

التكيف التنظيمي وإدارة أزمة التعليم الإلكتروني دراسة ميدانية في بعض المدارس الإعدادية

أ.م.د. أحلام محمد شواي

كلية الآداب - الجامعة المستنصرية

ahlamshawy@gmail.com

المهمة التي شهدت توسعاً متسارعاً خلال السنوات الماضية، فقد توسعت تلك الدراسات لتشمل جوانب عديدة مثل (تخطيط الأزمات) و (التنبؤ بالأزمة) وغير ذلك. وتعدّ إدارة الأزمات أسلوب علمي يستخدم للتعامل مع الأزمات من أجل تجنب حدوثها والتخطيط لإدارة الحالات التي لا يمكن تجنبها، كما تستخدم للتعامل مع الحالات الطارئة عند حدوثها بغرض التحكم في النتائج أو التخفيف منها ومن التداعيات السلبية التي يمكن أن تترتب عليها ولاسيما الأزمات التي تحدث في المؤسسة التربوية بعد انتشار التعليم الإلكتروني .

وهذه الورقة البحثية تستهدف: التعرف على معنى التكيف التنظيمي ودوره في مواجهة الأزمة التعليمية. وكيفية تعزيز مفهومه لدى العاملين في المؤسسة التعليمية، ووضع مجموعة من المقترحات التي من شأنها أن

ملخص:

التكيف التنظيمي عنصر أساس لكل مؤسسة، به تتحدد أهداف الفرد والمنظمة في ظل البيئة الداخلية التي تشمل الافراد والقوانين والادوار والوسائل والخارجية التي تمارس ضغوطاً عليها منها الثقافية والاجتماعية لكي تدمجها في المؤسسة لاشباع حاجات المجتمع ككل والذي يتميز بالتغير المتسارع في كل مجالات الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والعلمية، بفضل المبتكرات التكنولوجية الحديثة، حيث أصبح العالم يعيش الآن عصرًا يسمى بعصر المعلومات، ثم أطلق عليه عصر ما بعد الصناعة، ثم أطلق عليه البعض عصر المعرفة، وأخيراً أطلق عليه عصر العولمة والذي تترتب عليه تعقد الحياة المعاشة وبروز ظاهرة (الأزمة) وانتشارها، وأصبحت دراسة (إدارة الأزمات) أحد المجالات المعرفية

الكلمات المفتاحية: التكيف- الازمة- ادارة الازمة التربوية- التكيف التنظيمي

تساعد العاملين في المؤسسة التعليمية بشكل عام للتكيف التنظيمي خلال الازمة التعليمية.

ووجدنا تقسيم الورقة البحثية على الجوانب الآتية كفيلاً بتحقيق الأهداف التي نرمي إليها:

Organizational adaptation and crisis management in light of globalization A field study in some secondary schools

**By Assistant Professor Dr. Ahlam Muhammad Shway
College of Arts – Al-Mustansiriya University**

Abstract

Crisis management is a scientific method used to deal with crises in order to avoid their occurrence and planning to manage situations that cannot be avoided, as well as to deal with emergency situations when they occur with the aim of controlling or mitigating the results and the negative repercussions that can result from them, especially the crises that occur in the Pedagogical institution after the spread of e-learning. This

research paper aims to: Identify the meaning of organizational adaptation and its role in facing the educational crisis, and how to enhance its concept among the employees of the educational institution, and to develop a set of proposals that would help the workers in the educational institution in general to adapt to organizational adaptation during the educational crisis.

Key words: Adaptation, organizational adjustment, crisis, educational crisis management

المبحث الأول

موضوع الدراسة وأهميتها وأهدافها،

فرضياتها ومفاهيمها

موضوع الدراسة:

يُعدّ التكيف التنظيمي أحد المفاهيم التي تعكس محتوى التفاعل المكثف لموضوعات الضغوط البيئية، والذي يمثل أحد أشكال العلاقة بين المنظمة، وما تضمنه بيئتها من تاريخ، ولغة، وسياسات، وأفراد، وأهداف، وقيم، وكيفية أداء الأعمال لضمان البقاء والنمو في بيئة تتسم بالتعقيد والتغير السريع، والذي يتطلب من التنظيمات إجراء تعديلات في عناصرها الداخلية بما يتلاءم مع هذه البيئة بما يحقق التكيف التنظيمي الذي يُعدّ عنصر أساس لكل منظمة حيث يساعد على تحديد أهداف الفرد والمنظمة وتدعيمها في ظل بيئة المنظمة الداخلية ومن خلالها تتم مواجهة التحديات والضغوط الخارجة ولاسيما في عصرنا المسمى عصر العولمة الذي برزت فيه عديد من الأزمات في جوانب حياتنا المختلفة ولاسيما أزمات المؤسسة التربوية بعد انتشار التعليم الإلكتروني الذي يمثل بحد ذاته أزمة في مؤسساتنا التربوية التي تتطلب إدارة واعية وهنا يبرز دور التكيف التنظيمي بوصفه العامل الأهم في تعزيز قدرة المؤسسة في إدارة الأزمة ومواجهتها. وعليه يمكن تحديد موضوع دراستنا بالسؤال الآتي: ما دور التكيف

التنظيمي في المؤسسة التربوية في إدارة أزمة

التعليم ومواجهتها؟

أهمية الدراسة:

تتجسد أهمية هذه الدراسة بإيجاز فيما يلي:

١- يمكن أن تسهم في إلقاء الضوء على جانب التكيف التنظيمي الذي يُعدّ أهم جوانب قوة المؤسسة التعليمية ومن ثم تسهم في زيادة التراكم المعرفي في هذا الجانب ولاسيما في موضوع إدارة الأزمات.

٢- يمكن لهذه الدراسة أن تسهم في إثارة اهتمام الباحثين والمتخصصين في مجال العلوم التربوية والتعليم في ما تطرحه من اهتمامات حول علاقة التكيف التنظيمي بنجاح المؤسسة في مواجهة أزماتها.

٣- تضع بين أيدي الجهات المسؤولة مجموعة من التوصيات التي من شأنها أن تساعد المؤسسات التربوية في أداء وظائفها بفاعلية وتجاوز الأزمات التي تواجهها.

أهداف الدراسة:

تستهدف هذه الدراسة تحقيق الآتي:

١- التعرف على معنى التكيف التنظيمي ودوره في مواجهة الأزمة التعليمية .

٢- التعرف على قدرة التكيف ودوره في تعزيز قدرات التدريسيين في مواجهة الأزمة التعليمية.

٣- التعرف على أبعاد الأزمة التعليمية.

٤- وضع مجموعة من المقترحات التي من شأنها أن تساعد المدرسين والمعلمين والإدارة

التكيف والتكيف التنظيمي: يعرف التكيف على أنه عمل وظيفي مهم جداً بالنسبة للمؤسسة والعمل التنظيمي، بحيث تتحدد بناءً عليه كثيرٌ من الموضوعات مثل: الكفاءة والفعالية وتحقيق الأهداف التنظيمية ككل (عنكوشي، ٢٠٠٤ - ٢٠٠٥، صفحة ٤٦).

ويشير مفهوم التكيف التنظيمي إلى أسلوب للتنبؤ أو التوقع لما يصادف المؤسسة من تغيير بيئي غير منظور، ومعالجته للحد من الخسائر الناجمة عن عدم التكيف والتي قد تظهر على شكل مشكلات وظيفية (الصرايرة، ٢٠٠٩) . وهناك من يربط المفهوم بمفهوم التكيف مع بيئة العمل والتي يقصد بها درجة استجابة المؤسسة للتغير في ظروفها الداخلية والخارجية عن طريق حصولها على معلومات عن المتغيرات والمتطلبات الحادثة في البيئة. فالمنظمة المتكيفة توصف بأنها منظمة (عضوية) أي هي جزء لا يتجزأ من البيئة التي تعيش فيها، وكلما حصلت على معلومات مستمرة عن التقلبات البيئية في الوقت المناسب تكون المنظمة أكثر قدرة على التكيف (بوقرة).

الأزمة: ترجع أصول كلمة (أزمة Crisis) الى الكلمة اللاتينية Krinein ومعناها (أن تقرر (To decide) لذلك فإن الأزمة (لحظة قرار) Decisive moment أي وقت صعوبة وشدة يهدد تاريخ الشخص أو

المدرسية بشكل عام على التكيف التنظيمي في مواجهة أزمة التعليم الإلكتروني.

أسئلة الدراسة:

١- ما مدى فهم التدريسيين لاهتمام إدارة المدرسة بتحقيق التكيف التنظيمي الذي يسهم في مواجهة الأزمة التعليمية بسبب جائحة كورونا.

٢- ما مدى قدرة التدريسيين على التكيف مع الملاك الوظيفي وبيئة العمل.

٣- ما مدى قدرة التدريسيين على التكيف مع الوسائل التكنولوجية وطريقة أداء العمل.

فرضيات الدراسة:

١- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الباحثين في معرفتهم بمدى اهتمام إدارة المدرسة بتحقيق التكيف التنظيمي تبعاً لمتغير (الجنس، العمر، سنوات الخبرة).

٢- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الباحثين في تفهمهم التكيف التنظيمي مع الملاك الوظيفي وبيئة العمل تبعاً لمتغير (الجنس، العمر، سنوات الخبرة).

٣- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الباحثين في تفهمهم مع الوسائل التكنولوجية وطريقة أداء العمل تبعاً لمتغير (الجنس، العمر، سنوات الخبرة).

تحديد المفاهيم:

من أهم المفاهيم الواردة في الدراسة هي:

المناسب للتعامل معها، عن طريق اتخاذ التدابير للتحكم في الأزمة المتوقعة والقضاء عليها أو تغيير مسارها لصالح المنظمة (بغداد، الصفحات ٥٧-٥٨). وهناك تعريف آخر يشير إلى أنّ إدارة الأزمات هي العملية الإدارية المستمرة التي تهتم بالتنبؤ بالأزمات المحتملة عن طريق الاستشعار ورصد المتغيرات البيئية الداخلية والخارجية المولدة لازمة وتعبئة الموارد والامكانات المتاحة لمنع أو التعامل مع الازمات بأكبر قدر ممكن من الكفاءة وبما يحقق أقل قدر ممكن من الضرر للمنظمة وللبيئة والعاملين مع ضمان العودة للأوضاع الطبيعية في أسرع وقت (بغداد، صفحة ٥٨).

التعليم الإلكتروني: هو طريقة للتعليم باستخدام أليات الاتصال الحديثة من حاسوب وشبكاته ووسائطه المتعددة من صورة وصوت ورسومات واليات بحث ومكتبات الكترونية وكذلك بوابات الانترنت سواء أكان ذلك عن بعد أم في الفصل الدراسي (ناصر، ٢٠٠٩، صفحة ص٨) . ويعرف التعليم الإلكتروني بأنه البرامج التدريبية والتعليمية عبر وسائط الكترونية متنوعة تشمل الاقراص وشبكة الانترنت بأسلوب متزامن أو غير متزامن وبعتماد مبدأ التعلم الذاتي (عبد الله و (آخرون)، ٢٠٠٩).

المنظمة (بغداد، الصفحات ٤١-٤٢). وفي المنظور الاصطلاحي فالأزمة هي تهديد خطر أو غير متوقع لأهداف وقيم ومعتقدات وممتلكات الأفراد والمنظمات والدول والتي تحدّ من عملية اتخاذ القرار (بغداد، صفحة ٤٢). ومن الناحية الاجتماعية فالأزمة توقف الأحداث المنظمة والمتوقعة واضطراب العادات مما يستلزم التغيير السريع لإعادة التوازن، ولتكوين عادات جديدة أكثر ملائمة (السيد، ٢٠٠٢، صفحة ١٣).

وأخيراً يمكن تعريف الأزمة بأنها خلل يؤثر تأثيراً مادياً على النظام كله، كما أنه يهدد الافتراضات الرئيسة التي يقوم عليها هذا النظام، وتتسم الأزمة غالباً بعناصر المفاجأة وضيق الوقت ونقص في المعلومات بالإضافة إلى عوامل التهديد المادي والبشري (الحفني، ٢٠١٧).

إدارة الأزمات: تعني بالأساس كيفية التغلب على الأزمات بالأدوات العلمية والإدارية المختلفة وتجنب سلبياتها والاستفادة من إيجابياتها، فعلم إدارة الازمات هو علم ادارة التوازنات والتكيف مع المتغيرات المختلفة وبحث اثارها في كافة المجالات. ويمكن تعريف إدارة الأزمات على أنّها نشاط هادف يقوم على البحث والحصول على المعلومات اللازمة التي تمكن الإدارة من التنبؤ بأمكان واتجاهات الأزمة المتوقعة، وتهيئة المناخ

٤- تُعدّ القدرة على التكيف التنظيمي مصدر القوة الذي يمكن مدير المؤسسة من إدارة عملية التغير والتطور التنظيمي من جهة، وتعديل سلوكه للتعامل مع التغيرات الحاصلة في بيئة العمل من المتطلبات الواجب توافرها في وقت الأزمات (الشمري، ٢٠١٥، صفحة ٣٢).

ثانياً- شروط التكيف التنظيمي في المؤسسة التعليمية

يعتمد تكيف المدرسين والمعلمين مع عملهم على عدد من الشروط منها:

١- مناسبة العمل لفترات الأفراد.
٢- خلق الظروف العاطفية التي تربطهم بعملهم، كمحبتهم للعمل وشعورهم بالآلفة تجاهه، وشعورهم باحترام كرامتهم، وبالعدالة تسود عملهم.

٣- شعورهم بأهمية ما يقدمونه للمدرسة من أعمال، مما يجعله يشعرون بأهمية ما يتم توفره لهم من ناحية الأجر المناسب وفرص الترقية (الدوي و (أخرون)، ٢٠٢٠).

ثالثاً- مراحل التكيف التنظيمي في المؤسسة التعليمية

التكيف التنظيمي يمر بثلاثة مراحل أساسية وذلك على النحو التالي:

١- مرحلة ما قبل التحاق الفرد بالمؤسسة: في هذه المرحلة يبدأ الفرد في الحصول على التعلم والخبرة التي تؤهله للالتحاق بالعمل. وتركز هذه المرحلة على التوقعات

وهناك من يعرف التعليم الإلكتروني بأنه نظام تفاعلي للتعليم عن بعد، ويقدم للمتعلم وفقا للطلب ويعتمد على بيئة الكترونية رقمية متكاملة تستهدف بناء المقررات وتوصيلها بواسطة الشبكات الالكترونية والارشاد والتوجيه، وتنظيم الاختبارات أو إدارة المصادر والعمليات أو تقويمها (الخرجي و محمد علي، (٣١ مارس/آذار ٢٠١٨)، (صفحة ٢٥٢).

المبحث الثاني- التكيف التنظيمي في مواجهة الأزمات

يمكن توضيح ذلك من خلال قراءة الجوانب الآتية:

أولاً- أهمية التكيف التنظيمي في المؤسسة التعليمية:

تبرز أهمية التكيف التنظيمي في مواجهة الأزمات على النحو الآتي:

١- يُعدّ عامل مهم في إنتاجية مدير المؤسسة والعاملين فيها، فكلما كان هؤلاء الأفراد راضين عن عملهم ومتكفين مع البيئة التنظيمية، كانوا أفضل في أدائهم وعطاءهم.

٢- يعدّ أمراً لا غنى عنه في تنمية العلاقات الإنسانية وإيجاد التوازن في بيئة العمل.

٣- يساعد التكيف التنظيمي الأعضاء الجدد في المؤسسة على تعلم القيم والمعايير والسياسات التنظيمية الخاصة بها.

المعارف في توافق الفرد مع الاعمال المختلفة داخل المؤسسة، كما تعزز قدرته على إدارة التغيير والصراع في المؤسسة.

٣- التكيف مع طرق أداء العمل: ويتمثل هذا البعد في ضرورة إلمام المعلم أو المدرس بالمعارف والمهارات التي يحتاج إليها لأداء الوظيفة بكفاءة. ومن ثم تظهر أهمية عملية التدريب سواء داخل المؤسسة أم خارجها، وكذلك أهمية التعلم الذاتي بالإضافة إلى الاستفادة من خبرات المديرين والمشرفين التربويين والزملاء، واستخدام الملاحظة في التعلم لتحقيق التميز في الأداء.

٤- التكيف مع المعلمين والمدرسين (زملاء العمل): يشير هذا البعد إلى كيفية تكوين علاقات طيبة وناجحة مع العاملين في المؤسسة، لضمان قبول الآخرين للمعلم أو المدرس ولاسيما الجديد كمدخل لنجاحه في عمله. وتتكون تلك العلاقات من خلال التفاعل المستمر معهم داخل، وكذلك توافق رغبات واهتمامات المعلمين أو المدرسين داخل المؤسسة بما ينعكس على تطوير علاقات العمل وتفعيل روح العمل الجماعي داخل المؤسسة.

٥- التكيف مع تاريخ المؤسسة: يتمثل هذا البعد في إدراك المعلمين أو المدرسين لتاريخ المؤسسة التي يعملون بها وكذلك الخلفيات عن الأفراد المكونين لها يسهم في اكسابهم

والمعتقدات حول ما ستكون عليه الحياة التنظيمية، والمعلومات السابقة حول الوظيفة والتي تنشرها المؤسسة للعاملين الجدد، أو التي يحصل عليها الأفراد من مصادر أخرى.

٢- مرحلة ما بعد التحاق الفرد مباشرة بالمؤسسة: تتعامل هذه المرحلة مع فترة إعداد المعلم الجديد.

٣- مرحلة التحول والاستقرار: في هذه المرحلة يكون المعلم الجديد ملماً بقيم واهداف المؤسسة ومعتقداتها، ولديه القدرة على التوافق مع المشكلات والتغيرات التي قد تحدث داخلها أو خارجها (زكي، ٢٠١٠، الصفحات ٢٨١-٢١٩).

رابعاً- أبعاد التكيف التنظيمي في إطار المؤسسة التعليمية:

تتلخص أبعاد التكيف التنظيمي في المؤسسة التعليمية في الجوانب الآتية:

١- التكيف مع اللغة السائدة بالمؤسسة: ويتمثل ذلك في إدراك الفرد للغة السائدة بالمؤسسة التي يعمل بها، والمرتبطة بمهنة الفرد. ومن ثم يقصد بهذا البعد معرفة المعلم أو المدرس للرموز والإشارات المميزة لطبيعة وظيفته المؤسسة التي يعمل بها، والتي تترجم في شكل لغة دارجة أو متخصصة.

٢- التكيف مع السياسات التنظيمية: يتمثل في المعارف التي يكسبها الفرد في بيئة العمل الرسمية وغير الرسمية، وتسهم

٤- الغموض: إذ أن عوامل المفاجأة والتهديد والسرعة لا تسمح غالباً بأدراك جميع العوامل المتشابكة في المواقف المتلاحقة (الهاجري، ٢٠٢٠).

أنواع الازمات وتصنيفها:

تتعدد تصنيفات الأزمات على وفق مجموعة من الأسس منها (حجم الازمة، مضمون الأزمة، طبيعة التهديدات التي تخلق الأزمة، المدى الزمني لظهور وتأثير الأزمة، بيئة الأزمة (نطاقها الجغرافي) ، وأشهر تصنيفات الأزمات ما يلي:

١- تقسم الأزمات تبعاً للأحداث المسببة لها:
أ- أزمات تظهر نتيجة تصرف أو عدم تصرف المنظمة وتتضمن الأخطاء الإدارية والفنية أو القصور في النظم والعمليات والقرارات غير السليمة.

ب- أزمات ناتجة عن الاتجاهات العامة في البيئة الخارجية، ويتطلب هذا النوع من الأزمات، الاهتمام بالدراسة المستمرة للبيئة لاكتشاف مواطن الضعف التي يمكن أن تسبب أزمات.

ت- أزمات ناتجة من خارج المؤسسة وليس للمؤسسة أي سبب حدوثها مثل القصور في البيئة الاجتماعية للمنظمات وينتج عنها حوادث مثل: أعمال التخريب والإرهاب.

ث- أزمات ناتجة عن الكوارث الطبيعية كالزلازل والفيضانات والسيول.

أنواع السلوك المناسبة للتعامل مع الآخرين ومن ثم تحقيق التكيف التنظيمي.

٦- التكيف مع الأهداف والقيم التنظيمية: يتمثل هذا البعد في ضرورة إدراك أهداف المؤسسة وقيمها والتي تسهم في تحقيق التكيف مع الأهداف والقيم التنظيمية من خلال وجود شبكة اتصالات متنوعة داخل المؤسسة تضمن المحافظة على وحدتها.

٧- التكيف مع الحوافز المرتبطة بالإنجاز: يتمثل هذا البعد في ضرورة تقدير مجهودات المعلم أو المدرس ومنحه الحوافز المادية والمعنوية التي تواجهه بالعمل وتقديم حلول ابداعية (زكي، ٢٠١٠، الصفحات ٢٢١-٢٢٢).

المبحث الثالث- الأزمات وأنواعها

لكي يكون بالإمكان التعامل مع الأزمات ينبغي أن نوضح وباختصار خصائصها وأنواعها وتقسيماتها الأساسية وعلى النحو الآتي:

خصائص الأزمات:

للأزمة مجموعة من الخصائص والسمات يمكن تلخيصها في أربعة عوامل هي:

١- المفاجأة: مما تجعل الازمة لها وقع الصدمة.

٢- التهديد: أي أنها تمثل تهديداً مباشراً للقيم وأهداف.

٣- السرعة: إذ تتولد عن الأزمة سلسلة من المواقف المتجددة الحادة.

القومية بوصفها أزمات نشطة ومقلقة، وتستدعي رد فعل فوري وتصرفاً سريعاً ويتحتم على صانع القرار اتخاذ الاجراءات المناسبة كافة لمواجهةها.

ب-الأزمات المزمنة: وتحدث بصورة تدريجية تراكمية نتيجة أسباب وعوامل تتبع من داخل المؤسسات على مدى زمني طويل نسبياً لتصبح أزمات راهنة أو قائمة، لها جذورها وتداعياتها. وهذا النوع من الأزمات لا تمثل خطورة على صانعي القرار، ولا يكون تهديدها بشكل مباشر، ويجبر صانعو القرار على اتخاذ الاجراءات الكفيلة بحلها على الرغم من ضآلة المعلومات وضعف الإمكانيات، وهذا الإلجار لا يتأتى من فراغ ولكنه يكون نتيجة ضغوط شعبية ومؤسسية تحرك الأزمة وتضعها في دائرة الضوء.

٤- تقسم الأزمات تبعاً لتأثيرها إلى:

أ- أزمات ذات تأثير معنوي: بمعنى أن الضرر الناجم عن الأزمة يكون معنوياً يصيب المشاعر والأحاسيس والقيم والأعراف أو يصيب سمعة الكيان المتضرر منها.

ب-أزمات ذات تأثير مادي: ويتمثل في الخسائر المادية التي تعود على المتضرر بالأزمة سواء في الموجودات والاموال أم في البشر كأفراد.

ت- أزمات ذات تأثير مادي - معنوي: بمعنى أن الخسائر الناتجة عن الأزمة تحمل في طياتها خسائر مادية ومعنوية لكيان

٢- تقسيم الأزمات تبعاً للكيان المتضرر منها

أ- أزمات عالمية: تلك التي تؤثر على البيئة مثل الحروب وتلوث البيئة.

ب-أزمات قومية: تلك التي تصيب منطقة معينة يجمعها أبعاد مشتركة مثل المنطقة العربية.

ت-أزمات محلية: تلك التي تصيب مجتمع معين في أحد جوانبه ونظمه مثل الأزمات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية أو بسبب كارثة طبيعية مثل الزلازل.

ث- أزمات تنظيمية وإدارية: تلك التي تختص بها منظمات الأعمال بسبب التعرض لمواقف واحداث مفاجئة أو بسبب مشكلات تراكمت على مدار فترات زمنية متباعدة ولم يتخذ أي إجراء بصددها.

ج- أزمات أسرية: تلك التي تقع على نطاق أسرة ما أو جماعة معينة بسبب وفاة العائل أو تهدم مسكن.

ح- أزمات فردية: تلك التي تصيب فرداً ما أما بصورة مادية أو معنوية مثل المرض أو ترك العمل لأسباب تعسفية أو الطلاق.

٣- تقسيم الأزمات تبعاً للبعد الزمني لحدوثها.

أ- الأزمات الطارئة: تلك التي تقع بصورة مفاجئة وغير متوقعة نتيجة أسباب وعوامل تقع خارج نطاق السيطرة المؤسسية في معظم الأحيان، وتمثل خطورة على المصالح

لاشكَّ أنَّ للأزمات وفي أي مؤسسة لها سلبيات عديدة لعلَّ أبرزها الخسائر التي يمكن أن تكبدها المؤسسة والعاملين فيها، وضياح أو تشتت الجهود في مسائل بعيدة عن الأهداف التي تطمح إلى تحقيقه؛ لكن ذلك البعد السلبي لا يمكنه إلغاء البعد الإيجابي للأزمة والذي ينعكس في تولد الخبرات والمكاسب غير المتوقعة، وبروز شخصيات لم تكن ظاهرة على مستوى الفعل، كذلك وضح مواطن الخلل وإحداث التغييرات في الهياكل الإدارية (غياض، ٢٠١١، الصفحات ٢٥-٢٦). ويبقى ظهور أحد الجانبين السلبي والإيجابي للأزمات بالقدرة على إدارتها واستثمارها بالشكل الذي يحقق المنفعة وهذه القدرة مرتبطة أساساً بالتكيف التنظيمي وأبعاده والتي أشرنا إليها سابقاً.

وعندما ألفت أزمة فيروس كورونا بظلالها على قطاع التربية والتعليم؛ ودفعت المؤسسات التعليمية لإغلاق أبوابها لتقليل الإصابات به. وما صاحب ذلك من القلق لدى العاملين في مجال التربية والتعليم وعلى كافة المستويات التعليمية. دفع بالمؤسسات التعليمية للتحويل إلى التعلم الإلكتروني (-E Learning)، بوصفه البديل عن التعليم الحضوري والحقيقة هذا الأمر غير المعتاد حصل فجأة ودون سابق إنذار ما ولد أزمة حقيقية، فضلاً عن أن العاملين في مؤسسات

المتأثر بها (الهاجري، ٢٠٢٠، الصفحات ٢٢١-٢٢٣).

أما عن كيفية إدارة الأزمة فيمكن أن يتم على النحو الآتي:

١- توفير القدرة العلمية على استقراء مصادر التهديد، والتنبؤ بالأخطاء والاستغلال الأمثل للموارد.

٢- تحديد دور الأجهزة المعنية بتنظيم وإدارة الأزمة قبل حدوثها وحين حدوثها والعمل على عدم تكرارها.

٣- توفير الامكانيات المادية للاستعداد والمواجهة.

٤- الاستعداد لمواجهة الأزمة من خلال التنبؤ بالمشكلات، وتمكين الإدارة من السيطرة على الموقف، والمحافظة على ثقة جميع الاطراف المعنية، وتوفير نظم الاتصال الفعالة.

٥- التعامل الفوري مع الأزمة عند وقوعها، لوقف اتساع بؤرة الأزمة، وتحليل نقاط القوة والضعف في المواجهة. وذلك كله يصب في تحقيق هدف أساس هو السعي بالإمكانات البشرية والمادية المتوافرة لمعالجة الأزمة واتخاذ الاجراءات الوقائية لمنع تكرارها وحدوث أزمات مشابهة لها (اليوسفي، ٢٠١٥، صفحة ٤٦).

التكيف التنظيمي وإدارة أزمة التعليم الإلكتروني:

إنّ فحوى الأزمة التعليمية التي نحن بصدها هنا ولاسيما في مجتمعات العراقي ونظامنا التعليمي تجت في الانتقال السريع من نظام الدراسة الحضوري إلى الإلكتروني دون أن يكون لدى الجميع أبسط مقومات هذا التحول لذلك واجهتنا مشكلات كثيرة على مستوى العملية برمتها ولاسيما المعلمين والمتعلمين، فمن المعروف أنّ التعليم الإلكتروني مرّ بأجيال ثلاثة وابتدأ منذ أوائل الثمانينيات دون أن نعلم عنه شيء يذكر بل أنّ المؤسسات التعليمية لا تعير اهتماماً يذكر لهذا النوع من التعليم وكانت لا تعترف بالشهادات المتحصلة عن بعد، وهذه الأجيال بدأت في الجيل الأول حيث كان التعليم على أقراص مدمجة وتتم إدارة العملية التعليمية عبر وسائل اتصال معينة با لمراسلة البريدية والفاكس، وبدأ الجيل الثاني لهذا النوع من التعليم مع بداية استخدام الانترنت حيث تطورت طريقة نقل المحتوى، كما تطورت عملية التفاعل والتواصل من كونها فردية إلى كونها جماعية يشترك فيها عدد من الطلبة مع معلم محدد. ومع بروز مفاهيم التجارة الإلكترونية والأمن الإلكتروني في أواخر التسعينيات من القرن الماضي أصبح بالإمكان إدارة العملية التعليمية عبر الانترنت. ولكن كل هذا لم يحصل في العراق إلا بعد تفشي فايروس كورونا.

التربية والتعليم من الطلبة وأسرههم أيضاً. وقبل أن نلقي الأضواء على هذه الأزمة وإمكانية تجاوزها في ظل أبعاد التكيف التنظيمي نحاول أن نتعرف على التعليم الإلكتروني من حيث الأنواع والمعوقات والمتطلبات والتحديات التي تواجهه

وبدءاً ينبغي أن نذكر أنّ التعليم الإلكتروني طريقة للتعليم باستخدام آليات الاتصال الحديثة من حاسب وشبكات ووسائطه المتعددة من صور ورسومات وآليات بحث ومكتبات إلكترونية وكذلك بوابات الإنترنت أو الأقراص المدمجة أو الأشرطة السمعية والبصرية.. الخ والحصول على المعلومة بأقصر وقت (الموسى).

ويبدو من قراءة التعريف بنتمعن نجد أنّ ملامح الأزمة تبدو واضحة ذاك أنّ هذا النوع من التعليم يحيد القائم بالعملية التدريسية ويلقي ثقل المهمة التعليمية على المتلقي الذي هو الطالب بشكل أساس لذلك لا غرابة أن يظهر التعليم الإلكتروني تحت مسميات عديدة منها: التعليم المفرد، تكنولوجيا الوسائط المتعددة، التعليم المفتوح، التعليم عن بعد، الكتاب الإلكتروني، المكتبة الإلكترونية، التعليم على الخط... وغيرها من المفاهيم التي أحدثت ثورة في التعليم أدت بالمجتمعات إلى إعادة النظر في خططها التربوية والتعليمية من أجل تحقيق أهدافه النهائية.

١- التحديات التقنية: المتمثلة في محدودية قدرات المؤسسات التعليمية على انشاء شبكات واسعة وتوفير أعداد كبيرة من الأجهزة والمعدات، وتحديثها المواصل.

٢- التحديات التشريعية المتمثلة بتطويع القوانين والتعليمات بشكل يضمن ديناميكية النظام التعليمي لتتواءم والتطورات العصرية سريعة الوتيرة، لذا لا بدّ من توفر القوانين الغطاء اللازم لحماية حرية التفكير وتحصيل المعرفة والأهم من ذلك تعديل القوانين التي تقف بالصد من التعليم الإلكتروني.

٣- التحديات البشرية المتمثلة بمقاومة هذا النوع من التعليم من قبل كثير من المعلمين والمتعلمين والدعوة إلى التمسك بالتعليم التقليدي، لذا لا بدّ من سياسة توعية وتحفيز من أجل تقبل التعليم الإلكتروني.

٥- التحديات المادية المتمثلة التي ينبغي أن ترصد لهذا النوع من التعليم الذي يتطلب كثير من الأجهزة والمعدات وشراع البرامج الخاصة به (عبد الحميد، ٢٠٠٦، صفحة ٣٢).

إنّ مثل هذه التحديات التي ظهرت بسرعة امام العملية التعليمية تتطلب أساليب جديدة وفاعلة لمواجهتها بعيداً عن تلك الأساليب التي توصف بالتقليدية التي تعتمد في وقت ما لأنكار وجود الأزمة أو تأجيل الإعلان عن ظهورها أو حتى التقليل من شأنها، من هنا ينبغي التوجه نحو أساليب المواجهة

إنّ التعليم الإلكتروني هذا لا يخلو من معوقات كثيرة لعلّ أهمها عدم وضوح في الانظمة والطرق والأساليب التي يتم فيها، كذلك نقص في الدعم والتعاون المقدم من أجل طبيعة التعليم الفعالة ونقص الحوافز لتطوير المحتويات، بالإضافة إلى حدوث الهجمات على المواقع في الانترنت التي تسببت في اختراق المحتوى والامتحانات، وعدم استجابة الطلبة لهذا النمط من التعليم وقلة وعي أفراد المجتمع عامة بهذا النوع من التعليم وعدم الاستعداد الكافي من قبل المعلمين حيث هذا النوع من التعليم يحتاج إلى مزيداً من التدريب. كل هذا شكل أزمة كبيرة بدأت مواجهتها أولاً بضرورة تغيير القنوات والآراء الرافضة لهذا النوع من التعليم ثم العمل على توفير البنية التحتية والدعم الفني من ربط الكتروني وأجهزة الحاسوب وتوفير البرامج التي تسهل التعامل مع المحتوى التعليمي، وتوفير العدد الكافي من الإمكانيات البشرية القادرة على التعامل مع هذا النوع من التعليم ومتابعة النظام المترامي الأطراف وصيانته وضمان انسياب المعلومات، وتأهيل المعلمين والإداريين ليصبحوا قادرين على استخدام التكنولوجيا بوعي يخدم العملية التعليمية (عبد الحميد، ٢٠٠٦، صفحة ٣٢).

ويمكن أن نوضح أبرز التحديات التي يواجهها التعليم الإلكتروني على النحو الآتي:

مع بيئة العمل بكل ما تحمله تلك البيئة من تقلب في طبيعة محتوى العملية التعليمية والوسائل والأدوات والتشريعات والقوانين من جهة والعلاقات بين التدريسي وأعضاء الهيئة التدريسية والإدارة من جهة أخرى ما ينكس ذلك على في مواجهه الظروف المحيطة بالعملية التعليمية.

وعوداً على بدء فالمعلم- التدريسي- الفرد في المؤسسات التعليمية المختلفة ينبغي عليه بالدرجة الأساس أن يكون ملماً بمفهوم التكيف؟ ولديه الإمكانية في توظيف هذا التكيف أثناء الأزمات التي تمر بها المؤسسة وصولاً إلى تحقيق أهداف العملية التعليمية المحددة : ويكون التدريسي ملماً بمفهوم التكيف التنظيمي غدا ما توفرت الشروط الآتية (النلوي و (أخرون)، ٢٠٢٠، الصفحات ٢١٥-٢١٦):

١- على التدريسي أن يكون دائم الاطلاع على الكتب والمجلات والدراسات ذات العلاقة بتخصصه وهذا ما توفره المؤسسة التعليمية التي يعمل ضمنها أو من خلال المبادرة الشخصية.

٢- زج التدريسي في العديد من الورش التي تساعده على معرفة الثقافة التي تدعم العملية التعليمية تحت مختلف الظروف الطبيعية وغير الطبيعية.

٣- ينبغي على المؤسسة التعليمية أن تكون قادرة على احتضان الأفكار الجديدة من قبل

الفاعلة التي تنطلق من الإعلان المباشر عن الأزمة، والتي تلتزم العمل بروح الفريق الواحد والسلوك الديمقراطي في العمل، والفهم الحقيقي لسياسات المؤسسة التنظيمية، ونعتقد إن هذا الأسلوب يجد امتداده مبني على قاعدة التكيف التنظيمي الذي ينبغي على جميع المؤسسات مراعاته والعمل على تعزيزه باستمرار لدى العاملين فيها.

وبعد هذا العرض الموجز لأزمة التعليم الإلكتروني سنجيب على السؤال القائل: كيف نواجه هذه الأزمة من خلال التكيف التنظيمي؟

وللإجابة على هذا السؤال ينبغي القول أن التكيف التنظيمي للمعلم أو عضو الهيئة التدريسية في أي مؤسسة تعليمية يعدّ الحجر الأساس الذي يمكن الارتكاز عليه لمواجهة المشكلات المختلفة التي تواجهه في العمل والتي قد تصل إلى ما يطلق عليه الأزمة كما هو الحال بالنسبة لانتشار فايروس كورونا وتوقف التعليم الحضوري للطلبة والتحول السريع نحو التعليم الإلكتروني، فالتكيف التنظيمي هو الذي يرتقي بالوضع النفسي للتدريسي ويحقق التوازن لديه والذي يساعده في تجنب كثير من مصاحبات العمل التي يكون لها دور في رفع الأداء وتحسينه ومن ثم زيادة الانتاجية للمؤسسة التعليمية تحت ظروف العمل الطبيعية أو غير الطبيعية، فالتكيف التنظيمي يحقق انسجام التدريسي

تعرض عمل المؤسسة وذلك لتنمية مهاراتهم وقدراتهم على مواجهة الأزمات.

ويمكن أن يكون التدريسي قادراً على توظيف التكيف التنظيمي في مواجهة أزمة التعليم من خلال (الخطيب، ٢٠٢٠) :

١- تقديم المحتوى التعليمي الملائم: يلجأ كثير من المعلمين والمدرسين إلى ما يسمى "التصميم التعليمي (Instructional Design)، لإعداد المادة التعليمية التي تحقق الأهداف بكفاءة عالية. ويقوم هذا التصميم بصورة عامة على دراسة الاحتياجات التعليمية للطلبة، ومن ثم تحديد الأهداف المطلوبة والوسائل المناسبة لتحقيقها، وأدوات لقياس مدى التعلم والتغذية الراجعة.

وهناك عدة جوانب ينبغي مراعاتها قبل استخدام التعلم الإلكتروني نعرض أهمها:
أ- الوسائل التعليمية:

إنَّ اختيار الوسائل التعليمية يشكل تحدياً أساسياً في التصميم التعليمي التقليدي والإلكتروني على حدٍ سواء، إلاَّ أنه في هذا الأخير أكبر ولاسيما مع الحاجة الماسة لتوظيف التعلم التفاعلي الذي يزيد انتباه الطلبة بإشراكهم المباشر مساهمين لا متلقين، وهذا سيزيد من عامل التحفيز وسيحقق نتائج أفضل. وهنا يجب أن يبذل المعلم جهداً كبيراً لتحديد الوسائل التفاعلية المناسبة لكل هدف؛ فعملية إشراك الطلبة

التدريسيين القدامى والجدد على حدٍ سواء فهذه الأفكار حتى وإن كانت تتضمن شيء من غير المؤلف سابقاً لكنها يمكن أن تكون حاسمة في مواجهة الأزمات أو الظروف غير الطبيعية للعملية التعليمية.

٤- ينبغي أن تهتم المؤسسة التعليمية في إيجاد التوصيف الوظيفي للمعلم أو التدريسي الذي يعرفه بطبيعة عمله والواجبات الملقاة على عاتقه.

٥- ينبغي على المؤسسة أن تشجع وبالطريقة التي تراها مناسبة التدريسي على المشاركة الفاعلة والحضور للندوات والمؤتمرات التي تعقدها المؤسسة أو المؤسسات الأخرى في موضوع إدارة الأزمات لأجل الاستفادة والاطلاع على تجارب الآخرين وخبراتهم في مواجهتها وإدارتها.

٦- ينبغي أن يسود المناخ الديمقراطي في التعامل بين أعضاء الهيئة التدريسية أنفسهم وبينهم وبين الإدارة فمثل هذه الأجواء تساعد على إيجاد المناخ الذي تسود فيه الثقة المتبادلة والاحترام المتبادل ومن ثم ينعكس في إيجاد الحلول المناسبة للمشكلات التي قد تقع بينهم أو التي تواجهها المؤسسة بصورة عامة.

٧- زج التدريسيين في دورات تدريبية متخصصة في مواجهة المشكلات التي

التكنولوجيا الحديثة في عملية التعلم، وهذا ليس انتقاصاً منهم ولكنه واقع فرضه الاكتشاف المتأخر لكثير من أجهزة التكنولوجيا والتطبيقات.

وكان من هؤلاء من استشعر أهمية الالتحاق بركبها فتعلمها واستخدمها، ومنهم من ظن أنه في غنى عنها. إلا أن طغيان التكنولوجيا، وشغف الأجيال بها، والوعي البيئي بضرورة التقليل من استخدام الأوراق، إلى غيرها من العوامل؛ أدت إلى التحول التدريجي والكبير نحو التكنولوجيا، مما شكّل صدمة لهذه الفئة التي غدت الآن تحت أمر واقع يحتم عليها استخدام التكنولوجيا، ويتفصيل يتعدى تحميل ملفات ومشاركتها على السحابات الإلكترونية إلى ما هو أبعد من ذلك.

وهناك فئة أخرى -ليست من هذا الجيل وإنما من "جيل إكس" و"جيل المليونيرز" (millennials) - عاشت حالة من الإنكار والتجاهل لكل هذه المتغيرات، فلم تعد إلى استخدام التكنولوجيا بشكل مناسب في السابق، وهي الآن تعيش نفس المعضلة إلا أنها ربما أفضل حالاً من الجيل السابق، نظراً لمعرفتها بأساسيات التكنولوجيا.

ولذلك نجم عن أزمة كورونا إطلاق دورات للمعلمين في مجال التعلم الإلكتروني ووسائله المتنوعة. ومما لا شك فيه أنهم سيواجهون تحدياً غريباً يتمثل سرعة طلابهم في مواكبة

الموجودين في أماكن مختلفة، والمحافظة على انتباههم عبر الأجهزة، ليست بالأمر اليسير ولكنها بالتأكيد ليست مستحيلة.

ب- تغطية الاحتياجات وأنماط التعلم المختلفة:

إنّ مراعاة تنوع أنماط التعلم جزء من عناصر التخطيط لعملية تعليمية عادلة وناجعة؛ فهناك -حسب نموذج (VARK) لفليمنج وميلز- أربعة أنماط أساسية في التعلم: السمعي (Auditory Learners)، والبصري (Visual Learners)، والحركي (Kinesthetic Learners)، ونمط التعلم بالقراءة والكتابة (Read and Write Learners).

إن مسؤولية المعلم هنا أن ينوع وسائله لتغطي الاحتياجات المختلفة؛ فالتركيز على التحدث من طرفه طيلة وقت الحصة التعليمية قد يكون مناسباً للسمعيين، لكنه مضجر للبصريين والحركيين. وهنا يحتاج المعلم إلى أن يختار البرامج والتطبيقات المناسبة لتجهيز "تركيبة" من المواد التعليمية تتماشى مع الأنماط المختلفة.

٢- جاهزية المعلم:

يطلق مصطلح "جيل بيبي بومرز" (Baby Boomers Gen) على الفئات التي وُلدت ما بين عامي ١٩٤٤ و ١٩٦٤، ومن أكبر المشاكل التي تواجه هذه الفئة -فيما يتعلق بموضوع هذا المقال- هو الجاهزية لاستخدام

البحثية التي تتكامل لوصف الظاهرة أو الموضوع بالاعتماد على جمع الحقائق والبيانات وتصنيفها ومعالجتها وتحليلها إحصائياً.

٢- حدود البحث:

أ- الحدود البشرية- شملت مجموعة من التدريسيين على الملاك الثانوي أو الإحصائي.

ب- الحدود المكانية- شملت المدارس (إعدادية الوارثين للبنين وإعدادية البراق للبنين وإعدادية العقيلة للبنات وإعدادية النجاة للبنات وجميعها تابعة لمديرية تربية الرصافة الثالثة.

ج- الحدود الزمنية- امتدت الحدود الزمنية للبحث من ٢٥ / ٧ / ٢٠٢١ إلى ١٢ / ١١ / ٢٠٢١.

د- الحدود الموضوعية- دراسة التكيف التنظيمي للتدريسيين وانعكاساته على مواجهة أزمة كورونا.

هـ- عينة البحث: تم اختيار عينة عشوائية قدرها (٤٨) مدرس ومدرسة بسبب الدوام الجزئي للتدريسيين وصعوبة التواصل مع أعداد أخرى.

٤- أدوات جمع المعلومات والبيانات: تم إعداد استبانة مكونة من محورين: الأول ضم مجموعة من الأسئلة وعددها (٣) حول المعلومات الشخصية، وتضمن المحور الثاني (٢٠) سؤالاً متخصصة موزعة على

التكنولوجيا مقارنة بهم، وخيارهم هنا هو تقبل الأمر بروح رياضية وبعض المرح!

٣- توفر التكنولوجيا

يعدّ توفر التكنولوجيا عاملاً مهماً لنجاح فكرة التعلم الإلكتروني، فبدونه سيغدو الأمر مجرد حلم. وهناك مستويات مختلفة لهذا التحدي؛ فتوفر الأجهزة وشبكة الإنترنت وسرعة الإنترنت وحُزْم الإنترنت، كل منها يُعدّ تحدياً بذاته أو مجتمعاً مع الأخريات. فقد يتوفر للطالب (أو حتى المعلم) الجهاز، إلا أنه قد لا تتوفر لديه خدمة إنترنت أساساً، وإن توفرت فقد تكون بطيئة، أو ربما بحزمة غير كافية لتغطية عروض الفيديو والمواد ذات الحجم الكبير.

وهنا لا بد للمعلم من أن يعرف أوضاع طلابه جميعاً ليختار الطرق الأكثر مناسبة للمجموع؛ فمثلاً إذا كانت المشكلة تتعلق بعدم توفر حزم كافية لدى الطلبة، فهنا يمكن تحضير المواد بأحجام صغيرة أو متوسطة، وقد يكون من الأفضل أيضاً تقليل استخدام الفيديو في اللقاءات المباشرة أو استخدامها لوقت قصي

المبحث الرابع- منهجية البحث وإجراءاته والتحليل الإحصائي للبيانات

أولاً- إجراءات البحث وتتضمن:

١- منهجية البحث:

اعتمدنا في بحثنا هذا على المنهج الوصفي الذي هو مجموعة الإجراءات

الحصول عليها في إمكانية إعطاء المقياس النتائج نفسها فيما إذا أعيد تطبيقه على العينة نفسها، حيث بلغت قيمة الفا كرونباخ (0.80) وهو أكبر من معيار الاختبار البالغ (0.70) وعليه فإنّ مقياس (الاستبانة) يمتاز بالثبات ويمكن الوثوق بالمرجات المتحصلة منه. أمّا الصدق فيقصد به إنّ المقياس يقيس ما وضع لقياسه، ويمكن حساب معامل الصدق عن طريق حساب جذر معامل الثبات حيث بلغت قيمته (0.89) وهو معامل صدق عالي.

ولغرض معرفة اتجاه إجابة المبحوثين والاتفاق تم حساب الوسط الحسابي المرجح والانحراف المعياري لكل سؤال لغرض معرفة اتجاه الإجابة، ولكون الإجابات هي أحد ثلاثة خيارات فقد تمّ وضع الأوزان المقابلة لكل خيار من الدرجة (١) إلى الدرجة (٣) وكما في الجدول التالي:

أبعاد الدراسة بواقع (٦) سؤال عن اهتمام المدرسة الإعدادية بتحقيق التكيف التنظيمي، و (٧) أسئلة عن تكيف التدريسي مع الملاك الوظيفي وبيئة العمل، و (٧) أسئلة عن تكيف التدريسي مع الوسائل التكنولوجية وطريقة أداء العمل. ومزّ إعداد الاستبانة بمراحل عديدة حتى وصل إلى المرحلة النهائية ابتدأت بإعداد مجموعة من الأسئلة العامة عن موضوع البحث تم توزيعها على (١٠) من أفراد المجتمع بغية التعرف على تصوراتهم عن الموضوع والصعوبات التي قد تعترض فهمهم للأسئلة، وبعد استلام الردود تمت صياغتها مرة أخرى مع الأخذ بملاحظاتهم.

٤- اجراء اختبار الثبات والصدق لأسئلة الاستبانة المستخدمة: تم اختبار صلاحية الاستبانة من خلال التأكد من ثباتها بطريقة الفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) والذي يعني مدى ثبات المخرجات التي يتم

جدول (١) أوزان مقياس ليكرت الثلاثي

الدرجة	٣	٢	١
البدائل	موافق	محايد	غير موافق

قيم المتوسط المرجح وكما في الجدول التالي:

ويتم بعد ذلك استعمال أساليب الإحصاء الوصفي المتمثلة بالوسط الحسابي الموزون والانحراف المعياري ثم إيجاد الاتجاه حسب

جدول (٢) تصنيف قيمة الوسط الحسابي

التصنيف		الوسط الحسابي الموزون
منخفض	غير موافق	من ١ الى ١.٦٦
متوسط	محايد	من ١.٦٧ الى ٢.٣٣
مرتفع	موافق	من ٢.٣٤ الى ٣

لأداء التحليلات الإحصائية الآتية: حساب التكرارات والنسب المئوية لمتغيرات البحث وحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، معامل ألفا كرونباخ، تحليل التباين أحادي الاتجاه (ANOVA).

ثانياً- تحليل البيانات الشخصية

سيتم استعمال التكرارات والنسب المئوية لتحليل البيانات الشخصية معززة بالأشكال البيانية بغية تكوين تصور واضح عن عينة البحث وعلى النحو الآتي:

وقد حسبت على أساس أن البدائل هي ثلاثة خيارات قد وقعت بينها مسافتين؛ لذلك يكون طول الفترة المستخدمة هنا هي (٣/٢) اي حوالي (٠.٦٦) حيث سيتم اعتماد الوسط الفرضي (المعياري) البالغ (٢) لقياس محاور البحث المختلفة وتقييمها، وكما توضحه النتائج في الجداول اللاحقة.

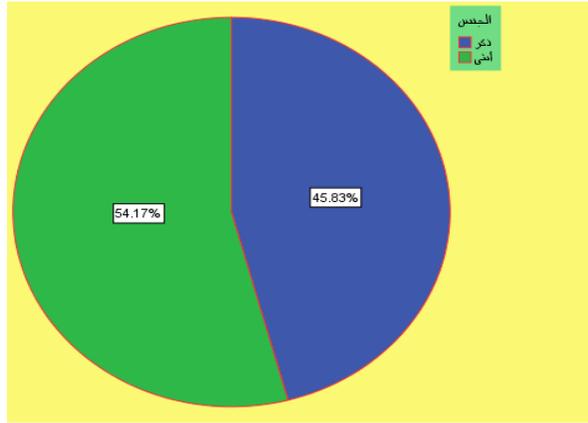
٥- الوسائل الإحصائية: بعد جمع المعلومات وتفرغها في جداول على شكل بيانات تمت المعالجة الإحصائية باستخدام برنامج الحاسب الآلي (S.P.S.S) وذلك

جدول (٣) يوضح جنس المبحوثين

النسبة	العدد	الفئات	الجنس
٤٥.٨	٢٢	ذكر	
٥٤.٢	٢٦	أنثى	
%١٠٠	٤٨		المجموع

(٥٤.٢) في حين بلغت نسبة الذكور (٤٥.٨). والشكل الآتي يوضح ذلك:

الجنس:
أظهر التحليل الإحصائي لجنس المبحوثين أن النسبة الأعلى كانت للإناث حيث بلغت

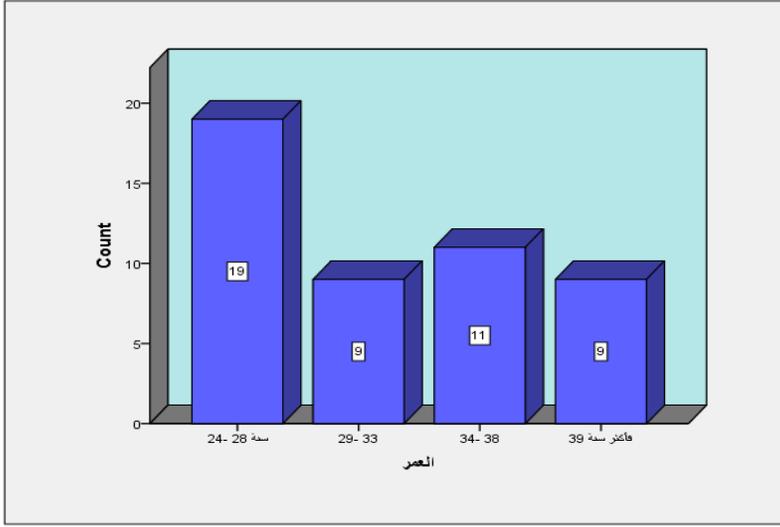


جدول (٤) يوضح جنس المبحوثين

النسبة	العدد	الفئات العمرية	العمر
٣٩.٦	١٩	٢٨ - ٢٤	
١٨.٨	٩	٣٣-٢٩	
٢٢.٩	١١	٣٨-٣٤	
١٨.٨	٩	٣٩- فأكثر	
%١٠٠	٤٨		المجموع

الفئة العمرية (٣٤ - ٣٨) سنة بنسبة (٢٢,٩) ثم الفئتين العمريتين (٢٩ - ٣٣) و(٣٩- فأكثر) بنسبة (١٨.٨). والرسم البياني الآتي يوضح ذلك:

١- العمر أظهر تحليل البيانات الخاصة بعمر المبحوثين إنَّ النسبة الأعلى كانت للفئة (٢٨ - ٢٤) سنة بنسبة بلغت (٣٩.٦) تليها



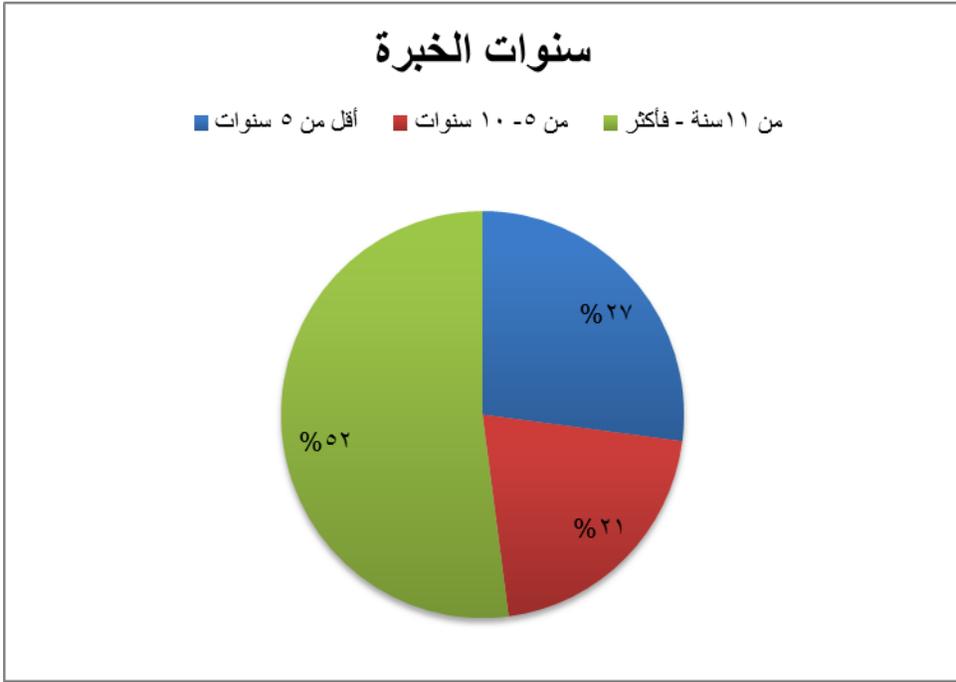
جدول (٥) يوضح جنس المبحوثين

عدد سنوات الخبرة	سنوات الخبرة	العدد	النسبة
	أقل من ٥ سنوات	١٣	٢٧.١
	١ - ١٠	١٠	٢٠.٨
	١١ - فأكثر	٢٥	٥٢.١
المجموع		٤٨	%١٠٠

١- الخبرة:

تليها الفئة (أقل من ٥ سنوات) بنسبة (٢٧.١%) فيما بلغت نسبة الفئة (٦ - ١٠ سنوات) نسبة (٢٠.٨%) والشكل البياني يوضح ذلك:

أظهر تحليل البيانات الخاصة بعدد سنوات الخبرة للمبحوثين إنَّ النسبة الأعلى كانت للفئة (١١ سنة فأكثر) إذ بلغت (٥٢.١%)



بالإضافة إلى الأشكال البيانية التي تعطي التصور الواضح عن هذه المتغيرات وعلى النحو الآتي:

١- عرض وتحليل بيانات محور اهتمام إدارة المدرسة بتحقيق التكيف التنظيمي: يستهدف هذا المحور دراسة مدى اهتمام المدرسة بتحقيق التكيف التنظيمي للتدريسيين حيث تم استعمال ست عبارات للتعبير عن هذا المحور وهي:

ثالثاً- تحليل اتجاهات المبحوثين حول محاور البحث:

يمكن تكوين تصور واضح عن توجهات المبحوثين حول محاور البحث من خلال تحليل استجاباتهم حول عبارات محور البحث الثلاثة، حيث سيتم استعمال عدة أساليب إحصائية تتمثل بال تكرارات والنسب المئوية والأوساط الحسابية لتحديد درجة الاتفاق والانحرافات المعيارية لتحديد درجة النشتت، والأهمية النسبية لقياس نسبة الاتفاق،

جدول (٦) يوضح إحصائيات المحور الأول

المحور الأول- اهتمام إدارة المدرسة بتحقيق التكيف التنظيمي						
الترتيب	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرار	الاتجاه	الفقرات
٢	٠.٦٧	٢.٥٨	١٠.٤	٥	غير موافق	١- يتم توجيهي إلى عملي وحدود مسؤولياتي وأدوري في المدرسة.
			٢٠.٨	١٠	محايد	
			٦٨.٨	٣٣	موافق	
٦	٠.٨٥	٢.١٤	٢٩.٢	١٤	غير موافق	٢- المدرسة التي أعمل فيها دائماً تقيم الورش التدريبية للمعلمين الجدد حول إدارة الأزمات بصورة عامة
			٢٧.١	١٣	محايد	
			٤٣.٨	٢١	موافق	
٤	٠.٨٩	٢.٣٧	٢٧.١	١٣	غير موافق	٣- هناك لقاءات دورية مع الإدارة ومديرية التربية المسؤولة لعرض الاحتياجات الخاصة بالمعلمين والعمل على تلبيتها والاستماع إلى مشكلاتهم في العمل في ظل أزمة كورونا
			٨.٣	٤	محايد	
			٦٤.٦	٣١	موافق	
١	٠.٦٦	٢.٦٦	١٠.٤	٥	غير موافق	٤- دائماً مستعد للانضمام إلى الورش التي تقيمها المدرسة للاستفادة من التجارب والخبرات في مجال إدارة الأزمات
			١٢.٥	٦	محايد	
			٧٧.١	٣٧	موافق	
٥	٠.٧٩	٢.٢٩	٢٠.٨	١٠	غير موافق	٥- تقيم إدارة المدرسة لقاءات إرشادية للتعريف بتاريخ المدرسة وطبيعة العمل فيها
			٢٩.٢	١٤	محايد	
			٥٠.٠	٢٤	موافق	
٣	٠.٨٢	٢.٤٥	٢٠.٨	١٠	غير موافق	٦- يوجد في المدرسة دليل إرشادي تعريفى بأهداف المدرسة

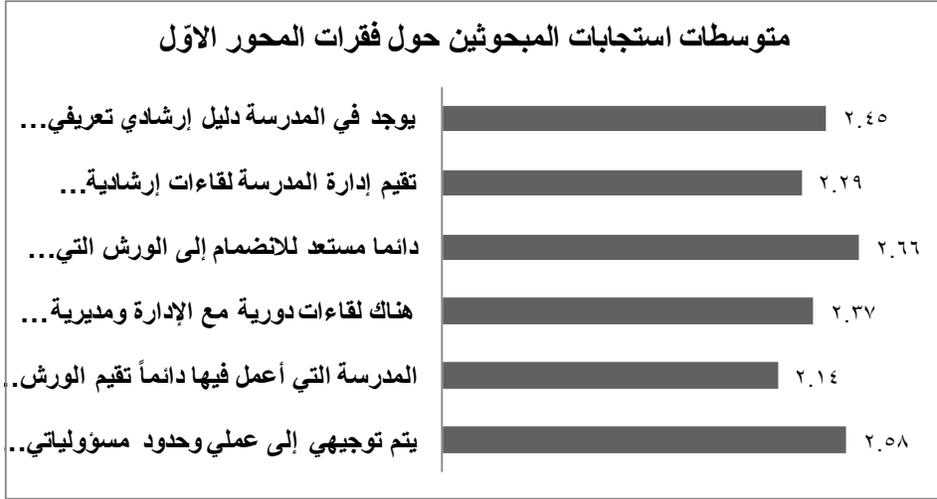
			١٢.٥	٦	محايد	وقوانينها وأنظمتها
			٦٦.٧	٣٢	موافق	
موافق	٠.٤٧	٢.٤٢	المتوسط المرجح والانحراف المعياري للمحور ككل			

باستقراء الجدول السابق رقم (٦) يتضح ما يأتي:

تقييم إدارة المدرسة لقاءات إرشادية للتعريف بتاريخ المدرسة وطبيعة العمل فيها) بمتوسط حسابي بلغ (٢.٢٩) وانحراف معياري (٠.٧٩) وهو ما يقابل درجة (محايد) في مقياس ليكرت الثلاثي، واحتلت الفقرة (٢) التي تنص (المدرسة التي أعمل فيها دائماً تقيم الورش التدريبية للمعلمين الجدد حول إدارة الأزمات بصورة عامة) بمتوسط حسابي (٢.١٤) وانحراف معياري (٠.٨٥) وهو ما يقابل درجة (محايد) في مقياس ليكرت الثلاثي.

وبلغ المتوسط المرجح للمحور ككل الخاص باهتمام إدارة المدرسة بتحقيق التكيف التنظيمي (٢.٤٢) وانحراف معياري (٠.٤٧) والذي يمثل في ميزان تقديرات ليكرت الثلاثي: موافق (مرتفع). والشكل البياني التالي يوضح متوسطات استجابات المبحوثين حول فقرات المحور الأول:

إنَّ الفقرة (٤) " دائماً مستعد للانضمام إلى الورش التي تقيمها المدرسة للاستفادة من التجارب والخبرات في مجال إدارة الأزمات" جاءت بالترتيب الأول بين الفقرات الست بأعلى متوسط حسابي بلغ (٢.٦٦) وانحراف معياري (٠.٦٦) وبإجمالي موافق بموافقة (٣٧) مبحوث، وجاءت بالترتيب الثاني الفقرة (١) التي تنص (يتم توجيهي إلى عملي وحدود مسؤولياتي وأدوار في المدرسة) بمتوسط حسابي بلغ (٢.٥٨) وانحراف معياري بلغ (٠.٦٧) وبإجمالي موافق، وجاءت بالترتيب الثالث الفقرة (٦) التي تنص (يوجد في المدرسة دليل إرشادي تعريفى بأهداف المدرسة وقوانينها وأنظمتها) بمتوسط حسابي بلغ (٢.٤٥) وانحراف معياري (٠.٨٢) وبإجمالي موافق، وحلت بالترتيب الرابع الفقرة (٣) بمتوسط حسابي (٢.٣٧) وانحراف معياري (٠.٨٩)، وحلت في الترتيب الخامس الفقرة (٥) التي تنص



٢- عرض وتحليل بيانات محور التكيف مع الملاك الوظيفي وبيئة العمل:
يستهدف هذا المحور دراسة مدى تكيف التدريسين مع الملاك الوظيفي وبيئة العمل حيث تم استعمال ست عبارات للتعبير عن هذا المحور وهي:

جدول (٧) يوضح إحصائيات المحور الثاني

المحور الثاني - التكيف مع الملاك الوظيفي وبيئة العمل						
الترتيب	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرار	الاتجاه	الفقرات
٣	٠,٣٧	٢.٨٣	٠	٠	غير موافق	١- تربطني علاقات جيدة مع إدارة المدرسة
			١٦.٧	٨	محايد	
			٨٣.٣	٤٠	موافق	
٢	٠,٣٥	٢.٨٥	٠	٠	غير موافق	٢- تربطني علاقات جيدة مع الزملاء المعلمين في المدرسة
			١٦.٤	٧	محايد	
			٨٥.٤	٤١	موافق	

١	٠.٢٤	٢.٩٣	٠	٠	غير موافق	٣- تربطني علاقات جيدة مع الطلبة في المدرسة
			٦.٣	٣	محايد	
			٩٣.٨	٤٥	موافق	
٥	٠.٥٣	٢.٧٢	٤.٢	٢	غير موافق	٤- هناك مناخ عمل قائم على علاقات إنسانية طيبة وجو من الاحترام والثقة المتبادلة داخل المدرسة
			١٨.٧	٩	محايد	
			٧٧.١	٣٧	موافق	
٤	٠.٥٦	٢.٧٥	٦.٣	٣	غير موافق	٥- عندما تقع المشكلات والازمات أستشير الزملاء القدامى أو الذين لديهم خبرة في كيفية مواجهتها
			١٢.٥	٦	محايد	
			٨١.٣	٣٩	موافق	
٦	٠.٧١	٢.٥٤	١٢.٥	٦	غير موافق	٦- مدير المدرسة التي أعمل فيها يدعم أفكارتي التي أبتدئها حول العمل حتى لو كانت جديدة
			٢٠.٨	١٠	محايد	
			٦٦.٧	٣٢	موافق	
٧	٠.٨٣	٢.٠٢	٣٣.٣	١٦	غير موافق	٧- أشعر أنّ آلية العمل في المدرسة يتحكم بها المدير بشكل شخصي دون ضوابط رسمية محددة
			٣١.٣	١٥	محايد	
			٣٥.٤	١٧	موافق	
موافق	٠.٢٣	٢.٦٦	المتوسط المرجح والانحراف المعياري للمحور ككل			

في الترتيب الثاني الفقرة (٢) التي نصها " تربطني علاقات جيدة مع الزملاء المعلمين في المدرسة" بمتوسط حسابي قدره (٢.٨٥) وانحراف معياري (٠.٣٥) وإجمالي موافق عدد (٤١) مبحوث، وجاءت بالترتيب الثالث الفقرة (١) والتي نصها " تربطني علاقات جيدة مع إدارة المدرسة" بمتوسط حسابي قدره

باستقراء الجدول السابق رقم (٧) يتضح ما يأتي:

إنّ الفقرة (٣) التي نصها " تربطني علاقات جيدة مع الطلبة في المدرسة" جاءت بالترتيب الأول بأعلى متوسط حسابي (٢.٩٣) وانحراف معياري (٠.٢٤) وإجمالي موافق عدد (٤٥) مبحوث، وجاءت

(٢٠٥٤) وانحراف معياري بلغ (٠.٧١) وإجمالي موافق عدد (٣٢) مبحوث، وكان الترتيب السابع والأخير للفقرة (٧) التي نصها " أشعر أنّ آلية العمل في المدرسة يتحكم بها المدير بشكل شخصي دون ضوابط رسمية" بمتوسط حسابي (٢.٠٢) وانحراف معياري (٠.٨٣) وهو ما يقابل درجة (محايد) في مقياس ليكرت الثلاثي. وبلغ المتوسط المرجح للمحور ككل الخاص بتكيف التدريسي مع الملاك الوظيفي وبيئة العمل (٢.٦٦) وانحراف معياري (٠.٢٣) والذي يمثل في ميزان تقديرات ليكرت الثلاثي: موافق (مرتفع). والشكل البياني التالي يوضح متوسطات استجابات المبحوثين حول فقرات المحور الثاني:

(٢.٨٣) وانحراف معياري بلغ (٠,٣٧) وإجمالي موافق عدد (٤٠) مبحوث، واحتلت الترتيب الرابع الفقرة (٥) التي نصها " عندما تقع المشكلات والازمات أستشير الزملاء القدامى أو الذين لديهم خبرة في كيفية مواجهتها" بمتوسط حسابي بلغ (٢.٧٥) وانحراف معياري بلغ (٠.٥٦) وإجمالي موافق عدد (٣٩) مبحوث، وجاءت بالترتيب الخامس الفقرة (٤) والتي نصها " هناك مناخ عمل قائم على علاقات إنسانية طيبة وجو من الاحترام والثقة المتبادلة داخل المدرسة" بمتوسط حسابي (٢.٧٢) وانحراف معياري (٠.٥٣) وإجمالي موافق عدد (٣٧) مبحوث، وكان ترتيب الفقرة (٦) التي نصها " مدير المدرسة التي أعمل فيها يدعم أفكارتي التي أبتديها حول العمل حتى لو كانت جديدة" هو السادس بمتوسط حسابي بلغ

متوسطات استجابات المبحوثين حول فقرات المحور الثاني



٣- عرض وتحليل بيانات محور التكيف مع الوسائل التكنولوجية وطريقة أداء العمل: يستهدف هذا المحور دراسة مدى تكيف التدريسين مع الوسائل التكنولوجية وطريقة أداء العمل حيث تم استعمال سبع فقرات للتعبير عن هذا المحور وهي:

جدول (٨) يوضح إحصائيات المحور الثالث

المحور الثالث- التكيف مع الوسائل التكنولوجية وطريقة أداء العمل						
الترتيب	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرار	الاتجاه	الفقرات
٣	٠.٧٦	٢.٦٠	١٦.٧	٨	غير موافق	١- ليس لدي القدرة على استخدام الوسائل التفاعلية المناسبة لأهداف العملية التعليمية في ظروف أزمة كورونا
			٦.٣	٣	محايد	
			٧٧.١	٣٧	موافق	
٤	٠.١٨	٢.٢٧	٢٢.٩	١١	غير موافق	٢- ليس بمقدوري أن أعطي أنماط التعلم المختلفة السمعية والبصرية والحركية عن طريق المحاضرات الإلكترونية.
			٢٧.١	١٣	محايد	
			٥٠.٠	٢٤	موافق	
١	٠.٥٣	٢.٨١	٦.٣	٣	غير موافق	٣- أشعر بأني متأخر عن طلبتي في استخدام التكنولوجيا والتطبيقات
			٦.٣	٣	محايد	
			٨٧.٥	٤٢	موافق	
٧	٠.٩٣	١.٦٦	٦٤.٦	٣١	غير موافق	٤- تتوفر لدي الأجهزة وشبكة الإنترنت والسرعة المطلوبة للتعامل مع تحدي التعليم الإلكتروني
			٤.٢	٢	محايد	
			٣١.٣	١٥	موافق	
٦	٠.٩١	١.٧٥	٥٦.٣	٢٧	غير موافق	٥- أرى ان التعليم عبر

					موافق	الانترنت انسب في تحقيق
			١٢.٥	٦	محايد	الاهداف المعرفية والمهارية
			٣١.٣	١٥	موافق	والوجدانية الخاصة بالمادة العلمية
٥	٠.٨٨	٢.١٦	٣١.٣	١٥	غير موافق	٦- توفر المدرسة دورات إلكترونية ارشادية تدريبية
			٢٠.٨	١٠	محايد	توضح الية استخدام نظام
			٤٧.٩	٢٣	موافق	التعليم الإلكتروني للمدرسين أثناء أزمة كورونا
٢	٠.٥٨	٢.٧٩	٨.٣	٤	غير موافق	٧- كثير من ليس المدرسين لديهم الخبرة والمهارات الكافية
			٤.٢	٢	محايد	والمناسبة لاستخدام الحاسوب والانترنت
			٨٧.٥	٤٢	موافق	
محايد	٠.٥٠	٢.٢٩	المتوسط المرجح والانحراف المعياري للمحور ككل			

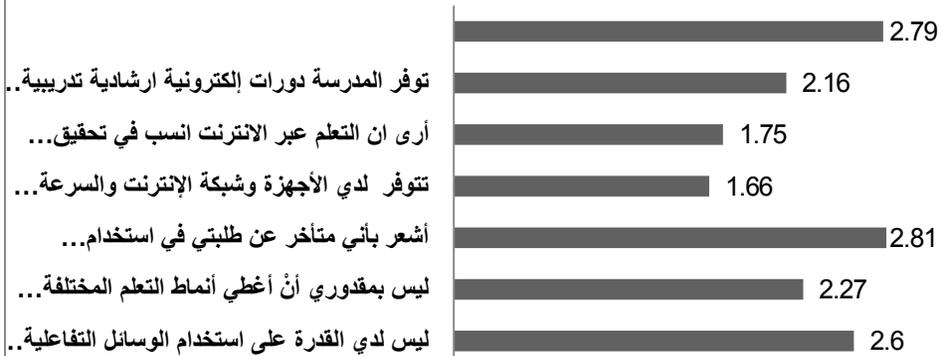
بالترتيب الثالث الفقرة (١) التي تنص " ليس لدي القدرة على استخدام الوسائل التفاعلية المناسبة لأهداف العملية التعليمية في ظروف أزمة كورونا " بمتوسط حساب قدره (٢.٦٠) وانحراف معياري بلغ (٠.٧٦) بموافقة عدد (٣٧) مبحوث، وجاءت في المرتبة الرابعة الفقرة (٢) التي تنص " ليس بمقدوري أن أعطي أنماط التعلم المختلفة السمعية والبصرية والحركية عن طريق المحاضرات الإلكترونية". بمتوسط حسابي بلغ (٢.٢٧) وانحراف معياري بلغ (٠.١٨)، وهو ما يقابل درجة (محايد) في مقياس ليكرت الثلاثي، واحتلت الفقرة (٦) التي

باستقراء الجدول السابق رقم (٨) يتضح ما يأتي:
إنَّ الفقرة (3) التي تنص " أشعر بأني متأخر عن طلبتي في استخدام التكنولوجيا والتطبيقات" جاءت في الترتيب الأول بمتوسط حسابي (٢.٨١)، وانحراف معياري بلغ (٠.٥٣) بموافقة عدد (٤٢) مبحوث، وجاءت بالترتيب الثاني الفقرة (٧) التي تنص " كثير من ليس المدرسين لديهم الخبرة والمهارات الكافية والمناسبة لاستخدام الحاسوب والانترنت" بمتوسط حسابي قدره (٢.٧٩) وانحراف معياري قدره (٠.٥٨) وبموافقة عدد (٤٢) مبحوث، وجاءت

الأجهزة وشبكة الإنترنت والسرعة المطلوبة للتعامل مع تحدي التعليم الإلكتروني" بمتوسط حسابي قدره (١.٦٦) وانحراف معياري بلغ (٠.٩٣)، بعدم موافقة عدد (٣١) مبحوث وهو ما يقابل درجة (منخفض) على مقياس ليكرت الثلاثي.. وبلغ المتوسط المرجح للمحور ككل الخاص بتكيف التدريسي مع الوسائل التكنولوجية وطريقة أداء العمل (٢.٢٩٠) وانحراف معياري (٠.٥٠) والذي يمثل في ميزان تقديرات ليكرت الثلاثي: محايد (متوسط). والشكل البياني التالي يوضح متوسطات استجابات المبحوثين حول فقرات المحور الثالث:

نصها " توفر المدرسة دورات إلكترونية ارشادية تدريبية توضح الية استخدام نظام التعليم الإلكتروني للمدرسين أثناء أزمة كورونا" الترتيب الخامس بمتوسط حسابي بلغ (٢.١٦) وانحراف معياري بلغ (٠.٨٨)، وهو ما يقابل درجة (محايد) في مقياس ليكرت الثلاثي، وجاءت الفقرة (٥) التي تنص " أرى ان التعلم عبر الانترنت انسب في تحقيق الاهداف المعرفية والمهارية والوجدانية الخاصة بالمادة العلمية" بالترتيب السادس بمتوسط حسابي قدره (١.٧٥) وانحراف معياري قدره (٠.٩١)، وهي إجابة متوسطة أيضاً. وجاءت في التسلسل الأخير والسابع الفقرة (٤) التي تنص " تتوفر لدي

متوسطات استجابات المبحوثين حول فقرات المحور الثالث



١- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المبحوثين في معرفتهم بمدى اهتمام إدارة المدرسة بتحقيق التكيف التنظيمي تبعاً لمتغير الجنس. وللإجابة على هذه الفرضية تم استخدام اختبار " T لعينتين مستقلتين"، وهو اختبار معلمي يصلح لمقارنة متوسطي مجموعتين من البيانات.

اختبار الفرضيات:
أولاً- الفرضية العامة الأولى- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المبحوثين في معرفتهم بمدى اهتمام إدارة المدرسة بتحقيق التكيف التنظيمي تبعاً لمتغير (الجنس والعمر وسنوات الخبرة). ويمكن اختبار هذه الفرضية من خلال الإجابة على الفرضيات الجزئية المرتبطة بها، وهي:

جدول (٩) تحليل التباين (أنوفا)

المحور	المتغيرات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الدلالة الإحصائية	الدلالة الإحصائية
اهتمام إدارة المدرسة بتحقيق التكيف التنظيمي	ذكر	٢٢	٢.٤٨	٠.٥٠	٠.٣٩٥	غير دالة
	أنثى	٢٦	٢.٣٦	٠.٤٥		
المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج (spss v22)						

وبذلك نقبل الفرضية الصفرية ونرفض فرضية البحث. وتغزو الباحثة ذلك إلى أن المدرسين ذكوراً وإناثاً لا يختلفون في استجاباتهم حول مدى اهتمام إدارة المدرسة بتحقيق التكيف التنظيمي لأهميته ودوره في مواجهة الأزمة التعليمية بسبب جائحة كورونا.

يتضح من الجدول أعلاه ما يلي:
لا توجد فروق جوهرية بين المبحوثين فيما يتعلق باستجاباتهم نحو المعرفة بمدى اهتمام إدارة المدرسة بتحقيق التكيف التنظيمي تبعاً للجنس، حيث تشير قيمة اختبار t ومعنويتها إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠.٠٥) حيث جاءت قيمة ألفا = (٠.٣٩٥) وهي أكبر من (٠.٠٥)

٢- - توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الباحثين في معرفتهم بمدى اهتمام إدارة المدرسة بتحقيق التكيف التنظيمي تبعاً لمتغير العمر. (ANOVA) لأنه يتعامل مع أكثر من مجموعتين.

جدول (١٠) تحليل التباين (أنوفا)

الدلالة	مستوى الدلالة (Sig)	قيمة (F) المحسوبة	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
غير دالة	٠.٣٤٨	١.١٢٨	٠.٢٥٧	٣	٠.٧٧٠	بين المجموعات
			٠.٢٢٧	٤٤	١٠.٠٠٧	داخل المجموعات
				٤٧	١٠.٧٧٧	الكلي
المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج (spss v22)						

اهتمام إدارة المدرسة بالتكيف التنظيمي، وعليه نرفض فرضية البحث ونقبل الفرضية الصفرية. ٣- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الباحثين في معرفتهم بمدى اهتمام إدارة المدرسة بتحقيق التكيف التنظيمي تبعاً لمتغير تبعاً لمتغير سنوات الخبرة. للإجابة على هذه الفرضية تم استخدام اختبار أنوفا اتجاه واحد (One Way ANOVA) لأنه يتعامل مع أكثر من مجموعتين.

يتضح من الجدول أعلاه ما يلي: لا توجد فروق جوهرية بين الباحثين فيما يتعلق باستجاباتهم نحو المعرفة بمدى اهتمام إدارة المدرسة بتحقيق التكيف التنظيمي تبعاً لمتغير العمر، حيث تشير قيمة اختبار t ومعنويتها إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠.٠٥ حيث جاءت قيمة ألفا = (٠.٣٤٨) وهي أكبر من (٠.٠٥) بين الباحثين. ومعنى ذلك إنَّ العمر لم يكن مؤثراً في تصورات الباحثين نحو مدى اهتمام إدارة المدرسة في موضوع التكيف التنظيمي، فيوجد اتفاق بين الفئات العمرية المختلفة للباحثين حول أهمية

جدول (١١) تحليل التباين (أنوفا)

الدالة	مستوى الدالة (Sig)	قيمة (F) المحسوبة	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
دالة	٠.٠٠٣	٦.٧٣٢	١.٢٤١	٢	٢.٤٨٢	بين المجموعات
			٠.١٤٨	٤٥	٨.٢٩٥	داخل المجموعات
				٤٧	١٠.٧٧٧	الكلية
المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج (spss v22)						

ثانياً- الفرضية العامة الثانية: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المبحوثين نحو تكيفهم مع الملاك الوظيفي وبيئة العمل. تبعاً (للجنس والعمر وسنوات الخبرة)

ويمكن اختبار هذه الفرضية من خلال الإجابة على الفرضيات الجزئية المرتبطة بها، وهي:

١- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المبحوثين نحو تكيفهم مع الملاك الوظيفي وبيئة العمل تبعاً لمتغير الجنس.

وللإجابة على هذه الفرضية تم استخدام اختبار " T لعينتين مستقلتين"، وهو اختبار معلمي يصلح لمقارنة متوسطي مجموعتين من البيانات.

يتضح من الجدول أعلاه ما يلي:

توجد فروق جوهرية بين المبحوثين فيما يتعلق باستجاباتهم نحو المعرفة بمدى اهتمام إدارة المدرسة بتحقيق التكيف التنظيمي تبعاً سنوات الخبرة، حيث تشير قيمة اختبار t ومعنويتها إلى وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠.٠٥) حيث جاءت قيمة ألفا = (٠.٠٠٣) وهي أصغر من (٠.٠٥) بين المبحوثين. وهذه الفروق لصالح المبحوثين الذين لديهم خبرة أقل من خمس سنوات حيث لديهم متوسط حسابي أكبر. وعليه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل فرضية البحث، وتعزو الباحثة ذلك إلى ان المدرسين الذين لديهم خبرة أقل من ٥ سنوات أكثر إدراكاً للظروف المحيطة بالعملية التعليمية في ظل جائحة كورونا ومن ثم هم أكثر قدرة على الاهتمام بسبل مواجهتها.

جدول (١٢) تحليل التباين (أنوفا)

المحور	المتغيرات	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الدلالة الإحصائية	التعليق
التكيف مع الملاك الوظيفي وبيئة العمل	ذكر	٢٢	٢.٦٨	٠.١٨	٠.٦٨٣	غير دالة
	أنثى	٢٦	٢.٦٥	٠.٢٦		
المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج (spss v22)						

يتضح من الجدول أعلاه ما يلي:

لا توجد فروق جوهرية بين المبحوثين فيما يتعلق باستجاباتهم نحو المعرفة تكيفهم مع الملاك الوظيفي وبيئة العمل بصورة عامة تبعاً للجنس، حيث تشير قيمة اختبار t ومعنويتها إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠.٠٥) حيث جاءت قيمة ألفا = (٠.٦٨٣) وهي أكبر من (٠.٠٥) وهذا يعني أن الجنس لا يؤثر في التكيف مع الملاك الوظيفي وبيئة العمل، مما يجعلنا نرفض فرضية البحث ونقبل

الفرضية الصفرية التي تؤكد عدم وجود فروق معنوية في محاور الدراسة بين المبحوثين.

٢- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المبحوثين نحو تكيفهم مع الملاك الوظيفي وبيئة العمل تبعاً لمتغير العمر.

للإجابة على هذه الفرضية تم استخدام اختبار أنوفا اتجاه واحد (One Way ANOVA): لأنه يتعامل مع أكثر من مجموعتين.

جدول (١٣) تحليل التباين (أنوفا)

الدالة	مستوى الدلالة (Sig)	قيمة (F) المحسوبة	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
غير دالة	٠.٩٤٨	٠.١١٩	٠.٠٠٧	٣	٠.٠٢٠	بين المجموعات
			٠.٠٥٧	٤٤	٢.٥٢٤	داخل المجموعات
				٤٧	٢.٥٤٤٤	الكلية
المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج (spss v22)						

(٠.٠٥) بين الباحثين. وعليه نقبل الفرضية الصفرية ونرفض فرضية البحث. ٣- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الباحثين نحو تكيفهم مع الملاك الوظيفي وبيئة العمل تبعاً لمتغير سنوات الخبرة. للإجابة على هذه الفرضية تم استخدام اختبار أنوفا اتجاه واحد (One Way ANOVA) : لأنه يتعامل مع أكثر من مجموعتين.

يتضح من الجدول أعلاه ما يلي: لا توجد فروق جوهرية بين الباحثين فيما يتعلق باستجاباتهم نحو التكيف مع الملاك الوظيفي وبيئة العمل تبعاً لأعمار الباحثين، حيث تشير قيمة اختبار t ومعنويتها إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠.٠٥) حيث جاءت قيمة ألفا = (٠.٩٤٨) وهي أكبر من

جدول (١٤) تحليل التباين (أنوفا)

الدالة	مستوى الدلالة (Sig)	قيمة (F) المحسوبة	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
غير دالة	٠.٩٦٥	٠.٠٣٦	٠.٠٠٢	٢	٠.٠٠٤	بين المجموعات
			٠.٥٦	٤٥	٢.٥٤٠	داخل المجموعات
				٤٧	٢.٥٤٤	الكلية
المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج (spss v22)						

التكنولوجية وطريقة أداء العمل. تبعاً للجنس والعمر وسنوات الخبرة) ويمكن اختبار هذه الفرضية من خلال الإجابة على الفرضيات الجزئية المرتبطة بها، وهي:

١- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المبحوثين نحو التكيف مع الوسائل التكنولوجية وطريقة أداء العمل تبعاً لمتغير الجنس.

وللإجابة على هذه الفرضية تم استخدام اختبار " T لعينتين مستقلتين"، وهو اختبار معلمي يصلح لمقارنة متوسطي مجموعتين من البيانات.

يتضح من الجدول أعلاه ما يلي:
لا توجد فروق جوهرية بين المبحوثين فيما يتعلق باستجاباتهم نحو التكيف مع الملاك الوظيفي وبيئة العمل تبعاً لأعمار المبحوثين، حيث تشير قيمة اختبار t ومعنويتها إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠.٠٥) حيث جاءت قيمة ألفا = (٠.٩٦٥) وهي أكبر من (٠.٠٥) بين المبحوثين. وعليه نقبل الفرضية الصفرية ونرفض فرضية البحث.

ثالثاً- الفرضية العامة الثالثة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المبحوثين نحو التكيف مع الوسائل

جدول (١٥) تحليل التباين (أنوفا)

المحور	المتغيرات	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الدلالة الإحصائية	الدلالة الإحصائية
التكيف مع الوسائل التكنولوجية وطريقة أداء العمل	ذكر	٢٢	٢.١٦٢	٠.٥٧٧	٠.٦٢٩	غير دالة
	أنثى	٢٦	٢.٢٤٧	٠.٦٢٢		
المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج (spss v22)						

٢- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الباحثين نحو التكيف مع الوسائل التكنولوجية وطريقة أداء العمل تبعاً لمتغير العمر. للإجابة على هذه الفرضية تم استخدام اختبار أنوفا اتجاه واحد (One Way ANOVA): لأنه يتعامل مع أكثر من مجموعتين.

يتضح من الجدول أعلاه ما يلي: لا توجد فروق جوهرية بين الباحثين فيما يتعلق باستجاباتهم نحو المعرفة بمدى اهتمام إدارة المدرسة بتحقيق التكيف التنظيمي تبعاً الجنس، حيث تشير قيمة اختبار t ومعنويتها إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠.٠٥) حيث جاءت قيمة ألفا = (٠.٦٢٩) وهي أكبر من (٠.٠٥) بين الباحثين. وبذلك نقبل الفرضية الصفرية ونرفض فرضية البحث.

جدول (١٦) تحليل التباين (أنوفا)

الدالة	مستوى الدلالة (Sig)	قيمة (F) المحسوبة	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
دالة	٠.٠١١	٤.١٥٠	١.٢٣٣	٣	٣.٧٠٠	بين المجموعات
			٠.٢٩٧	٤٤	١٣.٠٧٤	داخل المجموعات
				٤٧	١٦.٧٧٤	الكلي
المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج (spss v22)						

التكنولوجية الحديثة، فالمدرسين المعينين بالمهنة التعليمية الجدد هم من فئة الشباب الذين يعملون على تطوير مهنة التعليم ويميلون لاستخدام الوسائل التكنولوجية بشكل أكبر.

٣- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الباحثين نحو التكيف مع الوسائل التكنولوجية وطريقة أداء العمل تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.

للإجابة على هذه الفرضية تم استخدام اختبار أنوفا اتجاه واحد (One Way ANOVA) : لأنه يتعامل مع أكثر من مجموعتين.

يتضح من الجدول أعلاه ما يلي: توجد فروق جوهرية بين الباحثين فيما يتعلق باستجاباتهم نحو التكيف مع الملاك الوظيفي وبيئة العمل تبعاً لأعمار الباحثين، حيث تشير قيمة اختبار t ومعنويتها إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠.٠٥) حيث جاءت قيمة ألفا = (٠.٠١١) وهي أصغر من (٠.٠٥) بين الباحثين. وهذه الفروق لصالح الباحثين الذين تقع أعمارهم ضمن الفئة العمرية (٢٤ - ٢٨) حيث لديهم متوسط حسابي أكبر، وعليه نقبل فرضية البحث ونرفض الفرضية الصفرية. فالعمر إذن له علاقة بمدى تكيف الباحثين مع الوسائل

جدول (١٧) تحليل التباين (أنوفا)

الدالة	مستوى الدالة (Sig)	قيمة (F) المحسوبة	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
دالة	٠.٠٠٠٠	٣٠.٨١٩	٤.٨٤٨	٢	٩.٦٩٦	بين المجموعات
			٠.١٥٧	٤٥	٧.٠٧٨	داخل المجموعات
				٤٧	١٦.٧٧٤	الكلية
المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج (spss v22)						

في تطوير أداء العمل الذي يرتقي لمستوى الأزمة التعليمية.

أهم نتائج البحث:

في ضوء ما تقدم من عرض يمكننا أن نحدد أهم النتائج التي تمخض عنها البحث على النحو الآتي:

١- للتكيف التنظيمي في المؤسسة دورٌ كبيرٌ في مواجهة أزمة التعليم الإلكتروني.

٢- أثبتت النتائج إلى أنَّ المبحوثين دائماً مستعدون للانضمام إلى الورش التي تقيمها المدرسة للاستفادة من التجارب والخبرات في مجال إدارة الأزمات.

٣- وثبَّين إنَّ إدارة المدرسة تعمل على توجيه التدريسيين وإرشادهم إلى عملهم وحدود مسؤولياتهم وأدوارهم في المدرسة.

يتضح من الجدول أعلاه ما يلي:

توجد فروق جوهرية بين المبحوثين فيما يتعلق باستجاباتهم نحو التكيف مع التكنولوجيا وطريقة أداء العمل تبعاً لسنوات الخبرة، حيث تشير قيمة اختبار t ومعنويتها إلى وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠٥) حيث جاءت قيمة ألفا = (٠.٠٠٠٠) وهي أصغر من (٠.٠٥) بين المبحوثين. وهذه الفروق لصالح المبحوثين الذين لديهم سنوات خبرة (أقل من ٥ سنوات) حيث لديهم متوسط حسابي أكبر، وعليه نقبل فرضية البحث ونرفض الفرضية الصفرية. ويعزو الباحث ذلك إلى إنَّ المدرسين الذين لديهم خبرة أقل من ٥ سنوات أكثر ميلاً للتكيف مع الوسائل التكنولوجية الحديثة ويرون لها أهمية كبيرة

التي توضح الية استخدام نظام التعليم الإلكتروني للمدرسين أثناء أزمة كورونا.

٩- تبين إنَّ معظم التدريسيين لا يرون إنَّ التعليم عبر الانترنت انساب في تحقيق الاهداف المعرفية والمهارية والوجدانية الخاصة بالمادة العلمية.

١٠- أشار معظم المبحوثين إلى عدم توفر الأجهزة وشبكة الإنترنت والسرعة المطلوبة للتعامل مع تحدي التعليم الإلكتروني.

التوصيات:

١- ضرورة إلمام العاملين في المؤسسة التعليمية وعلى مختلف مناصبهم التدريسية والإدارية بمفهوم التكيف التنظيمي وأبعاده ولاسيما في أوقات الأزمات.

٢- ضرورة إلمام العاملين في المؤسسة التعليمية بمفهوم الأزمة والأزمة التعليمية ومتطلبات مواجهتها.

٣- ضرورة زج العاملين في المؤسسة التعليمية بالدورات التدريبية التي تساعدهم في الإلمام بثقافة التكيف التنظيمي وكيفية تعزيزها لديهم وتوظيفها في عملهم إبان الأزمات.

٤- من الضروري أن تهتم المؤسسة التعليمية بالأفراد العاملين فيها والوقوف على احتياجاتهم اللازمة في العمل ومعرفة الأفكار الجديدة التي يحملوها لخدمة المؤسسة والتعامل معها باحترام وتقدير.

وتبين وجود دليل إرشادي تعريفى بأهداف المدرسة وقوانينها وأنظمتها.

٤- تبين إن إدارة المدرسة دائماً تقيم لقاءات دورية لعرض الاحتياجات الخاصة بالمعلمين والعمل على تلبيتها والاستماع إلى مشكلاتهم في العمل في ظل أزمة كورونا.

٥- أشارت النتائج إلى تمتع التدريسيين بعلاقات جيدة مع الطلبة وزملاء العمل وإدارة المدرسة ويتيح فرص التعاون بين التدريسيين الجدد والقدامى ويسود مناخ عمل قائم على العلاقات الإنسانية مما يكون له أفضل الأثر على مواجهة الأزمة التعليمية بسبب كورونا.

٦- أشارت النتائج إلى أنَّ معظم التدريسيين يشعرون بأنهم أقل خبرة في استخدام التكنولوجيا والتطبيقات مقارنة بطلبتهم، وإنَّ كثيرٌ منهم ليس لديهم الخبرة والمهارات الكافية والمناسبة لاستخدام الحاسوب والانترنت.

٧- أشارت النتائج إلى أنَّ معظم التدريسيين ليس لديهم القدرة على استخدام الوسائل التفاعلية المناسبة لأهداف العملية التعليمية في ظروف أزمة كورونا. ومن ثمَّ ليس لديهم القدرة على تغطية أنماط التعلم المختلفة السمعية والبصرية والحركية عن طريق المحاضرات الإلكترونية.

٨- أشارت النتائج إلى إنَّ إدارة المدرسة توفر الدورات الإلكترونية الإرشادية التدريبية

رنيم سمير اليوسفي. (٢٠١٥). تصور مقترح لإدارة الازمات في مدارس التعليم الثانوي العام في الجمهورية العربية السورية في ضوء بعض التجارب العالمية ، اطروحة دكتوراه. سوريا: جامعة دمشق، كلية التربية.

سامح أحمد زكي الحفني. (٢٠١٧). إدارة الازمات. مجلة البحوث المالية والتجارية، العدد ٢، صفحة ٤.

سلوى عبد الله الشمري. (٢٠١٥). مستوى استخدام السلطة وأثرها في التكيف التنظيمي، رسالة ماجستير. السعودية: جامعة أم القرى.

سولاف عز الدين الدلوي، و (أخرون). (٢٠٢٠). دور التكيف التنظيمي في تحقيق جودة التعليم العالي، (دراسة حالة في جامعة السليمانية). المجلة العلمية لجامعة جيهان، مجلد ٤، العدد ١، صفحة ٢٠٧.

عبد القادر عنكوشي. (٢٠٠٤ - ٢٠٠٥). التنظيم في مؤسسات الادارة المحلية (دراسة ميدانية ببلدية العفرون، رسالة ماجستير. الجزائر: جامعة الجزائر- كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

عبد الله عبد العزيز الموسى. (بلا تاريخ). التعليم الإلكتروني مفهومه...خصائصه...فوائده...عوائقه..ورقة عمل مقدمة إلى ندوة مدرسة المستقبل في الفترة ١٦-١٧/٨/١٤٢٣هـ جامعة الملك سعود. تاريخ الاسترداد ٩ ١٠، ٢٠٢١، من

٢- ضرورة أن توفر المؤسسة التعليمية الأجهزة التكنولوجية المتطورة والبرامج الجديدة وتدريب العاملين فيها على توظيفها لمواجهة الازمات التي يمكن أن تواجهها.

المراجع:

أكثم عبد المجيد الصرايرة. (٢٠٠٩). مصادر قوة المديرين ودورها في تعزيز التكيف التنظيمي، دراسة تطبيقية على العمداء ورؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية الخاصة، مجلة المحاسبة والإدارة والتأمين، العدد ٧٣، السنة ٤٨، صفحة ٥٦٨.

بن عبدالله بن ناصر الشهراني ناصر. (٢٠٠٩). مطالب استخدام التعليم الإلكتروني في تدريس العلوم الطبيعية بالتعليم العالي : من وجهة نظر المختصين، إطروحة دكتوراه. السعودية: جامعة أم القرى، كلية التربية.

حمد جاسم محمد الخزرجي، و عباس سلمان محمد علي. ((٣١ مارس/آذار ٢٠١٨)). التعليم الإلكتروني في العراق و أبعاده القانونية. مجلة مركز بابل للدراسات الإنسانية، المجلد ٨، العدد ١، صفحة ٢٥.

رغد زكي غياض. (٢٠١١). إدارة الازمات في مؤسسات التعليم العالي على ضوء تقنيات وطرائق التدريس. بغداد: المكتبة الوطنية.

الفرونية التعليمية بدولة الكويت من وجهة نظر المعلمين. مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد ١٨٦، ج٣، صفحة ٢٢١.

محمد عبد الحميد. (٢٠٠٦). منظومة التعليم عبر الشبكات. القاهرة: عالم الكتب.

محمود زكي صقر زكي. (٢٠١٠). دراسة تحليلية لتأثير القيادة التحويلية على التكيف التنظيمي في ضوء بعض المتغيرات بالتطبيق على الشركة المصرية. تاريخ الاسترداد ٢٤ ١٠، ٢٠٢١، من

https://jsfc.journals.ekb.eg/article_25481_d3bf332e363a4467cadcd26f8bde9bc4d.pdf

معن الخطيب. (٢٠٢٠). التعليم الإلكتروني في ظل أزمة كورونا وما بعدها بتاريخ ١٤ /٤ /٢٠٢٠. تاريخ الاسترداد ٤ ٦، ٢٠٢١، من

<https://www.aljazeera.net/opinion>.s

<https://islamfin.yoo7.com/t1094-.topic>

عليوة السيد. (٢٠٠٢). إدارة الأزمات والكوارث: مخاطر العولمة والإرهاب الدولي، ط٢. القاهرة: دار الأمين للنشر والتوزيع.

فياض علي عبد الله، و (آخرون). (٢٠٠٩). التعليم الإلكتروني والتعليم التقليدي دراسة تحليلية مقارنة. مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، عدد ١٩، صفحة ٣.

فيصل بغداددي. (بلا تاريخ). دور القيادة في ادارة الازمات في المنظمة، رسالة ماجستير. الجزائر: جامعة المسيلة، كلية الحقوق والعلوم السياسية.

كمال بوقرة. (بلا تاريخ). التغيير التنظيمي كمدخل استراتيجي لتكيف المنظمة مع المحيط. مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، العدد ٢٧، الإصدار ٢٠١٨، صفحة ٣٥.

محمد دخيل الهاجري. (٢٠٢٠). واقع ادارة الازمات بمدارس المرحلة المتوسطة بمنطقة

