



قوائم المحتويات متاحة على المجلات الأكاديمية العراقية

مجلة رؤية للدراسات الاجتماعية

الصفحة الرئيسية للمجلة: [/https://visj.dws.gov.iq](https://visj.dws.gov.iq)



البيئة التنظيمية وعلاقتها بالولاء الوظيفي لدى مدرسي المدارس الثانوية The Organizational Environment and its Relationship to Job Loyalty among Secondary School Teachers

م.د. ميثم صالح محمد الاحبابي/الكلية التربوية المفتوحة / فرع الدجيل الدراسي*

Keywords

Basque Country – ETA –
Franco regime – Human
geography – Basque analysis

Abstract

The current research aims to identify the level of the organizational environment and the level of job loyalty, in addition to identifying statistically significant differences according to the variables of gender and academic specialization. The research sample consisted of (300) male and female teachers working in secondary education. To achieve the research objectives, the researcher was required to prepare scales for the research variables. A scale for the organizational environment and a scale for job loyalty were prepared. The researcher used statistical methods (the t-test for one sample, the t-test for two different samples, Pearson's correlation coefficient, and the chi-squared test). After the two scales acquired psychometric properties, the current research reached the following results

1. There is a high level of organizational environment among middle school teachers.
2. There is no statistically significant difference in the organizational environment according to the gender variable (male-female).
3. There is no statistically significant difference in the organizational environment according to the academic specialization variable (scientific-literary).
4. There is a high level of job loyalty among middle school teachers.
5. There is a statistically significant difference in job loyalty according to the gender variable (male-female), favoring males.
6. There is a statistically significant difference in job loyalty according to the academic specialization variable (scientific-literary), favoring scientific teachers.

* Dr. Maitham Saleh Mohammed Al-Ahbab

معلومات المقال

تاريخ المقال:

الإرسال:

المراجعة:

القبول: 1\6\2026

الكلمات المفتاحية:

اقليم الباسك - اينا - حكم فرانكو - جغرافية

بشرية - تحليل الباسك .

ملخص

يستهدف البحث الحالي التعرف على مستوى البيئة التنظيمية وكذلك مستوى الولاء الوظيفي، إضافة الى التعرف على الفروق الدالة احصائياً وفق متغيري (الجنس والتخصص الدراسي)، تكونت عينة البحث من (٣٠٠) مدرساً ومدرسةً يعملون في التعليم الثانوي، وللوصول الى اهداف البحث تطلب من الباحث اعداد مقاييس لمتغيرات البحث، إذ اعد مقياس للبيئة التنظيمية واعد مقياس للولاء الوظيفي، واستخدم الباحث الوسائل الاحصائية(الاختبار التائي لعينة واحدة، الاختبار التائي لعينتين مختلفتين، معامل ارتباط بيرسون، مربع كاي) ن وبعد اكتساب المقياسين الخصائص السايكومترية، توصل البحث الحالي الى النتائج الاتية:

١- هناك مستوى عالٍ في البيئة التنظيمية لدى مدرسي المرحلة الاعدادية.

٢- عدم وجود فرق دال احصائياً في البيئة التنظيمية وفق متغير الجنس(ذكور - اناث).

٣- عدم وجود فرق دال احصائياً في البيئة التنظيمية وفق متغير التخصص الدراسي(علمي - ادبي).

٤- هناك مستوى عالٍ في الولاء الوظيفي لدى مدرسي المرحلة الاعدادية.

٢- وجود فرق دال احصائياً في الولاء الوظيفي وفق متغير الجنس(ذكور - اناث) ولصالح الذكور.

٣- وجود فرق دال احصائياً في الولاء الوظيفي وفق متغير التخصص الدراسي(علمي - ادبي)

ولصالح العلمي.

١. مشكلة البحث

تواجه المؤسسات التعليمية في ظل التقدم والتطور التكنولوجي، وصراع القيم وغياب الحوار الحضاري، بعض التحديات حيث تسعى جميع المؤسسات التعليمية، في ظل التطور التكنولوجي التي يشهدها عالمنا اليوم، بأن تكون جميع مخرجاتها ذات كفاءة عالية، لذلك تسعى المؤسسات التربوية لخلق بيئة إيجابية تهيئ لظروف ملائمة ومثالية للتفاعل والتواصل الاجتماعي بين افراد المؤسسة الواحدة، بطريقة منظمة ومخططة وموجهة في توفير البيئة التنظيمية التي تعمل على تنمية قدرات الكوادر، لذا تعد البيئة التنظيمية في التعليم الثانوي من المتطلبات الأساسية في توفير الأجواء المناسبة لحل الأزمات التي تواجههم الإدارات المدرسية، وكلما كانت البيئة التنظيمية ناجحة ويوفر التخطيط والبرمجة المناسبة لتهيئة متطلبات بيئة العمل الاجتماعية أسهم بشكل فاعل في تذليل الصعوبات ووضع لها الحلول الناجحة وتهيئة جواً تعليمياً وإنسانياً واجتماعياً للعمل يسهم في تحقيق دافع إنجاز متقدم وعلاقات إنسانية جيدة.

ان ضعف البيئة التنظيمية ينتج عن عدة اسباب وعوامل والتي تؤثر تأثير سلبى على جودة الاداء للعاملين داخل المؤسسة التربوية ومن اهم تلك العوامل والانظمة والتشريعات والسياسات الخاطئة التي تحد من جودة الاداء وتقييد الافراد وابداعاتهم، فضلا عن تؤدي البيئة

التنظيمية الغير جيدة الى ضعف التواصل الاجتماعي بين الافراد داخل المؤسسة مما يجعل من المؤسسة التربوية مؤسسة بائسة وغير قادرة على انتاج مخرجات تربوية جيدة، فضلا عما ذكر فهناك عوامل اخر منها ضعف القيادة التربوية وعدم مواكبة التطور من خلال استخدام التكنولوجيا الحديثة وضعف ثقافة فن الادارة كلها عوامل جعلت من البيئة التنظيمية غير مؤهلة على انتاج مناج تعليمي جيد للطلبة.

ان الولاء الوظيفي باعتباره واحد من مفاهيم العمل الاداري والوظيفي في المؤسسات الحكومية بشكل عام وعنصر هام في المؤسسة التربوية وباعتباره مرجع ارتباطي ذاتي للفرد وعلاقته بالمؤسسة التي ينتمي اليها، أذ يعاني التدريسيون في المؤسسة التربوية من ضعف الولاء الوظيفي للمدرسة وكذلك للشريحة التعليمية الذي هو جزء منها مما يجعله يشعر بعدم الرضا وهذا الضعف في مستوى الولاء له عدة مسببات منها عدم الرضا عن العمل أو الوظيفة وعدم وجود فرصة حقيقة للارتقاء بالسلم الوظيفي مما يضعف طموحه الوظيفي، ان كل هذه الاسباب ادت على ضعف مستوى الولاء الوظيفي لدى التربويون في المؤسسة التربوية مما ترك تراكمات سلبية جمّة منها ضعف المخرجات التعليمية وكذلك حالة من الجمود

والنمطية في اساليب التعليم مما اشعرت المدرس والطالب على حدا سواء بالملل .

لذلك فأن مشكلة البحث الحالي تكمن في توفير بيئة تنظيمية للكوادر التدريسية، ويتطلب منها خلق حالة من التوازن بيه عمله كمدرس وبين مهماتهم كقائد تربوي، لذي يتطلب توفير بيئة تنظيمية مثالية تضم كل متطلبات النجاح والتفوق على ان تكون متوازنة من حيث التوقيتات الدراسية والعمل الوظيفي.

ولذلك يمكن تلخيص مشكلة البحث بالتساؤلات، ما هو مستوى البيئة التنظيمية لدى مدرسي المرحلة الثانوية ؟ وما هو مستوى الواء الوظيفي لديهم وهل هناك علاقة ارتباطية بين البيئة التنظيمية والولاء الوظيفي ؟

٢. أهمية البحث:

البيئة التنظيمية الذي يساهم وبشكل إيجابي أو قد يكون سلبي في تغيير أداء قدرة تلك المؤسسات التعليمية والتربوية، نحو الافضل وبما ينسجم مع معايير الجودة الشاملة لهذه المؤسسات وتقديم أفضل ما يمكن من خلال رفع وتعزيز ولاء العاملين وتحفيزهم عن طريق تطوير بيئة العمل فيها.

ونظراً لما تتميز به المؤسسات الاجتماعية من كونها تنظيم إنساني تقوم على اسس وثيقة الصلة بمخرجاتها الإنتاجية وتهيئة الظروف البيئية المناسبة لتحفيز العاملين، وسد حاجاتهم الإنسانية والاجتماعية والمهنية وبالتالي فالمؤسسة تُسهم في تطوير السلوكيات وتوجيه الحياة الإنسانية باتجاه تحقيق الأهداف المرسومة. (الراحلة، ٢٠١٠: ٢١)

فالمؤسسة الفاعلة لها الأثر الواضح في تنظيم السلوك وتحفيز الالتزام الواعي بالقوانين، كذلك رفع كفاءة وجودة الأداء لدى العاملين، كما انها تعمل على توطيد العلاقات الانسانية لتتحول المؤسسة من مكان العمل الى اسرة متعاونة ومتآزره (عبوي، ٢٠٠٨: ١٦٧)

لذا فأن ارتباط العاملين في بيئة العمل تتأثر بالعديد من المتغيرات التي قد تكون اهمها طبيعة المناخ الذي يرتبط بقيمه وعاداته وتقاليده وفلسفته واتجاهاته، فإذا ما واجه العاملين لمناخ تنظيمي غير سليم في خططه واهدافه وعلاقاته قد يؤدي الى تديني الانتاج ونمو اتجاهات

سلبية نحو العمل وعدم انجازه بشكل صحيح. (اللوزي، ١٩٩٤: ١٤٦)

فالبيئة التنظيمية له دور مهم في حياة المؤسسة التعليمية فهو قوام الشكل الوظيفي وعماده لتحديد آلية عمل التنظيمات داخل المؤسسة، وتنسيق جهود العاملين وتوفير الإطار الذي يتحرك العاملين داخله وتحقيق اهداف المؤسسة. (اللوزي، ٢٠٠٧: ٣٢)

لذا ان للبيئة التنظيمية الدور الكبير في تحقيق الاستقرار والتوازن، اذ انه لم يعد مقصوراً على النواحي الادارية بل يعد حلقة وصل متصلة بالنواحي الفنية والانسانية فهو يجمع ما بين بنية التنظيم وسلوك العاملين داخل المؤسسة ومن هذا المنطلق يجب على الادارة ان تتحرك نحو تطوير مناخ تنظيمي يشجع العاملين نحو مهنتهم ويحدد درجة تقدم العمل ومستواه. (المومني، ٢٠٠٦: ٢٣)

وعليه فأن المؤسسة التعليمية الناجحة هي التي تستطيع ان تعمل على زيادة الولاء والالتزام لدى العاملين، وانتماهم لها، وثقتهم وزيادة رغبتهم في العمل، لان الولاء الوظيفي له خصائص مترابطة تصف العلاقة بين العاملين والمؤسسة، كذلك يمتلك خاصية التأثير على ارادة العاملين، ازاء بقاءه او تركه للعمل في المؤسسة، فضلاً عن كونه الولاء ذا ابعاد متعددة منها الولاء المؤثر والولاء المتواصل، ان تلك الخصائص المرتبطة بالولاء الوظيفي، تركز على عملية ادراكية ذات عوامل مؤثرة في نشوء الولاء، فأن الولاء يؤدي الى القناعة المدركة والواعية لمتطلبات العمل من قبل التدريسيين الذين يعملون ضمن كليات جامعة بغداد، وعلى الأداء بصورة فاعلة. (عبد الباقي، ٢٠٠٣: ٦٣)

لذلك نجد الولاء الوظيفي من العناصر الهامة لقياس مدى توافق العاملين والمؤسسة، اذ كلما ازداد التوافق حققت المؤسسات الكثير من أهدافها وأنجزت العديد من مهامها وساهمت في تحسين أدائها. (الكتبي، ٢٠٠١: ١٥)

ويؤكد (Owens) اهمية وجود مناخ تنظيمي سليم لا يخلق فقط جواً من شعور العاملين بالارتياح، بل يدفعهم الى احترام القوانين والأنظمة وتحمل المسؤولية حيث يزيدهم إيماناً بأهمية هذه الاجراءات في نجاح مؤسساتهم وتحقيق اهدافها المرسومة (Owens, 1995, p:168)

مجموعة من الدعائم التي تمثل المؤسسة التعليمية بالصورة المطلوبة في بيئة ومناخ تنظيمي متطور، ولعل تنفيذ هذه الاهداف في المؤسسات التربوية، تلي متطلبات تطور اداء ومهام هذه المؤسسات وذلك بتوفير بيئة سليمة لتحقيق هذه الأهداف، في ضوء تطورات العصر وتحدياته التي يعيشها المجتمع عامة و قطاع التربية والتعليم خاصة، لذا فأن التعرف على البيئة التنظيمية وعلاقته بالولاء الوظيفي، يوضح لنا الى اي درجة يؤثر على دافعية وتحفيز التدريسيين للإنجاز عملهم وتحسين أدائهم، ولكي يتحقق الولاء لديهم لابد من ان نحدد اطار البيئة التنظيمية التي تحيط بالتدريسيين لتحسين بيئة العمل وتشجيعهم العاملين وحفز الولاء لديهم وهذا ينعكس بصورة ايجابية قوية على عملهم ويدفعهم للإنجاز للأفضل.

ومن هذا المنطلق يمكن للباحث القول بأن البيئة التنظيمية الإيجابية اهمية كبيرة في نجاح العملية الادارية المدارس الثانوية وزيادة ورفع ولاء التدريسيين في المؤسسة التربوية، الامر الذي زاد من أهمية البحث لتعرف العلاقة بين البيئة التنظيمية والولاء الوظيفي .

٣. أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي الى تعرف:

- ١- مستوى البيئة التنظيمية لدى مدرسي المرحلة الثانوية
- ٢- الفروق ذو الدلالة الاحصائية في البيئة التنظيمية وفق متغير الجنس(ذكور — اناث)
- ٣- الفروق ذو الدلالة الاحصائية في البيئة التنظيمية وفق متغير التخصص الدراسي(علمي — ادبي)
- ٤- مستوى الولاء الوظيفي لدى مدرسي المرحلة الثانوية
- ٥- الفروق ذو الدلالة الاحصائية في الولاء الوظيفي وفق متغير الجنس(ذكور — اناث)
- ٦- الفروق ذو الدلالة الاحصائية في الولاء الوظيفي وفق متغير التخصص الدراسي(علمي — ادبي)

٤. حدود البحث:

يتحدد البحث الحالي بالكوادر التعليمية في المدارس الثانوية التابعة للمديرية العامة للتربية في صلاح الدين وللعام الدراسي(٢٠٢٥ - ٢٠٢٦).

تحديد المصطلحات:

البيئة التنظيمية اصطلاحاً:

ان اهمية البيئة التنظيمية تتمثل في دور إدارة الأقسام العلمية لتهيئة بيئة تساعد العاملين في المؤسسة للقيام بواجبهم على احسن ما يرام لتحقيق الاهداف التعليمية والتربوية في المؤسسة، لأن طبيعة بيئة العمل داخل المؤسسة ونوع العلاقات والتفاعلات السائدة بين العاملين حيث تقوم هذه المتغيرات بدور كبير في نجاح وتحقيق الاهداف التي تصبو اليها المؤسسة(احمد، ١٩٨٨: ١٦٧)

وقد اشارت عدد من الدراسات منها دراسة (chang,1991) ان للبيئة التنظيمية السليم اهمية في خلق علاقات انسانية وطيدة بين العاملين في المؤسسة، وهذه العلاقة بطبيعة الحال ستؤثر على أداء العاملين ورضاهم عن العمل في المؤسسة(chang,1991,p:482).

إذاً فأن البيئة التنظيمية بتأثيره وفاعليته مبعث للكثير من الظواهر الثقافية البارزة فهو يقدم نفسه للملاحظة المباشرة والقياس وهو مظهر من مظاهر الثقافة.(Lysons,1990,p:117)

ويذكر(اللوزي، ١٩٩٩) ان المعنويات المرتفعة لدى العاملين في أي مؤسسة تؤدي الى زيادة درجة الولاء الوظيفي، عكس الروح المعنوية المنخفضة نتيجة القصور في الخطط المعمول بها في بيئة عمل المؤسسة التي يترتب عليها تدني الولاء الوظيفي (اللوزي، ١٩٩٩: ١٣٢).

والولاء الوظيفي على درجة كبيرة من الاهمية يكون مرتبطاً بالمؤسسة او بالتنظيم القائم ولكن حدوث التغييرات من تحفيز وبيئة عمل مختلفة او تغيير في الادارات او القانون او التقليل من المميزات التي كان يحصل عليها الموظف، فأن كله قد يرفع من درجة الاستياء الوظيفي ويقلل نسبة الولاء او قد ينعدم فيها (رشيد، ٢٠٠٤: ٨). وبذلك تظهر اهمية البيئة التنظيمية من خلال تأثيره على العاملين وتحفيزهم، لأنه يتعلق بحاجة المؤسسة وحاجات العاملين وهي حاجات مشتركة مع بعضها، ويجب النظر الى العاملين بأنهم موارد بشرية لهم حاجاتهم ومشاعرهم و رغبتهم الدائمة لتحسين ادائهم وتلبية متطلبات حياتهم المعيشية وتأمين استمرارهم وحثهم على المشاركة باتخاذ القرارات من خلال رفع الولاء الوظيفي لديهم، وتحقيق اهداف المؤسسة (fouts,2004,p:32).

تكمن اهمية البحث الحالي في معرفة أهمية العلاقة بين البيئة التنظيمية الولاء الوظيفي لدى الكوادر التعليمية، ان الاعتماد على

عرفها(درة،١٩٨٥)

بأنها" مجموعة الأفكار والمشاعر العامة التي يحملها ويشترك فيها افراد يعملون في تنظيم ما وتمثل تلك الافكار والمشاعر ذات المعاني استخلصوا من حوادث وظروف وممارسات معينة وقعت لهم ومرت عليهم في حياتهم اليومية.(درة،١٩٨٥: ١٨٨)

عرفها(العميان، ٢٠٠٥)

بأنها" البيئة الاجتماعية أو النظام الاجتماعي الكلي لمجموعة العاملين في التنظيم الواحد، وهذا يعني الثقافة والقيم والعادات والتقاليد والانماط السلوكية والمعتقدات الاجتماعية وطرق العمل المختلفة التي تؤثر على الفعاليات والانشطة الإنسانية والاقتصادية داخل المؤسسة.(العميان، ٢٠٠٥: ٣٥٤)

التعريف النظري للبيئة التنظيمية: بأنها وحدة اجتماعية تتكون من مجموعة الأفراد الذين يعملون معاً لتحقيق مجموعة الأهداف المنشودة بعلاقات اجتماعية داخل المؤسسة الواحدة من اجل تحقيق الأهداف.

التعريف الاجرائي: مجموع الدرجات التي يحصل عليها التدريسيين (عينة البحث) وتمثل بدرجة استحابتهم على مقياس البيئة التنظيمية الذي اعده الباحث

الولاء الوظيفي اصطلاحاً:

عرفها(Buchanan,1974)

بأنه"ارتباط الفرد القوي والفعال بأهداف المنظمة وقيمها، بغض النظر عن القيم المادية المتحققة له منها"(Buchanan,1974,p:546)

عرفها(الفهداوي والقطاونة، ٢٠٠٤)

بأنه" اقتران فعال بين الفرد والمؤسسة بحيث يُبدي الموظفون الموالون للمؤسسة رغبتهم في خدمتها بشكل اكبر بغض النظر عن المردود المادي.(الفهداوي والقطاونة، ٢٠٠٤: ١٧)

التعريف النظري: تبني الباحث تعريف الفهداوي

التعريف الاجرائي للولاء الوظيفي: مجموع الدرجات التي يحصل عليها التدريسيين (عينة البحث) وفقاً لمقياس الولاء الوظيفي الذي أعدته الباحث

٥.الفصل الثاني/ الاطار النظري والدراسات السابقة.

مفهوم البيئة التنظيمية:

يُعد البيئة التنظيمية من الموضوعات الحديثة التي انتشرت في الدراسات الادارية منذ النصف الثاني من القرن العشرين، ونظراً لوجود بعض الاختلافات المفاهيمية في هذا المجال، ظهرت العديد من المصطلحات للتعبير عن البيئة التنظيمية مثل بيئة التنظيم (او المؤسسة) او البيئة التنظيمية او المناخ الاداري او المناخ المؤسسي او المناخ السيكلوجي، ورغم وجود هذه الاختلافات بين هذه المصطلحات الا انها تتسم بالترابط والتداخل والاهتمام المشترك بالظروف المتعلقة بالمؤسسات ومحيطها الداخلي والخارجي وتأثير هذه الظروف على السلوك الوظيفي وسلوك الفرد والجماعة.(العواملة، ١٩٩٤: ٢٤١)

حيث يُعبر البيئة التنظيمية عن شخصية المؤسسة، ويشير الى كافة الظروف الداخلية والخارجية التي تحيط بالموظف او التدريسي في اثناء عمله، والتي تؤثر في سلوكه وتشكل اتجاهاته نحو عمله، ونحو المؤسسة نفسها . كما تُحدد مستوى رضاه ومستوى ادائه. (فليه وعبد المجيد، ٢٠٠٥: ٣٠٢)

ومن وجهة نظر لا فوليت(1975, Lafollette)، فإن البيئة التنظيمية هو ذلك الاثر المركب الذي يتألف من عدة قوى داخل المؤسسة، وان معرفة هذا المناخ تجعل الادارة قادرة على تسخير تلك القوى، نحو انجاز غايات المؤسسة واطاحة احتياطي هائل من الطاقة والدافعية للعمل، حيث ان تحليل البيئة التنظيمية يساعد في زيادة طاقة العاملين(السعود، ٢٠٠٩: ٢٥٥)

مفهوم الولاء التنظيمي:

يُعتبر مفهوم الولاء مفهوماً قديماً تطرق اليه الفلاسفة وعلماء الاجتماع والسلوك حيث حاولوا إعطاء التفسيرات القائمة على ان الإنسان كائن اجتماعي يعيش مع افراد في بيئة اجتماعية منظمة تتطلب الحياة فيها التعاون والانتماء والاخلاص للوصول الى الغايات والاهداف، وقد اشار الباحثون في مجال العلوم الاجتماعية الى ان الولاء الوظيفي هو امتداد للولاء الاجتماعي المتمثل في مشاعر الافراد(العاملين) وولائهم وانتمائهم للمجتمع الذي يعيشون فيه(الجوهري، ١٩٨٣، ٢٥٩-٢٦٧)

حيث يعيش الافراد(العاملون) في مجتمعات يتعرضون فيها الى مواقف تساهم في تشكيل اتجاهاتهم وانماط سلوكهم، فإذا تكونت لدى العاملون مشاعر سلبية، فأهم سيعيشون في بيئة عمل يغلب

(القدرة القيادية لرؤساء الاقسام وعلاقتها بالولاء الوظيفي لدى تدريسيي الجامعة المستنصرية).

هدفت الدراسة: التعرف على مستوى القدرة القيادية لرؤساء الاقسام في الجامعة المستنصرية من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية، والعلاقة بين القدرة القيادية لرؤساء الاقسام بالولاء الوظيفي لتدريسيي الجامعة المستنصرية، والفروق ذات الدلالة الاحصائية للقدرة القيادية من وجهة نظر التدريسيين تبعا لكل متغير(الشهادة، التخصص، الجنس)، تكون مجتمع الدراسة: من اعضاء هيئة التدريس البالغ عددهم (٢٢٩٢) تدريسياً، وتم اختيار عينة مكونة من (٣٧٠) تدريسياً، اختيرت بالطريقة العشوائية من مجتمع البحث، اعتمدت الدراسة الاستبانة كأداة: حيث تبنت الباحثة مقياس القدرة القيادية، وقامت ببناء اداة الولاء الوظيفي واستخدمت الباحثة المعالجات الاحصائية المناسبة لتحقيق اهداف البحث من خلال الحقيبة الاحصائية (SPSS)

توصلت الدراسة الى النتائج الاتية:

اظهرت بأن رؤساء الاقسام لديهم القدرة القيادية وفي جميع المجالات اذ جاء مجال الاتصال بالترتيب الاول اي ان رئيس القسم قادر على نقل الافكار باختيار الكلمات والوسائل المناسبة التي توصل الى الفكرة المطلوبة، اظهرت النتائج ان اعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة المستنصرية لديهم ولاء لجامعتهم يعود وذلك لاستعدادهم لبذل الجهد لصالح الجامعة ورغبتهم بالبقاء بالجامعة وقبولهم بأهدافها وقيمها، اظهرت النتائج ان هناك علاقة دالة بين القدرة القيادية لرؤساء الاقسام والولاء الوظيفي لتدريسيي الجامعة المستنصرية

٦. الفصل الثالث: منهجية البحث واجراءاته:

منهجية البحث واجراءاته .

يقدم في هذا الفصل عرضاً تفصيلياً للمنهج المعتمد في البحث الحالي، والاجراءات التي اعتمدت من اجل التحقق من الاهداف الخاصة بهذا البحث، ومن اجل ذلك تطلب تحديد مجتمع البحث واختيار العينة المثلثة له، واعداد الادوات وتطبيقها، ثم استخدام الوسائل الاحصائية الملائمة لذلك وتحليل البيانات ومعالجتها وعلى النحو الاتي:

اولاً: منهج البحث .

عليها طابع الصراع والتوتر الوظيفي الذي سوف يؤدي الى نتيجة حتمية، تمثل تدني وانخفاض مستوى الولاء والالتزام الوظيفي، اما اذا كانت مشاعرهم ايجابية نتيجة لوجود مناخ تنظيمي سليم فأن ذلك سيثجع وينمي عامل الولاء والالتزام الوظيفي لديهم، ومن ثم ترتفع انتاجيتهم وبالتالي تستطيع المؤسسة المحافظة على بقائها واستمرارها وتحقيق اهدافها(اللوزي، ٢٠٠٣، ١١٨)

وقد اختلف الباحثين والكتاب على تسمية الولاء، فمنهم من اطلق عليه الولاء، ومنهم من يطلق عليه الالتزام الوظيفي، واتفقوا معظم الباحثين على المعنى العام للولاء بأنه "حالة توحد العامل مع المنظمة او(المؤسسة) التي يعمل فيها، ومع اهدافها ورغبته بالمحافظة على عضويته فيها(العطية، ٢٠٠٣، ١٠٣)

دراسات السابقة:

دراسة تناولت البيئة التنظيمية.

١-دراسة(الحمداني، ١٩٩٧).

(تقويم البيئة التنظيمية في الجامعة المستنصرية من وجهة نظر التدريسيين)

هدفت الدراسة: التعرف على طبيعة البيئة التنظيمية السائد في الجامعة المستنصرية من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية.

تكون مجتمع الدراسة: من اعضاء هيئة التدريس البالغ عددهم (٧١٥) تدريسيي وتدرسية، وتم اختيار عينة مكونة من(٢١٥) عضو هيئة تدريس بنسبة قدرها (٣٠%) من مجتمع البحث.

اعتمد الباحث الاستبانة كأداة لبحثها: حيث قامت ببناء استبيان استطلاعي وآخر مغلق حيث بلغ عدد الفقرات (٤٧) فقرة موزعين على خمسة مجالات واستخدمت المعالجات الاحصائية المناسبة لتحقيق اهداف البحث خلال الحقيبة الاحصائية (SPSS).

توصلت الدراسة الى النتائج الاتية:

ان الذكور اكثر معاناة من الاناث للظروف والاجور التي لا تعمل على تحقيق الاهداف التربوية والجامعية، ووجود ضعف للبيئة التنظيمية في مجال القيادة الادارية، اضافة الى معاناة اعضاء الهيئة التدريسية من ضعف وقلة مشاركتهم في المؤتمرات العربية والعالمية وضعف اشراكهم في اتخاذ القرار.

دراسة تناولت الولاء الوظيفي

١- دراسة (العاني، ٢٠١٣)

أقسام التربية	عدد المدارس	التخصصات الادبية		التخصصات العلمية	
		الذكور	الإناث	الذكور	الإناث
الضلوعية	٤٨	٣١١	١٦٩	٢٠٣	٢٢١
بند	٦٤	٤٩٨	٤١٣	٣٤٤	٢٩٨
الاسحقافي	٢٧	٢٧٧	١٠٢	١١٢	٩٧
الدجيل	٥٣	٤٥٧	٤٤٨	١١٩	٩٥
تكرت	٦٤	٤٦٧	٣٩٨	٣٧٥	٣١٩
سامراء	٥٥	٣٧٧	٣٨١	٢٨١	٢٣٧
بيجي	٣٣	٣١٣	٢٧٣	١٩٥	١٢٦
الشرقاظ	٤٤	٤٢٨	٣٥١	٢٧٤	٢٦١
طوزخورماتو	٣٩	٣٨٥	٣٢٦	١٦٩	١٥٣
يثرپ	٥٤	٤١٢	٣٩٨	١٩٦	١٧٨
المجموع	٤٨١	٣٩٢٥	٣٣١٣	٢٢٦٨	١٩٨٥

ثالثاً: عينة البحث .

إنّ عينة البحث هي جزء من مجتمع الدراسة الذي وقع الاختيار عليه وبصورة عشوائية، ليتمكن الباحث من تعميم نتائجه، ويختارها لغرض اجراء دراسته عليها وفق قواعد خاصة لكي تمثل المجتمع تمثيلاً صحيحاً (عريفج واخرون، ١٩٩٩: ١٠٨).

إذ قام الباحث باختيار العينة بالطريقة العشوائية ذات التوزيع المناسب، والتي تمثل صفات المجتمع المختارة منه، وقد بلغ عدد افراد عينة البحث (٣٠٠) مدرس ومدرسة، وهم يمثلون (٣,٩%) من مجتمع البحث، إذ تم أخذ العينة من المدارس الثانوية والاعدادية تم اختيارهم حسب متغيري (الجنس — التخصص الدراسي) حسب النسبة المئوية لهم في مجتمع البحث وكما في الجدول الاتي .

جدول (٢)

جدول توزيع افراد عينة البحث حسب متغيري (الجنس — التخصص الدراسي)

الاقسام	التخصصات العلمية	التخصصات الادبية	المجموع
الذكور	٦١	١٠٣	١٦٤
إناث	٥٢	٨٤	١٣٦
المجموع	١١٣	١٨٧	٣٠٠

رابعاً: اداتا البحث .

- ١- الاداة الاولى: مقياس البيئة التنظيمية: من اعداد الباحث.
 - ٢- الاداة الثانية: مقياس الولاء الوظيفي: من اعداد الباحث .
- الاداة الاولى: مقياس البيئة التنظيمية

اعتمد الباحث على المنهج الوصفي الارتباطي للوصول إلى أهداف البحث في التعرف على متغيرات البحث وطبيعة العلاقة بينهما، ويتعدى هذا المنهج الوصف للظاهرة إذ يحلل ويفسر ويقارن ويعلل النتائج المستخرجة ويخرج الباحث بتنبؤات، اضافة إلى ذلك يشخص بصورة علمية الظاهرة المدروسة بقدر ما يوفره من ادوات موضوعية والتعبير عن هذا التشخيص برموز رياضية ولغوية متقنة (الزوبعي، الغنام، ١٩٨١: ٥١—).

ثانياً: - مجتمع البحث

يقصد بالمجتمع بانه المجموعة الكلية ذات العناصر التي يسعى الباحث إلى ان يعمم عليها النتائج ذات العلاقة بالمشكلة (عودة، ٢٠٠٠: ١٥٩) . ويتكون مجتمع البحث الحالي من المدرسين والمدرسات العاملين في المدارس الثانوية والتابعة للمديرية العامة للتربية في صلاح الدين للجنسين (الذكور — الاناث) والتخصصين (العلمي — الادبي) اذ بلغ عددهم (١١٤٩١) * مدرساً ومدرسة، إذ كان عدد الذكور (٦١٩٣) مدرس منهم التخصص العلمي (٢٢٦٨) مدرس اما التخصص الادبي (٣٩٢٥) مدرس، اما عدد الاناث الكلي فكان عددهن (٥٢٩٨) مدرسة منهن التخصص العلمي (١٩٨٥) مدرسة والتخصص الانساني (٣٣١٣) مدرسة، وهذه الاعداد من المدرسين والمدرسات موزعين على المدارس الثانوية المنتشرة في اقضية محافظة صلاح الدين، و جدول (١) يوضح ذلك

جدول (١)

مجتمع البحث موزع حسب الجنس (ذكور_ اناث) والتخصص (علمي _ ادبي)

١	العلاقات الاجتماعية	١٠
٢	نقل الآراء والتعليمات	١٠
٣	تحقيق الاهداف	١٠
المجموع		٣٠

د - اعداد تعليمات المقياس .

يشير (فرج ١٩٨٠) إلى ضرورة التحقق من مدى فهم افراد العينة لفقرات المقياس (فرج، ١٩٨٠: ١٦٠)، وأعد الباحث التعليمات التي توضح كيفية الاجابة على فقرات المقياس، وذلك بوضع علامة (√) امام الفقرات التي وقع الاختيار عليها، وتحت البديل الذي يمثل اجابة الفرد على المقياس ذات التدرج الخماسي، والبدايل هي (موافق بشدة، موافق، موافق إلى حد ما، غير موافق، غير موافق بشدة)، اضافة إلى ذلك ضمت ورقة التعليمات معلومات عامة (التخصص الدراسي، الجنس)، مع عدم ذكر اسم المفحوص .

د - الصدق الظاهري لمقياس البيئة التنظيمية .

يمثل الصدق واحدا من الخصائص الضرورية والاساسية للاختبار ويعد خطوة مهمة واساسية لا بد من توفرها والتحري عنها قبل تطبيق الاداة او استخدامها وان الاختبار الصادق هو ذلك الاختبار القادر على قياس الظاهرة التي هي قيد البحث والدراسة . (الزويبي، ١٩٨١: ٣٩)

قام الباحث بعرض المقياس على مجموعة من المحكمين من ذوي الخبرة العالية في مجال علم النفس والتربية، وذلك بهدف الاخذ بملاحظاتهم ومقترحاتهم، والوقوف على مدى ملائمة عبارات المقياس، اذ عرض المقياس على خبير لغوي لمعرفة جودة المقياس من حيث الصياغة اللغوية، وقد اعتمد الباحث الفقرات التي اتفق عليها (٨٠%) فاكثر من المحكمين صورته الاولية ملحق.

وبعد جمع آراء الخبراء والمحكمين وتحليلها باستخدام مربع كاي لعينة واحدة (البياتي، ٢٩٤: ١٩٧٧) دالة الفروق بين آراء المحكمين من حيث الموافقة على صحة فقرات المقياس او عدم صحتها، واستخراج النسبة المئوية لآراء الخبراء الموافقين والمعارضين، وعرض الدلالات الاحصائية لصلاحية الفقرات .

جدول (٤)

بعد اطلاع الباحث على العديد الدراسات التربوية والنفسية ومراجعة الدراسات السابقة والمقاييس ذات الصلة بالمتغير الحالي (البيئة التنظيمية)، وتفحص المقاييس بشكل دقيق والتعرف على الاليات التي بُنيت بها تلك المقاييس للخروج بمقياس جديد يلائم البيئة العراقية، وبعد الاطلاع على المقاييس التي تم استخدامها لقياس البيئة التنظيمية ومنها مقياس (الحمادي، ١٩٩٨) واستشارة الاساتذة والمختصين في مجال علم النفس والتربية ، وجد الباحث ضرورة اعداد اداة لقياس البيئة التنظيمية، بما يلائم طبيعة وخصائص مجتمع البحث الحالي، وتوفير الخصائص السايكومترية للأداة من صدق وثبات وقدرة تمييزية، إذ قام الباحث القيام بإعداد اداة قياس، وتبعاً للخطوات التالية:

خطوات إعداد الاداة الاولى (البيئة التنظيمية) .

١- تحديد مفهوم البيئة التنظيمية.

بعد اطلاع الباحث على التعريفات للباحثين عرف الباحث البيئة التنظيمية بأنها وحدة اجتماعية تتكون من مجموعة الأفراد الذين يعملون معاً لتحقيق مجموعة الأهداف المنشودة بعلاقات اجتماعية داخل المؤسسة الواحدة من اجل تحقيق الأهداف.

ب - تحديد مجالات المقياس .

لغرض إعداد مجالات المقياس التي تغطي قياس متغير البيئة التنظيمية، ووفق ما يعكسه الاطار النظري والتعريف النظري والاجرائي المعد من قبل الباحث، وبعد الاطلاع على الدراسات والبحوث والمقابلات التي اجريت مع اصحاب الشأن والاخذ بالاستشارة المقدمة من قبلهم ، حددت ثلاثة مجالات وهي:

١- العلاقات الاجتماعية.

٢- نقل الآراء والتعليمات.

٣- تحقيق الاهداف.

ج - صياغة فقرات المقياس . بعد ان حددت المجالات والاسس التي تصاغ به فقرات المقياس، اعدّ الباحث فقرات لكل مجال من المجالات، وبناءً على ذلك اعد (٣٠) فقرة بصيغتها الاولية، موزعة على مجالات المقياس الثلاثة كما في الجدول (٣) الاتي:

جدول (٣)

الصيغة الاولية لعدد مجالات المقياس وعدد الفقرات لكل مجال

ت	اسم المجال	عدد الفقرات
---	------------	-------------

اراء الخبراء والمحكمين حول صلاحية فقرات مقياس البيئة التنظيمية مع النسب المتوية وقيم مربع كاي المحسوبة

ت	المجالات	رقم الفقرة في المقياس	عدد الفقرات	الموافقين		المعارضين		قيمة كا	مستوى الدلالة
				العدد	%	العدد	%		
١	العلاقات الاجتماعية	٣,٦,٨,٥,٤,٢,٠,١	٧	٢٠	%١٠٠	٠	٠	٢٠	دالة
				١٦	%٨٠	٤	%٢٠	٧,٢	دالة
٢	نقل الآراء والتعليقات	١,٣,٤,٥,٦,٨,٩	٧	١٩	%٩٥	١	٥	١٦,٢	دالة
				١٥	%٧٥	٥	%٢٥	٥,٠	دالة
٣	تحقيق الاهداف	٥,٦,٤,٢,٣,١,١,٠	٩	٢٠	%١٠٠	٠	٠	٢٠	دالة
				٣	%١٥	١٧	%٨٥	٩,٨	دالة بصالح الراضين

واستنادا لما جاءت به النتائج تم اجراء الاتي:

١- تم الابقاء على (٢٩) فقرة، وعلل الباحث السبب إلى الاتفاق الذي اجمع عليه الخبراء وتراوح بين (٨٠% - ١٠٠%) توزعت على المجالات الثلاثة.

٢- تم حذف الفقرة التي تحمل التسلسل (٩) من المجال الثالث. **طريقة التصحيح (مقياس البيئة التنظيمية).**

تمت الاجابة على كل فقرة من فقرات مقياس البيئة التنظيمية تبعا لمفاتيح التصحيح الحماسية لكل واحدة من الاجابات حسب مقياس ليكرت الخماسي (موافق بشدة، موافق، موافق إلى حد ما، غير موافق، غير موافق بشدة) وتُعطى للاجابات الدرجات حسب تسلسلها السابق (١،٢،٣،٤،٥) عندما تكون الفقرات سلبية، وتعطي الدرجات(٥،٤،٣،٢،١) عندما تكون الفقرات ايجابية. **هـ - التحليل الاحصائي.**

من الاجراءات المتبعة في إعداد المقياس الجيد هو استخراج القوة التمييزية لفقرات المقياس والمقصود بهذه العملية هو التعرف على قدرة الفقرة في التمييز بين الافراد الذين يحصلون على درجات عالية واولئك الذين يحصلون على درجات منخفضة على المقياس نفسه . (Eble,1972:P.339)

أولاً - اسلوب المجموعتين المتطرفتين .

من اجل التأكد من صدق مقياس البيئة التنظيمية تم اجراء الصدق التمييزي الذي يُعرف انه مفهوم كمي واحصائي يعبر عنه بلغة العدد عن درجة الحساسية ومدى قدرة الفقرة على التمييز بين الافراد في جانب معين من الصفة المراد قياسها، ويقينا ان القدرة التمييزية للفقرات تتصل مباشرة بصدق تلك الفقرات والنجاح في قياس ما تم وضعته للقياس، وذلك عن طريق المقارنة بين الفئات المتطرفة للمقياس نفسه . (ميخائيل، ٢٠٠٦: ١١٥)

وقد استخدم الباحث في احتساب القوة التمييزية اسلوب المجموعتين المتطرفتين ووفقا للخطوات الاتية:

١- اختيار عينة تمميرية من مدرسين ومدرسات والبالغ عددهم (٢٠٠) مدرس ومدرسة.

٢- طبق المقياس بصورته الاولية على افراد العينة وذلك لتحديد الدرجة الكلية الدرجة الكلية التي يحصل عليها المفحوص .

٣- جمعت استمارات افراد العينة وتصحيحها وترتيبها ترتيبا تنازليا حسب مجموعة الدرجة التي حصل عليها المفحوص في المقياس .

٤- اخذت نسبة (٢٧%) من المجموعة العليا اي بواقع (٥٤) مدرسا، وبنفس الاجراء تم اخذ (٢٧%) من المجموعة الدنيا بواقع (٥٤) مدرسا وبدرجة حرية (١٠٦).

٥- طبق الاختبار التائي (T-Test) لعينتين مستقلتين من اجل اختبار دالة الفروق بين متوسط درجات المجموعتين العليا والدنيا لكل فقرات المقياس .

جدول (٥)

القيمة التمييزية لفقرات مقياس البيئة التنظيمية*

رقم الفقرة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة الثانية المحسوبة	الدلالة
	متوسط الحسابي	الانحراف المعياري	متوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
١	٤,٠٩	٠,٧٧	٢,٦٨	١,٢٤	٩,٨٣	دالة
٢	٤,٥٣	٠,٦٣	٢,٧٩	١,١٩	١٢,٥٢	دالة
٣	٤,٧٢	٠,٤٧	٣,٣٩	١,١٢	١٠,٦٣	دالة
٤	٤,٥٨	٠,٦٩	٣,٠٦	١,٢٦	١٠,٠٤	دالة
٥	٤,٤٥	٠,٨٥	٢,٨٢	١,١٥	١٠,٩١	دالة

٦	٤,١١	٠,٨٦	٢,٦٧	١,٢٣	٩,١٨	دالة
٧	٤,١٧	٠,٨٤	٢,٤٧	١,٢٢	١١,٣٨	دالة
٨	٤,٢٤	٠,٩٦	٢,٥٢	١,٠٧	١١,٦٦	دالة
٩	٤,٦١	٠,٥٣	٢,٦٤	١,١٩	١٤,٥٦	دالة
١٠	٤,٦٢	٠,٦٢	٢,٦٥	١,٠٩	١٤,٨٨	دالة
١١	٤,٦١	٠,٥١	٣,٠٤	١,١١	١٢,٨٩	دالة
١٢	٤,٥٨	٠,٥٩	٢,٨٦	١,٢٤	١١,٩٥	دالة
١٣	٤,٤٣	٠,٧٥	٢,٥٧	١,١٩	١٢,٣٣	دالة
١٤	٤,٤٥	٠,٦٨	٣,٠٤	١,٢٠	٩,٥٦	دالة
١٥	٤,٤٧	٠,٦٧	٢,٨٠	١,١٤	١٢,٣٠	دالة
١٦	٤,٥٦	٠,٦٥	٢,٦٢	١,١٢	١٤,٣٠	دالة
١٧	٤,٥٢	٠,٦٠	٢,٨١	١,٣٠	١١,٤٨	دالة
١٨	٤,٦١	٠,٦٢	٢,٧٧	١,١٤	١٣,٥٩	دالة
١٩	٤,٥١	٠,٧٦	٢,٦٣	١,٢٠	١٢,٦٠	دالة
٢٠	٤,٥٦	٠,٧٠	٢,٥٢	١,١١	١٤,٨٥	دالة
٢١	٤,٥٠	٠,٧١	٢,٧٧	١,١٣	١٢,٣٨	دالة
٢٢	٤,٣٩	٠,٧٥	٢,٦٧	١,٠٣	١٢,٨٩	دالة
٢٣	٤,٥١	٠,٦١	٢,٨١	١,٠٥	١٣,٥٣	دالة
٢٤	٤,٥٣	٠,٧٣	٢,٦١	١,٠٥	١٤,٢٦	دالة
٢٥	٤,٤٥	٠,٨٢	٢,٦١	١,٢٢	١١,٢٢	دالة
٢٦	٤,٣٦	٠,٩١	٢,٥٦	١,١٧	١١,١٠	دالة
٢٧	٤,٤٠	٠,٩٢	٢,٧٧	١,١٩	١٠,٥٩	دالة
٢٨	٣,٣١	٠,٩٩	٣,٠١	١,١١	١,٨١	غير دالة
٢٩	٤,٥٢	٠,٦٩	٢,٦٠	١,٠٧	١٤,١٥	دالة

وبحسب "انستازي" تعدّ الدرجة الكلية للمفحوصين افضل محك داخلي يمكن الاعتماد عليه عندما يتعذر الحصول على محك خارجي (Anastasi,1976:206) المشار اليه في (علام، ٢٠١١: ٢٧٨)، وتفترض هذه الطريقة أن الدرجة الكلية للأفراد تعد معياراً للصدق المقياس، وعليه تحذف الفقرة عندما يكون معامل ارتباطها بالدرجة الكلية واطناً، على تقدير ان الفقرة لا تقيس الظاهرة التي يقيسها الاختبار بأكمله (الزوبعي والغنام، ١٩٨١: ٤٣)، واعتمد الباحث على عينة التحليل ذاتها التي وضعت لحساب

*القيمة التائية الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) = ١,٩٦ وبعد اجراء الصدق التمييزي بين مجموعتين متطرفتين، وبعد المعالجة الاحصائية وجد الباحث أن الفقرة التي تحمل تسلسل (٢٨) والتي تنتمي إلى المجال الاول لن تحقق فرقاً معنوياً لصالح المجموعة العليا، كون ان المحسوبة (١,٨١) اقل من الجدولية (١,٩٦) ولذلك حذفت تلك الفقرة ليكون المقياس بشكله النهائي (٢٨) فقرة .
ثانياً — أسلوب علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس.

احتمال الحصول على فقرات اكثر تجانسا في قياس ما وضعت لأجله.

جدول (٧)

جدول معامل الارتباط بين درجة الفقرة بالمجال

تحقيق الاهداف		تقل الأراء والتعليقات		العلاقات الاجتماعية	
معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة
٠,٤١٠	٣	٠,٤٥٢	٢	٠,٤٥٨	١
٠,٣٩٢	٦	٠,٤٦١	٥	٠,٤٢٤	٤
٠,٣٧٨	٩	٠,٤١٢	٨	٠,٤٧٨	٧
٠,٤٣٦	١٢	٠,٤٨٧	١١	٠,٣٩٩	١٠
٠,٤٧٢	١٥	٠,٥٣٨	١٤	٠,٤٩٥	١٣
٠,٤٠٩	١٨	٠,٤٣٧	١٧	٠,٤١٦	١٦
٠,٤٣٧	٢١	٠,٤٨٣	٢٠	٠,٥١٢	١٩
٠,٣٩١	٢٤	٠,٣٩٨	٢٣	٠,٣٨٠	٢٢
٠,٤٣٨	٢٧	٠,٣٩١	٢٦	٠,٣٨٧	٢٥
===	===	٠,٤٦٠	٢٨	===	===

ومن خلال ما تبين في جدول رقم (٧) تبين ان علاقة الفقرات بالمجال الذي تنتمي اليه جيدة مما يؤشر على صدق المقياس بمتياز بدرجة عالية من الصدق، ويمكن تطبيقه على عينة البحث. **ثانياً:- ثبات المقياس.**

يعد مفهوم الثبات من المفاهيم الجوهرية في القياس النفسي (فرج، ١٩٨٠: ٣٣١). ويعني بثبات الاختبار أنه درجة التوافق أو التجانس بين قياسين لشيء واحد، أي إن درجات الفرد تكون متشابهة تحت ظروف قياس قليلة الاختلاف **١- طريقة التجزئة النصفية (الاتساق الداخلي):**

ويقصد بالثبات هو الاتساق الداخلي، وهذه الطريقة من الثبات تسمى الثبات المتعلق بالتجزئة النصفية، ويمكن إيجادها بمقارنة الاداء في احد نصفي اسئلة الاختبار بالأداء في النصف الاخر (وولفولك، ٢٠١٠: ١١٢٥) اذ يتم تقسيم المقياس إلى قسمين: الاول يضم الفقرات التي تحمل التسلسلات الزوجية والاخرى، والقسم الاخر: يضم الفقرات التي تحمل التسلسلات الفردية وباستعمال معامل ارتباط بيرسون لغرض إيجاد العلاقة بين الفقرات الفردية والزوجية للمقياس، وقد ظهرت العلاقة بدرجة (٠,٥٨) ثم استخدام معادلة سبيرمان - براون للتصحيح ارتفع إلى (٠,٧٣) وهو يعدّ معامل ثبات مرتفع، وبهذا الاجراء قد استكملت كل الاجراءات التي اجريت على المقياس من تميز وصدق وثبات . **٢- طريقة الفا كرونباخ .**

يعد معامل الفا كرونباخ حالة خاصة من قانون كورد ريتشاردسون الذي اقترحه (كرونباخ سنة ١٩٥١) إذ تعد هذه

القوة التمييزية للفقرات بأسلوب المجموعتين الطرفيتين والبالغة (٢٠٠) مدرس ومدرسة، وقد استعمل الباحث معامل ارتباط لحساب العلاقة بين درجات افراد العينة على كل فقرة من فقرات المقياس ودرجاتهم الكلية، بعدها حسبت الدلالة المعنوية لمعامل الارتباط ولكل فقرة، فاتضح ان الفقرات جميعها ذات دلالة احصائية عند مستوى (٠,٠٥) .

جدول (٦)

معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس

رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط
١	٠,٣٦٣	١١	٠,٤١١	٢١	٠,٤٧٣
٢	٠,٤٣٨	١٢	٠,٣٧٩	٢٢	٠,٤٤٥
٣	٠,٤١٢	١٣	٠,٣٩٧	٢٣	٠,٣٦٧
٤	٠,٥٠٧	١٤	٠,٤٠٩	٢٤	٠,٣٨٤
٥	٠,٣٨٩	١٥	٠,٤١١	٢٥	٠,٤١١
٦	٠,٤٢٢	١٦	٠,٤٧٤	٢٦	٠,٤٣٩
٧	٠,٣١٣	١٧	٠,٤٠١	٢٧	٠,٤٦٢
٨	٠,٤٢٧	١٨	٠,٤٣٢	٢٨	٠,٤٤٤
٩	٠,٣٧٦	١٩	٠,٤٥٨	===	===
١٠	٠,٤٨١	٢٠	٠,٢٨٨	===	===

ان قيم معامل الارتباط بين درجة كل فقرة من الفقرات والدرجة الكلية للمقياس امتدت بين الدرجات (٠,٢٨٨ - ٠,٥٠٧) مما يدل على وجود ارتباط ايجابي ودال احصائيا بين المجموعة الكلية للمقياس والفقرات الفرعية المتكوّنة منه ؛ مما يدل على ان مقياس البيئة التنظيمية متجانس في قياس الهدف الذي وضع من اجله، ويتسم بالصدق الداخلي .

ثالثاً - أسلوب علاقة درجة الفقرة بالمجال الذي تنتمي اليه.

يعد هذا الاسلوب من اكثر الاساليب استعمالا في تحليل الفقرات للمقاييس النفسية، وذلك لما يتصف به من تحديد مدى تجانس فقرات المقياس مع المجالات، ويعد هذا الاجراء مكتملاً للقوة التمييزية وعلاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس، ويتحدد من خلال حساب العلاقة الارتباطية بين درجة الفقرة الواحدة والدرجة الكلية للمجال، وكلّما كان الارتباط عاليا وموجبا فانه يزيد من

هذا البحث، ولم يجد منها ما يلائم لبحثه وذلك لاختلاف طبيعة ونوع العينة، لذلك قام بإعداد مقياس للولاء الوظيفي يتلاءم مع طبيعة بحثه.

ب - إعداد مجالات المقياس:

من خلال الاطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة التي اهتمت بموضوع البحث الحالي الولاء الوظيفي فقد تم الاعتماد على اربعة مجالات (ادراك الموقف، التأثير في الاخرين، الثقة بالنفس، مصداقية السلوك) وبعد عرضها على عدد من الخبراء والمحكمين وذوي الاختصاص في مجال التربية وعلم النفس حصلت المجالات على موافقة بنسبة (٨٠-١٠٠٪)

١- المجال الاول: ادراك الموقف: بأنه القدرة على ادراك حيثيات الموقف الاجتماعي الذي يمكن أن تواجهه والاستجابة المتلى التي تعزز مكانة الفرد لدى اطراف الموقف .

٢- المجال الثاني: التأثير في الاخرين: قدرة الفرد على التأثير في الاخرين و التفاوض معهم وأقناعهم بأرائه وأفكاره.

٣- المجال الثالث:الثقة بالنفس:القدرة على التصرف بشيء من الصدق والثقة وعدم التردد في اتخاذ القرارات.

٤- المجال الرابع: الانتماء المؤسسي: شعور الفرد بانضمامه وحبهِ للمؤسسة التي يعمل بها والعمل على اظهار تلك المؤسسة بأبهى صورة كون النجاح الفرد يأتي من نجاح الجميع.

ج- صياغة الفقرات وإعداد البدائل:

بعد أن تم تحديد مجالات مقياس الولاء الوظيفي وتحديد تعريفاتها قام الباحث بصياغة الفقرات لكل مجال وتمت صياغة (٤٠) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات بشكل متساوي (١٠) فقرات وكان عدد البدائل (٥)، وهي (موافق بشدة، موافق، موافق الى حد ما، غير موافق، غير موافق بشدة).

د- إعداد تعليمات المقياس:-

لأجل إكمال الصيغة الأولية للمقياس أعد الباحث التعليمات التوضيحية أحد بعين الاعتبار أن تكون واضحة وتتسم بالسهولة وسرعة فهم المستجيب لها، والإشارة إلى ما يحصل عليه الباحث من إجابات هي لأغراض البحث العلمي فقط، إذ تعد تعليمات الإجابة التي تضمنتها أداة البحث بمثابة موجه لمستجيب. (العتابي، ٢٠٠٦: ٥٢).

الطريقة اكثر تعميماً لتقدير الثبات، اذ يطبق الاختبار مرة واحدة ويتم وضع الدرجات الكلية عليه ثم تطبق معادلة الفا كرونباخ، ويعطينا معامل الاتساق المستخرج بهذه الطريقة تقديراً جيداً في اغلب المواقف.

جدول (٨)

معامل الفا كرونباخ لمقياس البيئة التنظيمية

المجالات	عدد الفقرات	معامل الفا كرونباخ
العلاقات الاجتماعية	٩	٠,٦٦
نقل الآراء والتعليمات	١٠	٠,٦٩
تحقيق الاهداف	٩	٠,٧٣
الدرجة الكلية	٢٨	٠,٧٠

وصف مقياس البيئة التنظيمية في صورته النهائية .

يتكون المقياس بصورته النهائية من قسمين يشمل:

القسم الاول: يتضمن مقدمة عن المقياس، الهدف من المقياس، المتغيرات هي (التخصص الدراسي - الجنس)

القسم الثاني: يتضمن المقياس بشكله النهائي متكون من (٢٨) فقرة اذ توزع المقياس على ثلاثة مجالات المعد إلى عينة من المدرسين والمدرسات في المدارس الثانوية، كذلك ضم المقياس البدائل الخمسة (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة) وبذلك تكون ادنى درجة يحصل عليها المفحوص هي (٢٨) واعلى درجة يحصل عليها المفحوص (١٤٠) وبوسط فرضي يساوي (٨٤).

مقياس الولاء الوظيفي.

تم إعداد مقياس الولاء الوظيفي من خلال الاجراءات الآتية:

أ- مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة:-

وجد الباحث ان من الاجدر بناء مقياس الولاء الوظيفي بهدف الحصول على فقرات ملائمة تتماشى مع اهداف البحث وملائمة لعينة الدراسة المتمثلة بمدرسى المرحلة الثانوية، ولأجل ذلك قام الباحث بالاطلاع على مجموعة دراسات تناولت الولاء الوظيفي وتبنى الباحث تعريف الفهداوي بأنه" اقتران فعال بين الفرد والمؤسسة بحيث يُبدي الموظفون الموالون للمؤسسة رغبتهم في خدمتها بشكل اكبر بغض النظر عن المردود المادي). (الفهداوي والقطاونة، ٢٠٠٤: ١٧)، في ضوء ما تم تفصيله في الفصل الثاني من

هـ - صلاحية الفقرات (الصدق الظاهري): -

من أجل التعرف على مدى صلاحية الفقرات (الصدق الظاهري)، والتثبت من المحتوى المراد قياسه يفحص المقياس للكشف عن مدى تمثيل فقراته لجوانب السمة التي يفترض أن يقيسها. (عبد الرحمن، ١٩٩٨: ١٥٨)، وعندما يصف الباحثون الاختبارات بأنها صادقة فهم يعنون أنها تكشف أو تقيس السمة التي ما وضعت من أجل الكشف عنها (سويف، ١٩٧٨: ٤٦١) ويستند هذا النوع من الصدق إلى فكرة مدى مناسبة الاختبار لما يقيس ولما يطبق عليهم، وغالباً ما يقدر من خلال مجموعة من المتخصصين في المجال الذي ينتمي إليه الاختبار. (Ebel, 1972: p555)

فقد تم عرض مقياس الولاء الوظيفي بصورته الأولية، على (٢٠) محكماً وخبيراً من المتخصصين في العلوم التربوية والنفسية، لتقرير ما إذا كانت الفقرات صالحة أو غير صالحة أو بحاجة إلى تعديل مع ذكر الملاحظة إن وجدت، إذ يعد التحليل المنطقي للفقرات ضرورياً في بداية إعداد الفقرات لأنه يؤشر مدى تمثيل الفقرة ظاهرياً للسمة التي أعدت لقياسها، فالفقرة الجيدة في صياغتها والتي ترتبط بسمة موضوع الدراسة تسهم في رفع قوتها التمييزية ومعامل صدقها. (الكبيسي، ٢٠٠١: ١٧١) أعتمد الباحث على مربع كاي للتأكد من مدى صلاحية الفقرات.

جدول (٩)

آراء الخبراء والمحكمين حول صلاحية فقرات مقياس الولاء

الوظيفي بصورته الأولية

ت	المجالات	تسلسل الفقرات	عدد الفقرات	الموافقون		المعارضون		مربع كاي	مستوى الدلالة
				تكرار	النسبة	تكرار	النسبة		
١	لغز الموقف	١,٢,٣,٥,٦,٨,١٠	٧	٢٠	١٠٠%	صفر	٠%	٣,٨٤	دالة
				١٧	٨٥%	٣	١٥%		
٢	التغريفي الآخرين	٢,٣,٥,٦,٧,٨,٩	٧	٢٠	١٠٠%	صفر	٠%	٣,٨٤	دالة
				١٧	٨٥%	٣	١٥%		
٣	ثلاثة بطنس	١,٢,٣,٤,٥,٦,٧,٨,١٠	٩	٢٠	١٠٠%	صفر	٠%	٣,٨٤	دالة
				١٣	٦٥%	٧	٣٥%		
٤	الانتماء العنصري	٢,٣,٤,٧,٨	٥	٢٠	١٠٠%	صفر	٠%	٣,٨٤	دالة
				١٨	٩٠%	٢	١٠%		

وبعد المعالجة الاحصائية للفقرات ومدى صحتها من خلال استخدام مربع (كاي) والنسبة المئوية تبين ما يلي:

١- تم حذف الفقرة ذات التسلسل (٩) من المجال الثالث.

٢- الإبقاء على الفقرات التي اكتسبت موافقة لجنة الخبراء بفرق دال احصائياً، وبذلك احتوى المقياس على (٣٩) فقرة بعد استبعاد فقرة واحدة.

تصحيح المقياس:

لتجنب سير المفحوص على وتيرة واحدة في استجابته، فقد تم ترتيب هذه الفقرات بحيث يتطلب قسم منها استجابة إيجابية، والقسم الآخر استجابة سلبية، وأستخدم الباحث خمسة بدائل لتقدير الاستجابة على فقرات المقياس وهي: جدول (١٠) يوضح ذلك.

جدول (١٠)

توزيع البدائل مع الدرجة مع طريقة التصحيح

الفقرات	البدائل			
	موافق بشدة	موافق	موافق الى حد ما	غير موافق بشدة
الإيجابية	٥	٤	٣	١
السلبية	١	٢	٣	٥

حيث يختار المفحوص إحدى هذه البدائل، وهذه الصياغة تروق لكثير من المفحوصين نظراً لتدرجها ومرونتها .

و- التحليل الإحصائي للفقرات:

لقد أشار المختصون في القياس إلى أهمية إجراء التحليل الإحصائي للفقرات إذ أشار إيبل (Ebel, 1972)، إلى أن الهدف من إجراء تحليل الفقرات هو الإبقاء على الفقرات الجيدة في المقياس، لأن اعتماد الفقرات التي تتميز بخصائص قياسية جيدة تجعل المقياس أكثر صدقاً وثباتاً، لذلك ينبغي التحقق من الخصائص القياسية لفقرات غير المناسبة وتجريبها من جديد أو استبعادها، وقد تحقق الباحث من هذه الخصائص في فقرات مقياس الولاء الوظيفي وقام بتحليلها إحصائياً وفق إجراء حساب القوة التمييزية للفقرات.

لقد استخدم الباحث عدة أساليب لتحليل الفقرات إحصائياً وفي ما يأتي توضيح لهذه الأساليب:-

أولاً: الصدق التمييزي للفقرات.

يقصد بالقوة التمييزية للفقرات قدرتها على التمييز بين المجموعة العليا والمجموعة الدنيا من الأفراد الحاصلين على درجات مرتفعة والأفراد الحاصلين على درجات منخفضة في الصفة التي تقيسها كل فقرة من فقرات المقياس (الظاهر، وآخرون، ٢٠٠٢: ١٢٩)، أي القدرة على التمييز بين الأفراد الذين يملكون الصفة وبين الأفراد الذين لا يملكون الصفة، ولأجل التحقق من ذلك فقد

٤- أظهرت النتائج أن جميع الفقرات مميزة إذ تبين أن قيمتها التائية المحسوبة أكبر من قيمتها التائية الجدولية البالغة (١.٩٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (١٠٦) عدا فقرة تسلل (١٤) حذفت لأنها لم تحقق فرقا دالا لصالح المجموعة العليا، جدول (١١) يوضح ذلك.

استخدم الباحث القوة التمييزية للفقرات المكونة لمقياس الولاء الوظيفي الأساليب التالية:-

١- حساب القوة التمييزية للفقرات:

تشير القوة التمييزية للفقرة إلى قدرة الفقرة على التمييز بصورة صحيحة بين المفحوصين من حيث امتلاكهم للسمة أو الخاصية التي يقيسها الاختبار (Anastasi, & Urbin)، 1997، 180-، ولأجل التحقق من ذلك قام الباحث بالخطوات الآتية:

١- اختيار عينة عشوائية بلغت (٢٠٠) مدرس ومدرسة، طبق المقياس بصورته الأولية ملحق (٢) على أفراد العينة ثم صححت الإجابات ورُتبت الدرجات تنازليا من أعلى درجة إلى أدنى درجة .
٢- اختبرت نسبة (٢٧%) كمجموعة عليا و(٢٧%) كمجموعة دنيا من الدرجات لتمثل المجموعتين المتطرفتين وقد اعتمد الباحث على هذه النسبة لأنها توفر مجموعتين على أفضل ما يمكن من حجم وتمايز (Anastasi, & Urbin)، 1997: 180-181، وقد اشتملت المجموعتان على (١٠٨) استمارة وتضمنت (٥٤) استمارة في كل مجموعة.

٣- قام الباحث باستعمال الاختبار التائي (T-test) لعينتين مستقلتين بهدف اختبار الفروق بين المجموعتين العليا والدنيا ولكل فقرة من فقرات المقياس.

جدول (١١)

القوة التمييزية لفقرات الولاء الوظيفي بأسلوب المجموعتين المتطرفتين

الفقرات	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية المستخرجة	مستوى دلالة (٠,٠٥)
	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
1	4.6	0.585	3.43	0.79	10.743	دالة
2	4.06	1.155	2.62	1.157	7.952	دالة
3	4.6	0.801	3.64	0.94	7.019	دالة
4	4.27	1.194	3.14	0.905	6.824	دالة
5	4.42	1.023	2.8	1.209	9.193	دالة
6	4.15	0.976	3.05	1.023	6.992	دالة
7	4.21	1.104	2.81	1.205	7.683	دالة

دالة	5.333	0.848	3.17	1.135	4.01	8
دالة	7.276	1.014	3.19	0.928	4.3	9
دالة	10.682	1.071	3.42	0.459	4.8	10
دالة	14.245	1.101	2.7	0.652	4.73	11
دالة	10.771	1.023	2.68	0.852	4.27	12
دالة	8.021	1.285	3.27	0.652	4.56	13
غير دالة	0.379	1.398	3.51	1.506	3.59	14
دالة	5.215	1.253	3.26	0.848	4.14	15
دالة	3.863	1.204	3.44	1.069	4.14	16
دالة	3.631	1.287	2.77	1.266	3.49	17
دالة	9.536	1.255	2.98	0.806	4.56	18
دالة	9.255	1.285	3.22	0.625	4.69	19
دالة	1.979	1.13	3.19	1.538	3.6	20
دالة	8.857	1.058	3.17	0.742	4.44	21
دالة	8.284	1.384	2.1	1.289	3.84	22
دالة	6.863	1.143	3.28	0.904	4.4	23
دالة	6.949	1.03	3.63	0.703	4.59	24
دالة	4.514	1.095	3.44	1.132	4.23	25
دالة	8.285	1.211	3.31	0.719	4.6	26
دالة	9.171	1.143	3.23	0.685	4.59	27
دالة	8.811	1.178	3.01	0.909	4.47	28
دالة	6.63	1.136	3.31	0.887	4.37	29
دالة	5.874	1.126	3.4	0.864	4.32	30
دالة	11.178	1.179	3.31	0.391	4.85	31
دالة	6.275	1.004	3.36	0.869	4.28	32
دالة	9.777	1.217	2.91	0.838	4.52	33
دالة	9.824	1.177	2.63	1.025	4.33	34
دالة	5.672	1.33	3.07	1.034	4.14	35
دالة	10.682	1.071	3.42	0.459	4.8	35
دالة	14.245	1.101	2.7	0.652	4.73	37

دالة	10.771	1.023	2.68	0.852	4.27	38
دالة	10.653	1.012	2.72	0.848	4.31	39

(person) بين درجات العينة على كل فقرة وبين درجاتهم الكلية على المقياس فتبين أن جميع الفقرات ارتباطها قوي مع الدرجة الكلية للمقياس ودالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.005) عدا الفقرة (١٤) التي كان معامل ارتباطها ضعيفا (0.084) والتي سقطت في التمييز أيضا وبموجب ذلك يصبح المقياس عدد فقراته (٣٨) فقرة، وجدول (١٢) يوضح ذلك

جدول (١٢)
قيم معامل الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس

رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط
1	0.590	11	0.633	21	0.503	31	0.588
2	0.466	12	0.618	22	0.503	32	0.426
3	0.426	13	0.528	23	0.478	33	0.576
4	0.419	14	0.084	24	0.453	34	0.517
5	0.528	15	0.360	25	0.324	35	0.427
6	0.467	16	0.334	26	0.528	36	0.602
7	0.459	17	0.300	27	0.556	37	0.633
8	0.303	18	0.539	28	0.511	38	0.618
9	0.426	19	0.592	29	0.456	39	0.431
10	0.602	20	0.196	30	0.419		

أشار كل من ثورندايك وهيغن (Thorndike & Hegen، 1991)، إلا أن استخراج الثبات على هذه الطريقة يتوقف على الاتساق في استجابة الفرد على كل فقرة من فقرات المقياس، فقد تم استخراج الثبات بهذه الطريقة، ثم استخدم معادلة ألفا كرونباخ وقد بلغ معامل الثبات لمقياس الولاء الوظيفي (٠,٨٦) وهذا مؤشر إلى أن ثبات المقياس جيد استناداً إلى الدراسات السابقة فكلما ارتفعت قيمة الثبات كلما كان أفضل.

٢- الثبات بطريقة التجزئة النصفية:-

٢- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس (الاتساق الداخلي)

يعد أسلوب ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس من الوسائل المستخدمة في حساب الاتساق الداخلي للمقياس، إذ يهتم بمعرفة كون كل فقرة من فقرات المقياس تسير في الاتجاه الذي يسير فيه المقياس كله أم لا، فهي تمتاز بأنها تقدم لنا مقياساً متجانساً. (عبد الرحمن، ١٩٩٧: ٢٠٧) ولتحقيق ذلك قام الباحث بإيجاد معامل الارتباط بطريقة بيرسون

قيمة r الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (١٩٨) تساوي (٠,١١٣) ثانياً:- ثبات المقياس.

يعد مفهوم الثبات من المفاهيم الجوهرية في القياس النفسي ويعني بثبات الاختبار أنه درجة التوافق أو التجانس بين قياسين لشيء واحد، أي إن درجات الفرد تكون متشابهة تحت ظروف قياس قليلة الاختلاف (فرج، ١٩٨٠: ٣٣١). وقام الباحث باستخراج الثبات بطريقتين هما:

١- معامل ألفا كرونباخ للاتساق الداخلي (طريقة تحليل تباين)

المحسوبة (١٠,١٤) وهي أكبر من القيمة الجدولية (١,٩٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) و درجة حرية (٢٩٩)، مما يدل على ان مدرسي المرحلة الثانوية يتمتعون بمستوى عالٍ من البيئة التنظيمية والجدول (١٣) يوضح ذلك.

جدول (١٣)

الاختبار التائي للفرق بين متوسط الدرجات للعينة والوسط الفرضي لمستوى (البيئة التنظيمية)

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة المحسوبة	القيمة الجدولية	الدالة
البيئة التنظيمية	١٢٨,٥٥	٧,٦١	٨٤	١٠,١٤	١,٩٦	دال احصائيا

ومن خلال ما تم عرضه من نتائج ومؤشرات رقمية تبين ان مدرسي المدارس الثانوية لديهم شعور عالي بأنهم يعملون داخل بيئة تعليمية منظمة تساعد على النجاح والابداع ويظهر هذا الابداع على شكل مخرجات تربوية تظهر بالنجاحات التي تحققتها طلبة هذه المدارس مما يعكس صفاء الاجواء الاجتماعية بين الكادر الواحد والعمل على كخلية واحد كل فرد من موقعه وضمن مهامه وواجبات، فضلاً عن ان التقدم التقني وانتشار التكنولوجيا الرقمية وسهولة اتاحتها في اي مكان كان سهل على الكوادر التعليمية التطوير من مستوياتهم التدريسية ومواكبة طرائق التدريس الحديثة، يضاف الى ذلك ان اهم عنصر من عناصر نجاح البيئة التنظيمية هو الجانب الانساني والاجتماعي القائم على المحبة والالفة والعمل بروح الفريق الواحد.

الهدف الثاني: الفروق ذو الدلالة الاحصائية في البيئة التنظيمية

وفق متغير الجنس (ذكور — اناث)

لتحقيق هذا الهدف تم معالجة البيانات إحصائياً لدرجات أفراد العينة، فبلغ المتوسط الحسابي للذكور على مقياس البيئة التنظيمية (١٢٨,٣٨) درجة، وانحراف معياري (١١,٠٩) درجة، بينما كان المتوسط الحسابي للاناث (١٢٨,٧٢) درجة، وانحراف معياري (١١,٣١)، وبعد أن استعمل الباحث الاختبار التائي لعينتين مستقلتين وجد أن القيمة التائية المحسوبة هي (٠,٩٨) وهي أقل من القيمة التائية الجدولية البالغة (١,٩٦) وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٢٩٨)، والجدول (١٤) يوضح ذلك.

جدول (١٤)

مستوى البيئة التنظيمية وفق متغير الجنس (ذكور — اناث)

الجنس	العدد	المتوسط	الانحراف	القيمة	القيمة	الدلالة
الذكور	١٢٨	١٢٨,٣٨	١١,٠٩	١٠,١٤	١,٩٦	دال احصائيا
الاناث	١٢٨	١٢٨,٧٢	١١,٣١	١٠,١٤	١,٩٦	دال احصائيا

استخدم الباحث طريقة التجزئة النصفية لإيجاد ثبات المقياس وذلك بتقسيم المقياس الى نصفين (الفقرات الفردية مجموعة والفقرات الزوجية مجموعة) وباستعمال معامل ارتباط بيرسون (Person) وقد بلغ معامل الثبات بين درجات بين النصفين (٠,٦٠) وبعد التصحيح من خلال معادلة سيرمان براون اصبح معامل الثبات (٠,٧٥) وهذا يعد مؤشراً جيداً على الثبات.

وصف مقياس الولاء الوظيفي بصورته النهائية:

يتكون مقياس الولاء الوظيفي بصيغته النهائية من (٣٨) فقرة، وأمام كل واحدة منها تدرج خماسي للإجابة (موافق بشدة، موافق، موافق الى حد ما، غير موافق، غير موافق بشدة)، ويطلب من أفراد العينة اختيار إحدى هذه البدائل عند الإجابة، وبذلك فإن أعلى درجة يمكن أن يحصل عليها المستجيب على فقرات المقياس هي (١٩٠) درجة، بينما أقل درجة يحصل عليها المستجيب إن أقل درجة هي (٣٨)، وإن الوسط الفرضي للمقياس (١١٤) درجة.

خامساً: الوسائل الاحصائية:

١-الاختبار التائي لعينة واحدة

٢-الاختبار التائي لعينتين مستقلتين

٣-معامل ارتباط بيرسون

٤-معامل الفا كرونباخ

الفصل الرابع: عرض النتائج وتفسيرها.

يتضمن هذا الفصل عرضاً لنتائج البحث ومن ثم تفسيرها بناءً على البيانات التي تم الحصول عليها بعد تطبيق مقياس، البيئة التنظيمية - والولاء الوظيفي وبعد ان اجريت التحليلات الاحصائية المناسبة للبيانات ثم القيام بعرضها على وفق اهداف البحث

الهدف الاول: مستوى البيئة التنظيمية لدى مدرسي المرحلة الثانوية.

لتحقيق هذا الهدف تم معالجة البيانات إحصائياً فتبين أن المتوسط الحسابي لعينة من المدرسين والمدربات في المدارس الثانوية على مقياس البيئة التنظيمية بلغ (١٢٨,٥٥) درجة، والانحراف المعياري (٨,٦١) درجة، وعند مقارنته بالمتوسط الفرضي لمقياس البيئة التنظيمية الذي يبلغ (٨٤) درجة وجد أن هناك فرقاً واضحاً بين المتوسطين، ولغرض الوقوف على دلالة هذا الفرق استعمل الباحث الاختبار التائي (t-test) لعينة واحدة، وقد تبين أن القيمة التائية

	الجدولية	المحسوبة	المعياري	الحسابي		
الذكور	١,٩٦	٠,٩٨	١١,٠٩	١٢٨,٣٨	١٦٤	
الاناث			١١,٣١	١٢٨,٧٢	١٣٦	

ومن خلال ما تم عرضه وجد الباحث بان هناك عدم وجود فرق دال احصائياً ويعمل الباحث نتيجة بحثه هذا الى ان البيئة التنظيمية ليس سمة او صفة ملتصقة بفرد ما دون اخر وان البيئة التنظيمية تتواجد وتزدهر بوجود عوامل مسببات ومنها معرفة كل تدريسي سواء كان ذكراً او انثى بعمله ومهامهم التعليمية، وان تلك البيئة التي تطمح الوصول اليها الادارات المدرسة من اجل تحقيق اهداف هي مسؤولية على عاتق الجميع وليس حكراً على جنس معين دون اخر.

٣- الفروق ذو الدلالة الاحصائية في البيئة التنظيمية وفق متغير التخصص الدراسي (علمي - ادبي)

لتحقيق هذا الهدف تم معالجة البيانات احصائياً لدرجات أفراد العينة، فبلغ المتوسط الحسابي للفرع العلمي على مقياس البيئة التنظيمية (١٢٨,٥١) درجة، وانحراف معياري (١١,١٢) درجة، بينما كان المتوسط الحسابي للفرع الادبي (١٢٨,٥٩) درجة، وانحراف معياري (١١,٤٠)، وبعد أن استعمل الباحث الاختبار التائي لعينتين مستقلتين وجد أن القيمة التائية المحسوبة هي (٠,١٣) وهي أقل من القيمة التائية الجدولية البالغة (١,٩٦) وهي غير دالة احصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٢٩٨)، والجدول (١٥) يوضح ذلك .

جدول (١٥)

مستوى البيئة التنظيمية وفق الفرع الدراسي (العلمي - الادبي)						
الفرع الدراسي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة المحسوبة	القيمة الجدولية	الدلالة
العلمي	١١٣	١٢٨,٥١	١١,١٢	٠,١٣	١,٩٦	غير دالة
الادبي	١٨٧	١٢٨,٥٩	١١,٤٠			

ومن خلال ما تم عرضه في الجدول (١٥) تبين المتوسطات الحسابية التقارب الذي قلل الفارق الاحصائي بين الفرعين العلمي والادبي، وتفسر النتيجة على ان البيئة التنظيمية لها مفاهيمها ومفرداتها الادارية مثال على ذلك (العدالة الوظيفية، الانجازات، القيادات الادارية، الحوافز) وبهذه المفاهيم فان ادراكهن للعاملين

ضمن بيئة العمل الواحد لهم ادراك متخلف ولكن ليس قائم على التخصصات الدراسية بل ترجع لعوامل اخرى منها الاجتهاد والحنكة الادارية والعلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة الواحدة كل هذه العوامل هي المسبب لارتفاع مستوى البيئة التنظيمية التي يوفرها العاملين في بيئة عملهم، اضافة الى ذلك فان الفروق الفردية كالعمر وسنوات الخدمة هي التي تؤثر اكثر من ان الفرد هو تخصصه علمي ام ادبي.

الهدف الرابع: مستوى الولاء الوظيفي لدى مدرسي المرحلة الثانوية.

لتحقيق هذا الهدف تم معالجة البيانات احصائياً فتبين أن المتوسط الحسابي لعينة من المدرسين والمدرسات في المدارس الثانوية على الولاء الوظيفي بلغ (١٧٥,٢٨) درجة، والانحراف المعياري (١١,٤٣) درجة، وعند مقارنته بالمتوسط الفرضي لمقياس الولاء الوظيفي الذي يبلغ (١١٤) درجة، وجد أن هناك فرقاً واضحاً بين المتوسطين، ولغرض الوقوف على دلالة هذا الفرق استعمل الباحث الاختبار التائي (t-test) لعينة واحدة، وقد تبين أن القيمة التائية المحسوبة (١١,٧٩) وهي أكبر من القيمة الجدولية (١,٩٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) و درجة حرية (٢٩٩)، مما يدل على ان مدرسي ومدرسات المدارس الثانوية يتمتعون بمستوى عالٍ والجدول (١٦) يوضح ذلك.

الجدول (١٦)

يبين الاختبار التائي للفرق بين متوسط الدرجات للعينة والوسط الفرضي لمستوى الولاء الوظيفي.

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة
الولاء الوظيفي	١٧٥,٢٨	١١,٤٣	١١٤	١١,٧٩	١,٩٦	دال احصائياً

ويفسر الباحث هذه النتيجة بان الكوادر التعليمية في المدارس الثانوية بكافة اختصاصاتهم ومن كلال الجنسين لدي قدر عالي من الارتباط بالانتماء والاعتزاز بالولاء تجاه عملهم بالرغم من الظروف الحياتية المحيطة بهم فرغم تلك الظروف لم تتكاسل هذه الكوادر بكل العمل بجد وحرص عالي لان النجاحات التي يحصدها المدرسين كافراد او ادارة المدرسة باعتبارها مؤسسة تعليمية هو

٦- الفروق ذو الدلالة الاحصائية في الولاء الوظيفي وفق متغير التخصص الدراسي(علمي - ادبي).

لتحقيق هذا الهدف تم معالجة البيانات إحصائياً لدرجات أفراد العينة، فبلغ المتوسط الحسابي للفرع العلمي على مقياس الولاء الوظيفي (١٢,١٣) درجة، وانحراف معياري (١٢,١٣) درجة، بينما كان المتوسط الحسابي للفرع الادبي (١٧٠,٤٤) درجة، وانحراف معياري (٩,٩٨)، وبعد أن استعمل الباحث الاختبار التائي لعينتين مستقلتين وجد أن القيمة التائية المحسوبة هي (٨,٧٥) وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (١,٩٦) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٢٩٨)، ولصالح الفرع العلمي والجدول (١٨) يوضح ذلك.

جدول (١٨)

مستوى الولاء الوظيفي وفق الفرع الدراسي (العلمي - الادبي)

الفرع الدراسي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة المحسوبة	القيمة الجدولية	الدلالة
العلمي	١١٣	١٨٠,١٢	١٢,١٣	٨,٧٥	١,٩٦	دالة
الادبي	١٨٧	١٧٠,٤٤	٩,٩٨			لصالح العلمي

يفسر الباحث هذه النتيجة الى ان التخصصات العلمي من مصممي برامج الكترونية محاسبين فنيين يجدون ضالتهم في الوظيفة التي توفر مستلزمات النجاح لكون ان مستلزمات العمل الجيد والوصول الى النجاح يحتاج الى مستلزمات عينية ومادية ملموسة مثل الاجهزة اللوحية والحواسيب وكذلك البرامج التقنية الحديثة الى تساعدهم في اداء اعمالهم على اتم وجه وبالتالي البيئة المترفة ادارياً تساهم في تعزيز ورفع مستوى الولاء الوظيفي، فالمدرس ذو التخصص العلمي يحتاج الى مختبرات ومواد مختبرية وادوات اخرى يحتاجها في التجارب التطبيقية داخل المختبر وان توفرها يساعد الم\درس على الرقي والعلو في ادائه على العكس من التخصص

جزء من نجاح المدرس الذي يساعده في تعزيز مكانته الاجتماعية بين المجتمع وكذلك هو يعبر عن التزامه القيمي والاخلاقي اتجاه عمله، كل هذه العوامل جعلت من التدريس في المدارس الثانوية لديه قدر عالي من الولاء الوظيفي للمؤسسة التي ينتمي اليها.

٥- الفروق ذو الدلالة الاحصائية في الولاء الوظيفي وفق متغير الجنس(ذكور - اناث).

لتحقيق هذا الهدف تم معالجة البيانات إحصائياً لدرجات أفراد العينة، فبلغ المتوسط الحسابي للذكور على مقياس الولاء الوظيفي(١٧٨,١٦) درجة، وانحراف معياري (١١,٢١) درجة، بينما كان المتوسط الحسابي للاناث (١٧٢,٤٠) درجة، وانحراف معياري (١٠,٤٦)، وبعد أن استعمل الباحث الاختبار التائي لعينتين مستقلتين وجد أن القيمة التائية المحسوبة هي (٤,١١) وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (١,٩٦) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٢٩٨)، ولصالح الذكور، والجدول (١٧) يوضح ذلك .

جدول (١٧)

مستوى الولاء الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس (ذكور - اناث)

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة المحسوبة	القيمة الجدولية	الدلالة
الذكور	١٦٤	١٧٨,١٦	١١,٢١	٤,١١	١,٩٦	دالة
الاناث	١٣٦	١٧٢,٤٠	١٠,٤٦			لصالح الذكور

ومن خلال ما تم عرضه وجد الباحث ان الذكور اعلى مستوى في الولاء الوظيفي من الاناث ويرى الباحث ان اهم اسبابها هو ان الذكور والغالبية العظمى هم المعيل الاول للأسرة لذلك يحرص على ولائه للمؤسسة التي ينتمي اليها باعتبارها هي احد مصادر دخله ولذلك يعمل على الحرص منه في الانتماء والولاء للمؤسسة التي ينتمي اليها سواء كانت هذه المؤسسة تعليمية او خدمة في من القطاعيين، اضافة الى ذلك الدور الاجتماعي الذي يمارسه الذكور في المجتمع هو اوسع نطاقاً من الاناث فالاناث اضافة الى عملهن بالمؤسسة التعليمية، فأكن يكتفن بمزاولة اعمال البيت فقط دون التزامات وادوار اجتماعية اخرى.

- الجابري، كاظم كريم،(٢٠١٠):" مناخ البحث في التربية وعلم النفس"، الطبعة الاولى، مكتبة النعيمي للطباعة، بغداد
- الخولي، محمد علي،(١٩٨١):" قاموس التربية"، عربي-انكليزي، الطبعة الاولى، دار العلم للملايين، بيروت
- حريم، حسين،(٢٠١٠):"مبادئ الادارة الحديثة، النظريات-العمليات الادارية-وظائف المنظمة"، الطبعة الثالثة، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان-الاردن
- حمادات، محمد،(٢٠٠٦):" قيم العمل والالتزام الوظيفي لدى المديرين والمعلمين في المدارس"، الطبعة الاولى، دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع، عمان-الاردن
- الحمداني، عاتكة عبد الله حنتوش،(١٩٩٧):" تقويم البيئة التنظيمية في الجامعة المستنصرية من وجهة نظر التدريسيين"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية-الجامعة المستنصرية
- درة، عبد الباري،(١٩٨٥):" تقنيات ادارة حديثة المنهجية ونماذج منتقاة"، طبعة بيروت، دار الجميل للنشر، مكتبة المحتسب، عمان
- رشيد، مازن فارس،(٢٠٠٤):" الدعم الوظيفي المدرس والابعد المتبعة للولاء التنظيمي"، المجلة العربية للعلوم الادارية، مجلد(١١)، العدد(١)، الكويت، ص٩-٣٦
- الراحلة، عبد الرزاق سالم،(٢٠١٠):" نظرية المنظمة"، الطبعة العربية الاولى، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، كلية التربية-الجامعة المستنصرية
- سليمان، مؤيد سعيد،(١٩٨٧):" البيئة التنظيمية مفهوم حديث في الفكر الاداري المعاصر"، المجلة العربية للادارة، السنة الحادية عشر، المجلد(١٠)، العدد(١)، الطبع والنشر جامعة الدول العربية، المنظمة العربية للعلوم الادارية، عمان
- السعود، راتب سلامة،(٢٠٠٩):" الادارة التربوية - مفاهيم وآفاق"، الطبعة الاولى، عمان-الاردن

الادبي فان اداء غير مرتبط بتطور تقني او العمل على توفير مستلزمات اخرى فعمله قائم على السرد والشرح.

التوصيات:

- ١-تحسين ظروف العمل سواء الخاصة بالتجهيزات والوسائل والمختبرات والمكاتب الخاصة بأعضاء هيئة التدريس
- ٢-تركيز الاهتمام على القضايا المرتبطة بجميع العاملين ورفاهيتهم من خلال منح العاملين الثقة وجعلهم يدركون اهميتهم في العمل
- ٣-توفير قنوات اتصال متيسرة بين التدريسيين وادارات الاقسام والادارات العليا مع العمل على ضرورة توفير الخدمات العامة اللازمة ببسر وسهول.

المقترحات:

- ١-اجراء دراسة مقارنة بين الجامعات الحكومية والاهلية للتعرف على البيئة التنظيمية وعلاقته بالولاء الوظيفي من وجهة نظرهم
- ٢-اجراء دراسة عن العلاقة بين الولاء الوظيفي ومتغيرات اخرى مثل
- ٣-اجراء دراسة عن البيئة التنظيمية وعلاقته بالولاء الوظيفي على بعض الوزارات منها (وزارة التربية - والمديريات التابعة لها، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي).

تضارب المصالح

يؤكد الباحث/الباحثون عدم وجود أي تضارب في المصالح المالية أو المهنية أو الشخصية قد يؤثر في تصميم الدراسة أو تحليل البيانات أو تفسير النتائج أو نشرها، وأن جميع الإجراءات البحثية تمت وفق معايير النزاهة والموضوعية العلمية.

المصادر:

- احمد، ابراهيم احمد،(١٩٨٨):" الجوانب السلوكية في الادارة المدرسية"، دار الفكر العربي للطباعة والنشر، القاهرة
- الانصاري، ابن منظور بن مكرم،(٢٠٠٣):" معجم لسان العرب"، الطبعة الاولى، المجلد الخامس عشر، ص٧٧
- الجوهرى، عبد الهادي،(١٩٨٣):" اصول علم الاجتماع"، الشرق للطباعة والنشر، القاهرة

الجنوب الاردنية"، المجلة العربية للإدارة، القاهرة، المنظمة العربية للتنمية الادارية، مجلد(٢٤)، ص٢-٥٢

• اللوزي، موسى(١٩٩٤): "الرضا عن البيئة التنظيمية لدى الافراد العاملين في مستشفيات القطاع العام في الاردن"، مجلة الدراسات، المجلد(١٢١)، الاردن.

Chang, Y.(1991): "**Organizational environment in school, educational, Administration Quarterly, VOL,27,NO.4.**

Harvey M(2004): "**Organizational Climate of North carolina cooperative** Dissertation submitted to the Graduate of North Carolina state university in partial fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Education Adult community college Education.

Owens, Robert. G,(1990): "**Organizational Behavior-in Education** Boston Allyn & Bacon company.5th Ed"

- عودة، احمد،(١٩٩٨): "القياس والتقويم في العملية التدريسية"، الطبعة الثانية، دار الامل للتوزيع والنشر، اردن-الاردن
- عبوي، زيد منير،(٢٠٠٦): "التنظيم الاداري مبادئه-اساسياته"، الطبعة الاولى؟، دار اسامة للنشر والتوزيع، عمان-الاردن
- عبوي، زيد منير،(٢٠٠٨): "فن الادارة بالاتصال"، الطبعة الاولى، دار دجلة للنشر والتوزيع، الجامعة الاردنية، عمان
- عبد الباقي، صلاح الدين،(٢٠٠٣): "السلوك التنظيمي-مدخل تطبيقي معاصر"، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الاسكندرية
- العواملة، نائل،(١٩٩٤): "ابعاد المناخ المؤسسي في الوزارات والدوائر المركزية في الاردن"، مجلة الدراسات، الجامعة الاردنية، المجلد(٢١)، العدد(٣)
- العطية، ماجدة،(٢٠٠٣): "سلوك المنظمة-سلوك الفرد والجماعة"، الطبعة الاولى، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان-الاردن
- العاني، فاطمة وليد خليل،(٢٠١٣): "القدرة القيادية لرؤساء الاقسام وعلاقتها بالولاء الوظيفي لدى تدريسيي الجامعة المستنصرية"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الاساسية، الجامعة المستنصرية
- قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، المرقم (٤٠) لسنة(١٩٨٨)
- الكتبي، آمنة،(٢٠٠١): "قياس الولاء الوظيفي بالمجال الشرطي"، دراسة ميدانية، الرياض
- فليه، فاروق، عبد المجيد، السيد حمد،(٢٠٠٥): "السلوك الوظيفي في ادارة المؤسسات التعليمية"، الطبعة الاولى، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان-الاردن
- الفهداوي، فهمي خليفة، والقطاونة، نشأت احمد،(٢٠٠٤): "تأثيرات العدالة التنظيمية في الولاء الوظيفي: دراسة ميدانية للدوائر المركزية في محافظات