



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة غرداية



كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا

الثقة التنظيمية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط
بالمدارس العمومية بمدينة بنورة، ولاية غرداية
دراسة ميدانية

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر في علم النفس

تخصص علم النفس تنظيم وعمل وتسيير الموارد البشرية

تحت إشراف:

د. باباوا عمر بالحاج

من إعداد الطالب:

➤ داودي داود

الاسم واللقب	الجامعة	الصفة
خطارة عبد الرحمن	جامعة غرداية	رئيسا
باباوا عمر بالحاج	جامعة غرداية	مشرفا ومقررا
خويلدي سليمان	جامعة غرداية	مناقشا

السنة الدراسية: 2026/2025



إهداء

الحمد الذي بنعمته تتم الصالحات، وما توفيقي إلا بالله....

الشكر لكل أساتذتي الافاضل وأخص بالذكر الدكتور

باباواعمر بالحاج، وأود أن أغتنم هذه الفرصة حتى أشكرك

على دعمك السخي والكبير لي للوصول بهذه الدراسة حتى

النهاية، أنا ممتن جدا لك ولمساعدتك، والحمد لله الذي

سخر هذه الفرصة لي، وألف شكر لقلبك الطيب وشخصك الكريم.

. كما أوجه الشكر و التقدير إلى عائلتي الكريمة والداي الذين كانا

سببا في وصولي لهاته المرتبة وإلى زملائي الطلبة وإلى أساتذة

مدرسة عباد الرحمن على تعاؤهم ومشاركتهم معنا في هذه

الدراسة . وإلى كل من ساهم من قريب أو بعيد في إتمام هذه الدراسة

شكرا لكم جميعا



ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين الثقة التنظيمية والتوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط بالمدارس العمومية بمدينة بنورة، وتحديد الفروق في مستوى الثقة التنظيمية والتوافق المهني تبعاً لمتغيري الجنس والأقدمية.

ولتحقيق أهداف الدراسة، تم تطبيق مقياسين: مقياس الثقة التنظيمية ومقياس التوافق المهني، وبعد التأكد من خصائصهما السيكمترية من حيث الصدق والثبات، تم تطبيقهما على عينة مكونة من (77) أستاذًا. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، مع استخدام أساليب التحليل الإحصائي من خلال برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

وقد توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

- مستوى الثقة التنظيمية لدى أساتذة التعليم المتوسط مرتفع
- مستوى التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط متوسط
- لا توجد علاقة بين الثقة التنظيمية والتوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط بالمدارس العمومية بمدينة بنورة
- لا توجد فروق في مستوى الثقة التنظيمية لدى أساتذة التعليم المتوسط تعزى لمتغير الجنس
- لا توجد فروق في مستوى التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط تعزى لمتغير الجنس
- لا توجد فروق في مستوى الثقة التنظيمية لدى أساتذة التعليم المتوسط تعزى لمتغير الأقدمية
- لا توجد فروق في مستوى التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط تعزى لمتغير الأقدمية

الكلمات الافتتاحية:

الثقة التنظيمية – التوافق المهني .

Study summary:

The study aimed to uncover the relationship between organizational trust and professional compatibility among middle school teachers in public schools in the city of Bounoura, and to identify differences in the level of organizational trust and professional compatibility according to the variables of gender and seniority.

To achieve the objectives of the study, two scales were applied: the organizational trust scale and the professional compatibility scale, and after confirming their psychometric properties in terms of honesty and stability, they were applied to a sample of (77) professors. The study relied on the descriptive approach, using statistical analysis methods through the Social Sciences Statistical Package (SPSS) program.

The study reached the following results:

- The level of organizational trust among middle school teachers is high
- Level of professional compatibility among intermediate education teachers
- There is no direct relationship between organizational trust and professional compatibility among middle school teachers in public schools in the city of Bonora
- There are no differences in the level of organizational confidence among middle school teachers attributable to the gender variable

- There are no differences in the level of professional compatibility among middle school teachers attributable to the gender variable
- There are no differences in the level of organizational confidence among middle school teachers due to the experience variable
- There are no differences in the level of professional compatibility among middle school teachers attributable to the experience variable

key remarks:

Organizational trust – professional compatibility.

فهرس المحتويات:

أ	الشكر والعرفان
ب _ د	ملخص الدراسة
هـ _ ز	فهرس المحتويات
ح _ ط	قائمة الجداول
ي	قائمة الأشكال
11	المقدمة
الفصل الأول: مدخل إلى الدراسة	
14	إشكالية الدراسة
16	فرضيات الدراسة
17	أهمية الدراسة
18	أهداف الدراسة
18	المفاهيم الإجرائية
19	الدراسات السابقة
23	تعقيب على الدراسات السابقة
الجانف النظري الفصل الثاني: الثقة التنظيمية	
26	مفهوم الثقة التنظيمية

27	أهمية الثقة التنظيمية
28	أنواع الثقة التنظيمية
29	أبعاد الثقة التنظيمية
31	نماذج الثقة التنظيمية
35	معوقات الثقة التنظيمية
37	خلاصة الفصل
	الفصل الثالث: التوافق المهني
38	مفهوم التوافق المهني
39	مظاهر التوافق المهني
42	أهمية التوافق المهني
43	مظاهر التوافق المهني
44	مبادئ التوافق المهني
44	معوقات التوافق المهني
45	خلاصة الفصل
	الجانب الميداني
	الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة
47	منهج الدراسة
48	حدود الدراسة

48	مجتمع وعينة الدراسة
49	خصائص عينة الدراسة
52	الدراسة الاستطلاعية
52	أدوات الدراسة
60	إجراءات الدراسة
61	الأساليب الاحصائية المستخدمة في الدراسة
الفصل الخامس: عرض ومناقشة النتائج	
63	عرض وتحليل النتائج
71	تفسير ومناقشة النتائج
74	الاستنتاج العام
75	الاقتراحات والتوصيات
77	قائمة المراجع
81	الملاحق

قائمة الجداول:

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	توزيع أفراد العينة على المؤسسات	48
02	تقسيم أفراد العينة حسب الجنس	49
03	تقسيم أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية	50
04	تقسيم أفراد العينة حسب الاقدمية	51
05	توزيع بنود استبيان الثقة التنظيمية	53
06	مقياس ليكرت	53
07	معاملات الارتباط بين أبعاد المقياس والدرجة الكلية	54
08	نتائج اختبار (ت) للفروق بين المجموعتين الطرفيتين في مقياس الثقة التنظيمية	55
09	معامل الثبات (ألفا كرونباخ) لمقياس الثقة التنظيمية	56
10	معاملات الثبات بطريقة التجزئة النصفية لمقياس الثقة التنظيمية	56
11	توزيع بنود استبيان التوافق المهني	57
13	معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس التوافق المهني والدرجة الكلية	58
14	نتائج اختبار (ت) للفروق بين المجموعتين الطرفيتين في مقياس التوافق المهني.	59
15	معامل الثبات (ألفا كرونباخ) لمقياس التوافق المهني	59

60	معاملات الثبات بطريقة التجزئة النصفية لمقياس التوافق المهني	16
61	اختبار التوزيع الطبيعي	17
64	مستويات الثقة التنظيمية لدى أساتذة التعليم المتوسط بمتوسطات مدينة بنورة	19
66	مستويات التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط بمتوسطات مدينة بنورة	21
67	العلاقة الثقة التنظيمية و التوافق المهني	22
67	نتائج اختبار الفروق في مستوى الثقة التنظيمية بين الذكور والإناث	23
68	نتائج اختبار الفروق في التوافق المهني بين الذكور والإناث	24
69	نتائج تحليل التباين الأحادي لمستوى الثقة التنظيمية حسب سنوات العمل	25
70	نتائج تحليل التباين الأحادي لمستوى التوافق المهني حسب سنوات العمل	26

قائمة الأشكال:

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
29	أنواع الثقة التنظيمية	01
31	أبعاد الثقة التنظيمية	02
32	نموذج زاند	03
33	عناصر الثقة التنظيمية	04
35	نموذج ويتنر	05
40	العوامل الصحية والعوامل الدافعة	06
42	هرم الحاجات	07
49	تقسيم أفراد العينة حسب الجنس	08
50	تقسيم أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية	09
52	تقسيم أفراد العينة حسب سنوات العمل	10

مقدمة

مقدمة:

تعتبر الثقة من المواضيع التي لاقت اهتماما معتبرا من الباحثين باعتبارها عنصرا من عناصر تحقيق نجاح المؤسسات أو فشلها، فالثقة المتبادلة بين الافراد تؤدي دورا كبيرا في تحسين العلاقات وتسهيل الآراء والأفكار التطويرية، فهي من السلوكيات التي تجعل الفرد يؤمن بقدرات وكفاءات الطرف الاخر سواء كان زميله أو مشرفه أو من الإدارة بحيث تنعكس على حياته المهنية.

تعد الثقة التنظيمية عاملا أساسيا للتأثير على حياة الافراد الشخصية والمهنية، فهي موضوع يخضع للدراسة نظرا لما له من تأثيرات على الافراد. فهو يساهم في تحسين العلاقات وتبادل المعلومات والآراء وله القدرة على تحقيق الأهداف المشتركة. وعليه فإن الثقة حاجة مطلوبة على مختلف الأصعدة مثل الحياة الأسرية والمؤسسات باختلاف ميادينها السياسية، الاقتصادية، الاجتماعية، الدينية...).

وبالانتقال إلى بيئة العمل تحضر الثقة بمفهومها في مؤسسات التعليم المتوسط للعمل على بناء الثقة من خلال اتخاذ إجراءات ملموسة ومنهجية، يمكن تحقيق ذلك من خلال توفير بيئة مفتوحة وشفافة لتعزيز التواصل الفعال والمستمر بين الإدارة والأساتذة والمتعلمين وأولياء أمورهم.

فلا يتوقف تأثير الثقة التنظيمية عند حدود سهولة التواصل فحسب، بل يُتوقع أن يمتد ليشمل أبعاداً نفسية وسلوكية تخص الأستاذ في مساره الوظيفي، وفي مقدمتها التوافق المهني إذ يُنظر إلى التوافق المهني كعملية ديناميكية مستمرة يسعى من خلالها الأستاذ إلى إيجاد نوع من الانسجام والتلاؤم بين قدراته الشخصية من جهة، وبين المتطلبات التي تفرضها عليه بيئة التعليم المتوسط من جهة أخرى. من هذا المنطلق، تصبح دراسة الثقة التنظيمية مبررا علميا لاستكشاف مدى مساهمة هذا المناخ الإيجابي في تخفيف الضغوط المهنية، ومساعدة الأساتذة على تقبل أدوارهم وتحقيق استقرارهم النفسي والوظيفي.

ونظر لأهمية الموضوع سلطناه على فئة خاصة لها فاعلية في المجتمع ولها دور فعال لتنشئة أجيال وراء أجيال، ألا وهم أساتذة التعليم المتوسط، وذلك لمعرفة العلاقة القائمة بين الثقة التنظيمية

والتوافق المهني لدى أساتذة الطور المتوسط بالمدارس العمومية بمدينة بنورة، وعليه قسمنا دراستنا إلى خمس فصول وهي كالتالي:

الفصل الأول، وتضمن تقديم عام لموضوع الدراسة وجاء فيه الإشكالية وفرضيات الدراسة وكانت 7 فرضيات، بالإضافة إلى أهمية وأهداف الدراسة وكذا المفاهيم الإجرائية لنختم الفصل بالدراسات السابقة والتعليق عليها

الفصل الثاني، والذي خصصناه لعنصر الثقة التنظيمية، حيث شمل مفهوم الثقة التنظيمية وأهميتها وأبعادها وكذا أنواعها وأساليبها مع بعض النماذج والمعوقات الخاصة بها لنختم الفصل بخلاصة شاملة.

الفصل الثالث، شمل عنصر التوافق المهني، وجاء فيه مفهوم التوافق المهني ونظرياتها وأهميتها، مظاهرها ومبادئها، وعرجنا أيضا لمعوقاتها لنختم الفصل بخلاصة شاملة.

الجانب التطبيقي، والذي شمل الفصل الرابع الذي حمل الإجراءات المنهجية للدراسة وفيه منهج الدراسة وحدودها والعينة المدروسة وكذا خصائصها بالإضافة إلى الدراسة الاستطلاعية وأدوات الدراسة، دون نسيان الخصائص السيكومترية والإجراءات والأساليب الإحصائية.

أما الفصل الخامس والأخير، فقد خصص لعرض ومناقشة نتائج الدراسة، حيث قمنا بعرض وتحليل النتائج، ومناقشتها وتفسيرها في ضوء الدراسات والتراث النظري، وختمنا الدراسة باستنتاج عام واقتراحات، ثم قائمة للمراجع وملاحق

الجانِب النظري

الفصل الأول

تقديم موضوع الدراسة

1- إشكالية الدراسة

2- فرضيات الدراسة

3- أهمية الدراسة

4- أهداف الدراسة

5- المفاهيم الإجرائية

6- الدراسات السابقة

الاشكالية:

تعتبر المؤسسات التربوية في العصر الحديث، سواء كانت حكومية أو خاصة، من الركائز الأساسية في بناء المجتمعات الإنسانية وتطويرها، إذ لم تعد مجرد مراكز لتلقي المعرفة، بل أصبحت مؤسسات اجتماعية وتنظيمية معقدة يُعَوَّل عليها في إعداد الأجيال وصناعة مستقبلها. وقد شهدت هذه المؤسسات في السنوات الأخيرة تطوراً كبيراً نتيجة تدفق الإمكانيات والوسائل المتاحة في ظل الثورة التكنولوجية والمعرفية المعاصرة. غير أن هذا التطور لا يقتصر على الموارد المادية والمالية والتكنولوجية فحسب، بل يعتمد أساساً على المورد البشري، والمتمثل في الأساتذة، باعتبارهم العنصر المحوري في العملية التربوية، والطاقة الإنتاجية التي تسهم في تحقيق أهداف المؤسسة التربوية.

فالمؤسسة التربوية الناجحة هي التي تدرك أن نجاحها لا يُقاس بالمباني والتجهيزات فقط، بل بجودة بيئتها التنظيمية والمناخ السائد فيها. وباعتبارها منظمة اجتماعية تسعى إلى تحقيق أهداف تربوية، فإنها تحتاج إلى تكامل وتفاعل بين مختلف عناصرها البشرية والمادية لضمان حسن سيرها وتحقيق أهدافها.

كما أن المؤسسة التربوية ليست مجرد هيكل تنظيمي يضم مجموعة من الأفراد، بل هي نسق اجتماعي مفتوح يتفاعل باستمرار مع محيطه، ويهدف إلى إعداد مخرجات بشرية مؤهلة وقادرة على قيادة المجتمع. ولهذا أصبحت المؤسسات الحديثة تولي اهتماماً متزايداً بالجانب النفسي والاجتماعي للعاملين، فلم تعد تُدار فقط باللوائح والقوانين الصارمة، بل أصبحت تُدار أيضاً بالقيم والثقافة التنظيمية المشتركة. ومن ثمّ، لم يعد دور الأستاذ مقتصرًا على أداء مهامه التعليمية فحسب، بل أصبح الاهتمام موجَّهًا نحو تنمية قدراته وإطلاق مواهبه، إيماناً بأن الأداء المتميز يرتبط ارتباطاً وثيقاً بشعور الأستاذ بالاستقرار والاهتمام داخل المؤسسة التربوية.

ومن هذا المنطلق، فإن الحفاظ على دافعية الأستاذ وحرصه على إتقان عمله يتطلب توفير بيئة عمل ملائمة تساعد على التكيف والانسجام مع مهنته، وبما أن الأستاذ يُعد المحرك الفعلي للمؤسسة التربوية، فإن قدرته على أداء مهامه بفعالية تبقى مرتبطة بطبيعة المناخ التنظيمي الذي يعمل فيه. وهنا تبرز الثقة التنظيمية باعتبارها من أهم المحددات السلوكية داخل المؤسسات التربوية، إذ تُعد من الدعائم الأساسية التي تسهم في تعزيز فاعلية المؤسسة وتحقيق أهدافها.

وتُعرف الثقة التنظيمية بأنها مؤشر يعكس توقعات الأفراد أو الجماعات بأن نظام اتخاذ القرارات التنظيمية يمكن الاعتماد عليه لتحقيق نتائج إيجابية للأفراد والجماعات والتنظيمات، حتى دون ممارسة تأثير مباشر على هذا النظام

(بختي، 2021). كما تُعرف بأنها مدى استعداد الفرد لمنح حسن النية للآخرين، والذي يتجسد في الأفعال قبل الأقوال، بما يؤدي إلى بناء علاقات قائمة على الثقة المتبادلة (بعاج، 2022، ص 29). كذلك تُعرف بأنها إيمان الفرد وثقته في صفات وقدرات الآخرين داخل المؤسسة، سواء كانوا زملاء عمل أو مشرفين أو إدارة، مع الاستعداد للاعتماد عليهم وتحمل درجة من المخاطرة في سبيل تحقيق المصالح المشتركة (طرابلسي، 2024، ص 14).

ومن جهة أخرى، تسعى المؤسسة التربوية إلى الوصول بالأستاذ إلى مستوى جيد من التوافق المهني من خلال توفير بيئة عمل تساعد على التكيف والانسجام مع مهنته. ويعرف أركوف التوافق المهني بأنه حالة من النضج المهني تتمثل في محافظة الفرد على التوازن والرضا عن مهنته، وتنمية دوافعه نحو العمل والنجاح فيه بما يحقق له الشعور بالسعادة والاطمئنان (سيداعمر، 2021، ص 189). كما يعرفه الزبيدي بأنه قدرة الفرد على التكيف السليم والتوافق مع بيئته الاجتماعية أو المهنية أو مع ذاته (قدور، قدوري 2023، ص 14).

ومن خلال الاطلاع على الدراسات السابقة، لم نجد . في حدود علم الباحث . دراسات تناولت العلاقة بين الثقة التنظيمية والتوافق المهني بصورة مباشرة، غير أن هناك دراسات تناولت كل متغير على حدة؛ كدراسة (بن حرز الله وشريف، 2023) التي تناولت موضوع الثقة التنظيمية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى عينة من أساتذة التعليم الابتدائي، وقد أظهرت نتائجها أن مستوى الثقة التنظيمية لدى الأساتذة كان مرتفعاً. كما تناولت دراسات أخرى موضوع التوافق المهني، مثل دراسة (سيداعمر، 2021)، التي توصلت إلى أن مستوى التوافق المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي كان إيجابياً.

وانطلاقاً من ذلك، يمكن القول أن الثقة التنظيمية والتوافق المهني يُعدان من المتغيرات المترابطة، إذ إن ارتفاع مستوى الثقة التنظيمية لدى الأستاذ يجعله يشعر بالأمان والاستقرار داخل المؤسسة التربوية، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على مستوى توافقه المهني.

وهذا ما سيتم التركيز عليه في هذه الدراسة، من خلال محاولة الكشف عن طبيعة العلاقة بين الثقة التنظيمية والتوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط. وفي هذا السياق، يأتي موضوع دراستنا للإجابة عن التساؤل الرئيسي الآتي:

ما طبيعة العلاقة بين الثقة التنظيمية والتوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط بالمدارس العمومية بمدينة بنورة؟

ومنها يندرج التساؤلات الفرعية كالآتي:

1. ما مستوى الثقة التنظيمية لدى أساتذة التعليم المتوسط بالمدارس العمومية بمدينة بنورة؟
2. ما مستوى التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط بالمدارس العمومية بمدينة بنورة؟
3. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقة التنظيمية والتوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط بالمدارس العمومية بمدينة بنورة؟
4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الثقة التنظيمية لدى أساتذة التعليم المتوسط بالمدارس العمومية بمدينة بنورة تُعزى لمتغير الجنس؟
5. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط بالمدارس العمومية بمدينة بنورة تُعزى لمتغير الجنس؟
6. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الثقة التنظيمية لدى أساتذة التعليم المتوسط بالمدارس العمومية بمدينة بنورة تُعزى لمتغير الأقدمية؟
7. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط بالمدارس العمومية بمدينة بنورة تُعزى لمتغير الأقدمية؟

فرضيات الدراسة:

- (1) مستوى الثقة التنظيمية لدى أساتذة التعليم المتوسط بالمدارس العمومية بمدينة بنورة مرتفع.
- (2) مستوى التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط بالمدارس العمومية بمدينة بنورة متوسط.
- (3) توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقة التنظيمية والتوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط بالمدارس العمومية بمدينة بنورة.
- (4) توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الثقة التنظيمية لدى أساتذة التعليم المتوسط بالمدارس العمومية بمدينة بنورة تُعزى لمتغير الجنس.

- (5) توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط بالمدارس العمومية بمدينة بنورة تُعزى لمتغير الجنس.
- (6) توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الثقة التنظيمية لدى أساتذة التعليم المتوسط بالمدارس العمومية بمدينة بنورة تُعزى لمتغير الأقدمية.
- (7) توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط بالمدارس العمومية بمدينة بنورة تُعزى لمتغير الأقدمية.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة في تناولها لمتغيرين من المتغيرات التنظيمية الحديثة، وهما الثقة التنظيمية والتوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط، لما لهما من أهمية في تحسين أداء الأستاذ ورفع كفاءة المؤسسة التربوية في الوقت نفسه.

كما تبرز أهمية الدراسة في اهتمامها بالأستاذ باعتباره العنصر الأساسي في العملية التربوية، من خلال التركيز على قدرته على العمل بفاعلية، وتعزيز مساهمته داخل المؤسسة، وتنمية إمكانياته ومواهبه، انطلاقاً من أن ارتفاع مستوى الثقة التنظيمية يساهم في تحسين الأداء وتحقيق الأهداف بكفاءة وفعالية.

وتكتسب الدراسة أهميتها الميدانية من خلال محاولتها الكشف عن العلاقة بين الثقة التنظيمية والتوافق المهني في الميدان التعليمي، وهو مجال يطرح العديد من التساؤلات حول واقع التعليم في الجزائر في ظل متطلبات العصرنة والإصلاحات التي تشهدها المنظومة التربوية، إضافة إلى ما يرتبط بذلك من الاهتمام بمكانة الأستاذ باعتباره صانع الأجيال والمحور الأساسي في بناء المجتمع.

كما تسعى الدراسة إلى لفت انتباه المسؤولين والمديرين في المدارس إلى أهمية الثقة التنظيمية بوصفها عاملاً أساسياً في رفع مستوى التوافق المهني، وتحسين الأداء، وتعزيز الفاعلية التنظيمية داخل المؤسسة التربوية.

ومن جهة أخرى، فإن دراسة الثقة التنظيمية والتوافق المهني تساعد الإدارة على ابتكار أساليب فعالة لتعزيز التفاعل الإيجابي بين الأساتذة داخل المؤسسة، والمساهمة في بناء ثقافة تنظيمية إيجابية تساهم في تحقيق الأهداف التربوية والتنظيمية.

كذلك فإن التعرف على مستوى التوافق المهني لدى الأساتذة يتيح للإدارة فرصة فهم اتجاهاتهم وانطباعاتهم نحو العمل، وهو ما يوفر مؤشرات تساعد المتوسطة على تقييم واقعها التنظيمي ومقارنته بالفترات السابقة من أجل تطوير أدائها وتحسين بيئة العمل.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة، كغيرها من الدراسات التي تتناول أحد أهم موضوعات علم النفس، والمتمثل في السلوك التنظيمي المعاصر، إلى تحقيق الأهداف الآتية:

1. الكشف عن مستوى الثقة التنظيمية لدى أساتذة التعليم المتوسط.
2. الكشف عن مستوى التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط.
3. الكشف عن طبيعة العلاقة بين الثقة التنظيمية والتوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط.
4. التعرف على الفروق في مستوى الثقة التنظيمية لدى أساتذة التعليم المتوسط ب المدارس العمومية بمدينة بنورة تبعا لمتغيري الجنس والاقدمية.
5. التعرف على الفروق في مستوى التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط ب المدارس العمومية بمدينة بنورة تبعا لمتغيري الجنس والأقدمية.

المفاهيم الاجرائية:

❖ الثقة التنظيمية:

التعريف الاصطلاحي: توقعات ومعتقدات ومشاعر إيجابية يحملها الافراد اتجاه المنظمة والتي ينتمون إليها والمرتبطة بالممارسات والسلوكيات الإدارية المطبقة ، والتي روعي فيها الالتزام بالقيم و الأخلاقية العامة والإدارية الخاصة والعمل على ما يحقق مصالح كل من الافراد والمنظمة.(طرابلسي 2024 ص14).

التعريف الاجرائي: يقصد بالثقة التنظيمية في الدراسة الحالية بأنها " إيمان الاساتذة بعدالة وفعالية القرارات والاجراءات الادارية داخل المدارس العمومية بمدينة بنورة من أجل سيرورة المؤسسة وليس من أجل مسائل واعتبارات شخصية ويعبر

عنها من خلال الدرجة التي يحصل عليها الأستاذ على استبيان مكون من 13 بند يقيس ثلاث أبعاد (ثقة في الإدارة، الثقة في الرئيس المباشر، الثقة في زملاء العمل) (الأستاذة)، المتبنى من دراسة (بن حزر الله، شريف 2023).

❖ التوافق المهني:

التعريف الاصطلاحي: هو العملية الديناميكية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة المهنية (المادية والاجتماعية) والمحافظة على هذا التلاؤم. (قدور، قدوري 2023 ص14).

التعريف الاجرائي: ويقصد بالتوافق المهني في الدراسة الحالية " هو قدرة الأستاذ على التكيف في مؤسسات التعليم المتوسط وتحقيق التوازن بين متطلباتها وخصائصه الشخصية بما يحقق له الرضا والاستقرار. ويعبر عنها من خلال الدرجة التي يتحصل عليها الأستاذ في مقياس التوافق المهني على استبيان مكون من 26 بند يقيس ثلاثة ابعاد (طبيعة وظروف العمل، الراتب والترقية، العلاقة مع زملاء العمل)، الذي قام الباحث بتكييف فقراته.

الدراسات السابقة:

الدراسات المتعلقة بالثقة التنظيمية:

1. دراسة أسماء زهري عبد الله زايد (2018): بعنوان الثقة التنظيمية في المدارس الحكومية في مديرية تربية جنين

وعلاقتها بالانتماء التنظيمي للمعلمين من وجهة نظرهم

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الثقة التنظيمية في المدارس الحكومية في مديرية تربية جنين وعلاقته بالانتماء التنظيمي للمعلمين من وجهة نظرهم. وتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في مديرية جنين، والبالغ عددهم (2230) معلما ومعلمة موزعين على (152) مدرسة حكومية، أما عينة الدراسة، فكانت عينة طبقية بلغ عدد أفرادها (400) فرد، ما نسبته (18%) من مجتمع الدراسة، كما تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي)، والاستبانة أداة القياس الثقة التنظيمية مكونة من خمسة مجالات وأخرى لقياس الانتماء التنظيمي

مكونة من (15) فقرة، وتم التأكد من الصدق والثبات بالطرق التربوية والإحصائية المناسبة. أشارت نتائج الدراسة أن تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى الثقة التنظيمية جاءت بدرجة مرتفعة وبمتوسط حسابي قدره (3.79)، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات تقديرات أفراد العينة المستويات الثقة التنظيمية تعزى لمتغيرات: (الجنس، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، موقع الدراسة)، في حين أشارت النتائج إلى وجود فروق بين متوسطات تقديرات أفراد العينة المستويات الثقة التنظيمية تعزى لمتغيري التخصص، لصالح التخصصات الأدبية، ومستوى المدرسة لصالح المدارس الأساسية. أما بخصوص الانتماء التنظيمي فقد جاءت تقديرات أفراد عينة الدراسة المستوى انتمائهم التنظيمي بدرجة مرتفعة. وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين الثقة التنظيمية والانتماء التنظيمي للمعلمين، وبمعامل ارتباط مقداره (0.513). وعلى ضوء نتائج الدراسة أوصت الباحثة بضرورة الدفع نحو ترسيخ مفهوم الثقة التنظيمية في جميع المؤسسات التعليمية، بوضع سياسات إدارية واضحة تطبق على الجميع بعدالة، وسن نظم للمكافآت والحوافز، وتفويض الصلاحيات، والعمل على تعميم نتائج هذه الدراسة سواء بما يتعلق بالثقة التنظيمية أو الانتماء التنظيمي على المدارس الحكومية في مديرية تربية جنين ليتعرف المعلمون إلى تقديرات زملائهم حول الثقة التنظيمية والانتماء التنظيمي، ثم إجراء دراسة مماثلة في مجتمعات مختلفة في المجال التربوي.

2. دراسة مصطفى أسماء (2020): بعنوان الثقة التنظيمية وعلاقتها بسلوكيات المواطنة التنظيمية لدى أساتذة

التعليم الثانوي ببلدية المنيرة

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى الثقة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي بولاية المنيرة وكذا معرفة الفروق في مستوى الثقة لديهم باختلاف الجنس والأقدمية، وذلك باستخدام المنهج الوصفي وبتطبيق استبيان على عينة مكونة من 148 أستاذاً، حيث أكدت الدراسة أن مستوى الثقة لديهم كان مرتفعاً، وأنه لا توجد فروق دالة إحصائية تعزى لمتغيري الجنس والأقدمية.

3. دراسة بوشمال وشريف (2023): بعنوان الثقة التنظيمية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى عينة من أساتذة التعليم الابتدائي.

تهدف هذه الدراسة الى الكشف عن الثقة التنظيمية ببعض المدارس الابتدائية ببلدية الجلفة من وجهة نظرهم ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي وتطبيق استبيان الثقة التنظيمية لدى عينة مكونة من 300 معلم ومعلمة. وقد أظهرت النتائج أن الثقة التنظيمية جاءت مرتفعة، كما أظهرت وجود فروق في مستوى الثقة التنظيمية تبعاً لمتغير (الجنس، السن، المستوى العلمي، سنوات الخدمة، الصنف، التخصص).

4. دراسة زانابازار و آخرون (Zanabazar et al., 2024):

هدفت هذه الدراسة الأجنبية إلى تفصي واستكشاف طبيعة العلاقة بين الثقة التنظيمية (Organizational Trust) والرضا الوظيفي للموظفين (Job Satisfaction). واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث طُبقت على عينة مكونة من (145) موظفاً وموظفة يعملون في بنك يُرمز له بـ ('A') في منغوليا. واستخدم الباحثون الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، وتحليل النتائج تم الاعتماد على أسلوب نمذجة المعادلة الهيكلية (Structural Equation Modeling – SEM) لتقييم ثبات المتغيرات والعلاقات الارتباطية بينها.

وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقات ارتباطية إيجابية (طردية) بين جميع أبعاد الثقة الثلاثة والثقة التنظيمية العامة. كما تبين أن الثقة في الإدارة العليا كانت الأكثر تأثيراً محاطةً بالتصورات القيادية المحورية. وأكدت النتائج أيضاً على وجود علاقة ارتباطية إيجابية قوية وثابتة بين الثقة التنظيمية الكلية والرضا الوظيفي بمستوى دلالة ($\beta=0.659$)، مما يعزز فكرة أن العلاقات الإيجابية عبر المستويات التنظيمية المختلفة تسهم بشكل كبير في تعزيز الرضا.

الدراسات المتعلقة بالتوافق المهني:

1. دراسة (السمادوني، 2001): بعنوان: " الذكاء الوجداني والتوافق المهني للمعلم".

هدفت الدراسة إلى توجيه أنظار المهتمين بالمعلم للبحث عن المشكلات التي تكون سبباً في سوء التوافق المهني والتعرف على الأمور التي تؤدي إلى التوافق السوي والاهتمام بدراسة القدرات الوجدانية الذكاء الوجداني لما له من أثر في إنجاح الفرد في المهن الجماهيرية وأوصى بتوفير البيئة المدرسية المناسبة التي تسهم في التوافق المهني للمعلم ورضاه عن عمله مما يؤدي إلى زيادة إنتاجيته. تكونت عينة الدراسة من: (360) معلماً ومعلمة من المدارس الثانوية لمحافظة الغربية.

واستخدم الباحث في الدراسة: مقياس التوافق المهني ومقياس الذكاء الوجداني وهما من اعداد الباحث. وقد أسفرت الدراسة عن النتائج الآتية: وجود فروق دالة إحصائية وفقاً لسنوات الخبرة بالتدريس بينما الفروق غير دالة إحصائية بالنسبة للتخصص الدراسي.

2. دراسة (سيداعمر 2021): بعنوان التوافق المهني في المؤسسات التعليمية الابتدائية من وجهة نظر أساتذة

التعليم الابتدائي

هدفت هذه الدراسة إلى الإجابة عن التساؤل الرئيسي التالي: "هل تتوفر أبعاد التوافق المهني في المؤسسات التعليمية الابتدائية" وللإجابة على هذا التساؤل اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي حيث قسمت الدراسة إلى جانبين جانب نظري تم فيه التعرف على مصطلحات الدراسة. وجانب تطبيقي قمنا فيه بوضع فرضيات للدراسة كما عمدنا إلى بناء استبيان اشتمل على ستة أبعاد وتم توزيعه على عينة عشوائية من أساتذة التعليم الابتدائي بتمنراست مكونة من 70 أستاذ

وتم التوصل الى النتائج التالية:

تنص على وجود متغير التوافق المهني متحققة نوعاً ما ولكن بصفة متوسطة حسب ما أدلى به أفراد العينة.

3. دراسة (قدور، قدوري 2023) بعنوان التوافق المهني وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه

المدرسي و المهني

هدفت هذه الدراسة للكشف عن العلاقة بين التوافق النفسي والمهني والدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه المدرسي بالمؤسسات التربوية بمدينة ورقلة، ومعرفة مستوى متغيرات الدراسة: التوافق النفسي، والتوافق المهني، والدافعية للإنجاز

لدى أفراد العينة، وكذا الكشف عن دلالة الفروق في كل من التوافق النفسي والتوافق المهني والدافعية للإنجاز تبعاً لمتغيري: الجنس، سنوات الاقدمية والتفاعل بينهما، وتم الاعتماد على المنهج الوصفي الارتباطي. وتكونت عينة الدراسة من 100 مستشار ومستشارة، واختيرت العينة بالطريقة العشوائية البسيطة، وقد انتهت الدراسة الى النتائج التالية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي تبعاً لمتغير الجنس وسنوات الاقدمية والتفاعل بينهما.

4. دراسة (أحمد وصالح، 2025): بعنوان أثر رأس المال النفسي في التوافق المهني: بحث تحليلي في المديرية العامة للشؤون الإدارية/ مقر وزارة التربية

هدفت هذه الدراسة لاستكشاف تأثير رأس المال النفسي بأبعاده (الكفاءة الذاتية، التفاؤل، الأمل، المرونة) في التوافق المهني بأبعاده (طبيعة العمل، بيئة العمل، العلاقة مع الزملاء، العلاقة مع المشرف) لدى الموظفين في المديرية العامة للشؤون الإدارية بمقر وزارة التربية في العراق، ومعرفة مستوى متغيرات الدراسة لدى أفراد العينة. وتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي. وتكونت عينة الدراسة من (197) موظفاً وموظفة من العاملين في الإدارات الدنيا والوسطى، واختيرت العينة بالطريقة العشوائية. وقد انتهت الدراسة إلى النتائج التالية: وجود أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال النفسي في التوافق المهني للموظفين حيث فسر ما نسبته (34%) من التغيرات الحاصلة فيه، وجاء مستوى استجابة أفراد العينة نحو متغيرات الدراسة بمستوى (متوسط)، كما أظهرت النتائج وجود ضعف واضح في مرونة الموظفين ورغبتهم في التكيف مع الأحداث الطارئة نتيجة للسياسات الصارمة والشكليات التنظيمية المتبعة من قبل الإدارة.

التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال استعراض الدراسات السابقة يتضح أنها ركزت على أهمية الثقة التنظيمية كعامل مؤثر في سلوك العاملين، كما أكدت على دورها في تحقيق التوافق المهني.

غير أن هذه الدراسات اختلفت في البيئات التي أجريت فيها وفي المتغيرات التي تناولتها، مما يبرز الحاجة إلى إجراء دراسات جديدة تأخذ بعين الاعتبار، وهو ما تسعى هذه الدراسة إلى تحقيقه.

من خلال الدراسات السابقة المرتبطة بالثقة التنظيمية والتوافق المهني فقد تبين ما يلي:

من حيث الهدف: نلاحظ أن معظم الدراسات ركزت على دراسة كل متغير على حد منها الدراسات التي ركزت على التوافق المهني والتعرف على التوافق المهني وكذا معرفة الفروق باختلاف الجنس، الخبرة، والحالة الاجتماعية ومن بينها دراسة (سيداعمر 2021) و دراسة (قدور، قدوري 2023) و دراسة (السماذوني 2001) والدراسات التي ركزت على الثقة التنظيمية دراسة (مصطفى أسماء) 2020 ودراسة (أسماء زهري عبد الله 2018) ودراسة بوشمال وشريف (2023) ودراسة زانابازار و آخرون (2024)، هدفت للتعرف على العلاقة بين الثقة التنظيمية وبعض المتغيرات الديموغرافية وكذا معرفة الفروق باختلاف الجنس، الخبرة، الحالة الاجتماعية.

من حيث الأدوات: بعض الدراسات استخدمت المقاييس المقننة منها دراسة (مصطفى أسماء 2020) ودراسة (أسماء زهري عبد الله 2018) وهذا ما اتفق مع دراستنا الحالية في استخدام استبيان مقنن.

من حيث المنهج: أغلب الدراسات اعتمدت المنهج الوصفي ومنها دراسة أسماء زهري عبد الله زايد (2018) ودراسة بوشمال وشريف (2023) ودراسة قدور، قدوري (2023) ودراسة سيداعمر (2021)، ودراسة أحمد وصالح (2024)، وهذا ما اتفق مع الدراسة الحالية في اعتمادنا على المنهج الوصفي.

من حيث المكان: معظم الدراسات طبقت في منظمات حكومية وتم تطبيقها في المؤسسات التربوية والجامعات.

الفصل الثاني الثقة التنظيمية

1. مفهوم الثقة التنظيمية

2. أهمية الثقة التنظيمية

3. أنواع الثقة التنظيمية

4. أبعاد الثقة التنظيمية

5. نماذج الثقة التنظيمية

6. معوقات الثقة التنظيمية

خلاصة الفصل

تمهيد:

تعد الثقة التنظيمية من المفاهيم الأساسية التي حظيت باهتمام متزايد في الدراسات الإدارية والسلوكية المعاصرة، نظرا لدورها المحوري في بناء علاقات عمل فعالة قائمة على التعاون والاحترام المتبادل بين مختلف أطراف المنظمة. فالثقة ليست مجرد قيمة أخلاقية، بل هي عنصر استراتيجي يسهم في تحقيق الاستقرار التنظيمي وتعزيز الأداء الفردي والجماعي. وعليه، يتناول هذا الفصل الإطار النظري لمفهوم الثقة التنظيمية من خلال عرض تعريفها، وأهميتها، وأنواعها، وأبعادها، بالإضافة إلى استعراض أبرز النظريات المفسرة لها، وكذا المعوقات التي قد تعترض بناءها داخل المنظمات

1. مفهوم الثقة التنظيمية:**❖ مفهوم الثقة:**

الثقة في حالة نفسية تمثل القابلية على التنبؤ والمعتمدة على التوقعات الإيجابية لنوايا وسلوك الطرف الآخر، وجاء في تعريف آخر أنها مقدار التأثير التي يحملها شخص ما لصالح أو ضد كائن ما وأن الثقة هي الاعتماد السلوكي للفرد على فرد آخر في ظل مجازفة.

وتعريف شامل يمكن القول إن الثقة هي قيمة أخلاقية تبنى على تشكيل توقعات إيجابية حول سلوك الآخرين، وتعني الإيمان القوي والراسخ بمصداقية أو حقيقة شخص ما، أو امتلاكه القوة والقدرة على شيء ما. (سارة، 2019، صفحة 10)

❖ مفهوم الثقة التنظيمية:

عرف علماء النفس الثقة بأنها عنصر تكاملي للتأثير الاجتماعي فهي تسهل عملية التأثير أو الإقناع لشخص بائتمان على شخص آخر. فالثقة التنظيمية شأنها شأن كافة المفاهيم الإدارية يصعب الاتفاق على تعريفها من قبل الباحثين، حيث تُعد الثقة متعددة المفاهيم وتتضمن العلاقة بين الأفراد والمجموعات والمنظمات، ويمكن النظر إليها كمسبب وعامل وسيط وكنتيجة. (أسماء، 2020)

كما أنه ليس هناك اتفاق على تعريف محدد لهذا المفهوم، فهي عبارة عن توقع متفائل من جانب الأفراد حول نتائج حدث ما ومن بين هذه التعاريف:

تعرف بأنها: الايمان العام والثقة بنوعية وقابلية أشخاص معينين مثل زملاء العمل والرئيس المباشر أو مجموعات معينة مثل الإدارة العليا ضمن المنظمة والرغبة في الاعتماد عليهم على أساس تصرفهم كما متوقع منهم فضلا عن عدم الاهتمام بمراقبة ومتابعة سلوكهم بهذا الخصوص. (بن غربي و بن حرز الله بوشمال، 2023)

وفقا لمعجم (Oxford 2003) فقد حدد معنى الثقة بأنها الشعور الإيجابي الذي يمتلكه طرف اتجاه الطرف الآخر من حيث قيامه بالأعمال والأفعال المتفق عليها .

ويمكن القول بأن الثقة التنظيمية: تظهر في ولاء الفرد بالمؤسسة المنتمي إليها، كما يتمثل دورها في تلك العلاقة التبادلية بين الرئيس والمرؤوس وبين الزملاء في العمل بهدف تحقيق أهداف مشتركة بينهم في أرياحية وهدوء. (بوعنان، 2024)

الثقة التنظيمية هي عبارة عن توقعات ومشاعر ايجابية يحملها الأفراد تجاه المؤسسة التي يعملون بها، والمرتبطة بالممارسات والسلوكيات الإدارية المطبقة، والتي يراعى فيها الالتزام بالقيم الأخلاقية العامة والإدارية الخاصة، والابتعاد عن كل ما يضر بالجماعة والمصلحة المشتركة. (لينة و سامية، 2023).

ومن هنا يمكن أن نقول أن الثقة هي إحساس والشعور بأريحية نفسية بين شخصين أو جماعة جمعت بينهم المصادقية والنزاهة وأن الثقة التنظيمية هي توقعات الأفراد أو الجماعات بأن نظام اتخاذ القرارات التنظيمية يمكن الاعتماد عليه في تحقيق نتائج مرغوبة للفرد أو الجماعة دون ممارسة أي تأثير على هذا النظام.

2. أهمية الثقة التنظيمية:

للثقة التنظيمية أهمية بالغة من أجل السير الحسن الذي يؤدي المؤسسات لبر الامان، ولذلك ذكر العلماء والباحثون عدة نقاط تعبر عن هذ الأهمية، نوجزها هياما يلي:

- ✓ تساهم الثقة في تحديد فعالية العلاقات الشخصية وحرية التعبير بصدق.
- ✓ الثقة تساعد مسؤولي المؤسسات باتخاذ قرارات إدارية بكفاءة وفعالية، بالتركيز على أهمية العلاقات القائمة على الثقة، مثلما تجلت في المنظمات اليابانية وما حققته من نتائج إيجابية للمجتمع الياباني.
- ✓ تنص نظرية تكلفة المعاملات أن النظام الاقتصادي بشكل عام والمؤسسات بشكل خاص يتطلب الثقة لتبني

أسس ومعايير أخلاقية في المجتمع كأساس لعملية تجارية ناجحة.

- ✓ تلعب الثقة التنظيمية في تحقيق التكامل التنظيمي بين اهراد المؤسسة، وضمان الاستقرار على المدى الطويل لتحقيق مصالح العاملين وتحقيق فاعلية المؤسسة، فالثقة والإنتاجية يسيران جنباً إلى جنب في المؤسسات التعليمية.
- ✓ الثقة العالية تزيل المخاوف للأفراد بتشجيعهم على الاشتراك في التبادلات الاجتماعية والتفاعل التعاوني.
- ✓ تساهم في بناء الميزة التنافسية كونها تساعد في تكوين رأس المال الفكري في المنظمة والذي يرفع الالتزام ويحقق المرونة والعمل الجماعي، والثقة عنصر من عناصر رأس المال الاجتماعي الذي يمكن الاستثمار فيه وتطوير.
- ✓ الثقة هي العامل المحوري في تحقيق النجاح للمنظمات، وهي شرط أساسي للعلاقات الشخصية الإيجابية في مختلف السياقات وفي الحالات التي تتطلب: التعاون المتبادل – أفعال فريق العمل – ولاء المجموعة.
- ✓ الثقة هي العنصر الحاسم لتطوير الشبكات الاجتماعية: فبنظرية الشبكة هي محاولة لشرح تفاعلات الشبكات في المنظمات، أكثر طريقة فعالة لمراقبة الموظفين بدأت بأكبر عنصر الشبكة وانتقلت إلى أصغر عنصر ماثل في الموظف.
- ✓ هناك من اعتبرها بأنها المركب السحري في الحياة التنظيمية، والرابط الذي يجمع الأجزاء المنفصلة معاً، والمحفز الذي يسهل العمل، وليس هناك ما يمكن أن يحل محلها، أو يقدم النتائج نفسها. (شهرة، 2022)

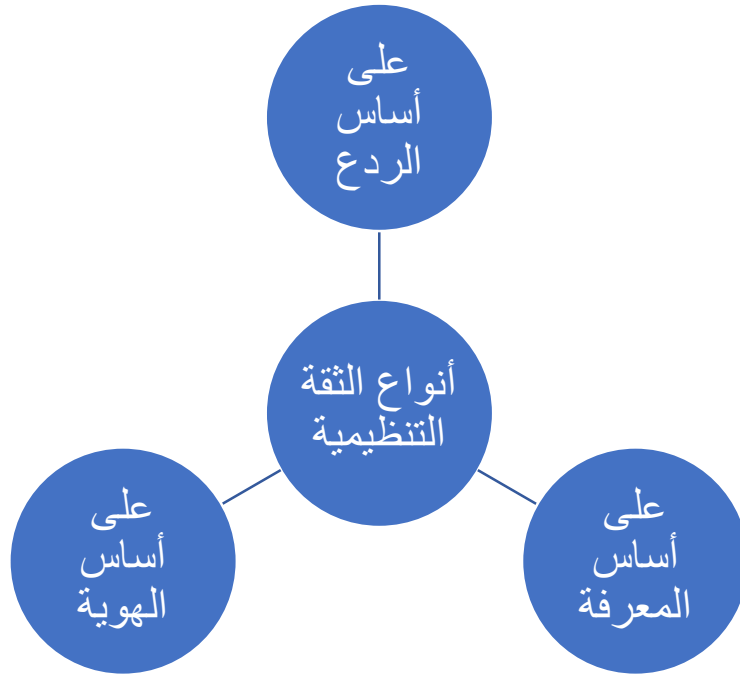
3. أنواع الثقة التنظيمية:

تعددت أنواع الثقة التنظيمية كما يلي:

- **الثقة على أساس الردع:**
تشمل في فرض العقوبة إذا تم انتهاك الثقة وللاستمرار الخسائر المحتملة للتفاعل المستقبلي مع الطرف الآخر يجب أن تفوق إمكانات الربح التي يأتي من انتهاك التوقعات.
- **الثقة القائمة على المعرفة:**
تستمد الثقة عمى القدرة عمى التنبؤ السلوكي التي تأتي من تاريخ التفاعل فمثلاً: معظم العلاقات بين المدير والموظف.
- **الثقة على الهوية:**

تستمد الثقة هنا من خلال العلاقة العاطفية بين الطرفين مثلاً: الزوج والزوجة السعيدين المستمران في زواجهما لفترة طويلة، أو العاملين معاً لفترة طويلة تسمح لهم معرفة بعضهم البعض من الداخل والخارج. (بوعنان، 2024)

الشكل رقم (01) يوضح أنواع الثقة التنظيمية:



المصدر: (بوعنان، 2024)

4. أبعاد الثقة التنظيمية:

تم اتفاق معظم الباحثين على تقسيم أبعاد الثقة التنظيمية وفق هذا المنظور:

أولاً: الثقة في الرئيس المباشر:

ثقة الأفراد بمشرفهم في العمل من حيث درجة اهتمامه ودعمه وتحفيز لهم وتلبية احتياجاتهم الشخصية ومدح جهودهم ورفع روحهم المعنوية فضلاً عن ذلك امتلاكه للمهارات والقدرات التي تمكنه من انجاز المهام الملقاة على عاتقه.

يعرفها "Pillai" بأنها تتمثل بتلك التوقعات الإيجابية الواثقة للمرؤوسين اتجاه مشرفهم في العمل وفقا للعلاقات المتبادلة بين الطرفين. (لينة و سامية، 2023)

ثانيا: الثقة في زملاء العمل:

هي تلك العلاقات التعاونية المتبادلة والميل الوقفي الإيجابي بين الافراد والعاملين من حيث الاعتماد المتبادل والاشتراك في الأفكار والمعلومات والاتصالات المفتوحة بين جميع الأطراف وذلك فيما بينهم لتحقيق الأهداف والغايات المشتركة، وتكتسب هذه الثقة في ظل توفر عدد من الخصائص والسمات التي تجعل من الفرد جديرا بثقة الآخرين، وتشمل كل من الاهتمام بمصالح الزميل ومساعدة الزملاء وغيرها.

وقد أصبحت أساسية ومهمة في منظمات الأعمال في الوقت الحاضر ولاسيما كونها تعتمد بشكل كبير على فرق العمل المدارين ذاتيا والمتكاملين في مهاراتهم وتخصصاتهم والمسؤولين عن تحقيق الأهداف المشتركة، مما يعني أنها تمثل إضافة إلى العلاقات التعاونية والمواقف الإيجابية بين الأفراد والمعلومات والاتصالات المفتوحة بينهم. (بن غربي و بن حرز الله بوشمال، 2023)

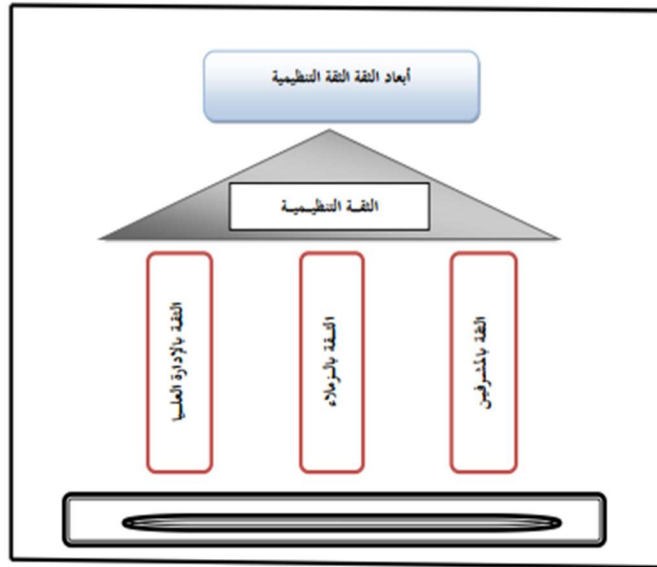
ثالثا: الثقة في الإدارة العليا:

تعبر عن ثقة الأفراد بأهداف المنظمة وقراراتها، وبما يعكس إيمانهم بأن تلك الأنشطة والقرارات والقواعد التي تضعها الإدارة ستكون في صالح جميع أفراد المنظمة، هضلا عن ذلك مدى تطابق القيم والمبادئ للأفراد والمنظمة وامتلاكها لتلك القابليات والقدرات التي تمكنها من إنجاز أعمالها.

وعلى الرغم من أن الثقة التنظيمية ليست ملك لفرد معين ولا يحق للأفراد امتلاكها، إلا أنها تعطي للفرد رخصة القبول ضمن الهيكل الاجتماعي للمنظمة.

فحسب نيومان وكلارك من أجل تحول مكانة الادارة للأحسن يجب أن ينظر للخدمات العامة على أنها ناشئة عن مجموعة من العلاقات المعقدة، فنحن بحاجة إلى ههم الادارة أكثر من أنها مواصفات هنية للوظائف أو المهارات فهي أيضا مجموعة اجتماعية بها إيديولوجية معينة (إدارية) تطالب من خلالها القوة الاجتماعية والتنظيمية. (شهرة، 2022)

والشكل رقم (02) يوضح أبعاد الثقة التنظيمية:



المصدر: من إعداد الباحث

5. نماذج الثقة التنظيمية:

من أجل تحديد أبعاد الثقة التنظيمية بسهولة وجب معرفة مختلف النماذج التي اعتمدها المفكرون في تحديد موضوع الثقة التنظيمية، وسوف نذكر أهم هذ النماذج:

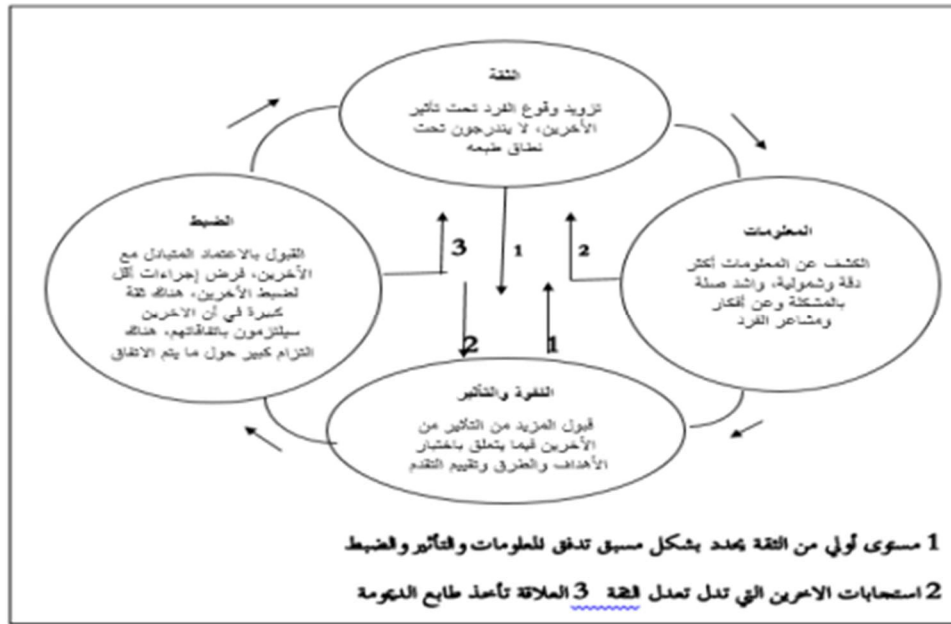
أولاً: نموذج زاند

سعى المفكر زاند في دراسته اعتبار الثقة ضرورة تساهم في إيجاد حلول للمشاكل الإدارية، وذلك بوضع نموذج وإثبات فعاليته في المؤسسة، فاستنتج أن:

- الثقة تعبر عن سلوك ينقل المعلومات المناسبة، ويسمح بالتبادل والتأثير، يشجع على ضبط النفس لتجنب الإساءة للآخرين.
- إذا عملت مجموعة على حل مشكلة هناك مخاوفان: المشكلة نفسها، وكيف يرتبط الأعضاء ببعضهم البعض للعمل في حل المشكلة.

وحدد نوعان من المجموعات: أولاً: مجموعات منخفضة الثقة تتداخل العلاقات الشخصية مع تشويه تصورات المشكلة، فيتم تحويل الطاقة والابداع من إيجاد حلول واقعية، واستخدام الأعضاء المشكلة كأداة لتقليل ضعفهم. ثانياً: مجموعات عالية الثقة يتم تقليل حالة عدم اليقين الاجتماعية في المشكلة وحلها بشكل أكثر فعالية. يشير الى ان الثقة المتبادلة Matual Trust وعدم الثقة Mistrust بين أعضاء المجموعة تتأثر وتتغير بوجود سلوك ملاحظ ومراجع لفترات طويلة الضبط بالتكرار وكم يتطلب مزيداً من التحقيق. فقدمت دراسته ادلة على ان الظاهرة الاجتماعية للثقة يمكن ان تغير فعاليات حل المشكلات الإدارية بشكل كبير. (شهرة، 2022)

والشكل رقم (03) يوضح نموذج زاند:



المصدر: (شهرة، 2022)

نموذج ماير وآخرون:

نموذجاً لوصف الثقة وكيفية تشكيلها بين الأفراد (الواثق والموثوق به)، إن مستوى الثقة ومستوى المخاطرة المدركة في موقف معين سيقودان إلى المخاطرة في العلاقة بين الطرفين وميل الواثق بالثقة وإدراكه بجدارة الثقة لشخص آخر هي عوامل أساسية في تعزيز مدى الثقة، ويعبر على أن الثقة التنظيمية عملية ديناميكية في السياق التنظيمي، بحيث يفرق

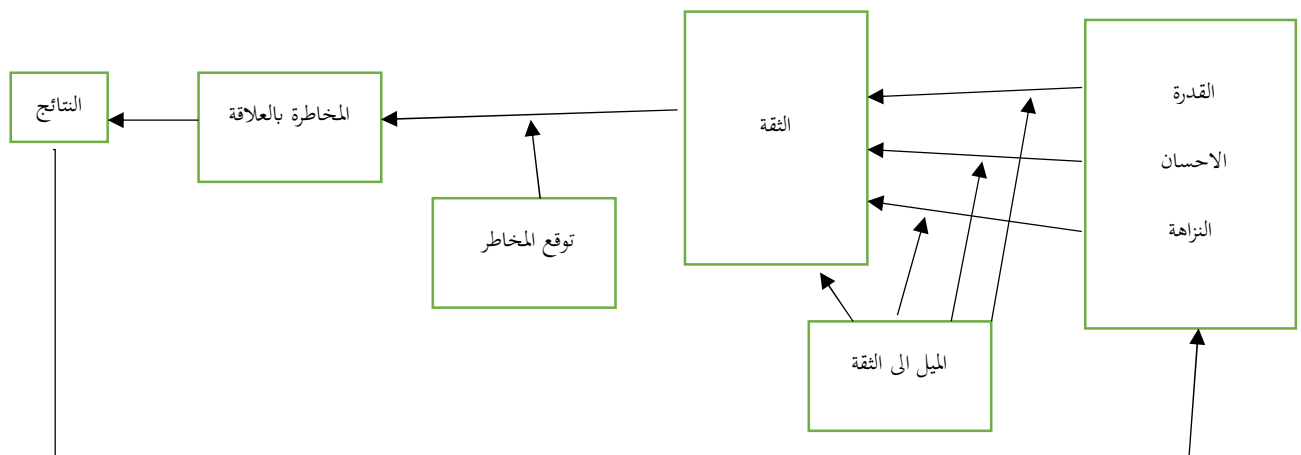
بين الثقة، وبين العوامل، أو السلوكيات التي تساهم في بناء الثقة، وتنميتها بين الأفراد. ويوضح النموذج عنصرين من أهم العناصر المكونة للثقة وهما:

الاستعداد للثقة: يقصد بها ميل الشخص نحو ثقة الآخرين، فبعض الأشخاص نجدهم عرضة للثقة أكثر من غيرهم، فنظر العديد من المؤلفين للثقة من منظور استعداد الشخص العام للثقة بالآخرين، باقتراح او فرضية انه كلما ارتفع الميل نحو الثقة كلما ارتفعت ثقة الطرف الآخر قبل توافر معلومات عنه.

الجدارة بالثقة: تم تقييم الجدارة بالثقة بمجموعة الخصائص والاجراءات التي يتمتع بها الشخص والتي ستقود الى ان يكون موثوقا أكثر أو أقل من طرف الآخرين، وهذه الخصائص مهمة إذا اراد الباحثون فهم سبب وجود بعض الاطراف أكثر ثقة من غيرهم. الا ان هذ الخصائص الثلاثة ليست الثقة في حد ذاتها الا ان هذ المتغيرات تساعد في بناء الاساس لتطوير الثقة، وإذا كانت كل من النزاهة والقدرة والاحسان عالية يعتبر الوصي جدير بالثقة.

صار تداخل في فهم الثقة حيث لا يوجد اجماع على علاقة الثقة بالمخاطرة من حيث اذ كانت المخاطرة سابقة للثقة أو هي نفسها أو هي نتيجة الثقة، ونجد نموذج ماير وضح ذلك، والذي تم تصميمه وتطوير للتركيز عليه في المنظمات، في بيئة تنظيمية تضم محددین الثقة في الطرف الوثائق والثقة في طرف يمكن الوثوق به. (بوعنان، 2024)

والشكل رقم (04) يوضح عناصر الثقة التنظيمية:



المصدر: من إعداد الباحث

نموذج ويتنر وآخرون:

ركز ويتنر وأصدقاؤه على التصرفات الإدارية الجديرة لبناء الثقة، وذلك بأن يكون كلا الطرفين يسلك سلوكا إداريا سليما يتوافق مع توقعات الطرف الآخر، وهذا السلوك المولد للثقة يتكون من عدة عناصر هي:

1. **تناسق واستمرارية وتماسك السلوك:** توضح مدى ثبات تصرفات الفرد ومدى إمكانية التنبؤ بسلوكه المستقبلي وفق لتصرفاته السابقة.

2. **نزاهة وتكامل السلوك:** ويقصد به مدى تطابق أقوال الشخص مع التصرفات والأفعال التي يقدمها.

3. **الاحتواء:** أي مدى قدرة المدير على توهير المعلومات الدقيقة، وشرح وتفسير وانفتاح على الرؤوسين، من خلال تفويض صلاحياته ومشاركتهم في صنع القرار.

4. **الاهتمام:** أي مدى اهتمام كل طرف للآخر، وذلك بالاهتمام لحاجات ودواع الطرف الآخر وقدرته على إشباعها.

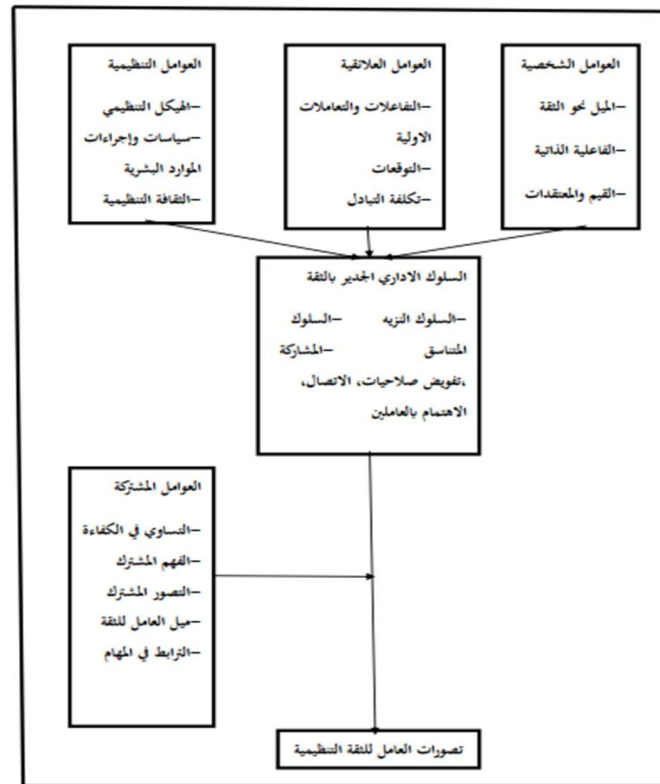
كما وضح نموذج ويتنر وأصدقاؤه مختلف العوامل التي تؤثر في العناصر المكونة لسلوك الأفراد المولد للثقة، وهذه العوامل هي:

العوامل الشخصية: والمتمثلة في الميل نحو الثقة؛ الفاعلية الذاتية، القيم والمعتقدات التي يتحلى بها الفرد.

العوامل العلائقية: المعاملات والتعاملات؛ الأولويات؛ التوقعات، تكلفة التبادل.

العوامل التنظيمية: من هيكل تنظيمي، سياسات وإجراءات الموارد البشرية، والثقافة التنظيمية. (أسماء، 2020)

والشكل رقم (05) يوضح نموذج ويتنر واصدقاؤه للثقة التنظيمية: من إعداد الباحث



6. معوقات الثقة التنظيمية:

كثيرا ما تعانيه المؤسسات اليوم نشوء الأزمات بسبب انعدام الثقة، أي عدم الإيمان بالنظام العام للمؤسسة أو في الإدارة بحد ذاتها، أو حتى بين الأفراد فيما بينهم وهذا ما يزيد من إثارة المشاكل والصعوبات التي تنمي ازدهار أي مؤسسة كانت. فانخفاض الروح المعنوية، وعدم الاهتمام بالعمل والخوف من تصرفات النظام كما أن سيادة ظروف العمل السيئة في المؤسسة، وعدم كفاءة النظام الإداري والاستبداد في العمل جميعها، والسعي لاسترضاء الرؤساء واللجوء إلى الحيلة السياسية هذه الأسباب وغيرها قد تقود إلى فقدان الثقة في منظمات الأعمال. ولهذا السبب أشار براهام أن زيادة شكاوى وتساؤلات الموظفين عن السياسات والممارسات التي يتحكم فيها المدراء والرؤساء إلى وجود مؤشرات فقدان الموظفين الثقة في الرؤساء، هذا الأمر الذي يعد أكبر خطورة في المؤسسة لأنه يتبعها انخفاض في الروح المعنوية وفقدان المبادرة في الأداء. (بوعنان، 2024)

انطلاقاً مما سبق أن الثقة تواجهها عدة عقبات أبرزها:

البنية الهشة للثقة التنظيمية: المقصود بها أن بناء الثقة يعتبر صعباً إذا ما قورن بتحطيمها، أو تهديمها. بمعنى أن أتفه الأسباب قد يقضي على الثقة في المنظمة، أي أن الأفعال السلبية الهادمة للثقة يمكن ملاحظتها، والإحساس بها مقارنة بالممارسات الإيجابية، الداعمة لبنية الثقة التنظيمية.

الأساليب الخاطئة التي من شأنها أن تضعف الثقة التنظيمية: بمعنى أنه يوجد بعض المؤسسات، أنها تبالغ في الإشراف، والمراقبة لمتابعة العاملين ظناً منها أنها تساهم في تعزيز ثقة العاملين بها، إلا أن هذه الأساليب والإجراءات قد تكون لها نتائج عكسية تؤثر على أداء العاملين فتضعف الثقة التنظيمية من خلال:

- شعور العاملين بالمراقبة المستمرة، يقلل شعورهم بالأمن، ومن تحفيزهم على العمل.
- تعرض العاملين لاختبارات تعبر عن سوء سلوكهم يجعلهم أقل التزاماً بمعايير الإخلاص والاستقامة في مكان العمل، ما يضعف الثقة التنظيمية.

الشك وعدم الثقة: يعتبر الشك من أهم العوامل التي تضعف الثقة التنظيمية في المنظمة، فالشك باعتباره أحد مكونات عدم الثقة. يزداد ويرتفع بين الأفراد المجموعات المختلفة داخل المنظمة. ببعض العمليات الإدراكية كالتمييز الاجتماعي، أي أن يعتقد أفراد مجموعة ما بأن أفراد مجموعة أخرى غير مخلصين، ولا يمكن الوثوق بهم، أو الاعتماد عليهم. وينطبق ذلك على مجموعة ذاتها. (أسماء، 2020)

خلاصة الفصل:

تناولنا في هذا الفصل مصطلح الثقة التنظيمية، مفهومها، وأبعادها، وأنواعها، ونماذج ومعوقات الثقة التنظيمية وتكمن خلاصة هذا الفصل في الأهمية التي تتميز بها الثقة التنظيمية. بحيث تعتبر الركيزة الأساسية التي تقوم عليها المؤسسة. كما لها دور في الدفع نحو التطوير، والتنمية، والاتصالات الفعالة، وفي زيادة فاعلية المؤسسات. فالمؤسسات ما هي إلا أهداف، وإن تحقيق هذه الأهداف مقرون بوجود أفراد يمتلكون ثقة عالية، وعلى عاتق هذه المنظمات توفير هذا الجو من الثقة. ومن أجل إحداث تغيير في النتائج تكون إيجابية كون أن أهداف الأفراد مشتركة. وكذلك الثقة التنظيمية أحد أهم المواضيع التي تساهم في نجاح المؤسسات، كونها تمس الجانب الداخلي الشعوري الذي يعتبر كمحرك للإبداع والابتكار في الموظف، والذي تحتاجه المؤسسة التربوية اليوم، وبالذات مؤسسات التعليم المتوسط، لذلك أضحي قياسها ضروري لمعرفة مستوياتها كي يسهل بنائها أو استعادتها وتجنب تدميرها وكسرها.

الفصل الثاني التوافق المهني

1. مفهوم التوافق المهني

2. نظريات التوافق المهني

3. أهمية التوافق المهني

4. مظاهر التوافق المهني

5. مبادئ التوافق المهني

6. معوقات التوافق المهني

خلاصة الفصل

تمهيد:

لقد شهدت المؤسسات التنظيمية الكثير من التطورات في السنوات الأخيرة خاصة في ظل التحولات التكنولوجية، والتي أجبرت الفاعلين في المؤسسات على إحداث الكثير من التغييرات على المستوى الفردي، الجماعي والتنظيمي بما يتناسب مع متطلبات العمل، حيث أصبح الفرد العامل تحت تأثير الكثير من العوامل، التي عرقلت تطور مساره، لهذا فقد أيقن الباحثون في مجال علم النفس التنظيمي مدى أهمية إشباع حاجات الفرد العامل باعتباره موردا فعالا يساهم بشكل كبير في بلوغ الأهداف، لهذا فالتعرف على طموحاته ورغباته أضحت من بين الأولويات في عملية التسيير ذلك أن فهم سلوك الفرد واحتياجاته يمكن أن يساعد على التنبؤ والتحكم في الأفراد بما يحافظ على استقرار المؤسسة التعليمية وعلى سمعتها بين المؤسسات، وبالتالي ترتبط بمحددات من شأنها أن تزيد من الفهم الصحيح لسبل تحقيق رضا الموظفين والرفع من مستويات روحهم المعنوية، في ظل تعدد مصادر المشكلات السلوكية سواء المتعلقة بالأنظمة والإجراءات ومعدلات الغياب والعلاقة بالزملاء والمرؤوسين والرؤساء وكذا الأجر والترقية ومحتوى الوظيفة وغيرها من المحددات.

مفهوم التوافق المهني:

يعرف التوافق المهني على أنه عملية ديناميكية ومستمرة يحاول بها الفرد تحقيق أو الاحتفاظ بحالة من التطابق مع بيئة العمل، ويرى أصحاب هذا الاتجاه بأن التوافق عملية مستمرة وديناميكية وما يجعلها بهذا الشكل هو كون حاجات الفرد متغيرة باستمرار فقد يكون الشخص في بداية الأمر بحاجة إلى تحقيق ما هو فسيولوجي لكن سرعان ما تتغير هذه الحاجات فيرغب في تحقيق حاجة الأمن والحاجات الاجتماعية (عطا الله و بويدي، 2023)

عرف التوافق المهني بأنه: "العملية المستمرة التي يقوم بها الفرد من أجل تحقيق تكيف والانسجام بينه وبين المهنة أو الوظيفة التي يؤديها وبينه وبين بيئة العمل" (بوتغرار، 2023)

يرى (عثمان، 1999) بأن التوافق المهني عبارة عن عملية ديناميكية تركز على فكرة التأقلم مع مختلف المتغيرات أهمها متطلبات العمل، إضافة إلى التفاعلات المستمرة بين مختلف أطراف الفاعلين في المؤسسة بما يحقق شعور العامل بالرضا وقبول الأهداف وإشباع الحاجات. (سناني و بوعطيط، 2022)

يعرف سكوت التوافق المهني بأنه: توافق الفرد في عمله يشمل توافقه لمختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل وتوافقه للتغيرات التي تطرأ على هذه العوامل على فترات من الزمن وكذا توافقه لخصائصه الذاتية.

ويعرفه إبراهيم بن مهنا المهنا بأنه: شعور الفرد بإمكانية ملائمة وضعه النفسي لمقتضيات العمل ورغبته في التواصل معه وشعوره بأن العمل يحقق له ما يريده كأهداف شخصية بالإضافة إلى رضا الفرد عن زملائه ورؤسائه ومرؤوسيه بصفة عامة وشعوره بأن المستقبل في مجال العمل يتيح له ما يتمناه في حياته وأخيراً شعوره بالولاء لعمله ولأهداف هذا العمل.

والتوافق المهني حسب فرج طه هو: توافق الفرد لدنيا عمله وهو يشمل توافق الفرد لمختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل وتوافقه لخصائصه الذاتية وتوافقه مع مطالب العمل نفسه وتوافقه مع قدراته الخاصة ومع ميوله ومزاجه.

ويعرف التوافق المهني على أنه: قدرة الفرد على الوفاء بمتطلبات العمل من حيث أسسته العلاقات وتقبل الفرد لزملائه والرؤساء وتحرره من الوقوع في الحوادث.

من خلال التعريفات السابقة نستنتج: أن التوافق المهني يتضمن عديد المحددات التي تتصل بالعامل وبيئة العمل، ويعبر عن مدى التلاؤم بينه وبين بيئته المهنية، حيث تنعكس في صورة رضاه وإرضائه، بالتالي فهو كافة الجهود المبذولة من طرف العمال للتوافق مع ذواتهم المهنية، ومع متطلبات المهن التي يشغلونها، ومع الظروف المادية والاجتماعية لبيئة العمل. (زرزوقة، 2017)

نظريات التوافق المهني:

1. نظرية العاملين هرزبيرغ

اقترح هيرزبيرغ 1959 ما يعرف بنظرية العاملين والتي تنسب اليه ويفترض من خلالها أن الفرد في حياته يحتاج لتحقيق واشباع مجموعة من الدوافع وقد صنف هاته الدوافع إلى نوعين أو مجموعتين على النحو التالي:

- حاجات صحية: وهي دوافع قاعدية يجب توفرها من أجل بناء علاقة ملائمة بين العامل ووظيفته وتمثل هاته الدوافع في ميدان العمل، الأجرة والمكافآت وظروف العمل والأمن، وزملاء المهنة.
- حاجات دافعة: ويرى أن هاته الحاجات هي التي تميز الإنسان عن الحيوان فالإنسان بطبيعته يسعى للاستقلالية وأن يكون مسؤولاً حول ما يقوم به دون أن تمارس عليه قوى ضاغطة.

ويدعو هرزبيرغ إلى الارتقاء بالإنسان من المستوى الأول المتمثل في الحاجات الصحية إلى المستوى الثاني وهو الحاجات الدافعة لما لذلك من أثر على إحداث التوافق في حياة الفرد والرفع من مستوى الانسجام والتواءم مع الوظيفة. والشكل رقم (06) يوضح العوامل الصحية والعوامل الدافعة:

العوامل الصحية والعوامل الدافعة حسب هرزبيرغ

العوامل الدافعة	العوامل الصحية
- الاعتراف والتقدير من الزملاء. - الإنجاز. - التوق إلى الترقّي. - المسؤولية. - العمل نفسه (أهميته).	- أنظمة إجراءات التنظيم. - الإشراف وطرقه. - العلاقة مع الزملاء والرؤساء. - ظروف العمل الملائمة. - الضمانات في العمل.
- عدم توفّرها يُؤدّي إلى حياد الرضا. - توفّرها يُؤدّي إلى الرضا.	- توفّرها يُؤدّي إلى حياد الاستياء. - عدم توفّرها يُؤدّي إلى عدم الرضا (الاستياء).

(سرار، 2011)

2. نموذج مظهر الرضا لولار

تعتبر هذه النظرية التي نادى بها لولار 1968 نموذجا من النماذج الخاصة بتحديد الرضا المهني وترى أن الأفراد يتشكل لديهم نوع من الرضا عن مظهر من مظاهر العمل سواء تمثل في أصدقاء العمل أو الأجر أو طبيعة الإشراف، وذلك عندما يتكون لديهم إدراك أن المقدار الذي يرغبون في الحصول عليه مماثل لما يحصلون عليه فعليا ويتناسب مع ما يقدمونه سيجعلهم يحسون بنوع من الراحة اتجاه وظيفتهم وبالتالي محاولة الإستمرار فيها وتقديم الأفضل، أما إذا كان ما يحصلون عليه أكثر مما يتوقعونه فسيهم عليهم نوع من الشعور بالذنب واللامساواة وعليه يدخلون في صراعات نفسية يمكن أن تصعب من عملية توافقتهم، وإذا أدركوا أنهم يتحصلون على شيء قليل بالنسبة لما يقدمونه، فالنظرية تتوقع أنهم سيعانون من الاستياء وانعدام الرضا وهي مظهر من مظاهر سوء التوافق المهني. (سيداعمر، 2021)

3. نموذج القيمة:

تدعو هذه النظرية التي طورها لوك loock إلى جعل الفرد فاعلا في التنظيم الذي يعمل فيه كما أنها تمنحه أحقية المشاركة في وضع الأهداف التنظيمية التي تجعله أكثر اندفاعا ورغبة في تحقيقها، وهذا ما تعبر عنه بعض المؤشرات والتي تشير إلى أن وضع أهداف لفرد العمل يؤدي إلى أداء أسرع وانتاجية أكبر، وترى نظرية القيمة أو التعارض أن الرضا الوظيفي من عدمه يتحدد من خلال جانبين يعكسان قيمة العمل لدى الشخص وهما:

- التعارض المدرك بين ما يريده الفرد وما يتحصل عليه بالفعل.
- أهمية ما يريده الفرد ويقوم بتقييمه.

فالرضا الوظيفي للشخص هو عبارة عن مجموعة من المظاهر التي تتعلق بالرضا، وأهميتها وفق منظور كل فرد، كما يطلق عليها نظرية الأهداف، فالأهداف هي التي تدفع الفرد للقيام بعمله على أكمل وجه وكلما كانت ذات أهمية للفرد كلما سعى نحو تحقيقها، فهي تساهم في توجيه سلوكيات الشخص وقدراته من أجل أن يصل إلى تحسيد هذه الأهداف على الواقع.

وكلما كانت الأهداف واضحة ومحددة من طرف التنظيم كلما زاد في رغبة وإصرار الموظف وتعد تحفيزا معنويا يجعل العامل يبحث عن طرق مختلفة للوصول للنتائج المرجوة. (سيداعمر، 2021)

4. نظرية الحاجات لأبراهام ماسلو

ترى هذه النظرية أن توافق الإنسان مع عمله ومضاعفته للإنتاج يتوقف على مدى إشباعه لحاجاته الرئيسية، وقد قام "ماسلو" بافتراض ترتيب هرمي للدوافع أو الحاجات الأساسية للفرد في شكل هرمي، إذ يرى أن الرضا أو التوافق يتحقق إذا قام الإنسان بإشباعه الحاجات تباعا، وأي اختصار على إشباع دوافع معينة دون البقية سيتولد عنه رضا جزئي، سرعان ما تنجر عنه حاجة أخرى تتطلب الإشباع أيضا وسيحاول الفرد تحقيقها، وهي حسب الترتيب محسورة ما بين الحاجات الفزيولوجية - حاجات تقدير الذات إذا تم تحقيقها كلها سيتحقق الرضا العام، وعليه يمكن الإشارة إلى أن الرضا لا يتعلق بعمر الفرد بقدر ما يتعلق بحاجاته.

وترى هذه النظرية أن التوافق عملية تكاملية بين الكليات الخمس للحاجات الإنسانية من أدنى مستوياتها إلى أعلاها وهذه الحاجات هي:

- ❖ الحاجات العضوية: وهي الحاجات التي تتوقف عليها حياة الكائنات ولا يمكن استمرارية الحياة بدونها كالطعام والشراب والمأوى والنوم.
- ❖ الحاجة للأمن: وهي عيش الفرد في وسط يأمن فيه من التهديدات والأخطار وينعم فيه بالسكينة والطمأنينة.
- ❖ الحاجة للانتماء: فطبيعة الفرد تفرض عليه الانتماء لجماعة معينة من أجل الإحساس بالرضا والاستقرار الاجتماعي.
- ❖ الحاجة للتقدير: وتعني حاجة الفرد للمكانة الاجتماعية والتقدير من قبل الآخرين.
- ❖ الحاجة لتحقيق الذات: وتقتضي سعي الفرد وقدرته على تحقيق طموحاته وخطته المستقبلية وتحقيق المعرفة والنجاح. والشكل رقم (07) يوضح هرم الحاجات: (سرار، 2011)



من خلال العرض للنظريات السابقة لاحظنا أن كلا منهما قد ركز الاهتمام على جانب من جوانب العمل مثل: الناحية المادية، الراتب، المكانة الوظيفية، العلاقة مع الزملاء، والعلاقة مع المشرفين. وأن نظرية ماسلو كانت من أكثر النظريات شمولاً.

أهمية التوافق المهني:

إن تحقيق التوافق المهني يعتبر من بين الأهداف التي تسعى المنظمة إلى الوصول إليها لما يمكن أن يحققه من مزايا، ومن وجهة نظرنا تكمن أهمية التوافق المهني فيما يلي:

✓ مساهمة التوافق المهني في زيادة مستوى الدافعية لدى الفرد العامل.

- ✓ التقليل من الصراعات التنظيمية وتناقل الإشاعات، كما يحافظ على التوازن والاستقرار داخل المنظمة وذلك على كافة المستويات التنظيمية.
- ✓ شعور الفرد بالانتماء للمنظمة مما يساهم في الرفع من مستوى الولاء التنظيمي.
- ✓ ارتفاع مستوى الرضا لدى العامل مما يؤدي ذلك إلى قبول الأهداف التنظيمية والعمل على تحقيقها.
- ✓ زيادة فعالية الاتصال ودينامية الجماعة، مما يسهل سيورة مختلف العمليات كما يحفز الفرد العامل على تحسين مستوى أدائه، حيث ينعكس ذلك على الإنتاج كما ونوعا.
- ✓ تحقيق الفعالية التنظيمية والجودة الشاملة من خلال شعور العمال بالهوية التنظيمية ولتبنيتهم قيم واتجاهات المنظمة، مما يجعلهم مرنين اتجاه أي تغيير أو تطوير يطرأ على مستوى المنظمة.
- ✓ شعور الفرد العامل بالراحة والتوازن النفسي مما ينعكس ذلك على صحته الجسمية، النفسية والعقلية كما يساهم ذلك في بناء علاقات سوية تسودها المحبة، التعاون والتفاهم بين مختلف مستويات المنظمة.
- ✓ مساهمة التوافق المهني في زيادة مستوى الالتزام اتجاه المهام والمسؤوليات، كما يقلل من نسبة الغيابات وحوادث العمل، ويضع حد لمختلف المعوقات الشخصية، الاجتماعية والمهنية المرتبطة بسوء التوافق النفسي، الاجتماعي والمهني. (سناني و بوعطيط، 2022)

مظاهر التوافق المهني:

نستنتج أن توافق الفرد يمكن الوقوف عليه من خلال محكين أو مظهرين أساسيين من العلامات:

أ. الرضا عن العمل:

فالرضا يشمل الرضا الإجمالي عن العمل والرضا عن مختلف جوانب بيئة عمل الفرد: عن مشرفه، وزملائه، والشركة أو المؤسسة التي يعمل له، وظروف عمله، وساعات عمله، واجره، ونوع العمل الذي يشغله كما يشمل إشباع حاجاته وتحقيق أوجه طموحه وتوقعاته، ويشمل اتفاق ميوله المهنية. (فحجان، 2010)

ب. الارضاء:

ويتضح من إنتاجيته وكفايته ومن الطريقة التي ينظر بها إلى مشرفيه وزملائه في المؤسسة التي يعمل بها، كما يتضح سلبا من خلال غيابه وتأخره ومن الإصابات التي تتكون له ومن عدم القدرة على البقاء في العمل لمدة مرضية من الزمن، ويتضح أيضا من اتفاق قدراته ومهاراته وتلك المتطلبة للعمل. (زروقة، 2017)

مبادئ التوافق المهني :

حدد (لوفي) مبادئ تحقيق التوافق المهني وفق المتطلبات النفسية للعمال على النحو الآتي:

- ✓ أن يكون العمل مرغوبا ومتنوعا.
- ✓ أن يحتوي العمل على عملية التعليم المستمر.
- ✓ أن يشترك العمال في وضع القرار.
- ✓ أن يحتوي العمل على التدعيم الاجتماعي.
- ✓ أن ترتبط الحياة المهنية بالحياة الخاصة والاجتماعية للعمال.
- ✓ أن يؤدي العمل كمستقبل يرحوه العامل. (بوبيدي، 2019)

معوقات التوافق المهني:

استنادا إلى ما سبق من معطيات قمنا بتلخيص معوقات التوافق المهني فيما يلي:

- ✓ سوء الاختيار والتوجيه بحيث يؤثر ذلك على التأقلم مع منصب العمل ومتطلباته.
- ✓ عدم توفير برامج تدريبية كافية لتغطية الاحتياجات المعرفية والأدائية.
- ✓ ضعف المكافآت والخوافز مما يؤثر ذلك على دافعية العمال وبالتالي على توافقهم المهني.
- ✓ الصراعات التنظيمية وضعف فعالية الاتصال على مختلف المستويات التنظيمية.
- ✓ ضعف إشباع حاجات العاملين وعدم تحقيقهم لأهدافهم وطموحاتهم. (سناني و بوعطيط، 2022)

خلاصة الفصل:

تناولنا في هذا الفصل مفهوم التوافق المهني وأبعاده ونظرياته المفسرة، وتكمن خلاصة الفصل في أن التوافق ليس مجرد تكيف للعمل، بل هو عملية ديناميكية مستمرة تهدف لتحقيق الانسجام بين حاجات الفرد المتغيرة ومتطلبات بيئة العمل. فالمؤسسات التربوية، تدرك أن الفرد هو المورد الفعال الذي يضمن استقرارها وسمعتها، وأن تحقيق أهدافه الشخصية وطموحاته هو السبيل لرفع روحه المعنوية وولائه التنظيمي. كما أبرزت النظريات، كنموذج ماسلو وهرزبرغ، أن الرضا الشامل يتحقق بإشباع الحاجات المادية والنفسية معاً، مما يقلل من الصراعات والغيابات ويزيد من فاعلية الأداء والابتكار. وبناءً عليه، فإن نجاح المؤسسة مقترن بتوفير بيئة تدعم النمو المهني والاجتماعي، بما يضمن توازناً نفسياً وجسدياً للأستاذ، ينعكس إيجاباً على جودة المخرجات وتطوير المؤسسة واستمراريتها.

الفصل الرابع

الإجراءات المنهجية للدراسة

1. منهج الدراسة

2. حدود الدراسة

3. مجتمع وعينة الدراسة

4. خصائص عينة الدراسة

5. الدراسة الاستطلاعية

6. إجراءات الدراسة

خلاصة الفصل

تمهيد:

تطرقنا فيما سبق إلى تقديم موضوع الدراسة وإبراز أهميتها أهدافها، كما تعرضنا للخلفية النظرية لكل من الثقة التنظيمية والتوافق المهني، وما توصل إليه الباحثون من دراسات ونظريات ترتبط بينهما، وانطلاقاً من هذا فإن هدف كل دراسة هو اكتشاف حقائق وقواعد علمية يمكن التحقق منها مستقبلاً، وذلك عن طريق التقصي الشامل والدقيق لجميع الشواهد والأدلة التي تتصل بهذه المشكلة، ومن هنا فتحتاج كل دراسة إلى إطار منهجي يتفق مع طبيعة الموضوع الذي يتناوله الباحث والأهداف التي يسعى للوصول إليها، وفي هذا الفصل الخاص بالإجراءات المنهجية للدراسة سيتم التطرق إلى منهج البحث المستخدم، وحدود الدراسة والتعريف بمجتمع الدراسة ووصفها للعينة وطريقة اختيارها، وخصائص أفرادها، بالإضافة إلى الدراسة الاستطلاعية والأدوات التي تم استخدامها في جمع البيانات، كما سيتم عرض مفصل لكيفية بناء أدوات الدراسة (استبيان الثقة التنظيمية، استبيان التوافق المهني)، والإجراءات التي تم إتباعها للتحقق من صدق هذين الاستبيانين وثباتهما، ثم إيجازاً لإجراءات تطبيق الدراسة، وصولاً إلى الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل ومعالجة بيانات الدراسة

منهج الدراسة:

المنهج الوصفي الارتباطي هو مجموع الإجراءات البحثية التي تتكامل لوصف الظاهرة أو الموضوع اعتماداً على جمع الحقائق والبيانات وتصنيفها ومعالجتها وتحليلها تحليلًا كافيًا ودقيقًا لاستخلاص دلالتها والوصول إلى نتائج أو تعميمات عن الظاهرة أو الموضوع محل البحث (المشهداني 2019 ص 126)

إن اختيار منهج البحث يعتبر من أهم مراحل البحث العلمي ويعني يجب إتباعها بغية الكشف عن العلاقات العامة والجوهرية والضرورية التي تخضع لها ظواهر موضوع الدراسة.

وعليه فالارتباط معناه دراسة العلاقات المحتملة بين حدثين أو أكثر، يتعلق الأمر أساساً بالنظر فيما إذا كان التغير في حدث ما يصاحبه تغير في الحدث أو الأحداث الأخرى.

لذا استخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي باعتباره المنهج المناسب لأغراض الدراسة الحالية الذي يهدف إلى الوقوف على وصف العلاقة وتفسيرها والربط بين مدلولاتها للوصول إلى النتائج التي تفيد في الفهم الصحيح للدراسة، ولأنه المنهج الذي يراه الطالب الأنسب لموضوع الدراسة الحالية وأهدافها.

حدود الدراسة:

1. **الحدود المكانية:** تمت هذه الدراسة في 03 متوسطات عمومية بمدينة بنورة وهي كالآتي: (متوسطة الشيخ قشار بالحاج/ متوسطة تينعام/ متوسطة فنيش الجيلالي بن عبد الرحمان سيدي عبا)
2. **الحدود الزمانية:** أجريت هذه الدراسة خلال السنة الجامعية 2025/2026 وذلك في الفترة الممتدة من بداية شهر مارس الى غاية ماي 2026.

مجتمع وعينة الدراسة:

الجدول رقم (01): يوضح توزيع أفراد العينة على المؤسسات

الرقم	اسم المؤسسة	عدد الاساتذة	النسبة المئوية
01	متوسطة تينعام	21	20,00%
02	متوسطة الشيخ قشار بالحاج	36	34,29%
03	متوسطة فنيش الجيلالي	48	45,71%
	المجموع	105	100%

نظراً لطبيعة مجتمع الدراسة المحدود والمتمثل في أساتذة التعليم المتوسط بمدينة بنورة، فقد اعتمد الباحث أسلوب الحصر الشامل لجميع أفراد هذا المجتمع والبالغ عددهم (105) أستاذاً وأستاذة موزعين على أربع متوسطات عمومية، وذلك لضمان تمثيل كافة المؤسسات محل الدراسة. ومن أجل الحصول على بيانات دقيقة وموثوقة، تم توزيع أداة الدراسة على كامل أفراد المجتمع، حيث استرد الباحث (77) استمارة صالحة للتحليل الإحصائي، وهو ما يمثل نسبة استجابة قدرها (73,33%)، وبذلك تتكون عينة الدراسة الفعلية من 77 أستاذاً وأستاذة.

خصائص عينة الدراسة:

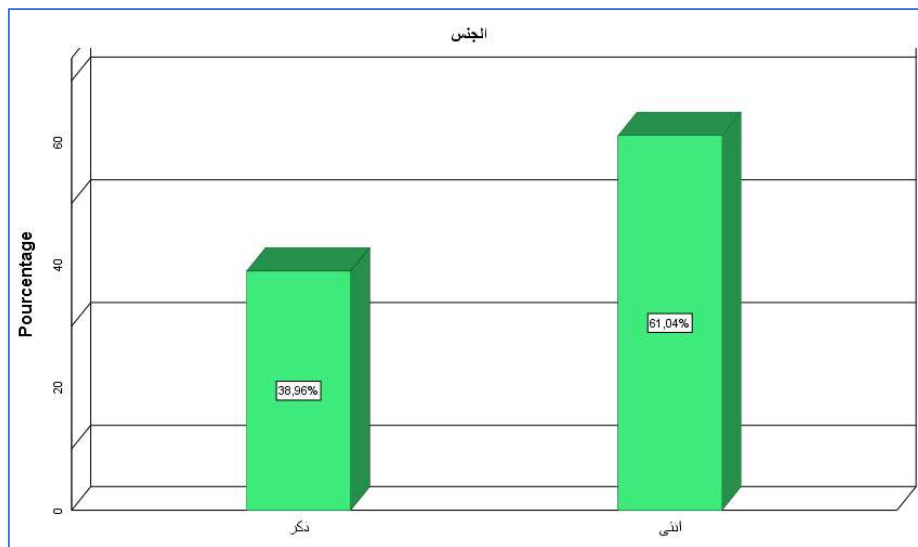
خصائص عينة الدراسة

الجدول رقم (02): يوضح تقسيم أفراد العينة حسب الجنس

الجنس	التكرارات	النسب المئوية
ذكر	30	% 39
انثى	47	% 61
المجموع	77	% 100

من خلال الجدول رقم (02) الذي يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس، يتبين أن عدد الذكور بلغ (60) بنسبة مئوية قدرها (%39)، في حين بلغ عدد الإناث (47) بنسبة (%61)، ليصل إجمالي أفراد العينة إلى (77) بنسبة (%100). وتشير هذه النتائج إلى أن العينة يغلب عليها الطابع الأنثوي، مما يعكس ارتفاع تمثيل الإناث مقارنة بالذكور في الدراسة الحالية.

الشكل رقم (08): يوضح تقسيم أفراد العينة حسب الجنس

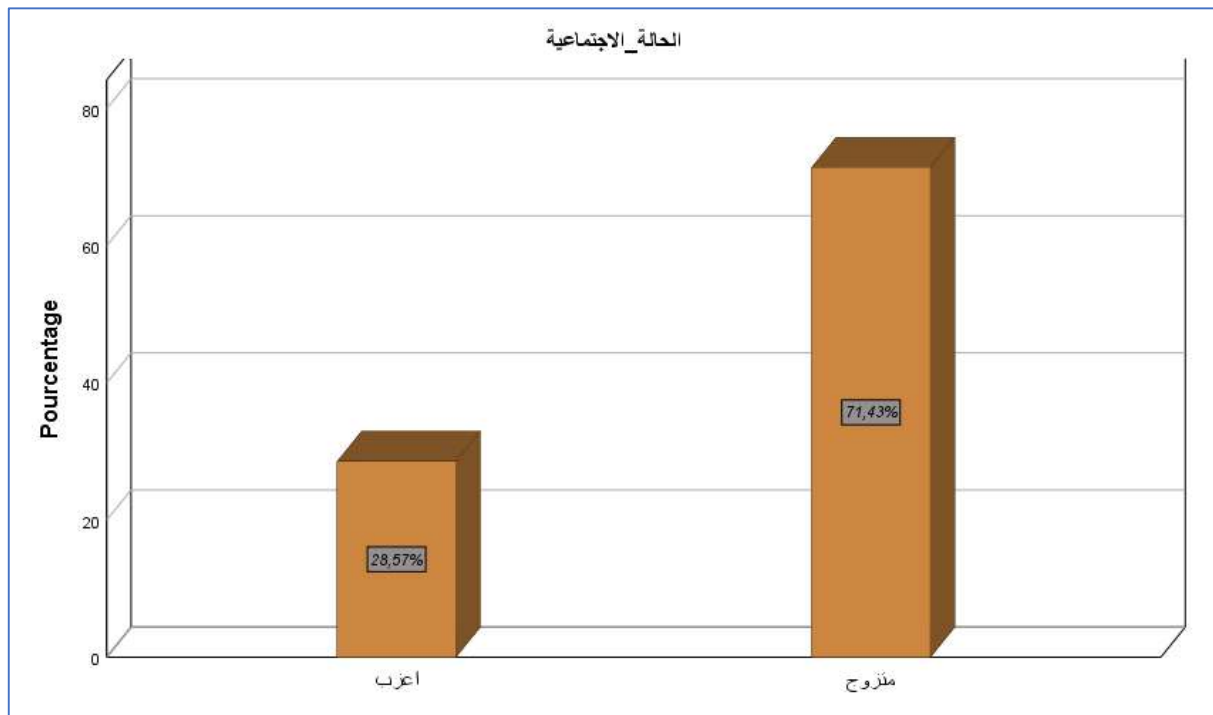


الجدول رقم (03): يوضح تقسيم أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية

الحالة الاجتماعية	التكرارات	النسب المئوية
متزوج	55	71.4
اعزب	22	28.6
المجموع	77	% 100

من خلال الجدول رقم (03) الذي يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة الاجتماعية، يتبين أن عدد المتزوجين بلغ (55) بنسبة مئوية قدرها (71.4%)، في حين بلغ عدد العزاب (22) بنسبة (28.6%)، ليصل إجمالي أفراد العينة إلى (77) بنسبة (100%). وتشير هذه النتائج إلى أن أغلب أفراد العينة من فئة المتزوجين، مما يعكس هيمنة هذه الفئة على تركيبة العينة في الدراسة الحالية.

الشكل رقم (09): يوضح تقسيم أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية

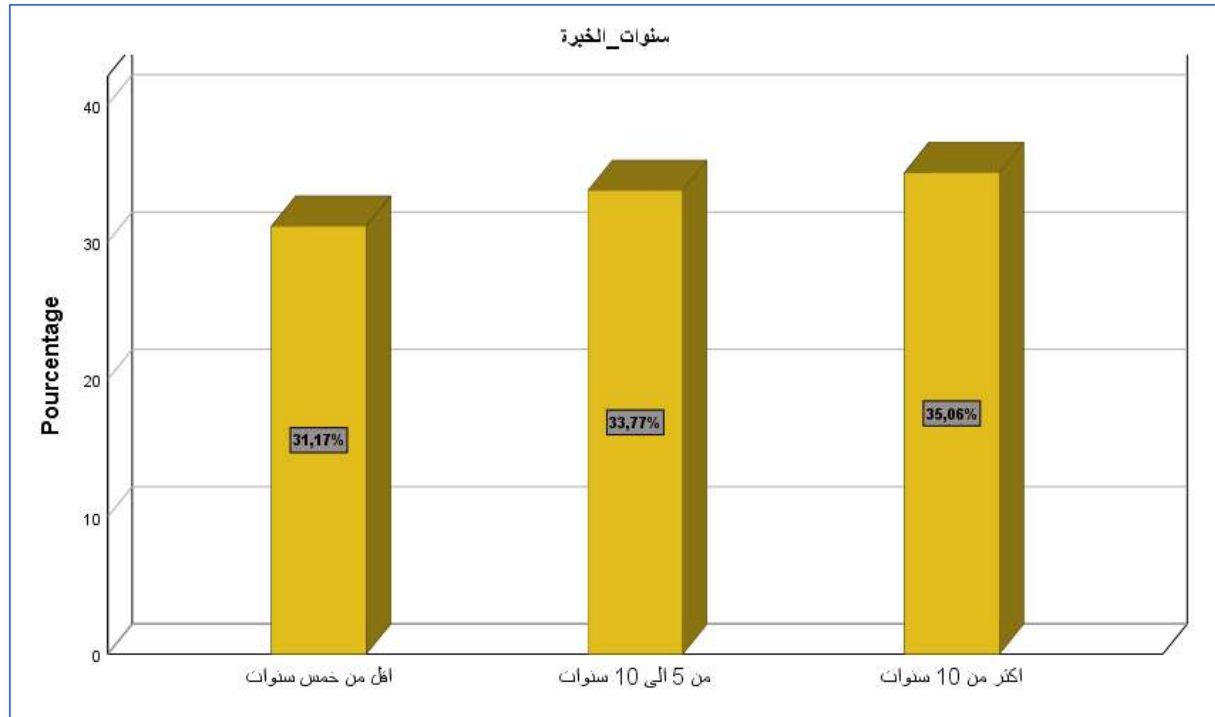


الجدول رقم (04): يوضح تقسيم أفراد العينة حسب الأقدمية

النسب المئوية	التكرارات	سنوات العمل
31.2	24	أقل من 5 سنوات
33.8	26	من 5 سنوات إلى 10 سنوات
35.1	27	أكثر من 10 سنة
% 100	77	المجموع

من خلال الجدول رقم (04) الذي يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير سنوات العمل، يتبين أن عدد العاملين الذين تقل سنوات عملهم عن 5 سنوات بلغ (24) بنسبة (31.2%)، في حين بلغ عدد الذين تتراوح سنوات عملهم بين 5 و 10 سنوات (26) بنسبة (33.8%)، أما الذين تفوق سنوات عملهم 10 سنوات فقد بلغ عددهم (27) بنسبة (35.1%)، ليصل إجمالي أفراد العينة إلى (77) بنسبة (100%). وتشير هذه النتائج إلى تقارب نسبي في توزيع أفراد العينة بين مختلف فئات سنوات العمل، مع ميل طفيف لصالح فئة ذوي الأقدمية الطويلة.

الشكل رقم (10): يوضح تقسيم أفراد العينة حسب سنوات العمل



الدراسة الاستطلاعية:

تُعدّ الدراسة الاستطلاعية الخطوة الأولى التي تساعد الباحث على تكوين نظرة أولية حول الجوانب الميدانية للدراسة، كما تمكّنه من تحديد مسار بحثه وتمييزه عن البحوث الأخرى قبل الشروع في الدراسة الأساسية، إضافة إلى التعرف على مدى ملائمة أدوات البحث وإجراءات تطبيقها (حاتم، 2012، ص 53).

وفي هذه المرحلة، تم التوجه خلال شهر مارس إلى متوسطة الشيخ بابانو محمد بن صالح بن يزن، حيث قام الباحث بتوزيع الاستبيانات على عينة استطلاعية مكونة من (18) أستاذًا وأستاذة، تم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة.

أدوات الدراسة:

اشتملت هذه الدراسة على استبيانين ممثلين في استبيان الثقة التنظيمية واستبيان التوافق المهني وهي عبارة عن مجموعة من الأسئلة المكتوبة التي تعد بقصد الحصول على معلومات وآراء المبحوثين حول ظاهرة أو موقف معين، وتعد من أكثر الأدوات المستخدمة التي تتطلب الحصول على المعلومات أو تصورات أو آراء الأفراد

1. مقياس الثقة التنظيمية:

ويتكون من 13 بنداً موزع على 3 أبعاد: الثقة في الرئيس المباشر، الثقة في زملاء العمل، الثقة في الإدارة. كما هي موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (05) يبين توزيع بنود استبيان الثقة التنظيمية

العبارة التي تقيسه	البعد
5-4-3-2-1	ثقة الأساتذة في الرئيس المباشر
9-8-7-6	ثقة الأساتذة في زملاء العمل
13-12-11-10	ثقة الأساتذة في الإدارة

وتعتبر عبارات الاستبيان في مجملها عبارات إيجابية الاتجاه يتم الإجابة عنها وفق مقياس ليكرت المتكون من 5 بدائل : موافق تماماً ، موافق ، محايد ، غير موافق ، غير موافق.

كما هو موضح في الجدول رقم (06):

موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة
5	4	3	2	1

وفق هذا التدرج يحصل الشخص على خمس درجات إذا كان اختياره (موافق بشدة) ، ويحصل على أربعة درجات إذا كان اختياره (موافق) ، وهكذا بنفس الأسلوب مع باقي الاختيارات ، حيث تقل الدرجات حتى تصل إلى درجة واحدة إذا كان اختياره (معارض بشدة).

الخصائص السيكومترية لاستبيان الثقة التنظيمية:

1-الصدق : قدرة أداة القياس على قياس السلوك أو السمة التي وُضعت لقياسها، بحيث تعكس الدرجة تمثيلاً دقيقاً لقدرات المفحوص (عبد الهادي، 1999، ص 112).

الجدول رقم (09): معاملات الارتباط بين أبعاد المقياس والدرجة الكلية

البعد	معامل الارتباط	الدلالة الاحصائية
الثقة في مشرفي المباشر	,884**	دال
الثقة في زملاء العمل	,676**	دال
الثقة في الادارة	,947**	دال

من خلال الجدول رقم (09) يتضح أن معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس الثقة التنظيمية والدرجة الكلية جاءت مرتفعة ودالة إحصائياً حيث بلغ معامل الارتباط لبعد الثقة في المشرف المباشر (0.884)، ولبعد الثقة في زملاء العمل (0.676)، بينما بلغ في بعد الثقة في الإدارة (0.947)، وهي جميعها معاملات ارتباط دالة إحصائياً، مما يدل على وجود اتساق داخلي قوي بين الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس.

1.2 صدق المقارنة الطرفية:

وهو قدرة الاستبيان على التمييز بين الأفراد ذوي الدرجات المرتفعة والمنخفضة في السمة التي يقيسها، حيث يتم ترتيب درجات المفحوصين ترتيباً تنازلياً، ثم اختيار أعلى (33%) وأدنى (33%) من الدرجات لتكوين مجموعتين طرفيتين، ومقارنة متوسطاتهما باستخدام اختبار (ت) لعينتين مستقلتين للكشف عن دلالة الفروق بينهما (معمرية، 2007).

الجدول رقم (10): يوضح نتائج اختبار (ت) للفروق بين المجموعتين الطرفيتين (العليا والدنيا) في مقياس الثقة التنظيمية

العينة العليا (ن=6)	العينة الدنيا (ن=6)	درجة الحرية	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
------------------------	------------------------	-------------	----------	------------------

المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	10	10,062	دال احصائيا
59	1.9	43	3.1			

من خلال الجدول رقم (10) الخاص بنتائج اختبار (ت) للفروق بين المجموعتين الطريقتين العليا والدنيا في مقياس الثقة التنظيمية، يتضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين، حيث بلغت قيمة "ت" المحسوبة (10.062) عند درجة حرية (10)، وهي قيمة دالة إحصائياً. كما بلغ المتوسط الحسابي للعينة العليا (59) بانحراف معياري قدره (1.9)، في حين بلغ المتوسط الحسابي للعينة الدنيا (43) بانحراف معياري قدره (3.1). وتشير هذه النتائج إلى قدرة المقياس على التمييز بين الأفراد ذوي المستويات المرتفعة والمنخفضة في الثقة التنظيمية، مما يؤكد تمتع المقياس بصدق تمييزي جيد وصلاحيته للاستخدام في الدراسة الحالية.

2-الثبات: هو مدى الدقة والاستقرار والاتساق في نتائج القياس، وضمان الحصول على نفس النتائج تقريباً عند إعادة تطبيق الاختبار على نفس الفرد أو نفس المجموعة من الأفراد، مما يعني قلة تأثير عوامل الصدفة على نتائج الاختبار (معمرية، 2012، ص 250).

1.3 ألفا كرونباخ:

تستخدم هذه الطريقة في تقدير ثبات مقاييس الاتجاهات واستطلاعات الرأي ومقاييس الشخصية، حيث تعطي طريقة ألفا الحد الأدنى للقيمة التقديرية لمعامل الثبات. فإذا كانت قيمة ألفا مرتفعة دلّ ذلك على تمتع الاختبار بدرجة عالية من الثبات، أما إذا كانت منخفضة فإن ذلك يشير إلى ضعف ثباته. كما يعد معامل ألفا كرونباخ من أكثر الأساليب شيوعاً في تقدير الاتساق الداخلي للاختبار، وقد طُوّر من طرف كرونباخ سنة (1951)، ويُعد تعميماً لمعادلة (KR-20) عندما لا تكون الفقرات ثنائية الإجابة (التهامي، 2004، ص 248).

الجدول رقم (11): معامل الثبات (ألفا كرونباخ) لمقياس الثقة التنظيمية

الابعاد	عدد العبارات	ألفا كرونباخ
الكلية	13	0.907

من خلال الجدول رقم (11) يتضح أن معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ لمقياس الثقة التنظيمية بلغ (0.907) بالنسبة للمقياس الكلي المكوّن من (13) عبارة، وهي قيمة مرتفعة تدل على تمتع المقياس بدرجة عالية من الثبات والاتساق الداخلي بين فقراته، مما يؤكد صلاحية المقياس للاستخدام في الدراسة الميدانية .

1.3 ثبات التجزئة النصفية: تم استخدام درجات العينة الاستطلاعية لحساب ثبات الاختبار الكلي لمقياس الثقة التنظيمية بطريقة التجزئة النصفية، حيث تم تقسيم فقرات المقياس إلى نصفين، ثم حساب معامل الارتباط بيرسون بين درجات النصف الأول ودرجات النصف الثاني. بعد ذلك، تم تصحيح معامل الارتباط باستخدام معادلة سييرمان- براون، كما تم الاعتماد على معامل جتمان في حالة عدم تساوي النصفين.

الجدول رقم (12): معاملات الثبات بطريقة التجزئة النصفية لمقياس الثقة التنظيمية

المقياس	الرفاهية النفسية
معامل الارتباط قبل التصحيح	0.928
معامل الثبات بعد التصحيح	0.952

من خلال الجدول رقم (12) الخاص بمعاملات الثبات بطريقة التجزئة النصفية لمقياس الثقة التنظيمية، يتضح أن معامل الارتباط قبل التصحيح بلغ (0.928)، بينما بلغ معامل الثبات بعد التصحيح (0.952)، وهي قيمة مرتفعة جداً تدل على تمتع المقياس بدرجة عالية من الثبات والاتساق الداخلي بين فقراته.

وهي قيمة مرتفعة تشير إلى تمتع المقياس بدرجة عالية من الثبات والاتساق الداخلي.

2. مقياس التوافق المهني:

ويتكون من 26 بنداً موزع على 3 أبعاد: طبيعة وظروف العمل، الراتب والترقية، العلاقة مع زملاء العمل كما هي موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (07) يبين توزيع بنود استبيان التوافق المهني

العبارة التي تقيسه	البعد
22-21-20-19-18-17-16-15-14	طبيعة وظروف العمل
32-31-30-29-28-27-26-25-24-23	الراتب والترقية
39-38-37-36-35-34-33	العلاقة مع زملاء العمل

وتعتبر عبارات الاستبيان في مجملها عبارات إيجابية الاتجاه يتم الإجابة عنها وفق مقياس ليكرت المتكون من 5 بدائل :
أوافق بشدة، أوافق، محايد، لا أوافق، لا أوافق بشدة

كما هو موضح في الجدول رقم (08):

أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
5	4	3	2	1

وفق هذا التدرج يحصل الشخص على خمس درجات إذا كان اختياره (أوافق بشدة) ،ويحصل على أربعة درجات إذا كان اختياره (أوافق)، وهكذا بنفس الأسلوب مع باقي الاختيارات ، حيث تقل الدرجات حتى تصل إلى درجة واحدة إذا كان اختياره (لا أوافق بشدة).

الخصائص السيكمترية لاستبيان مقياس التوافق المهني

1-الصدق

1-1 التوافق المهني:

الجدول رقم (13): معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس التوافق المهني والدرجة الكلية

البعد	معامل الارتباط	الدلالة الاحصائية
ظروف وطبيعة العمل	,230	غير دال
الراتب والترقية	,931**	دال
زملاء العمل	,711**	دال

من خلال الجدول رقم (13) يتضح أن معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس التوافق المهني والدرجة الكلية جاءت متفاوتة، حيث بلغ معامل الارتباط لبعد ظروف وطبيعة العمل (0.230) وهو غير دال إحصائياً، مما يشير إلى ضعف مساهمة هذا البعد في قياس التوافق المهني مقارنة ببقية الأبعاد. في حين بلغ معامل الارتباط لبعد الراتب والترقية (0.931)، ولبعد زملاء العمل (0.711)، وهما معاملان دالان إحصائياً، مما يدل على وجود اتساق داخلي جيد بين هذين البعدين والدرجة الكلية للمقياس.

2.1 صدق المقارنة الطرفية:

الجدول رقم (14): يوضح نتائج اختبار (ت) للفروق بين المجموعتين الطرفيتين (العليا والدنيا) في مقياس التوافق المهني.

العينة العليا (ن=6)	العينة الدنيا (ن=6)	درجة الحرية	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	
90	4.41	70	5.79	دال احصائي
		10	6,891	

من خلال الجدول رقم (14) الخاص بنتائج اختبار (ت) للفروق بين المجموعتين الطرفيتين العليا والدنيا في مقياس التوافق المهني، يتضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين، حيث بلغت قيمة "ت" المحسوبة (6.891) عند درجة حرية (10)، وهي قيمة دالة إحصائياً. كما بلغ المتوسط الحسابي للعينة العليا (90) بانحراف معياري قدره (4.41)، في حين بلغ المتوسط الحسابي للعينة الدنيا (70) بانحراف معياري قدره (5.79). وتشير هذه النتائج إلى قدرة مقياس التوافق المهني على التمييز بين الأفراد ذوي المستويات المرتفعة والمنخفضة.

2-الثبت

1.2 ألفا كرونباخ

الجدول رقم (15): معامل الثبات (ألفا كرونباخ) لمقياس التوافق المهني.

الابعاد	عدد العبارات	ألفا كرونباخ
الكلية	26	,870

من خلال الجدول رقم (15) يتضح أن معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ لمقياس التوافق المهني بلغ (0.870) بالنسبة للمقياس الكلي المكوّن من (25) عبارة، وهي قيمة مرتفعة تدل على تمتع المقياس بدرجة جيدة من الثبات والاتساق الداخلي بين فقراته.

2.2 ثبات التجزئة النصفية:

الجدول رقم (16): معاملات الثبات بطريقة التجزئة النصفية لمقياس التوافق المهني.

المقياس	الرفاهية النفسية
معامل الارتباط قبل التصحيح	0.564
معامل الثبات بعد التصحيح	0.708

من خلال الجدول رقم (16) الخاص بمعاملات الثبات بطريقة التجزئة النصفية لمقياس التوافق المهني، يتضح أن معامل الارتباط قبل التصحيح بلغ (0.564)، وهو معامل متوسط، بينما بلغ معامل الثبات بعد التصحيح (0.708)، وهي قيمة تعد مقبولة إحصائياً وتشير إلى تحسن مستوى الثبات بعد التصحيح. وعليه فإن مقياس التوافق المهني يتمتع بدرجة مقبولة من الثبات والاتساق الداخلي.

إجراءات الدراسة:

بعد التأكد من صدق وثبات الاختبار، قمنا بتوزيع الاستبيان على عينة من أساتذة التعليم المتوسط والمتوسطات العمومية بمدينة بنورة، وذلك خلال مدة استغرقت شهراً، حيث تم توزيع (105) نسخة من الاستبيان، واسترجاع (77) نسخة صالحة للمعالجة الإحصائية. اختبار التوزيع الطبيعي :

تم استخدام اختبار كولموغوروف-سميرنوف للتحقق من طبيعة توزيع البيانات، حيث تم الاعتماد على قيمة مستوى الدلالة (Sig)، إذ تشير القيم الأكبر من (0.05) إلى أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي، بينما تشير القيم الأقل إلى عدم اعتدالية التوزيع.

الجدول رقم (17): اختبار التوزيع الطبيعي

المتغير	Kolmogorov-Smirnov ^a			التفسير
	القيمة الاحصائية	درجة الحرية	الدلالة الاحصائية	
الثقة التنظيمية	0.089	77	0.200	تتبع التوزيع الطبيعي
التوافق المهني	0.075	77	0.200	تتبع التوزيع الطبيعي

من خلال الجدول رقم (17) الخاص باختبار التوزيع الطبيعي (Kolmogorov-Smirnov)، يتضح أن قيم الدلالة الإحصائية لكل من متغيري الثقة التنظيمية (0.089) والتوافق المهني (0.075) أكبر من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، مما يدل على أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي. وبالتالي يمكن استخدام الأساليب الإحصائية العلمية في معالجة البيانات وتحليل الفرضيات الخاصة بالدراسة الحالية.

الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

بعد تفريغ نتائج الدراسة المستوفية في SPSS وذلك لإيجاد التحليلات الإحصائية التالية:

- التكرارات والنسب المئوية لوصف خصائص أفراد العينة .
- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لتحديد مستويات المتغيرات .
- معامل الارتباط بيرسون لحساب صدق الاتساق الداخلي للمقاييس ودراسة العلاقة بين المتغيرات .
- اختبار (ت) لعينتين مستقلتين للكشف عن الفروق حسب متغير الجنس .
- تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للكشف عن الفروق حسب متغير الأقدمية.
- اختبار كولموغوروف-سميرنوف للتحقق من التوزيع الطبيعي للبيانات .
- معامل ألفا كرونباخ لقياس الثبات الداخلي للمقاييس .
- طريقة التجزئة النصفية للتحقق من ثبات المقاييس.

الفصل الخامس

عرض وتفسير النتائج

تمهيد

7. عرض وتحليل النتائج

8. تفسير ومناقشة النتائج

9. الاستنتاج العام

10. اقتراحات وتوصيات

1- عرض وتحليل بيانات الفرضيات:

1-1 عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى: تنص الفرضية على: أن مستوى الثقة التنظيمية لدى أساتذة التعليم

المتوسط مرتفع. ومن خلال تحليل البيانات تم التوصل الى النتائج التالية:

لتحديد مستويات مقياس الثقة التنظيمية تم الاعتماد على طريقة طول الفئة، وهي طريقة تُستخدم عندما يراد تقسيم الدرجات الكلية للمقياس إلى مستويات متساوية، مثل: منخفض، متوسط، مرتفع.

وبما أن مقياس الثقة التنظيمية يتكون من 13 عبارة، وأن بدائل الإجابة خماسية من 1 إلى 5، فإن أقل درجة ممكنة على المقياس هي:

$$13 \times 1 = 13$$

أما أعلى درجة ممكنة فهي:

$$13 \times 5 = 65$$

ومنه يكون المدى الكلي للمقياس:

$$52 = 65 - 13$$

ولأن الدراسة اعتمدت على ثلاثة مستويات، وهي: منخفض، متوسط، مرتفع، فقد تم تقسيم المدى الكلي على عدد المستويات:

$$17 = 52 / 3$$

وبذلك يكون طول كل فئة هو 17 درجة. وانطلاقاً من أقل درجة في المقياس، وهي 13، تم تحديد المجالات كما يلي :

الجدول رقم (18): يوضح مستويات مقياس الثقة التنظيمية

المجال	13	30	31	48	49	65
المستوى	منخفض	متوسط	مرتفع			

جدول رقم (19) يوضح مستويات الثقة التنظيمية لدى أساتذة التعليم المتوسط بمتوسطات مدينة بنورة

الثقة التنظيمية	التكرار	النسبة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
مرتفع	57	74%	53	6.55
متوسط	20	26%		
منخفض	00	00%		
المجموع	77	100%		

المصدر: بناء على نتائج برنامج (spss)

من خلال الجدول رقم (19)، الذي يوضح مستويات الثقة التنظيمية لدى أساتذة التعليم المتوسط بالمتوسطات العمومية بمدينة بنورة، يتبين أن أغلب أفراد العينة ينتمون إلى المستوى المرتفع، حيث بلغ عددهم (57) أستاذًا بنسبة (74%)، في حين بلغ عدد أفراد المستوى المتوسط (20) أستاذًا بنسبة (26%)، بينما لم يُسجل أي فرد ضمن المستوى المنخفض. كما بلغ المتوسط الحسابي للمقياس (53)، بانحراف معياري قدره (6.55).

وتشير هذه النتائج إلى أن مستوى الثقة التنظيمية لدى أساتذة التعليم المتوسط مرتفع بصفة عامة، وهو ما يعكس اتجاهًا إيجابيًا نحو الثقة التنظيمية بمختلف أبعادها داخل الوسط المهني محل الدراسة. وعليه، فإن الفرضية القائلة بأن مستوى الثقة التنظيمية لدى أساتذة التعليم المتوسط مرتفع قد تحققت.

2-1 عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية : تنص الفرضية على: أن مستوى التوافق المهني لدى أساتذة التعليم

المتوسط متوسط. ومن خلال تحليل البيانات تم التوصل الى النتائج التالية:

لتحديد مستويات مقياس التوافق المهني تم الاعتماد على طريقة طول الفئة، وهي طريقة تُستخدم عندما يراد تقسيم الدرجات الكلية للمقياس إلى مستويات متساوية، مثل: منخفض، متوسط، مرتفع.

وبما أن مقياس الثقة التنظيمية يتكون من 26 عبارة، وأن بدائل الإجابة خماسية من 1 إلى 5، فإن أقل درجة ممكنة على المقياس هي:

$$26 \times 1 = 26$$

أما أعلى درجة ممكنة فهي:

$$26 \times 5 = 130$$

ومنه يكون المدى الكلي للمقياس:

$$104 = 130 - 26$$

ولأن الدراسة اعتمدت على ثلاثة مستويات، وهي: منخفض، متوسط، مرتفع، فقد تم تقسيم المدى الكلي على عدد المستويات:

$$35 = 104 / 3$$

وبذلك يكون طول كل فئة هو 35 درجة. وانطلاقاً من أقل درجة في المقياس، وهي 26، تم تحديد المجالات كما يلي :

الجدول رقم (20): يوضح مستويات مقياس التوافق المهني

المجال	26	61	62	96	97	130
المستوى	منخفض	متوسط	مرتفع			

جدول رقم (21) يوضح مستويات التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط بمتوسطات مدينة بنورة

التوافق المهني	التكرار	النسبة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
مرتفع	8	10.4%	81	11
متوسط	68	88.3%		
منخفض	01	1.3%		
المجموع	77	100%		

المصدر: بناء على نتائج برنامج (spss)

من خلال الجدول رقم (21)، الذي يوضح مستويات التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط بالمتوسطات العمومية بمدينة بنورة، يتبين أن أغلب أفراد العينة ينتمون إلى المستوى المتوسط، حيث بلغ عددهم (68) أستاذًا بنسبة (88.3%)، في حين بلغ عدد أفراد المستوى المرتفع (8) أساتذة بنسبة (10.4%)، أما المستوى المنخفض فقد سجل حالة واحدة فقط بنسبة (1.3%). كما بلغ المتوسط الحسابي للمقياس (81)، بانحراف معياري قدره (11)

وتشير هذه النتائج إلى أن مستوى التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط يتسم بالطابع المتوسط بصفة عامة، حيث يهيمن هذا المستوى على أغلب أفراد العينة، وهو ما يعكس درجة مقبولة من التكيف والانسجام المهني داخل بيئة العمل. وعليه، فإن الفرضية القائلة بأن مستوى التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط متوسط قد تحققت.

3-1 عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة : تنص الفرضية على: أنه توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الثقة

التنظيمية و التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط. ومن خلال تحليل البيانات تم التوصل الى النتائج التالية:

الجدول رقم (22) يبين العلاقة الثقة التنظيمية و التوافق المهني

المتغيرات الاحصائية	العينة	معامل بيرسون	مستوى الدلالة	الدلالة
الثقة التنظيمية	77	139,	229,	غير دال
التوافق المهني				

المصدر: بناءا على نتائج برنامج (spss)

من خلال الجدول رقم (22) الذي يبين العلاقة بين الثقة التنظيمية والتوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط، يتضح أن معامل الارتباط لبيرسون بلغ (0.139) عند مستوى دلالة إحصائية (0.229)، وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى (0.05)، مما يدل على عدم وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الثقة التنظيمية والتوافق المهني في هذه الدراسة. وعليه فإن الفرضية القائلة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقة التنظيمية والتوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط لم تتحقق.

4-1 عرض وتحليل نتائج الفرضية الرابعة : تنص الفرضية على: أنه توجد فروق في مستوى الثقة التنظيمية لدى

أساتذة التعليم المتوسط بالمدارس العمومية بمدينة بنورة تعزى لمتغير الجنس. ومن خلال تحليل البيانات تم التوصل الى النتائج التالية:

الجدول رقم (23): يبين نتائج اختبار الفروق في مستوى الثقة التنظيمية بين الذكور والإناث

المجموعات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة ت	قيمة الدلالة	الدلالة الاحصائية
ذكر	30	51	7.67	75	-1,470	146,	غير دال
انثى	47	53	5.57				

المصدر: بناءا على نتائج برنامج (spss)

من خلال الجدول رقم (23) الذي يبين نتائج اختبار (ت) للفروق في مستوى الثقة التنظيمية بين الذكور والإناث، يتضح أن المتوسط الحسابي للذكور بلغ (51) بانحراف معياري قدره (7.67)، في حين بلغ المتوسط الحسابي للإناث (53) بانحراف معياري قدره (5.57). كما بلغت قيمة (ت) المحسوبة (-1.470) عند درجة حرية (75)، ومستوى دلالة إحصائية قدره (0.146)، وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05)

وبناءً على ذلك، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الثقة التنظيمية لدى أساتذة التعليم المتوسط تُعزى لمتغير الجنس (ذكور/إناث)، مما يدل على تقارب مستوى الثقة التنظيمية بين أفراد العينة بغض النظر عن الجنس، وعليه فإن الفرضية التي تفترض وجود فروق ذات دلالة إحصائية لم تتحقق.

5-1 عرض وتحليل نتائج الفرضية الخامسة : تنص الفرضية على: أنه توجد فروق في التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط بالمدارس العمومية بمدينة بنورة تعزى لمتغير الجنس. ومن خلال تحليل البيانات تم التوصل الى النتائج التالية:

الجدول رقم (24): يبين نتائج اختبار الفروق في التوافق المهني بين الذكور والإناث

المجموعات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة ت	قيمة الدلالة	الدلالة الاحصائية
ذكر	30	80	12	75	-871	387	غير دال
انثى	47	82	11				

المصدر: بناءاً على نتائج برنامج (spss)

من خلال الجدول رقم (24) الذي يبين نتائج اختبار (ت) للفروق في التوافق المهني بين الذكور والإناث، يتضح أن المتوسط الحسابي للذكور بلغ (80) بانحراف معياري قدره (12)، في حين بلغ المتوسط الحسابي للإناث (82) بانحراف معياري قدره (11). كما بلغت قيمة (ت) المحسوبة (-0.871) عند درجة حرية (75)، ومستوى دلالة إحصائية قدره (0.387)، وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05)

وبناءً على ذلك، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني تُعزى لمتغير الجنس (ذكور/إناث) لدى أساتذة التعليم المتوسط بالمدارس العمومية بمدينة بنورة، مما يدل على تقارب مستوى التوافق المهني بين أفراد العينة بغض النظر عن الجنس، وعليه فإن الفرضية التي تفترض وجود فروق ذات دلالة إحصائية لم تتحقق.

1-6 عرض وتحليل نتائج الفرضية السادسة : تنص الفرضية على: أنه توجد فروق في مستوى الثقة التنظيمية لدى أساتذة التعليم المتوسط بالمدارس العمومية بمدينة بنورة تعزى لمتغير الأقدمية. ومن خلال تحليل البيانات تم التوصل الى النتائج التالية:

الجدول رقم (25): يبين نتائج تحليل التباين الأحادي لمستوى الثقة التنظيمية حسب سنوات العمل.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة f	مستوى الدلالة
بين المجموعات	52,797	2	26,398	0.607	0.547
داخل المجموعات	3215,879	74	43,458		
المجموع	3268,675	76			

المصدر: بناءا على نتائج برنامج (spss)

من خلال الجدول رقم (25) الذي يبين نتائج تحليل التباين الأحادي لمستوى الثقة التنظيمية حسب سنوات العمل، يتضح أن قيمة (F) المحسوبة بلغت (0.607) عند مستوى دلالة إحصائية قدره (0.547)، وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05). كما بلغ متوسط المربعات بين المجموعات (26.398)، في حين بلغ متوسط المربعات داخل المجموعات (43.458)

وبناءً على هذه النتائج، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الثقة التنظيمية لدى أساتذة التعليم المتوسط تُعزى لمتغير الأقدمية (سنوات العمل)، مما يدل على تقارب مستوى الثقة التنظيمية بين أفراد العينة باختلاف سنوات العمل، وعليه فإن الفرضية التي تفترض وجود فروق ذات دلالة إحصائية لم تتحقق.

7-1 عرض وتحليل نتائج الفرضية السابعة : تنص الفرضية على: أنه توجد فروق في مستوى التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط بالمدارس العمومية بمدينة بنورة تعزى لمتغير الأقدمية. ومن خلال تحليل البيانات تم التوصل إلى النتائج التالية:

الجدول رقم (26): يبين نتائج تحليل التباين الأحادي لمستوى التوافق المهني حسب سنوات العمل.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة f	مستوى الدلالة
بين المجموعات	148,999	2	74,500	0.550	0.580
داخل المجموعات	10031,806	74	135,565		
المجموع	10180,805	76			

المصدر: بناءً على نتائج برنامج (spss)

من خلال الجدول رقم (26) الذي يبين نتائج تحليل التباين الأحادي لمستوى التوافق المهني حسب سنوات العمل، يتضح أن قيمة (F) المحسوبة بلغت (0.550) عند مستوى دلالة إحصائية (0.580)، وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى (0.05). كما بلغ متوسط المربعات بين المجموعات (74.500)، وداخل المجموعات (135.565) وبناءً على هذه النتائج، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط تُعزى لمتغير الأقدمية (سنوات العمل)، وعليه فإن الفرضية لم تتحقق.

2- تفسير ومناقشة الفرضيات

2-1 تفسير ومناقشة الفرضية الاولى: مستوى الثقة التنظيمية لدى أساتذة التعليم المتوسط مرتفع.

من خلال النتائج يتبين أن مستوى الثقة التنظيمية لدى أساتذة التعليم المتوسط جاء مرتفعاً مما يعكس وجود مناخ مهني إيجابي يسوده التعاون والتفاهم والثقة بين مختلف الفاعلين داخل المؤسسة التربوية، سواء مع الإدارة أو الزملاء أو المشرفين، وهو ما يدل على شعور عام بالاستقرار والارتياح في بيئة العمل. ويمكن تفسير ذلك بطبيعة العمل التربوي الذي يقوم على التفاعل المستمر والتنسيق بين أعضاء الطاقم التربوي، إضافة إلى الأساليب الإدارية التي تعتمد على التواصل والدعم المهني وتشجيع العمل الجماعي، مما يسهم في تعزيز الثقة داخل المؤسسة.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة مصطفى أسماء (2020) التي أكدت أن مستوى الثقة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي كان مرتفعاً، كما تدعمها دراسة أسماء زهري عبد الله زايد (2018) التي توصلت بدورها إلى ارتفاع مستوى الثقة التنظيمية لدى المعلمين.

2-2 تفسير ومناقشة الفرضية الثانية: مستوى التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط متوسط.

من خلال النتائج يتبين أن مستوى التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط جاء متوسطاً، مما يدل على أن أفراد العينة يتمتعون بدرجة مقبولة من التكيف والانسجام داخل بيئة العمل دون الوصول إلى مستوى مرتفع من الرضا والاستقرار المهني، وهو ما يعكس وجود توازن نسبي بين متطلبات المهنة وما توفره بيئة العمل من ظروف مهنية، كما يمكن تفسير ذلك بطبيعة مهنة التعليم التي تتسم بتعدد المهام والضغوط المهنية اليومية، إضافة إلى اختلاف الظروف التنظيمية والمادية داخل المؤسسات التربوية، مما يحدّ من تحقيق مستوى عالٍ من التوافق المهني، ولم يتم التوصل إلى دراسات سابقة مباشرة تخدم هذه الفرضية بشكل خاص.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة سيداً عمر (2021) التي أكدت أن مستوى التوافق المهني في المؤسسات التعليمية الابتدائية من وجهة نظر الأساتذة كان متوسطاً.

2-3 تفسير ومناقشة الفرضية الثالثة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقة التنظيمية والتوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط.

من خلال النتائج يتبين أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقة التنظيمية والتوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط، مما يدل على أن كل متغير منهما يتأثر بعوامل خاصة به دون وجود ارتباط مباشر بينهما في هذه الدراسة، حيث يمكن أن ترتبط الثقة التنظيمية بعوامل تنظيمية وإدارية، في حين يرتبط التوافق المهني بعوامل مهنية وظروف العمل والضغط اليومية.

وبما أن الدراسات السابقة المتوفرة تناولت كل متغير على حدة مع متغيرات أخرى ولم تتناول العلاقة المباشرة بين الثقة التنظيمية والتوافق المهني بشكل مشترك، فإن مقارنة هذه النتيجة بالدراسات السابقة تكون محدودة، وهو ما يستدعي الحذر في التعميم ويفتح المجال أمام دراسات لاحقة أكثر عمقاً تتناول العلاقة بين المتغيرين بشكل مباشر.

2-4 تفسير ومناقشة الفرضية الرابعة: توجد فروق في مستوى الثقة التنظيمية لدى أساتذة التعليم المتوسط بالمدارس العمومية بمدينة بنورة تعزى لمتغير الجنس.

من خلال النتائج يتبين أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الثقة التنظيمية لدى أساتذة التعليم المتوسط تُعزى لمتغير الجنس، مما يدل على أن الذكور والإناث يتقاسمون مستوى متقارب من إدراك الثقة داخل المؤسسة التعليمية، وهو ما يعكس نوعاً من التجانس في الخبرات والانطباعات المهنية المرتبطة بالمناخ التنظيمي، بغض النظر عن الجنس، وبالتالي فإن هذا المتغير لا يشكل عاملاً مؤثراً في اختلاف مستوى الثقة التنظيمية بين الأساتذة في هذه الدراسة.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة مصطفى أسماء (2020) التي توصلت إلى عدم وجود فروق في مستوى الثقة التنظيمية تعزى لمتغير الجنس، كما تدعمها دراسة أسماء زهري عبد الله زايد (2018) التي أكدت بدورها عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الثقة التنظيمية تعزى لمتغير الجنس، مما يعزز فكرة أن الثقة التنظيمية في الوسط التربوي تتأثر أكثر بعوامل تنظيمية ومؤسسية عامة، وليس بالخصائص الديموغرافية مثل الجنس، وهو ما يفسر انسجام نتائج الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في هذا الجانب.

2-5 تفسير ومناقشة الفرضية الخامسة: توجد فروق في مستوى التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط بالمدارس العمومية بمدينة بنورة تعزى لمتغير الجنس.

من خلال النتائج يتبين أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط تُعزى لمتغير الجنس، مما يدل على أن الذكور والإناث يتمتعون بدرجة متقاربة من التوافق المهني داخل بيئة العمل، وهو ما يعكس أن هذا المتغير لا يتأثر بالفروق الجنسية بقدر ما يتأثر بعوامل مهنية وتنظيمية مشتركة يعيشها جميع الأساتذة داخل المؤسسة التعليمية.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة قدور وقُدوري (2023) التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني تبعاً لمتغير الجنس، حيث أكدت أن هذا المتغير يبقى مستقراً نسبياً بين مختلف الفئات، مما يشير إلى أن التوافق المهني يرتبط أكثر بظروف العمل ومتطلبات المهنة بدل الخصائص الشخصية، وهو ما يعزز انسجام نتائج الدراسة الحالية مع ما ورد في الدراسات السابقة في هذا المجال.

2-6 تفسير ومناقشة الفرضية السادسة: توجد فروق في مستوى الثقة التنظيمية لدى أساتذة التعليم المتوسط بالمدارس العمومية بمدينة بنورة تعزى لمتغير الأقدمية.

من خلال النتائج يتبين أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الثقة التنظيمية لدى أساتذة التعليم المتوسط تُعزى لمتغير الأقدمية (سنوات العمل)، مما يدل على أن مستوى الثقة التنظيمية يبقى مستقراً نسبياً لدى الأساتذة بغض النظر عن عدد سنوات الخبرة، وهو ما يشير إلى أن هذا المتغير لا يتأثر بمدة العمل بقدر ما يتأثر بعوامل تنظيمية ومؤسسية مشتركة داخل بيئة العمل التربوي.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة مصطفى أسماء (2020) التي توصلت إلى عدم وجود فروق في مستوى الثقة التنظيمية تعزى لمتغير الأقدمية، كما تدعمها دراسة أسماء زهري عبد الله زايد (2018) التي أكدت بدورها عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الثقة التنظيمية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة، وهو ما يعزز فكرة أن الثقة التنظيمية في الوسط التربوي تتسم بالاستقرار ولا تتغير بشكل ملحوظ باختلاف الخبرة المهنية، بل ترتبط أكثر بطبيعة المناخ التنظيمي السائد داخل المؤسسة التعليمية.

2-7 تفسير ومناقشة الفرضية السابعة: توجد فروق في مستوى التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط بالمدارس العمومية بمدينة بنورة تعزى لمتغير الأقدمية.

من خلال النتائج يتبين أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط تُعزى لمتغير الأقدمية (سنوات العمل)، مما يدل على أن درجة التوافق المهني تبقى متقاربة بين الأساتذة مهما اختلفت سنوات خبرتهم، وهو ما يشير إلى أن هذا المتغير لا يرتبط بشكل مباشر بطول الخبرة المهنية، بل يتأثر أكثر بعوامل تنظيمية ومهنية مشتركة داخل بيئة العمل التربوي.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة قدور وقُدوري (2023) التي توصلت إلى عدم وجود فروق في التوافق المهني تعزى لمتغير الأقدمية، كما تدعمها من حيث الفكرة العامة دراسة السمادوني (2001) التي أشارت إلى وجود فروق مرتبطة بالخبرة في بعض الحالات، لكنها في الوقت نفسه أكدت أن التوافق المهني يرتبط بشكل كبير بظروف البيئة المدرسية وجودة المناخ التنظيمي، وهو ما يفسر تباين نتائج الدراسات السابقة حول تأثير الخبرة، ويعزز في النهاية أن التوافق المهني قد لا يتحدد بالخبرة وحدها بقدر ما يتأثر بعوامل تنظيمية ونفسية داخل المؤسسة التعليمية.

نتائج الدراسة:

من خلال الدراسة التي قمنا بها لدراسة العلاقة بين الثقة التنظيمية والتوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط، وباستخدام أداتي الدراسة على عينة مكونة من 77 أستاذ بالمتوسطات العمومية بمدينة بنورة، وبإتباع المنهج الوصفي واستخدام الأساليب الإحصائية الملائمة تم التوصل إلى النتائج التالية:

- إن مستوى الثقة التنظيمية لدى أساتذة التعليم المتوسط مرتفع.
- إن مستوى التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط متوسط.
- لا توجد علاقة بين الثقة التنظيمية والتوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط.
- لا توجد فروق في مستوى الثقة التنظيمية لدى أساتذة التعليم المتوسط تعزى لمتغير الجنس.
- لا توجد فروق في مستوى التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط تعزى لمتغير الجنس.

- لا توجد فروق في مستوى الثقة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي تعزى لمتغير الأقدمية.
- لا توجد فروق في مستوى التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط تعزى لمتغير الأقدمية.

اقتراحات وتوصيات:

1. تعزيز مستوى الثقة التنظيمية لدى الأساتذة من خلال إشراكهم الفعلي في اتخاذ القرارات المتعلقة بتنظيم العمل داخل المؤسسة التربوية، بما يعزز روح المشاركة والانتماء .
2. تثمين جهود الأساتذة وتقدير مبادراتهم المهنية بشكل منتظم، بما يعزز شعورهم بالاعتراف المهني ويقوي علاقتهم بالمؤسسة .
3. ضمان العدالة في توزيع المهام والجدول الزمني وتكافؤ الفرص داخل المؤسسة التربوية، بما ينعكس إيجاباً على المناخ التنظيمي العام .
4. العمل على تحسين مستوى التوافق المهني لدى الأساتذة من خلال توفير برامج دعم نفسي ومهني، وتطوير بيئة عمل محفزة تساعد على الاندماج والرضا المهني .
5. تنظيم دورات تكوينية وورشات تدريبية تهدف إلى تنمية مهارات التكيف المهني وإدارة الضغوط المهنية لدى الأساتذة .
6. بما أن النتائج أظهرت عدم وجود علاقة بين الثقة التنظيمية والتوافق المهني، يُوصى بفتح المجال لدراسات لاحقة تبحث عن متغيرات أخرى قد تكون أكثر تأثيراً مثل: الضغوط المهنية، الدافعية، الرضا الوظيفي، أو المناخ التنظيمي .
7. إجراء دراسات مقارنة بين أطوار تعليمية مختلفة (ابتدائي/متوسط/ثانوي) للتحقق من مدى ثبات النتائج.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

المراجع العربية:

1. بختي، سمية (2021). مساهمة الثقة التنظيمية في تحقيق الالتزام التنظيمي داخل المؤسسة دراسة حالة مؤسسة كوندور إلكترونيكس. *مجلة وحدة البحث في تنمية الموارد البشرية* المجلد 17 (02) 703_725.
2. بن حرز الله، شريف (2023). *الثقة التنظيمية وعلاقتها بدافعية الإنجاز* [مذكرة ماستر] جامعة زيان عاشور، الجلفة.
3. بن شهرة، محجوبة (2022). *قياس مستوى الثقة التنظيمية وأثره على تحقيق الالتزام الوظيفي* [أطروحة دكتوراه] جامعة زيان عاشور، الجلفة.
4. بويدي، لامية (2019). *علاقة جودة بيئة العمل بالتوافق المهني لدى الأساتذة الجامعيين دراسة ميدانية على عينة من أساتذة جامعة الوادي*. *مجلة العلوم النفسية والتربوية* 5(3) 257 _ 287.
5. بوتغرار، نجية (2023). *التوافق المهني لدى المرأة العاملة دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الإستشفائية للشهداء ساعد قرمش السعودي*. *مجلة قبس للدراسات الإنسانية والاجتماعية* 07(03) 266.
6. بوعنان، حياة (2024). *الثقة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي* [أطروحة دكتوراه] جامعة الشهيد حمة لخضر بالوادي.
7. زروقة، هشام (2017). *الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالتوافق المهني* [أطروحة دكتوراه] جامعة محمد خيضر. بسكرة.
8. سناني وبوعطيط (2022) *متطلبات تحقيق التوافق المهني في المؤسسات التنظيمية*. *مجلة سوسيولوجيا*. 01، 13 _ 31. (06).
9. سيداعمر، شينون (2021). *التوافق المهني في المؤسسات التعليمية الابتدائية*. *مجلة آفاق علمية* 13(03) 201.
10. طرابلسي، محمد فيصل (2024). *الثقة التنظيمية والاغتراب الوظيفي في المؤسسة الجزائرية* [مذكرة ماستر] جامعة قاصدي مرباح. ورقلة.

11. عبد الهادي، محمد حسن. (1999). القياس والتقويم في التربية وعلم النفس. دار الفكر العربي.
12. عطا الله وبويدي (2023) مستوى التوافق المهني لأساتذة التعليم المتوسط في ظل محددات المناخ التنظيمي السائدة في المؤسسة التربوية دراسة ميدانية بمتوسطات دائرة الرباح ولاية الوادي. مجلة العلوم النفسية والتربوية. (2)9، 101 _ 119.
13. قدور وقدوري (2023). التوافق المهني وعلاقته بدافعية الإنجاز [مذكرة ماستر اكايمي] جامعة قاصدي مرباح. ورقلة.
14. لينة وسامية (2023). الثقة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام الوظيفي بالجامعة [مذكرة ماستر] جامعة مولود معمري. تيزي وزو.
15. المشهداني، سلمان (2019). منهجية البحث العلمي. دار أسامة للنشر والتوزيع.
16. مصاطفي، أسماء (2020). الثقة التنظيمية وعلاقتها بسلوكيات المواطنة التنظيمية [مذكرة ماستر] كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة غرداية. مكتبة الجامعة.
17. معمري، بشير. (2007). القياس النفسي وتصميم أدواته (ط2). منشورات الخبر.
18. معمري، بشير. (2012). أساسيات القياس النفسي وتصميم أدواته. دار الخلدونية للنشر والتوزيع.
19. النبهان، موسى. (2004). أساسيات القياس في العلوم السلوكية (ط1). دار الشروق للنشر والتوزيع.
20. الهاشمي، بعاج (2022). أثر أبعاد الثقة التنظيمية على مستويات الالتزام لدى العاملين، [أطروحة دكتوراه] كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة غرداية.
21. السمدوني، السيد إبراهيم. (2001). الذكاء الوجداني والتوافق المهني للمعلم: دراسة ميدانية على عينة من المعلمين والمعلمات بالتعليم الثانوي العام. عالم التربية، 1(3)، 62-152.

المراجع الأجنبية:

22. Ahmed, A. Q., & Saleh, K. M. (2025). The Effect of Psychological Capital on Professional Compatibility: Analytical Research in the

General Directorate of Administrative Affairs, the Headquarters of the Ministry of Education. *Journal of Economics and Administrative Sciences*, 31(145), 42–53. <https://doi.org/10.33095/m7vznr66>

23. Zanabazar, A., Lkhagvadorj, O., & Sodov, A. (2024). A Study on the Relationship between Organizational Trust and Job Satisfaction. *IRJEMS International Research Journal of Economics and Management Studies*, 3(1), 248–254. <https://doi.org/10.56472/25835238/IRJEMS-V3I1P127>

الملاحق

الاستبيان في صورته النهائية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عرندية
الموضوع: الاستبيان

أخي الأستاذ، أختي الأستاذة.... تحية طيبة وبعد....

في إطار البحث الأكاديمي للحصول على شهادة ماستر في تخصص علم النفس عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية، نضع بين يديك هذا الاستبيان، لذا نرجو منك قراءة الجوانب بعناية والإجابة عنها بصدق، إذ لا توجد إجابات صحيحة وأخرى خاطئة، ونحيطك علماً بأن هذه المعلومات ستستخدم للبحث العلمي فقط.

نشكركم جزيل الشكر على تعاونكم

أولاً: البيانات الأساسية:

الجنس: ذكر ☐ - أنثى ☐

الحالة الاجتماعية: أعزب ☐ - متزوج ☐

سنوات الخبرة: أقل من 05 سنوات ☐ - 05 إلى 10 سنوات ☐ - أكثر من 10 سنوات ☐

ثانياً: الثقة التنظيمية



الرقم	البيانات	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة
1	أناقش قضايا العمل مع مشرفي المباشر بكل صراحة ووضوح.					
2	أثق بشكل كبير في قرارات وتوجيهات مشرفي المباشر.					
3	يتفهم مشرفي المباشر أخطاء العمل غير المقصودة ويوجهني لتصحيحها.					
4	يسم مشرفي المباشر بلطف المعاملة وسهولة التواصل الدائم.					
5	أعتمد على مشرفي المباشر في مساعدتي لتجاوز صعوبات العمل.					
6	تسود يعة من الثقة المتبادلة بيني وبين زملائي في العمل.					
7	أبادل للمعلومات المهنية الهامة مع زملائي لثقفي في حرصهم على مصلحة العمل.					
8	لدي ثقة كاملة في أن زملائي يعاملوني بإنصاف ومهنية.					
9	يمكنني الاعتماد على زملائي في العمل لمساندتي عند ضغط المهام.					
10	تولي الإدارة اهتماماً كبيراً بمقترحات واحتياجات الأستاذة.					
11	تسود يعة من الثقة والمصادقية في التعامل بين الأستاذة والإدارة.					
12	قرارات الإدارة تسم بالشفافية وتخدم مصلحة الجميع.					
13	تلتزم الإدارة بتنفيذ كافة الوعود والالتزامات التي تقطعها للأستاذة.					

ثالثاً: التوافق المهني:

الرقم	الفقرات	أوافق	أوافق بشدة	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
14	أعتقد أن واجبات العمل المطلوبة مني محددة بدقة					
15	عدد ساعات الدوام التي يتطلبها العمل مناسبة بالنسبة لي					
16	ألتزم بمواعيد العمل الرسمية					
17	أشعر بالأمان والاطمئنان في ميدان عملي					
18	أشعر بالإرهاك الشديد نهاية الدوام					
19	أعتقد أن مرافق المؤسسة غير مناسبة للتدريس					
20	نظام الإجازات العائلية والمرضية مناسب وكافي					
21	يزعجني الصوضاء والضجيج داخل القسم					
22	أشعر بالارتياح أثناء ممارسة مهنتي					
23	راتبي مناسب لعملي					
24	أستلم راتبي بداية كل شهر بانتظام					
25	راتبي لا يكفي لسد حاجاتي الأسرية					
26	راتبي لا يسمح أن أشعر شيئاً منه					
27	أعاني من كثرة الديون الملقاة على عاتقي					
28	أشعر بالضيق لعدم وجود حوافر مالية					
29	يتناسب راتبي مع الدرجة العلمية التي أعمل بها					
30	أعاني من عدم وجود نظام واضح للترقية في المؤسسة					
31	أفكر في ترك عملي والبحث عن وظيفة أخرى					
32	أعتقد أن الكفاءة وإتقان العمل ضروري للترقية					
33	من الصعب تكوين علاقات مع زملاء العمل					
34	أضيق من كثرة انتقادات زملائي لي					
35	أعاني من تدخل الآخرين في شؤوني الخاصة					
36	أعاني من كثرة العلاقات مع الزملاء					
37	أعاني من صعوبة تكوين العلاقات الاجتماعية مع الزملاء					
38	أشعر بعدم تقدير زملائي في العمل					
39	التعاون بين الزملاء يساهم بإنجاز العمل					

صدق المحكمين

اسم المحكم	التخصص العلمي	الجامعة
د. مليكة بوسعيد	علوم تربية	جامعة غرداية
د. ربيع الواهج	الارشاد النفسي	جامعة غرداية
د. حياة عيشاوي	علم النفس الاجتماعي	جامعة غرداية

spss المتعلقة بنتائج الدراسة

صدق الاتساق الداخلي (الثقة التنظيمية)

Corrélations					
		الثقة التنظيمية_الثقة	المباشر_مشرفي_في_الثقة	العمل_زملاء_في_الثقة	الادارة_في_الثقة
الثقة التنظيمية_الثقة	Corrélacion de Pearson	1	,884**	,676**	,947**
	Sig. (bilatérale)		,000	,002	,000
	N	18	18	18	18
المباشر_مشرفي_في_الثقة	Corrélacion de Pearson	,884**	1	,341	,814**
	Sig. (bilatérale)	,000		,166	,000
	N	18	18	18	18
العمل_زملاء_في_الثقة	Corrélacion de Pearson	,676**	,341	1	,513*
	Sig. (bilatérale)	,002	,166		,030
	N	18	18	18	18
الادارة_في_الثقة	Corrélacion de Pearson	,947**	,814**	,513*	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,030	
	N	18	18	18	18
** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).					
* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).					

الصدق التمييزي (الثقة التنظيمية)

Statistiques de groupe					
	المبحوثين	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
الدرجات	عليا درجات	6	59,1667	1,94079	,79232
	دنيا درجات	6	43,8333	3,18852	1,30171

Test des échantillons indépendants										
		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
									Inférieur	Supérieur
الدرجات	Hypothèse de variances égales	,522	,486	10,062	10	,000	15,33333	1,52388	11,93791	18,72876
	Hypothèse de variances inégales			10,062	8,258	,000	15,33333	1,52388	11,83825	18,82842

ثبات الفاكروناخ (الثقة التنظيمية)

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,907	13

ثبات التجزئة النصفية (الثقة التنظيمية)

Statistiques de fiabilité			
Alpha de Cronbach	Partie 1	Valeur	,809
		Nombre d'éléments	7 ^a
	Partie 2	Valeur	,822
		Nombre d'éléments	6 ^b
	Nombre total d'éléments		13
Corrélation entre les sous-échelles			,928
Coefficient de Spearman-Brown	Longueur égale		,963
	Longueur inégale		,963
Coefficient de Guttman			,952
a. Les éléments sont : 1ثق, 11ثق, 9ثق, 7ثق, 5ثق, 3ثق, 1ثق :			
b. Les éléments sont : 12ثق, 10ثق, 8ثق, 6ثق, 4ثق, 2ثق, 13ثق :			

صدق الاتساق الداخلي (التوافق المهني)

Corrélations					
		المهني_التوافق	العمل_طبيعة_و_ظروف	الترقية_و_الراتب	العمل_زملاء
المهني_التوافق	Corrélation de Pearson	1	,230	,931**	,711**
	Sig. (bilatérale)		,358	,000	,001
	N	18	18	18	18
العمل_طبيعة_و_ظروف	Corrélation de Pearson	,230	1	,096	-,456
	Sig. (bilatérale)	,358		,705	,057
	N	18	18	18	18
الترقية_و_الراتب	Corrélation de Pearson	,931**	,096	1	,660**
	Sig. (bilatérale)	,000	,705		,003
	N	18	18	18	18
العمل_زملاء	Corrélation de Pearson	,711**	-,456	,660**	1
	Sig. (bilatérale)	,001	,057	,003	
	N	18	18	18	18
**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).					

الصدق التمييزي (التوافق المهني)

Statistiques de groupe					
	المبحوثين	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
الدرجات	عليا درجات	6	90,5000	4,41588	1,80278
	دنيا درجات	6	70,0000	5,79655	2,36643

Test des échantillons indépendants									
Test de Levene sur l'égalité des variances				Test t pour égalité des moyennes					
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard	Intervalle de confiance de la différence à 95 %
									Inférieur Supérieur
الدرجات	Hypothèse de variances égales	,540	,479	6,891	10	,000	20,50000	2,97489	13,87152 27,12848
	Hypothèse de variances inégales			6,891	9,341	,000	20,50000	2,97489	13,80762 27,19238

ثبات الفاكرونباخ (التوافق المهني)

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,870	25

ثبات التجزئة النصفية (التوافق المهني)

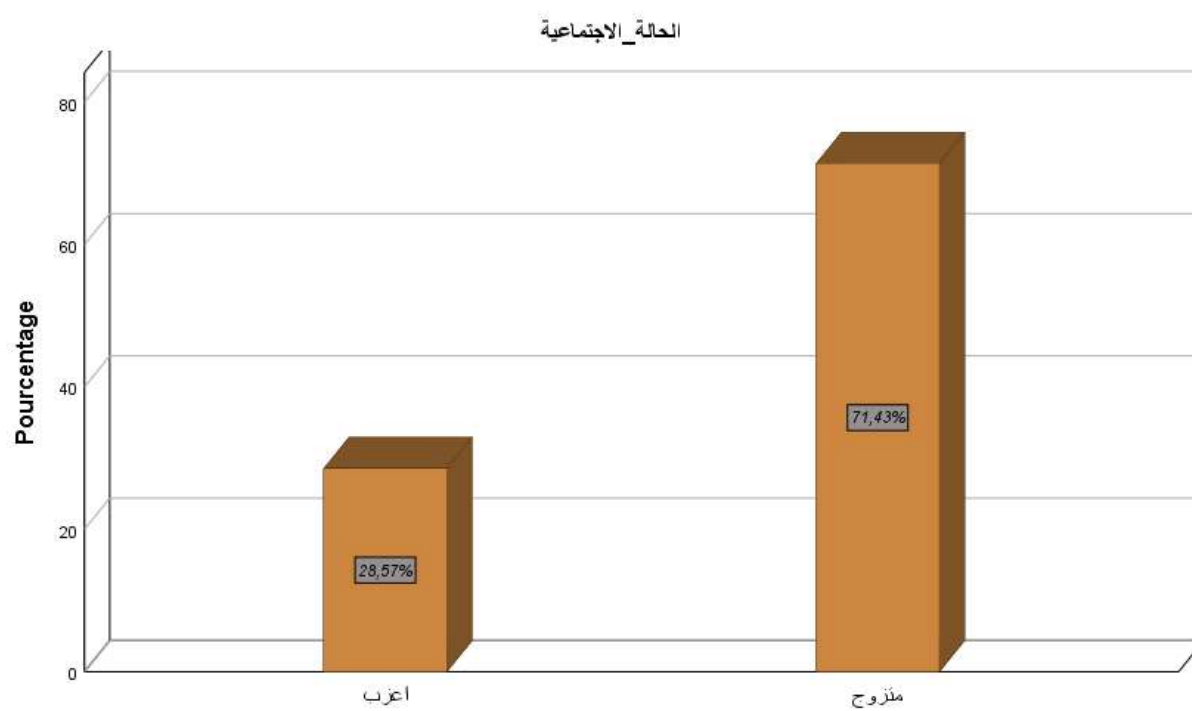
Statistiques de fiabilité			
Alpha de Cronbach	Partie 1	Valeur	,407
		Nombre d'éléments	13 ^a
	Partie 2	Valeur	,538
		Nombre d'éléments	12 ^b
	Nombre total d'éléments		25
	Corrélation entre les sous-échelles		,564
Coefficient de Spearman-Brown	Longueur égale		,721
	Longueur inégale		,722
Coefficient de Guttman		,708	
a. Les éléments sont : 14, 16, 18, 20, 22, 25, 27, 29, 31, 33, 35, 37, 39.			
b. Les éléments sont : 15, 17, 19, 21, 23, 26, 28, 30, 32, 34, 36, 38.			

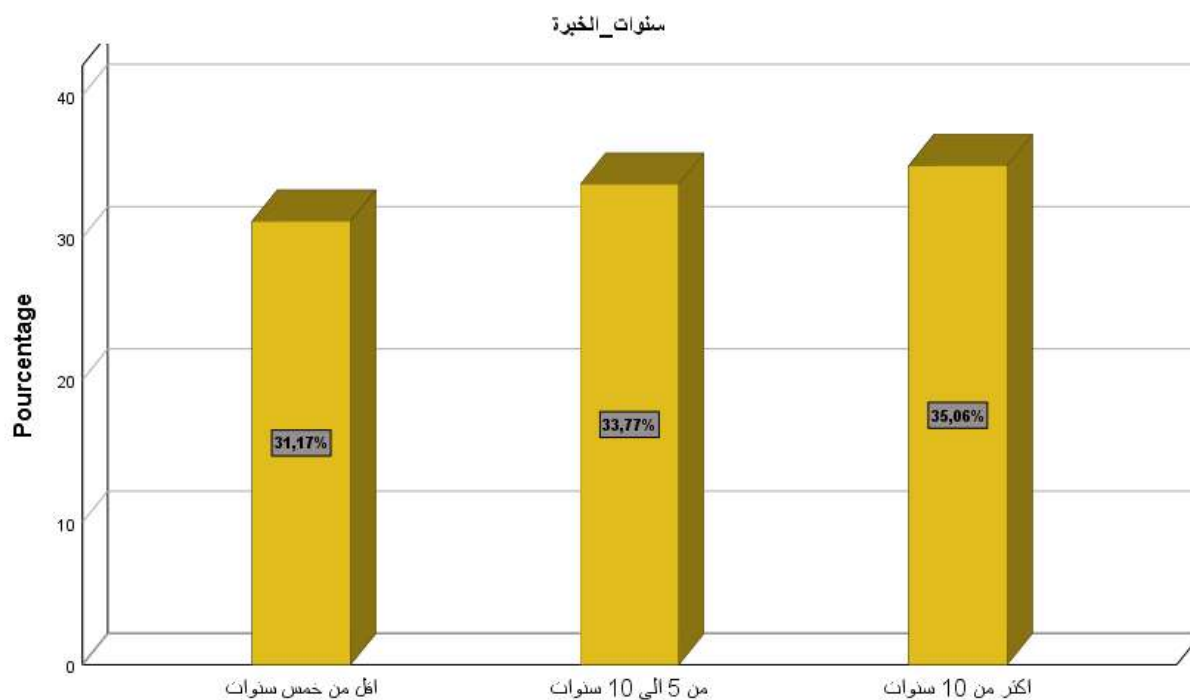
البيانات الشخصية:

		الجنس			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ذكر	30	38,5	39,0	39,0
	انثى	47	60,3	61,0	100,0
	Total	77	98,7	100,0	
Total		77	100,0		

		الاجتماعية_الحالة			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	اعزب	22	28,2	28,6	28,6
	متزوج	55	70,5	71,4	100,0
	Total	77	98,7	100,0	

		الأقدمية			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	سنوات خمس من اقل	24	30,8	31,2	31,2
	سنوات 10 الى 5 من	26	33,3	33,8	64,9
	سنوات 10 من أكثر	27	34,6	35,1	100,0
	Total	77	98,7	100,0	





اختبار التوزيع الطبيعي

Tests de normalité						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistiques	ddl	Sig.	Statistiques	ddl	Sig.
التنظيمية_الثقة	,089	77	,200 [*]	,962	77	,022
المهني_التوفيق	,075	77	,200 [*]	,965	77	,032
*. Il s'agit de la borne inférieure de la vraie signification.						
a. Correction de signification de Lilliefors						

اختبار فرضيات الدراسة:

الفرضية الاولى:

		التنظيمية الثقة		Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
		Fréquence	Pourcentage		
Valide	متوسط	20	25,6	26,0	26,0
	مرتفع	57	73,1	74,0	100,0
	Total	77	98,7	100,0	

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
التنظيمية_الثقة	77	36,00	64,00	53,0649	6,55812
N valide (liste)	77				

الفرضية الثانية:

		المهني التوافق		Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
		Fréquence	Pourcentage		
Valide	منخفض	1	1,3	1,3	1,3
	متوسط	68	87,2	88,3	89,6
	مرتفع	8	10,3	10,4	100,0
	Total	77	98,7	100,0	

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
المهني_التوافق	77	61,00	122,00	81,7403	11,57402
N valide (liste)	77				

الفرضية الثالثة :

Corrélations

		التنظيمية_الثقة	المهني_التوفيق
التنظيمية_الثقة	Corrélation de Pearson	1	,139
	Sig. (bilatérale)		,229
	N	77	77
المهني_التوفيق	Corrélation de Pearson	,139	1
	Sig. (bilatérale)	,229	
	N	77	77

الفرضية الرابعة:

Statistiques de groupe

	الجنس	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
التنظيمية_الثقة	ذكر	30	51,7000	7,76442	1,41758
	انثى	47	53,9362	5,57324	,81294

Test des échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
التنظيمية_الثقة	Hypothèse de variances égales	5,284	,024	-1,470	75	,146	-2,23617	1,52097	-5,26610	,79376
	Hypothèse de variances inégales			-1,368	47,942	,178	-2,23617	1,63414	-5,52193	1,04959

Statistiques de groupe

	الجنس	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
المهني_التوفيق	ذكر	30	80,3000	12,16878	2,22171
	انثى	47	82,6596	11,21388	1,63571

Test des échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes						Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard		Inférieur	Supérieur
المهني_التوفيق	Hypothèse de variances égales	,005	,946	-,871	75	,387	-2,35957	2,70901	-	7,75620	3,03705
	Hypothèse de variances inégales			-,855	58,182	,396	-2,35957	2,75890	-	7,88175	3,16260

ANOVA

التنظيمية_الفرقة

	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergroupes	52,797	2	26,398	,607	,547
Intragroupes	3215,879	74	43,458		
Total	3268,675	76			

ANOVA

المهني_التوفيق

	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergroupes	148,999	2	74,500	,550	,580
Intragroupes	10031,806	74	135,565		
Total	10180,805	76			