من خلال النتائج التي توصلت إليها حيث توصلت من خلالها أن بعد الولاء سائد بدرجة مرتفعة إضافة إلى كل من بعد الانتماء وبعد التشابه مما يدل على توافق أهداف الأفراد العاملين مع أهداف المؤسسة وهذا يدل على وجود تماثل تنظيمي بمستوى عالي.

وتعارضة ايضا مع دراسة العتيبي (2016) التي توصلت الى ان درجة توفر التماثل التنظيمي لدى اعضاء هيئة التدريس جاءت مرتفعة .

3- تفسير ومناقشة الفرضية الثالثة :

تنص الفرضية الثالثة توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين النمو المهني و التماثل التنظيمي لدى أساتذة قسم علم النفس وعلوم التربية بجامعة محمد خيضر بسكرة .

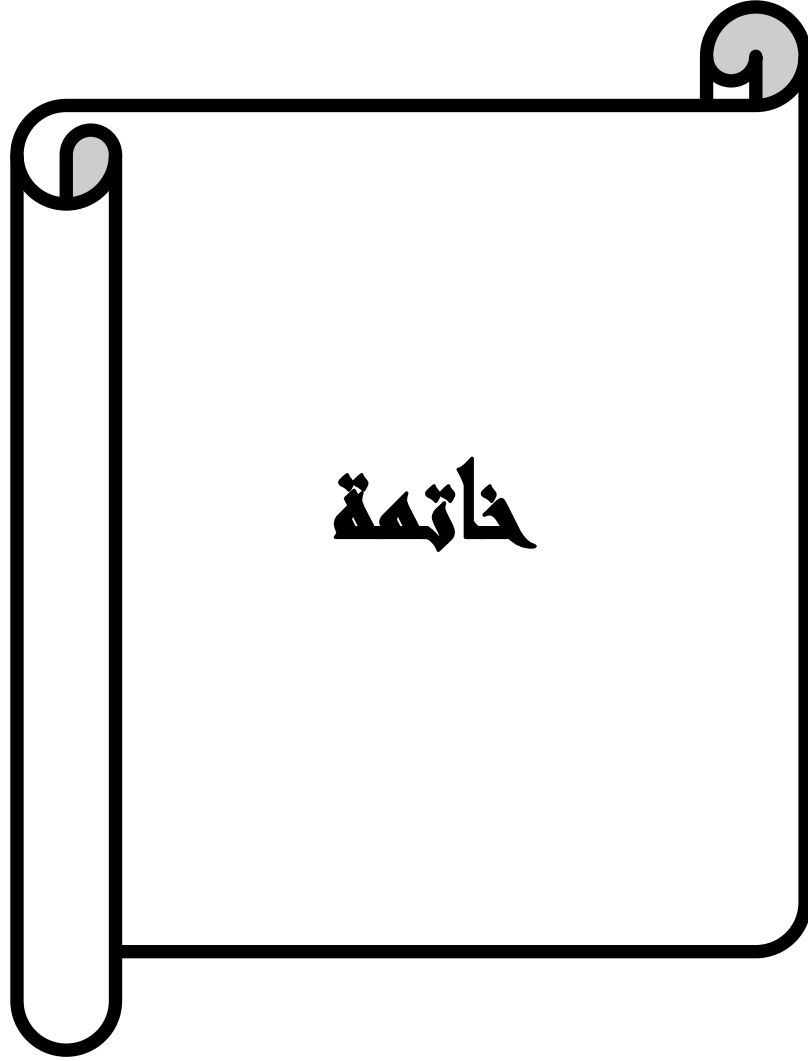
نلاحظ من خلال الجدول رقم(09) أن قيمة معامل الارتباط بيرسون قدرت (0.27) وهي قيمة إحصائية غير دالة وهذا ما يدل على وجود علاقة ارتباطية موجبة ضعيفة ، وعليه نقر تحقق الفرضية والتي

تنص على وجود علاقة ارتباطية بين أبعاد النمو المهني و أبعاد التماثل التنظيمي بجامعة محمد خيضر بسكرة وذلك بين بُعد الأداء التدريسي وبُعد التشابه التنظيمي بقيمة ارتباط قدرت بـ **0,457** عند مستوى دلالة **0,01** بين بُعد العلاقات الإنسانية وبُعد التشابه التنظيمي بقيمة ارتباط قدرت بـ **0.344** عند مستوى دلالة **0.05**. ومنه نقرّ بتحقق الفرضية الثالثة جزئياً .

ويمكن تفسير هذه الفرضية على نحو التالي:

بان عدم وجود علاقة بين النمو المهني والتماثل التنظيمي قد يعود على حجم العينة فمتغير النمو المهني ومتغير التماثل التنظيمي يتجهان في منحى واحد، وخاصة أننا وجدنا كلا المتغيرين مرتفع ومتوسط، فالعامل المستمر في النمو هو العامل الذي يحضى بالتماثل التنظيمي نظرا للظروف التي تهيؤها المؤسسة لموظفيها، بالإضافة إلى الرضا الوظيفي وتطابق أهداف العامل مع أهداف المؤسسة ، فعندما لا يظهر متغير التماثل التنظيمي في علاقته بمتغير النمو المهني قد يعود إلى حجم العينة. و يفسر الباحثان هذه النتيجة في ضوء أبعاد كل من النمو المهني وأبعاد التماثل التنظيمي حيث تتداخل بعض الأبعاد بدرجة كبيرة فيما بينها، وبالتالي فإن أي تحسن في التماثل التنظيمي سوف يؤدي بالضرورة إلى تحسين النمو المهني، كما هو الحال في يعد قدرة الأستاذ على لتعرف على مهارات وقدراته وقدرات الآخرين من حوله وعلى تطوير الذات وإدارة الانفعالات والعلاقات الاجتماعية بشكل إيجابي . فهذه العوامل قد تساعد الأساتذة على إكساب مهارات التخطيط السليم للدروس وإدارة الأقسام الدراسي واختيار طرائق واستراتيجيات التدريس المناسبة واستخدامها وتوظيف تقنيات التعليم في العملية التعليمية واختيار أساليب المناسبة لتقويم الطالب والقيام بأداء واجباتهم المهنية بفاعلية وكفاءة عالية.

وقد غطت دراستنا على الفجوة البحثية بحيث جمعت بين هذين المتغيرين بحيث دراسة العصباني والعتيبي ركزت على اتجاه المعلمين نحو فرص النمو المهني ، ودراسة السلطان 2003 ركزت على الدراسة تحليلية لمتغيرات النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس ، اما دراسة بن راشد بن علي الشهومي ، كما ان نصيرة ملاك عبد الوهاب مغار 2018 فقد ركزت في دراستها على علاقة التماثل التنظيمي بالراحة النفسية ، بينما دراستنا جمعت بين متغيرين النمو المهني والتماثل التنظيمي و وضحت على طبيعة العلاقة بينهما .



خاتمة :

في ختام هذه الدراسة التي ركزت على النمو المهني وعلاقته بالتمائل التنظيمي لدى أساتذة قسم علم النفس وعلوم التربية بجامعة محمد خيضر بسكرة ، يكاد لا يخفى على أحد أهمية النمو المهني الذي سبق وعرفنا بأنه هو عملية اكتساب العامل لمهارات و معلومات مختلفة تساهم في تحسين ورفع أدائه الوظيفي؛ لا سيما في مؤسسات التعليم العالي؛ فالأساتذة أو أعضاء هيئة التدريس في الجامعات هم بمثابة القلب من الجسد، الذي يلقي على أكتافهم يلقي جزء كبير من مسؤولية الاستجابة للتغيرات المستمرة والمتسارعة في توقعات المستفيدين واحتياجات المجتمع وتحديات النظام التعليمي الجامعي... وهذا يفسر التوجهات العالمية والدراسات المستفيضة التي تؤكد ضرورة التطوير الأكاديمي والنمو المهني المستمر للأستاذ او عضو هيئة التدريس.

حيث لم يعد النمو المهني للأستاذ الجامعي رفاهية فكرية، وإنما ضرورة حتمية ملحة لمواجهة الانفجار المعرفي، و التطورات المتلاحقة في مجالات التعليم والتعلم، ومهارات التدريس، إضافة إلى أدوار الأساتذة في مجالات البحث والتطوير، والمسؤولية المجتمعية.

وفي هذا السياق اين يعرف التماثل التنظيمي بأنه انسجام الفرد مع بيئة العمل واتحاده مع زملائه والتزامه برؤية المنظمة ورسالتها والمشاركة معهم بمصير واحد لتصبح عملية التماثل ضرورية للمنظمات التي تسعى إلى النجاح والتقدم لأنها تُحدث حالة من التوافق والانسجام بين الفرد والمنظمة والتي بالتالي تدفع المنظمات إلى المضي قدماً في انجاز أهدافها بالشكل الصحيح .

وفي ضوء ماسبق وما تقدم في الدراسة الحالية جاءت إضافتنا البحثية لتغطية جزء من الفجوة البحثية المتمثلة في الكشف عن طبيعة العلاقة بين النمو المهني و بالتمائل التنظيمي ، وقد تلخصت أهم نتائجها في التالي :

- _ أن مستوى النمو المهني لدى أساتذة قسم علم النفس وعلوم التربية بجامعة محمد خيضر بسكرة مرتفع
- _ ان مستوى التماثل التنظيمي لدى أساتذة قسم علم النفس وعلوم التربية بجامعة محمد خيضر بسكرة متوسط
- _ توجد علاقة ارتباطية جزئياً ذات دلالة إحصائية بين النمو المهني والتمائل التنظيمي لدى أساتذة قسم علم النفس وعلوم التربية بجامعة محمد خيضر بسكرة.

حيث وضحت نتائج الدراسة التفصيلية (الفصل الرابع والخامس) بان العلاقة الكلية لم تتحقق بين النمو المهني والتماثل التنظيمي أي لا توجد علاقة كلية بين النمو المهني والتماثل التنظيمي، لدى أساتذة قسم علم النفس وعلوم التربية بجامعة محمد خيضر بسكرة، في حين تحققت علاقة جزئية بين بعدين هما: من متغير النمو المهني بعد الأداء التدريسي و بعد العلاقات الإنسانية مع بعد التشابه التنظيمي من متغير التماثل التنظيمي وهذا يثبت عن تحقق الفرضية جزئياً .

اقتراحات وتوصيات الدراسة :

بناء على ما ورد في هذه الدراسة من نتائج تقترح الطالبان جملة من الاقتراحات العلمية والمتمثلة فيما يلي:

توصيات الدراسة:

_ تواصل واضح لقيم المؤسسة وثقافتها : تواصل المؤسسات بشكل واضح لقيمها ومبادئها التنظيمية لضمان فهم الأساتذة لها وقبولهم لها.

_ إتاحة الفرص التطويرية: توفير مجموعة واسعة من فرص النمو المهني ، مثل البرامج الرسمية والتدريب والتوجيه والتنمية غير الرسمية .

_ ربط النمو المهني بأهداف المؤسسة : ربط النمو المهني بأهداف المنظمة الإستراتيجية .

_ خلق بيئة عمل داعمة : ضمان معاملة جميع الأساتذة بشكل عادل ومنحهم فرص متساوية للنمو والتقدم ، كذلك توفير بيئة عمل شاملة وداعمة حيث يشعر الأساتذة أو أعضاء هيئة التدريس بالراحة في التعبير عن احتياجاتهم وتطلعاتهم.

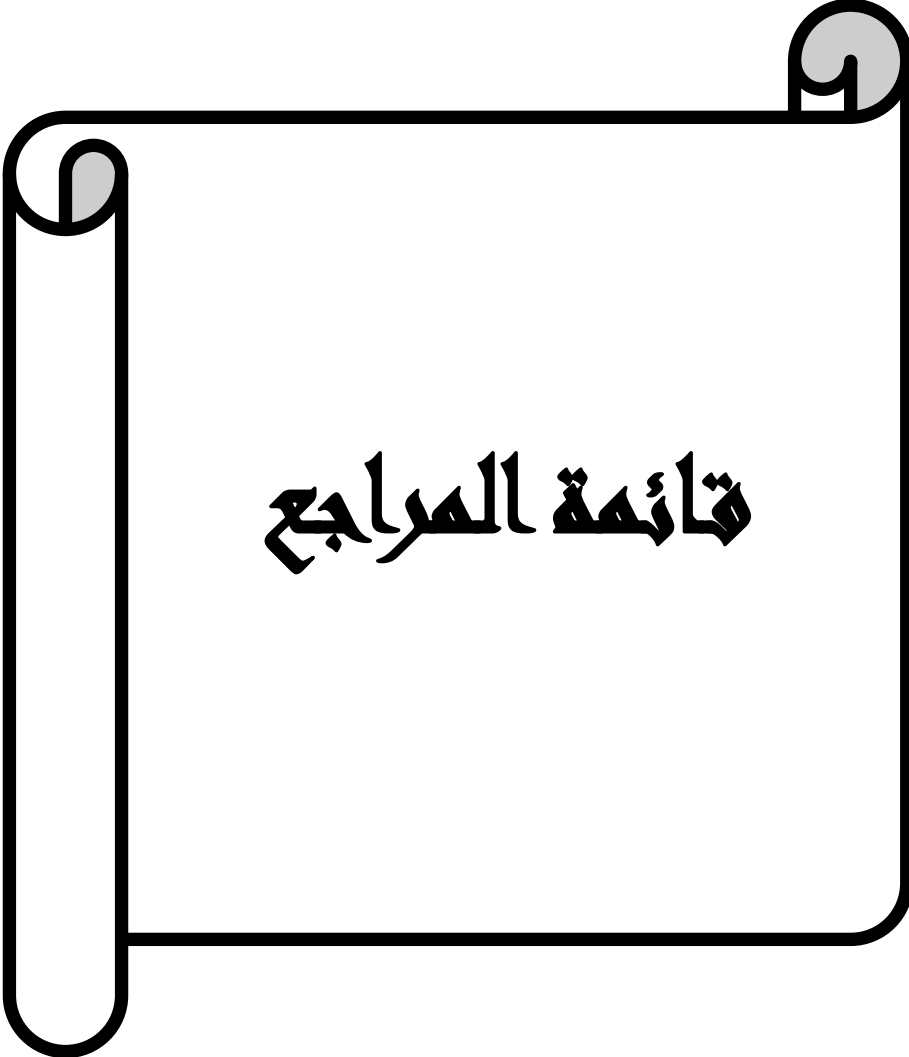
_ تشجيع التعليم المستمر : تشجيع الأساتذة على التعلم المستمر والتطوير المهني من خلال توفير الموارد والفرص كذلك إتاحة الوصول إلى الدورات التدريبية والمؤتمرات والندوات عبر الانترنت .

_ منح إدارات المؤسسات المزيد من الصلاحيات ، وفرص المشاركة في اتخاذ القرارات مما يؤدي إلى شعورهم بالاهتمام من جانب المسؤولين ، وهذا ما يدفعهم إلى الاندماج والارتباط مع مدارسهم والعمل على تحقيق أهدافها.

_ إجراء المزيد من الدراسات حول موضوع التماثل التنظيمي لدى الأساتذة في المؤسسات التعليمية الأخرى، لتشخيص مستوى تماثلهم التنظيمي مع مؤسساتهم ، والتعرف على احتياجاتهم ورغباتهم ، وكذلك دراسة التماثل التنظيمي وربطه ببعض المتغيرات التنظيمية مثل الهوية التنظيمية ، الالتزام التنظيمي ، دوران العمل.

مقترحات الدراسة:

- _ إنشاء برامج توجه رسمية: من خلال توفير برامج توجيه فردية للمدرسين الجدد لربطهم بأساتذة مخضرمين يمكنهم من تزويدهم بالدعم والخبرة، إنشاء برامج استشارية لأعضاء هيئة التدريس الحاليين للحصول على التوجيه بشأن التقدم الوظيفي والتنمية المهنية.
- _ تعزيز ثقافة التعلم التنظيمي: خلق بيئة عمل تشجع على تبادل المعرفة والخبرات وأعضاء هيئة التدريس .
- _ تعزيز التماثل التنظيمي : تعزيز الشعور بالانتماء والغرض لدى أساتذة او أعضاء هيئة التدريس من خلال مشاركتهم في القرارات التنظيمية ،توفير بيئة عمل ايجابية ومحفزة تدعم رفاهية أعضاء هيئة التدريس .
- _ اجراء تقييمات منتظمة لبرامج النمو المهني والتوجيه لضمان فعاليتها ،استطلاع آراء الأساتذة او أعضاء هيئة التدريس والحصول على ملاحظاتهم حول احتياجاتهم التنموية والتماثل التنظيمي.
- _ توفير فرص التطوير المهني : عقد ورشات عمل ومؤتمرات لتحديث أعضاء هيئة التدريس بأحدث الاتجاهات والتقنيات في تخصصهم كذلك تقديم فرص الانخراط في مشاريع متعددة التخصصات وتعزيز التعاون بين المدرسين.



قائمة المراجع

قائمة المراجع

القرآن الكريم

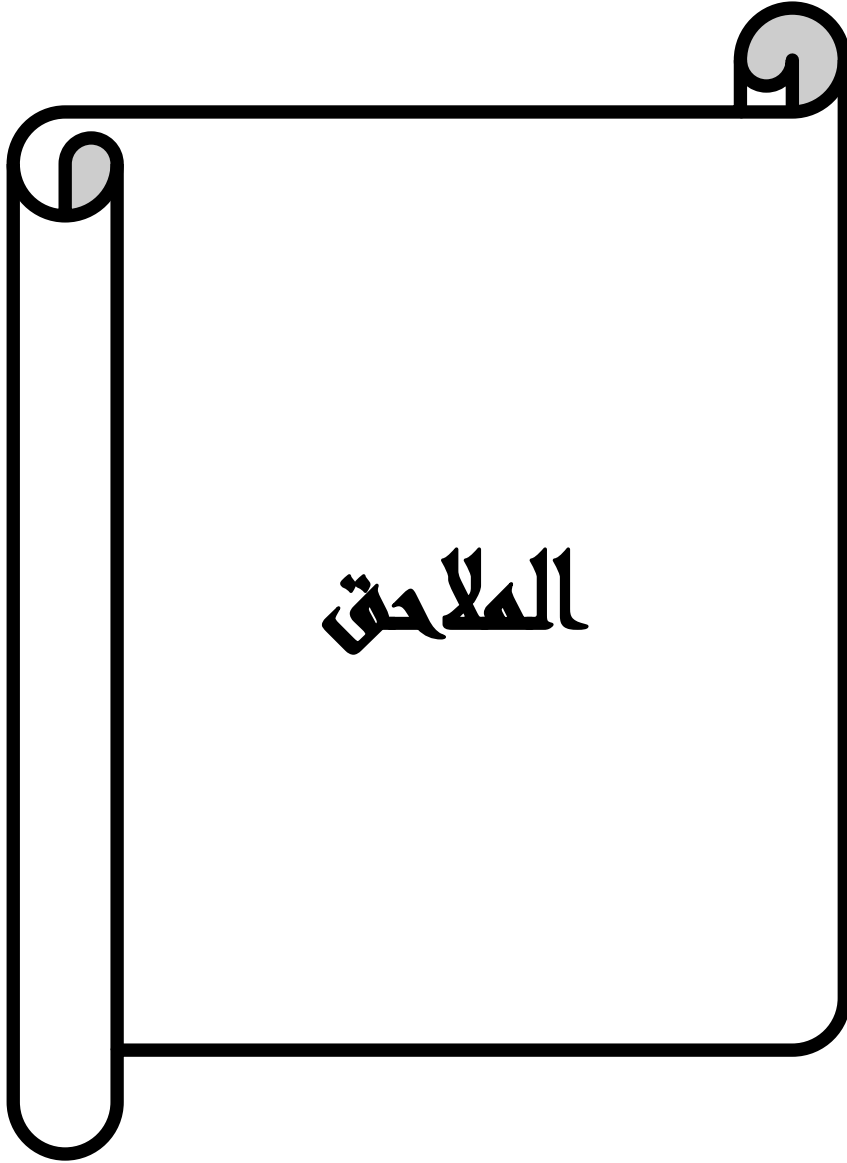
- 1- إبراهيم ,حسام الدين والقنبي, محمد بن راشد,2017, درجة توافر ابعاد التماثل التنظيمي لدى العاملين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الظاهرة , مجلة الفنون والادب وعلوم الانسانيات والاجتماع, العدد(15), عمان.
- 2- ابن منظور, جمال الدين, 2003, لسان العرب (13), دار صادر, بيروت.
- 3_ أحمد مشاري العدوانى, 2022 مجلة في الدراسات والبحوث التربوية ،يصدرها مركز العطاء للاستشارات التربوية ،الكويت ،بالتعاون مع كلية العلوم التربوية الطفيلة التقنية ،31 (5) ,الاردن.
- 4-أروى اللاحم, 2021, درجة ممارسة قائدات المدارس المتوسطة للانماط القيادية وعلاقتها بمستوى التماثل التنظيمي لدى معلمات في منطقة القصيم التعليمية ,المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية ,مركز رقاد للدراسات والأبحاث 9(2).
- 5_ أنور محمد على عثمان حجاج ،2020، دور مدير المدرسة في تنمية أساليب النمو المهني للمعلمين بمرحلة الأساس ولاية كسلا جامعة النيلين ،مقال علمي , كلية الدراسات العليا ،كلية التربية ،معلم بمرحلة الأساس ،ولاية كسلا.
- 6-الزغبى ,خلود فواز,2013, درجة ممارسة مديري المدارس الخاصة لابعاد القيادة التحويلية وعلاقتها بالتماثل التنظيمي من وجهة نظر المعلمين, جامعة الشرق الاوسط, كلية العلوم التربوية ,قسم الادارة والمناهج, الاردن .
- 7-السعود ,الصرايرة,2009,التماثل التنظيمي لدى اعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الاردنية الرسمية وعلاقته بأدائهم الوظيفي, دراسات العلوم التربوية ,المجلد 36.
- 8-الشهومي,سعيد بن راشد بن علي ,داود عبد المالك يحيى الحدابي, عبد المجيد محمد عبد الوهاب الدباء , 2021, اثر التماثل التنظيمي في الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم الاساسي, مجلة العلوم التربوية والنفسية, الجامعة الاسلامية العالمية ماليزيا, كلية التربية, عمان.

- 9-الشواوة , طه سالم, 2016, اثر التماثل التنظيمي في دافعية العمل لدى معلمي وزارة التربية والتعليم الاردنية ,مجلة الجامعة الاسلامية للدراسات الاقتصادية والادارية,مجلد: 24, العدد (1) .
- 10-العاني ,آلاء عبد الموجود والصراف,سجى نذير, 2019, قياس مستوى التماثل التنظيمي للأفراد العاملين في جامعة الموصل, دراسة ميدانية , مجلة جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية والادارية, 11(24), العراق .
- 11- العتيبي , تركي بن كديمس, 2016, التماثل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف, مجلة العلوم التربوية والنفسية, جامعة القصيم, 3(9).
- 12-العمرى,اسلام, 2015, التماثل التنظيمي لدى المشرفين التربويين وعلاقته بالمتغيرات الديمغرافية ,دراسة ميدانية على الهيئة العامة للبريد والتوفير البريدي في الجمهورية اليمنية, مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية, العدد 3
- 13-الغزالي, العبادي, 2013, التماثل التنظيمي منظور معاصر في عملية تعزيز وإدراك الهيئة التنظيمية , دراسة تحليلية لعينة من كليات جامعة الكوفة, مجلة القادسية للعلوم الادارية والاقتصادية , المجلد 15.
- 14_ الفجام حسن محمد, المنصوري, الدولي 2017, واقع النمو المهني لمعلمي العلوم الرياضيات بمدارس المرحلة الابتدائية, مجلة كلية التربية, جامعة الازهر ,كلية التربية الأساسية الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب .
- 15-الفتلاوي ,ميثاق هاتف, الربيعي صمود عبد الغفور كريم, دور التماثل التنظيمي في تعزيز استعداد العاملين للتغيير ,بحث تحليلي لآراء عينة من موظفي الكليات في جامعة كربلاء .
- 16-اللوزي, موسى.2006, التطور التنظيمي:اساسيات ومفاهيم حديثة,دار وائل للطباعة والنشر,الاردن.
- 17_ جمال فواز العمري ,صالحة ,2009, أساليب النمو المهني المتبعة لدى أعضاء هيئة التدريس, مجلة جامعة دمشق , جامعة البلقاء التطبيقية في مجالي التدريب والبحث العلمي .
- 18_ جودت عزت عبد الهادي ,سعيد حسني العزة ,2014م, التوجيه المهني ونظرياته ,دار الثقافة للنشر والتوزيع .

- 19_ حسين طه، عطا سالم، 2021، التنافس والتقارب بين النمو المهني وتقييم المعلم: قراءة في طبيعة العلاقة وديناميكيته، كلية التربية المجلة التربوية، جامعة سوهاج .
- 20_ دلال احمد أبو شاهين، 2011، دور الوجة التربوية في النمو المهني لمعلمي الحلقة من مرحلة التعليم الأساسي، دراسة ميدانية لأراء المعلمين في محافظة القنيطرة، مجلة دمشق، المجلد 27، 2011.
- 21_ سوزان ك، جونس، 2014، معايير برمجة تربية الموهوبين، مقال علمي، المترجم صالح أبو جادور، العبيكان للنشر.
- 22- صالح، خالد مهدي، 2015، تأثير الصراع البناء في التماثل التنظيمي، بحث تطبيقي في وزارة التخطيط، مجلة العلوم الإقتصادية والإدارية، 21(82) العراق .
- 23_ صبا عزام الحنبلي، 2021م، تحديد المسار الوظيفي لطلبة المدارس (مفاهيم ونظريات)، دار الخليج للنشر والتوزيع، الأردن، عمان .
- 24_ عبد الفتاح خليفات، طارق الطلاعين، 2020، النمو المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات المجتمع، كلية معتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم، إدارة البحوث والنشر العلمي المجلة العلمية، المجلد السادس والثلاثون - العدد العاشر - أكتوبر 2020م.
- 25_ عبد الله ذعار الغضيانى، 2016، اتجاهات المعلمين نحو فرص النمو المهني ومقترحاتهم التطويرية، مقال علمي، المملكة العربية السعودية وزارة التعليم العالي. المؤتمر الدولي (الافتراضي) للتعليم في الوطن العربي: مشكلات وحلول .
- 26- عبوي، زيد منير، 2007، التنظيم الإداري : مبادئ وإساسيات، دار اسامة للنشر والتوزيع، الاردن.
- 27- علي عبد السلام عبد الدائم، دور التماثل التنظيمي في تطوير رأس المال الاجتماعي، دراسة تحليلية على عينة من موظفي وزارة الصحة، الجامعة العراقية كلية الإدارة والاقتصاد، بغداد.
- 28- علي عبد اللطيف عبد الله، ابراهيم محمد، محمد عبد الرحمان عمر، 2019، دور انماط القيادة الاتوقراطية في تعزيز مستوى التماثل التنظيمي، دراسة استطلاعية لاداء عينة من موظفي مديرية تربية زاخو، جامعة زاخو، كلية الإدارة والاقتصاد، مجلة جامعة دهوك 22(1)، العراق .

- 29_ قحوان محمد قاسم علي 2010 ، التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي العام في ضوء معايير الجودة الشاملة ،دار النشر غيداء للنشر والتوزيع، عمان.
- 30_ كمال محمد ، محمد عويضة ،1996، علم النفس الصناعي سلسلة علم النفس ،دار الكتاب العلمي للنشر والتوزيع ،بيروت ،لبنان .
- 31-مازن فارس الرشيد،2003، الهوية التنظيمية والتماثل التنظيمي "تحليل للمفهوم والابعاد السلوكية لتطبيقاته، مركز البحوث،عمان ،الأردن .
- 32-مرابط ،صوريا عثمانى،2015، أبعاد التماثل التنظيمي وعلاقتها بمستوى الضغط النفسي لدى قابلات الصحة العمومية دراسة ميدانية على مؤسسات الصحة العمومية-بسكرة ، رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر ،كلية العلوم الانسانية والاجتماعية.
- 33-مرابط ، صوريا عثمانى ،2019، التماثل التنظيمي وعلاقته بإدراك الهوية المهنية عند الاخصائي النفسي في القطاع الصحي العام ،أطروحة دكتوراه ،جامعة محمد خيضر بسكرة ،الجزائر.
- 34-معاذ جمال محمود موسى ،2021، التماثل التنظيمي وأثره على أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة الاسراء ، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال ،الأردن.
- 35-مغار نصيرة ملاك عبد الوهاب، 2018م، التماثل التنظيمي وعلاقته بالراحة النفسية لدى أعوان الحماية المدنية مذكرة الماستر ،جامعة المسيلة ،الجزائر.
- 36-ميسون عبد الله أحمد الشملة، 2018م، التطابق والتماثل التنظيمي : مدخل معاصر للاستثمار برأس المال البشري ، دراسة مسحية لآراء عينة من القيادات الادارية في بعض كليات جامعة الموصل ،مجلة الطريق للتربية والعلوم الاجتماعية، 5(13) .
- 37_ هيفاء جار الله معيض المالك ، بلقيس بنت اسماعيل داغستاني ، ،2020، دور المنصات التعليمية الالكترونية في النمو المهني لمعلمات الطفولة المبكرة، مجلة تربوية، (دراسة تقويمية) العدد الثالث والسبعون،مايو 2020 م .

38_ يوسف عقلا المرشد، 2013، الاحتياجات التدريبية اللازمة لتطوير النمو المهني لمعلمي الدراسات الاجتماعية بالمرحلة المتوسطة بمنطقة الجوف على ضوء الاتجاهات الحديثة في التدريس، دراسة ميدانية بقسم المناهج وطرق التدريس، كلية التربية، جامعة الجوف المملكة العربية السعودية، العدد الرابع .



الملحق رقم (01) : أداة الدراسة المعتمدة في الدراسة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية

شعبة علم النفس

سيدي المحترم...سيدتي المحترمة

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته

يسرنا أن نضع بين أيديكم هذا الاستبانة الذي صمّمته لجمع المعلومات اللازمة للدراسة المعنونة **بالنمو المهني وعلاقته بالتمائل التنظيمي لدى أساتذة قسم علم النفس وعلوم التربية**، والذي نقوم بإعدادها استكمالاً للحصول على شهادة الماستر في علم النفس والعمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية ونظراً لأهمية رأيكم في هذا المجال نأمل منكم التكرم بالإجابة على أسئلة الاستبانة بدقة، حيث أن صحة النتائج تعتمد على درجة كبيرة على صحة إجاباتكم، فمشاركاتكم ضرورية ورأيكم عامل أساسي من عوامل نجاحها، ونحيطكم علماً أن جميع إجاباتكم لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط .

وتفضلوا بقبول فائق التقدير والاحترام

إشراف الأستاذة:

د.فاتن باشا

إعداد الطالبة:

مغازي إكرام

سلاوي لمياء

السنة الدراسية: 2023\2024

ملحق رقم (02)

في مايلي مجموعة من الفقرات, أرجو التكرم بالإجابة عليها بما تراه مناسباً وذلك بوضع إشارة (×) في المكان المحدد:

1-الجنس:

-ذكر () - أنثى ()

2- العمر:

-30 سنة فأقل () - 40-31 سنة ()
- 50-41 سنة () - 51 سنة فأكثر ()

3-الخبرة في مجال العمل:

- 5 سنوات فأقل () - من 6-10 سنوات ()
- من 11-15 سنة () - من 16-20 سنة ()
-21 سنة فأكثر ()

4-الرتبة العلمية:

-أستاذ مساعد "ب" () - أستاذ مساعد "أ" ()
-أستاذ محاضر "ب" () -أستاذ محاضر "أ" ()
-أستاذ دكتور "بروفيسور" ()

ملحق رقم (03)

الرقم	العبارات	أوافق بشدة	أوافق	محايد	أوافق لا بشدة	لا أوافق بشدة
01	اعد خطة دراسية شاملة لجميع عناصر التدريس					
02	أصوغ الأهداف التعليمية بوضوح					
03	أراعي في الخطة الفروق الفردية بين الطلبة					
04	أنوع أنشطة العلمية والتعليمية					
05	احدد واجبات بيئية هادفة					
06	أراعي التوزيع الزمني للدرس					
07	احلل محتوى الدرس بدقة عالية					
08	احدد استراتيجيات حديثة المحتوى التعليمي					
09	أسعى للتواصل الجيد مع الطلبة العاملين					
10	احرص على توظيف مفاهيم حقوق الإنسان(العدالة،المساواة،التسامح)					
11	أسعى إلى استراتيجيات إدارة التواصل الايجابي بين العاملين					
12	أرعى احتياجات الطلبة بما يتلاءم مع الظروف الراهنة					
13	أسعى جاهدا إلى بث روح الثقافة والمسؤولية					
14	أقدم تغذية راجعة ذات مضمون دقيق					
15	احرص على تحقيق أهداف المحتوى التعليمي					
16	أنوع في استخدام إستراتيجية التقويم					
17	أنوع في توظيف أدوات التقويم					
18	أوظف التقويم بأنواعه(القبلي،البنائي،الختامي)					
19	أصوغ التغذية الراجعة بطريقة بناءة					
20	أصحح الأخطاء إن وجدت بطريقة مقبولة					

					أوظف إستراتيجية التدريس الحديثة	21
					احرص على تحقيق أهداف المحتوى التعليمي	22
					استخدم لغة الجسد بطريقة فعالة	23
					احرص على تعزيز السلوك الجيد	24
					اكتشف المهارات والقدرات الكامنة	25
					احرص على تحقيق بيئة صفية آمنة	26
					أسعى لإثارة دافعية الطلبة بشكل مستمر	27

ملحق رقم (04)

التمائل التنظيمي

رقم الفقرة	الفقرة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
01	تشجع الجامعة عضو هيئة التدريس على قضاء ما تبقى من حياته المهنية في جامعته.					
02	يشعر عضو هيئة التدريس بالإعتراز والفخر حينما يتحدث عن جامعته.					
03	ينظر عضو هيئة التدريس إلى مشاكل جامعته وكأنها مشكلة خاصة.					
04	يشعر عضو هيئة التدريس أن لجامعته مكانة مرتفعة في نفسه.					
05	يسر أعضاء هيئة التدريس في عملهم في الجامعة					
06	يدافع عضو هيئة التدريس عن جامعته كونها مثالية					
07	ينظر عضو هيئة التدريس الى المشكلات التي تعاني منها الجامعة على أنها مشكلته					
08	تتطابق أهداف عضو هيئة التدريس مع أهداف جامعته.					
09	تقدم الجامعة لعضو هيئة التدريس مزايا أفضل من جامعة أخرى.					
10	يشعر عضو هيئة التدريس بالإمتنان لجامعته.					
11	يعمل عضو هيئة التدريس لتحقيق رسالة الجامعة.					
12	يوجد لدى عضو هيئة التدريس أشياء مشتركة مع زملائه في العمل.					

رقم الفقرة	الفقرة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
13	تتناسب قيم عضو هيئة التدريس مع قيم الجامعة التي يعمل فيها.					
14	يشعر عضو هيئة التدريس بانتماء قوي نحو جامعتة.					
15	يشعر عضو هيئة التدريس بوجود مناخ عائلي في جامعتة.					
16	يعتقد عضو هيئة التدريس أن إستمراره في العمل يرجع إلى حبه إلى هذا المكان.					
17	يستمر عضو هيئة التدريس في العمل في الجامعة بغض النظر عن الراتب.					
18	يستطيع عضو هيئة التدريس وصف الجامعة على أنها أسرة كبيرة يشعر غالبية أعضائها بالانتماء لها.					
19	يعتقد عضو هيئة التدريس أن صورة الجامعة في المجتمع المدني تمثله.					

مستخرجات ال SPSS الخاصة بالفرضية الأولى:

الحكم

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid مرتفع	36	100.0	100.0	100.0

مستخرجات ال SPSS الخاصة بالفرضية الثانية:

الحكم 2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	21	58.3	58.3	58.3
3	15	41.7	41.7	100.0
Total	36	100.0	100.0	

مستخرجات ال SPSS الخاصة بالفرضية الثالثة:

Correlations

		الاداء	الطوبى_الاداي	العائقات_الاساسيه	الفجبر_والفجورم	الولاء_المنطيمى	النشابه_المنطيمى	الحصويه_المنطيميه
الاداء	Pearson Correlation	1	.128	.589**	.376*	.322	.457**	.101
	Sig. (2-tailed)		.455	<.001	.024	.055	.005	.560
	N	36	36	36	36	36	36	36
الطوبى_الاداي	Pearson Correlation	.128	1	-.096	.318	.114	.209	.145
	Sig. (2-tailed)	.455		.579	.058	.509	.222	.398
	N	36	36	36	36	36	36	36
العائقات_الاساسيه	Pearson Correlation	.589**	-.096	1	.290	.224	.344*	.073
	Sig. (2-tailed)	<.001	.579		.087	.190	.040	.671
	N	36	36	36	36	36	36	36
الفجبر_والفجورم	Pearson Correlation	.376*	.318	.290	1	.114	.053	-.010
	Sig. (2-tailed)	.024	.058	.087		.509	.757	.954
	N	36	36	36	36	36	36	36
الولاء_المنطيمى	Pearson Correlation	.322	.114	.224	.114	1	.798**	.750**
	Sig. (2-tailed)	.055	.509	.190	.509		<.001	<.001
	N	36	36	36	36	36	36	36
النشابه_المنطيمى	Pearson Correlation	.457**	.209	.344*	.053	.798**	1	.662**
	Sig. (2-tailed)	.005	.222	.040	.757	<.001		<.001
	N	36	36	36	36	36	36	36
الحصويه_المنطيميه	Pearson Correlation	.101	.145	.073	-.010	.750**	.662**	1
	Sig. (2-tailed)	.560	.398	.671	.954	<.001	<.001	
	N	36	36	36	36	36	36	36

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).