

المناخ التنظيمي بالمدرسة الجزائرية بين الواقع والمأمول

د. لامية بويدي جامعة الوادي
ط.د/ محمد عطا الله جامعة الوادي

ملخص:

تؤدي المدرسة بمختلف أطوارها دورا هاما في تحقيق التنمية والرقي المجتمعي، وذلك مرجعه كونها تولي اهتماما بالموارد البشري في محاولة نحو الاستثمار فيه وجعله مستقبلا رأسمال فاعل في المشروع الحضاري. يعتمد نجاح المؤسسات التربوية في تحقيق أهدافها، على عدد من المتغيرات ويعد المناخ التنظيمي أحد أهم هذه المتغيرات، والتي يرتبط درجة نجاحها وتحقيق أهدافها بما تتوفر عليه هذه المؤسسة من محفزات ومعززات للأداء الجيد والفعال لدى الفاعلين بها.

جاءت هذه الورقة البحثية عبارة عن دراسة سوسيو تربوية نحاول من خلالها لقاء الضوء على رهن المدرسة الجزائرية في ظل ما تتوفر عليه من مناخ وظيفي وتنظيمي قد يسهم في جعلها بيئة دافعة نحو العطاء او ان تصبح بيئة تعمها الصراعات والمشكلات.

الكلمات المفتاحية: المناخ التنظيمي -المدرسة الجزائرية .

The organizational climate in the Algerian school - between reality and expectations

Abstract

The school, in its various phases, plays an important role in achieving social development, due to the fact that it pays attention to the human resource in an attempt to invest in it and make it a future active capital in the civilized project.

The success of educational institutions in achieving their goals depends on a number of variables. The organizational climate is one of the most important of these variables, and the degree of its success and achievement of its goals is related to the incentives and enhancements this institution has for the good and effective performance of its actors.

This research paper is a socio-educational study through which we try to shed light on the current school of Algeria in light of the available job and organizational climate that may contribute to making it a driving environment towards giving or becoming an environment full of conflicts and problems.

Keywords: Organizational climate - Algerian school.

مقدمة:

إن كفاءة المؤسسات التربوية وفعاليتها في أداء أدوارها وكذا حجم المسؤولية الملقاة عليها للرفع من مستوى التربية والتعليم جعلها في واجهة المؤسسات الاجتماعية، وهذا لكون مخرجاتها من كفاءات ومهارات وموارد بشرية متعلمة ومؤهلة متعلق بمستوى أدائها. من هذا المنطلق وجب الاهتمام بمناخها التنظيمي وجعله في قائمة الأولويات في عملية الإصلاح التربوي.

إن الأهمية التي يحتلها المناخ التنظيمي من حيث التأثير في المدارس والنتائج التي يتركها على الفرد والمنظمة دفع المهتمين والباحثين في الإدارة التربوية على المستوى العالمي إلى تناول هذا الموضوع باهتمام بالغ نظرا لحساسيته كون المدرسة التي تملك مناخا تنظيميا ضعيفا أو رديئا ستفشل في النهاية حتى وإن أبدعت في أداء وظائفها الإدارية الأخرى كالتخطيط والتنظيم والمتابعة.¹ كما يراد به إداريا التعبير عن الجو العام الذي تعيشه المؤسسة والتفاعل مع البيئة المحيطة تأثرا وتأثيرا.²

لقد عرفت المدرسة الجزائرية عدة تغييرات وتحديثات الغرض منها اصلاح اوضاعها بما يفيد ضمان مخرجات فاعلة قادرة على الأداء الفعال في المجتمع مستقبلا، هذا بالإضافة إلى قدرتهم على الاتيان بالسلوك القويم اجتماعيا كل هذا وذلك في ظل ضمان تحقيق مبدأ الجودة. إن الفعل او العمل التربوي وضمان جودته يتحقق في ظل توفير بيئة عمل فاعلة ودافعة للعمل الجاد والجيد. في اصطباغ لهذه البيئة التربوية بمناخ دافع نافع يتمتع بعوامل وشروط تجعل من الفاعلين الاجتماعيين بها مقبلين وفعالية وايمان منهم بضرورة اداء المهام المطلوبة مع العمل على تطوير ذلك بما يمكن من جعل المدرسة رائدة في الفعل التنموي وعنصرا هاما في مشروع البناء الحضاري. انطلاقا مما تقدم؛ نحاول من خلال هذه الورقة البحثية التعرف على واقع المناخ التنظيمي بالمدرسة الجزائرية في محاولة لاستكشاف هذا الواقع. وهذا بالإجابة على التساؤل الرئيس التالي:

• ما هو واقع المناخ التنظيمي بالمدرسة الجزائرية؟

أولا- المناخ التنظيمي:

1-تعريف المناخ التنظيمي:

إن مفهوم المناخ التنظيمي من المفاهيم التي استعملت مجازيا في الأدب الإداري، فكلمة مناخ بالمعنى الحرفي مصطلح جغرافي يتعلق بالبيئة وبطبيعة المناخ من حيث البرودة والدفء في الأوقات المختلفة من السنة واستعمال هذا المفهوم في الأدب الإداري تأكيد على ضرورة النظرة

¹واصل جميل المومني:المناخ التنظيمي وإدارة الصراع في المؤسسات التربوية. دار الحامد للنشر والتوزيع ، عمان، 65
² أحمد محمد عوض بني أحمد: الاحتراق النفسي والمناخ التنظيمي في المدارس، دار الحامد، الأردن، ط1، 2007، 126.

للمنظمات الإدارية من منظور نظامي عضوي يرى في المنظمة الإدارية كائنا عضويا يؤثر ويتأثر بالبيئة المحيطة.³

كما أنه احد المفاهيم التي تبلورت في إطار الفكر الإداري المعاصر وبعد كورنل (Cornel) أول من استخدم مصطلح المناخ التنظيمي (المؤسسي) عام 1955 في دراساته عن مناخ المؤسسات التعليمية.⁴

يعرف الذنبيات المناخ التنظيمي بأنه تعبير مجازي يستخدم في الإدارة للدلالة على مجموعة العوامل التي تؤثر في سلوك العاملين داخل التنظيم كنمط القيادة وطبيعة الهيكل التنظيمي والتشريعي المعمول به أو الحوافز والمفاهيم الإدراكية وخصائص البيئة الداخلية والخارجية للتنظيم وغيرها من العوامل والأبعاد التي تؤثر في سلوك العاملين داخل المنظمة.⁵

فالمناخ التنظيمي هو مجموعة الخصائص والمتغيرات التي تميز المؤسسة التربوية عن غيرها من المؤسسات الأخرى منظمة ومن خلال هذه العوامل تؤثر في سلوك العاملين بالسلب أو بالإيجاب .

2- التطور التاريخي لنشأة المناخ التنظيمي:

من اوائل المنظرين المهتمين بمفهوم المناخ التنظيمي نجد (لوين، لبييت، وايت) عام 1939 حيث ركزوا اهتمامهم على المناخات الاجتماعية على عدد من مجاميع الفتيان في سن المراهقة لكنهم اخفقوا في تحديد اطار نظري واسلوب قياس للمناخ التنظيمي. بعد ذلك جرت الاشارة إلى مفهوم المناخ التنظيمي من طرف (فليشمان) عام 1939 حيث اكد على العلاقة بين الانماط القيادية وما يسمى بالمناخ الاجتماعي. وعلى الرغم من المناقشات التي اثارها حول تطور موقف القيادة بشكل متقن للغاية.

إن اول من حدد مفهوم المناخ التنظيمي بشكل شامل تقريبا هو (ارجريس) 1958 في محاولته تشخيص ديناميات الجماعة في عينة من المصارف . وعرف مفهوم المناخ التنظيمي بانه السياسات التنظيمية الرسمية، حاجات العملي، القيم، الشخصيات ... لقد نفتت هذه الدراسة الانظار نحو الكشف على مفهوم الثقافة والمناخ التنظيمي في مجال الدراسات التنظيمية. واستمرت حتى اواخر السبعينات . وقد فتح الكتاب الشهير (الجانب الانساني للمنظمة) عام 1960 افقا

³ - محمد زاهد دبيري: السلوك التنظيمي، دار المسيرة ، عمان، 2011، ط1، 309

⁴ .واصل جميل المومني : المناخ التنظيمي وإدارة الصراع في المؤسسات التربوية، دار الحامد، الأردن، ط1. 2006. 25.

⁵ لوكيا الهاشمي، بومنقار مراد: المناخ التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي، دار الأيام، الأردن، ط1، 2015، 42.

جديدا للعلوم الإدارية. ثم توالى الدراسات حول المناخ التنظيمي وادخل مفهومه في مجال علم النفس الصناعي.⁶

خصائص المناخ التنظيمي:

- يتسم المناخ التنظيمي بالعديد من الخصائص والسمات والتي نوردتها على النحو الآتي⁷:
- إن المناخ التنظيمي عامل ادراكي يراه العاملون وفق تصوراتهم الخاصة، وليس بالضرورة كما هو قائم فعلا، أي إن المناخ التنظيمي يعبر عن خصائص المنظمة كما يدركها العاملون بها، وتكون اتجاهاتهم وسلوكياتهم ومستوى ادائهم وابداعهم انعكاسات لتأثير ادراكاتهم لتلك البيئة.
- إن المناخ التنظيمي يمتاز بنوعية ثابتة، بمعنى إن خصائصه تتسم بدرجة من الاستقرار الا انه خاضع للتغيير عبر الزمن، وهذه الخاصية مستمدة من إن شخصية المنظمة عملية مكتسبة وتتأثر بالمتغيرات العديدة ذات العلاقة.
- إن المناخ التنظيمي الناشئ في منظمة ما يؤثر بشكل مباشر على سلوكيات العاملين.
- العناصر المكونة للمناخ التنظيمي قد تختلف ولكن تبقى هويته كما هي دائما.
- يعبر المناخ التنظيمي عن مجموعة من الخصائص التي تميز البيئة الداخلية للمنظمة والتي عن طريقها يمكن تمييزها عن منظمة اخرى
- المناخ لا يعني البيئة، حيث تتعلق البيئة بما يدور داخل وخارج التنظيم على المستوى الواسع، بينما يتعلق المناخ التنظيمي بما يدور داخل المؤسسة على المستوى الضيق فقط.

3- أبعاد المناخ التنظيمي:

- لقد اختلف العلماء في تحديد ابعاد المناخ التنظيمي، وفيما يلي نعرض ابعاده حسب "كوز (Koys) و"توماس (Thomas) (1993)⁸:
- الاستقلالية: وتعني ادراك الفرد لاستقلالته فيما يتعلق بإجراءات العمل، تحديد الاهداف، ترتيب الاولويات.
- درجة التماسك: وتعني ادراك الفرد لدرجة التلاحم والمشاركة داخل التنظيم بما في ذلك رغبة الاعضاء في تقديم المساعدة لبعضهم البعض.

⁶ مؤيد الساعدي وآخران: تأثير المناخ التنظيمي على الاحترق الوظيفي للعاملين-دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في مستشفى الاسكندرية العام، الرابط:

https://www.researchgate.net/publication/320843141_tathyr_almnakh_altnzymy_ly_alahtraq_alwzyfy_llamlyn

⁷ سفيان بوعطيط، رانية هادف: المناخ التنظيمي والعوامل البيئية والتنظيمية والشخصية في تكوينه، المجلة الجزائرية للأبحاث والدراسات، م6ع2، افريل 2019، 137-155

⁸ ليلي حسنبعد الله القرشي: القيادة الابداعية والمناخ التنظيمي في الجامعات السعودية، اطروحة دكتوراه في ادارة تربوية وتخطيط، جامعة ام القرى، السعودية، 1425هـ، 114-115

- الثقة: ادراك الفرد لمدى قدرته على الاتصال بحرية وبوضوح مع أعضاء التنظيم في المستويات الادارية العليا ونقاشهم في امور شخصية وحساسة مع الطمأنينة بان ذلك لن يؤثر على مستقبله الوظيفي.
- ضغط العمل: ادراك الفرد لضغط الوقت فيما يتعلق بانهاء المهام المناطة به ومستوى الأداء.
- الدعم: ويعني ادراك الفرد لدرجة تحمل سلوك من قبل الادارة
- التقدير: ادراك العضو بان عطاءه محل تقدير واعتراف من طرف الإدارة.
- العدالة: ادراك الفرد لسلوكات المنظمة بانها عادلة فيما يتعلق بنظام المكافآت وعدم التمييز بين العاملين.
- الابداع: درجة تشجيع التغيير والهدف والتجديد، ومدى تحمل المخاطرة.

4-أنواع المناخ التنظيمي:

يعد موضوع المناخ التنظيمي من الموضوعات التي تعرف جدلا وتباينا واختلافا بين المنظرين والعلماء، حيث اختلفوا في تحديد ابعاده ونماذجه وايضا في تحديد انواعه. ومن بين هذه التقسيمات نجد:

- **المناخ المفتوح:** حيث يشعر العاملون فيه بدرجة عالية من الاعتمادية والمشاركة المتبادلة بحيث يلبي هذا المناخ الحاجات الاجتماعية للعاملين
- **المناخ الاستقلالي:** حيث يمارس القائد سلطاته من خلال الجماعة التي ينتمي إليها. ويتميز هذا النمط بدرجة عالية من الروح المعنوية والرضا الوظيفي واشباع للاحتياجات الاجتماعية للعاملين.
- **المناخ المسيطر عليه:** حيث يتركز في الاهتمام على العمل مع انعدام العلاقات الشخصية واهمال احتياجات العاملين.
- **المناخ المألوف:** يشبع هذا المناخ احتياجات العاملين الاجتماعية دون الاهتمام بالضغوط الاجتماعية التي تمارس عليهم.
- **المناخ الابوي:** إذ يسيطر القائد على جميع الفعاليات التنظيمية ولا يسمح للعاملين بالمشاركة، مما ينعكس سلبا على درجة رضاهم الوظيفي.
- **المناخ المطلق:** ويتميز المناخ التنظيمي بالركود والجمود.⁹

كما يقسم المناخ التنظيمي إلى نوعين هما: المناخ الايجابي والمناخ التنظيمي والسلبى. كما يميز بين بين المناخ التنظيمي المعاون مقابل المناخ التنظيمي المعيق. كما يفضل أيضا التمييز بين المناخ التنظيمي الصحي والمناخ التنظيمي المرضى. لقد تعددت الدراسات التي حاولت إن تصف

⁹ - خالد قرواني: مدى تأثير المناخ التنظيمي في منطقة سلفيت التعليمية على الأداء الوظيفي للعاملين فيها من وجهة نظرهم، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات ، ع26، كانون الثاني 2012، 11- 55

هذه الاجواء المناخية وتحدد خصائصها ومواصفاتها، غير انها لم تفلح بعد في بناء المقاييس المعيارية والاحصائية التي توصل إلى الفصل بين البيئة الصحية والبيئة المرضية التي يمكن تعميمها على البيئات والحضارات المختلفة، لكون ذلك يخضع لتأثيرات قيمية ومجتمعية وتتغير تبعا لتغير المكان والزمان¹⁰.

5- نماذج المناخ التنظيمي:

تعددت نماذج المناخ التنظيمي الذي حاول من خلالها الباحثون التعرف على العلاقة بين مختلف ابعاد المناخ وعناصره. وفيما يلي نحاول عرض البعض من هذه النماذج¹¹:

- **نموذج ليتوين وسترينجر (1968):** حيث هدف إلى قياس الخصائص المدركة لدى الافراد عن البيئة التي يعملون بها بصورة مباشرة او غير مباشرة لاجل التعرف على انعكاس المناخ التنظيمي على دوافعهم وسلوكهم . ويتضمن هذا النموذج تسعة ابعاد تتمثل في: الهيكل التنظيمي، المسؤولية، المكافأة، المخاطرة، الدفع، المعايير، الانتماء، الدعم والتعارض.
- لقد اكد هذا النموذج على أهمية القادة في تحقيق المناخ المتميز، وان لابعاد المناخ التنظيمي تأثير واضح على الدافعية في العمل والاداء والرضا عند العاملين.
- **نموذج هلبن وكروفييس (1973) :** حيث حاول الباحثان التعرف على العلاقة القائمة بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي مستعينين في ذلك بأداة لقياس وتحديد المناخ السائد في المنظمة حيث تضمن مجموعتين اساسيتين من الابعاد هما
 - المجموعة الأولى وتتضمن الابعاد الآتية: الاتصال الانتماء، الالفة، العائق.
 - المجموعة الثانية: وتشمل الانعزالية، التركيز على الانتاج المراعاة، الدفع.
- يتضح لنا هذا النموذج يركز على ثلاث جوانب رئيسية هي: طبيعة العلاقات السائدة بين العاملين، النمط القيادي السائد في المنظمة وايضا محتوى الوظيفة.
- **نموذج كمبل وزملانه (1974):** ويتضمن هذا النموذج عشرة ابعاد اساسية للمناخ التنظيمي والتي نوردتها على النحو الآتي:
 - الهيكل التنظيمي وحرية اتخاذ القرارات والدرجة الرسمية في الاجراءات
 - المكافأة والعقاب وتعني الموضوعية في المحاسبة وعدالة العقاب
 - مركزية القرارات أي درجة تفويض السلطة
 - التدريب والتطوير بمعنى تنمية الموارد البشرية

¹⁰ - عامر الكبيسي : السلوك التنظيمي- التنظيم الاداري الحكومي بين التقليد والمعاصرة، مطابع دار الشرق، الدوحة، 1998، 65
¹¹ مزياني الوناس: ابعاد المناخ التنظيمي في الجامعة الجزائرية من وجهة نظر أساتذة كليات العلوم الاجتماعية والانسانية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، ع23، مارس 2016، 83-90

- الامان والمخاطرة
 - الانفتاح او السلوك الدفاعي بمعنى طبيعة العلاقة بين الرئيس والمرؤوسين
 - الروح المعنوية
 - التقدير والتغذية الراجعة
 - تأكيد الانجاز أي تحقيق اهداف المنظمة
 - المقدرة التنظيمية والمرونة
 - نموذج تيم وبيترسون (1982): والذي حدد المناخ التنظيمي في سبع ابعاد هي: الثقة-المشاركة-الصدق والصراحة- المساندة والتشجيع- الأداء-الاتصالات الصاعدة.
 - نموذج نموذج كوزلوسكي ودوهيرتي (1989): ويضم هذا النموذج احد عشر بعدا من ابعاد المناخ التنظيمي وتتمثل في: الهيكل التنظيمي، المحاسبة الشخصية- فهم الوظيفة- المسؤولية- التركيز على العمل من طرف المشرف- المشاركة-الدعم او الاشراف المساند للعمل الجماعي- وعي الادارة واحساسها بعمالها- التعاون بين مجموعات العمل-انسياب الاتصالات وفاعليتها.
- ثانيا-المدرسة:

1-تعريف المدرسة:

عرف الفكر السوسيولوجي المدرسة بأنها المؤسسة الاجتماعية الثانية بعد المؤسسة الأولى (الأسرة) في الأهمية ،ومؤسسة متخصصة أنشأها المجتمع لتربية أفرادهم وتعليمهم ،وهي أيضا مجتمع مصغر يشبه المجتمع الكبير ،لأنها تضم داخلها مجموعة من الأنشطة والعلاقات الاجتماعية المتعددة وعلاقتها بالمجتمع علاقة متبادلة كما تعتبر وسطا تربويا تتميز عن الأوساط الاجتماعية الأخرى نظرا لخبراتها التربوية المقصودة كما تساهم في بناء النظام الاجتماعي¹²

2-عوامل نشأة المدرسة:

- ساهمت عدة عوامل في نشأة المدرسة من بين هذه العوامل:
- توسع دائرة الأنشطة والتقدم بحيث أصبحت الحاجة إلى طلب المزيد من المهارات والقدرات.
 - اختلاف نمط الأسرة الاجتماعي و تحولها من أسرة تقليدية إلى أسرة معاصرة تسعى لمواكبة واقعها الاجتماعي.
 - التراكم المعرفي والثقافي للمجتمعات البشرية فأصبحت الضرورة تدعو إلى وجود هيئات و مؤسسات تحفظه وتعمل على نقله للأجيال القادمة.

¹² نجاة يحيوي: المدرسة وتعاظم دورها في المجتمع المعاصر .مجلة العلوم الإنسانية. العدد 36.نوفمبر 2014، 58

- الحاجة المجتمعية إلى مؤسسة تهتم بتهديب وتلقين السلوك للأجيال وتجهيزهم لمواجهة تحديات الحياة المختلفة .

ومن العوامل الأساسية في ظهورها التقدم الصناعي و التكنولوجيا مما نتج اتساع دائرة التخصص وزيادة الاهتمام بالميدان التعليمي من حيث تطوير مناهجه و برامجه على النحو الذي يواكب التقدم ويرفع من استيعاب تقنيات العصر المتطور و ذلك بتدريب الأجيال و إعدادهم لما يوافق هذا الواقع.

3-وظائف المدرسة :

المدرسة كمؤسسة اجتماعية لها دورا كبيرا في المجتمع وخاصة فيما تعلق بعملية التنشئة الاجتماعية للأفراد وإعدادهم إعدادا قويا لمواجهة تحديات الحياة المختلفة وحتى تحقق المدرسة وظائفها الاجتماعية المنوطة بها من الناحية التربوية و التعليمية و يجب عليها أن تقدم مناهج غنية واسعة ومشوقة بجانب توفير الطاقم التربوي والمختصين في التربويين المؤهلين لتحقيق وظيفتهم على أكمل وجه، ومن بين هذه الوظائف ما يلي :

-إعداد قوى بشرية قادرة على العطاء بما يواكب التطور و التغيير الاجتماعي.

- المحافظة على التراث الثقافي والحرص على بقاءه واستمراره .

- كسب الخبرة الإنسانية و تبسيطها وترتيبها ، إن الطفل منذ ولادته لا يكون يملك شيئا من هذه الخبرات لكن مع تطور عمره يكتسبها شيئا فشيئا في قالب التنشئة الاجتماعية في الأسرة ليأتي بعدها دور المدرسة التي تنمي لديه هذه الخبرات وتوضح له الطريق نحو اكتشاف ذاته و قدراته الشخصية و توجيهها في خدمة مجتمعه.¹³

- إعداد المواطن الصالح وتحقيق الضبط الاجتماعي وترسيخ القيم الايجابية والمعايير الإنسانية النبيلة لدى الأفراد.

4- خصائص المدرسة كتنظيم اجتماعي :

المدرسة كغيرها من المؤسسات لها خصائصها ومن هذه الخصائص مايلي:

✓ تضم مجموعة أفراد ضمن فئتين المدرسون والتلاميذ حيث يتميز المدرسون بقدر من الكفاءة والمهارة والثقافة والعلم والمقومات الأكاديمية، وهم من يتولى عملية التعليم، أما الفئة الثانية فهم التلاميذ الذين يتلقون التعليم، حيث تخضع هذه الفئة للعديد من الاختبارات، أما ما تبقى من أفراد في هذه المؤسسة كالإداريين والعاملين ،فهم في مقام الوسائل المسهلة والمساعدة على عملية التنظيم ،وتسهيل سبل العملية التعليمية.

¹³ - غباري محمد سلامة محمد ، الخدمة الاجتماعية المدرسية ، المكتب الجامعي الحديث ، الإسكندرية ، 1989 ، 18 .

- ✓ عمل المدرسة يتمحور حول العملية التعليمية، والتأكيد على إلزام الطالب بالالتزام بما جاءت به المناهج الدراسية من تطبيق مجموعة من الحقائق والمهارات والقيم الأخلاقية.
- ✓ تعتبر المدرسة نقطة مركزية للعلاقات الاجتماعية العديدة والمتفاعلة بعضها مع بعض كالتلاميذ والمدرسين وبقية أفراد المجتمع الذي يعيشون فيه.
- ✓ المناخ المدرسي يتخلله شعور بالفخر والانتماء تجاه هذه المؤسسة التعليمية، بحيث تعتبر الجميع الفترة التي يقضونها في المدرسة هي أهم فترات حياتهم، وهذا الشعور يظهر جليا بشكل في التنافسية التعليمية .

✓ يميز المدرسة ثقافة معينة تمثل جانبا كبيرا وأساسي من أخلاق الطلبة والمدرسين وسلوكهم، ويكون لها دور بارز في تقوية العلاقات والروابط فيما بينهم.

ثالثا - أهمية المناخ التنظيمي بالمؤسسات التربوية :

للمناخ التنظيمي أهمية كبيرة في حياة المؤسسات عموما والمؤسسات التربوية بصفة خاصة وتظهر هذه الأهمية فيما يلي:

- ❖ تبرز من خلال تأثيره المباشر على قدرة المؤسسة على إنجاح وتحقيق أهدافها المنشودة بكفاءة وفعالية حيث أن المناخ التنظيمي له تأثير واضح على أداء الأفراد وعلى إدراكهم واتجاهاتهم ودافعيتهم وبالتالي فإنه يؤثر مباشرة على السلوك التنظيمي¹⁴
- ❖ إن معرفة المناخ التنظيمي يساهم في معرفة طبيعة السلوك التنظيمي للأساتذة والجماعات داخلها وبالتالي القدرة على تفسير هذا سلوكهم والتحكم فيه .
- ❖ أهمية المناخ التنظيمي تبرز وتتجسد من خلال تأثيره في الكثير من المتغيرات كالرضا والسلوك التنظيمي والروح المعنوية للعاملين ومستوى الأداء.
- ❖ يعتبر وسيلة يمكن من خلالها التوصل إلى حلول للمشكلات المختلفة في المؤسسة التربوية بهدف تحسين مستوى الأداء بشكل متكامل وبالتالي تحقيق أهدافها.
- ❖ يعتبر كوسيط بين ما تطلبه الوظيفة وحاجيات العامل.
- ❖ تأثيره المباشر وغير المباشر في العديد من الأبعاد التنظيمية بالمؤسسة التربوية مثل نمط الإشراف والسياسات التنظيمية وخصائص العاملين وأدائهم الوظيفي وطبيعة العمل داخل المنظمة.

رابعا - تجليات واقعية للمناخ التنظيمي بالمدرسة الجزائرية:

¹⁴ لوكيا الهاشمي ، بومنقار ، مرجع سابق، ص46

تعتبر المدرسة في صدارة المؤسسات التربوية التي تتولى التربية في العصر الحديث وتعتبر من أهم بيئات التفاعل الاجتماعي للتلاميذ حيث تلعب دورا رئيسيا في تشكيل شخصياتهم وتحديد مستقبلهم فهي تزودهم بمختلف الأنماط السلوكية المقبولة والفعالة وتشجيع القيم والاتجاهات النفسية والايجابية وتنمية الأفكار والمبادئ والحقائق العلمية التي لا تتعارض مع العقائد الدينية والمبادئ الخلقية¹⁵

تواجه المدارس العديد من القضايا والمشكلات التي تتطلب من قيادتها وموظفيها ضرورة التفكير في مناخ مدرسي ملائم لدفع عجلة العملية لتكون على درجة عالية من الكفاءة والفعالية وهذا لا يتحقق إلا بجهود خلاقية إذ أن غياب هذا المناخ يحول دون تمكين الموظفين وأعضاء هيئة التدريس على اختلاف مستوياتهم من إظهار ما لديهم من قدرات وكفاءات واستغلالها الاستغلال الأمثل مما قد ينعكس بدوره سلبا على أدائهم¹⁶.

من هذا المنطلق نجد انفسنا منساقين الى الحديث عن بيئة العمل او المناخ الذي تتمتع به المدرسة الجزائرية في ظل تشخيص لواقعها على النحو الآتي:

1-مكانة أستاذ المدرسة الجزائرية:

إن الأهمية التي يحتلها المناخ التنظيمي من حيث التأثير في المدارس والنتائج التي يتركها على الفرد والمنظمة في آن واحد جعل دفع المهتمين والباحثين في الإدارة التربوية على المستوى العالمي إلى تناول هذا الموضوع باهتمام بالغ نظرا لحساسيته كون المدرسة التي تمتلك مناخا تنظيميا ضعيفا أو رديئا ستفشل في النهاية حتى وان أبدعت في أداء وظائفها الادارية الأخرى كالتخطيط والتنظيم والمتابعة¹⁷.

يشكل جو العمل والمناخ الذي يعيشه العاملون في المدرسة متغيرا فاعلا في درجة ومستوى نجاح أداء هذه المدرسة وفي شعور الأفراد عبر مكوناتها الفرعية المختلفة بالراحة والطمأنينة والثقة والرغبة في بذل أقصى جهودهم الممكنة في مساعهم لإنجاز متطلبات أدوارهم¹⁸

وعلى ضوء أهمية دور المدارس في تطور وتقدم المجتمع فانه من الأهمية الاهتمام بالمعلمين العاملين فيها خاصة إذا كان أداء هؤلاء المعلمين لا يتوقف على مقدرتهم الذاتية فحسب وإنما يتوقف كذلك وبدرجة كبيرة على عوامل المناخ المدرسي السائد في المدرسة¹⁹ خاصة في شقه

¹⁵ عواريب لخضر. صولي إيمان: واقع المناخ المدرسي في المؤسسات الجزائرية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد19، جوان 2015. 250.

¹⁶ بن صافية عائشة: المناخ المدرسي ودوره في تفعيل تنافسية المؤسسة. مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات، م1، ع01، 2013. 155.

¹⁷ واصل جميل المومني: مرجع سابق، 65.

¹⁸ عايش صباح: واقع المناخ المدرسي السائد بالمؤسسات التربوية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد12، ديسمبر 2013، 36.

¹⁹ عايش صباح، مرجع نفسه، 36.

الاجتماعي والنفسي الذي يتمحور حول الصورة الانطباعية والرمزية التي تمثلها المدرسة والفاعلين بها في مقدمتهم المعلمين او الاساتذة.

لقد كان معلم او أستاذ المدرسة الجزائرية يحظى بالاحترام والتقدير، اذ كان يتبوأ المراتب العليا في المجتمع، فكان مفخرة لأهله وعزة لمجتمعه. اما اليوم فقد سقط سقوطا حرا من مكانه الذي كاد يلامس عنان السماء الى اعلى نقطة على الارض. في ازدياد وتقزيم لأدواره وتجريم لاداءاته. فأصبح المعلم شماعة الفشل الذي تتهم به منظومة التربية. كما انه حمل اوزار فشل الغير في تحميل له المسؤولية لكل ما هو سيء ووضيع. متناسين بذلك حظهم ودورهم في ما تعانيه المدرسة الجزائرية.

إن اصابع الاتهام توجه صوب الاستاذ او المعلم الذي ينتظر منه تحقيق المستحيل حاملا عصا سحرية يغير بها ومن خلالها واقعا مؤلما ساهم الجميع في ايجاده. ولعلي هنا اتحدث عن المتعلم الذي كان بالأمس يأتي مسرعا ومندفعا، وكله حماسة للقاء معلمه الذي يتطلع إليه بنظرات الفخر والاعتزاز، المحمل بتلك الاماني لكي يكون مثله يوما ما، هذا المتعلم الذي جاء ليتربى ويتعلم أيضا في استعداد ورغبة يتملكانه وتدفعانه نحو اكتساب المعرفة والعلم والنهل من منابعهما، كل هذا بإمكانات تكاد تكون منعدمة في تحد لكل ما قد يعيق تحقيق آماله بالرغم من آلامه الكثيرة. هدف وضعه نصب عينه هو تأكيد الوجود مع مواجهة الصعوبات في ثقة عزم على بنائها بينه وبين المدرسة ومن يمثلها.

إن هذه الصورة التي شابها التشويه فنزلت وظيفة المعلم من مقام التقديس إلى مقام الابتذال، في الفضاء الجزائري، إلى درجة ظهور نكت تتناول شريحة المعلمين، وتبتذل صورتهم. يقول الكاتب حكيم شيخ، الذي التحق بالتعليم خلال الموسم الجديد إن النكتة ما مسّت شريحة من الشرائح إلا كان ذلك مؤشرا على ابتذال المجتمع لها، "وما يؤسف له أن المنظومات المعنية عندنا لم تتحرك لدراسة السياقات الموضوعية التي أدت إلى هذا الانحدار في صورة المعلم الجزائري، ووضع ما يلزم من وقايات وحلول". يسأل حكيم شيخ: "لماذا اقتصرت كلّ الإصلاحات، التي عرفتها المنظومة التربوية في الجزائر على المضامين والبرامج العلمية، ولم تتناول الجوانب المتعلقة بالمعلم؟"²⁰ وندعم كلامنا هذا بنتائج الدراسة التي اجراها " حبيب بن صافي " التي بينت ان المعلم في الجزائر يرى نفسه في مكانة متدنية في جميع النواحي الاقتصادية منها والاجتماعية. اصف الى

²⁰ -عبد الرزاق بوكبة: المعلم الجزائري...منظر ابيض لواقع اسود، الرابط:

<https://ultraalgeria.ultrasawt.com/> المعلم الجزائري منظر ابيض لواقع اسود/عبد الرزاق بوكبة/مجتمع

ذلك الاولياء فلا يرون في المعلم الصورة المثالية والمكانة المرموقة والشخصية الرائدة المعول عليها في رقي المجتمع وازدهاره.²¹

ونشير الى ان مشكلة تدني المكانة الاجتماعية والذهنية عن المعلم في الجزائر تكاد تكون شائعة في الوطن العربي، ونؤكد كلامنا هذا بنتائج الدراسة التي اجرتها الباحثتين "ابتسام الداوود"، "زينب زيود"، حيث أكدت ان واقع المكانة الاجتماعية للعلم في ثقافة المجتمع السوري منخفض في الجانب الاقتصادي والاجتماعي والثقافي.²²

بالرغم من هذا التبدل والتغير في الصورة الذهنية والمكانة الاجتماعية للمعلم او الاستاذ في الجزائر الا ان الدافع او السبب الرئيسي نحو العمل في قطاع التربية والتعليم هو حب مهنة التعليم رغم الصعوبات والمشكلات التي تواجه المعلم اثناء ادائه، وهو ما تؤكد نتائج الدراسة التي اجرتها الباحثة "سعيدة شين"²³

وأواصل الحديث عن المكانة الحالية للمعلم من خلال الاشارة الى تلك الوقائع الحية والمنقولة عبر شبكات التواصل الاجتماعي (الفيسبوك)، ليوميات بعض المعلمين داخل اقسامهم واثناء ادائهم لمهامهم البيداغوجية، هذه اليوميات الناقلة للمضايقات والاستنزافات الممارسة ضد المعلمون من طرف متعلميهم ، والتي بعضها يتجسد في اعتداءات جسدية واخرى معنوية على شخصهم. حقيقة ان مثل هذه المشاهد الواقعية ما هي الا نماذج بسيطة عن واقع مرير تعانيه فئة المعلمين خاصة بالمدرسة الجزائرية.

و ان الامر الذي يزيد الطين بلة هي تلك الاجراءات التعسفية التي تتخذ في حق المعلمين من فصل، وطرد... في بعض الاحيان دون وجه حق. وهذا يدفع الى الحديث عن الحماية القانونية لأستاذ المدرسة الجزائرية، ونشير الى ان المعلم او الاستاذ اضحى يؤدي دور في خوف مستديم من المستقبل المجهول في ظل وجود ما يهدد وجوده اما من متعلمين جاؤوا للاقتصاص منه او ادارة جائرة.

قد يتعرض المعلم لعدة ظروف لا يستطيع التحكم فيها والتي تحول دون ادائه لأدواره بشكل فعال. الامر الذي يؤدي إلى احساسه وشعور بالتقصير او العجز في تأدية المهام المطلوبة منه والمتوقعة ايضا. وبالإضافة إلى الآثار السلبية الخطيرة التي قد يتركها في التلاميذ. فقد تسبب تلك

²¹ - حبيب بن صافي: صورة المعلم في ثقافة المجتمع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الانثروبولوجيا، جامعة تلمسان، الجزائر، 2005-2006، 78

²² - ابتسام عبد الصمد الداوود، زينب زيود: واقع المكانة الاجتماعية للمعلم في ثقافة المجتمع السوري من وجهة نظر المعلمين انفسهم (دراسة ميدانية في مدينة الحسكة)، مجلة جامعة البعث، م39 ع69، 169-205

²³ - سعيدة شين: التصورات الاجتماعية للعوامل المحددة لمكانة المعلم في المجتمع الجزائري، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، ع24، جوان 2016، 135-144

الظروف شعورا بالعجز لدى المعلم ومن ثم الاحساس بعدم الرضا عن ادائه وبالتالي الشعور بعد الاشباع الذي يحققه العمل او الوظيفة لحاجاته المادية والمعنوية.²⁴

2-الحوافز:

تعد مهنة التعليم من المهن الشاقة التي تستنفذ طاقة المعلم خاصة، حيث يوجه تركيزه وانتباهه نحو المتعلمين ونحو المادة المعرفية التي يقدمها، فيتفاعل مع هذه العناصر باختلافها في محاولة لبناء علاقة تفاعلية صافية ايجابية في ظل ضمان بيئة تربوية سليمة. هذا المعلم الذي يجد نفسه يتفاعل مع عقول وذوات متناقضة عن بعضها البعض، فيتطلب منه المزيد من الجهد والصبر والمثابرة و... هذا الواقع الذي يشكل يومياته على مدى سنوات طوال، في اعتقادي انه لو لا حبه لهذه المهنة لما لبث فيها امدا الزمن خاصة في مقارنة وموازنة بين الاجر الذي يتقاضاه والجهود المبذولة، لرجحت كفة الجهود. ونشير في هذا المقام الى ان الاجر الذي يتقاضاه معلم او استاذ المدرسة الجزائرية يكاد يكون الادنى على مستوى العالم العربي -علما ان هذا الاجر يجب ان يتم تحيينه وفقا لمعطيات الواقع الاجتماعي والقدرة الشرائية، وان يتماشى والجهود المبذولة-. وهذا الوضع ادى بأساتذة قطاع التعليم بالجزائر الى تبني استراتيجية الاضرابات كتعبير عن رفضها القاطع لهذه الوضعية.

ونحن نشهد ونعايش اضرابات اساتذة التعليم الابتدائي منذ مدة من الزمن، للمطالبة بحقوقهم التي من بينها: رفع الراتب الشهري، الترقية، تخفيض الحجم الساعي، اسناد وصاية المدرسة الابتدائية لوزارة التربية الوطنية بدل البلديات.... كل هذا من اجل رد الاعتبار هذه الفئة المهمشة مقارنة بزملائهم في التعليم المتوسط والثانوي.

مما لاشك ان الموازنة بين الاجر او الراتب والجهود المبذولة تدفع بالعامل نحو اداء مهامه على اكمل وجه، غير ان الاخلال بهذه الموازنة لصالح الجهود المبذولة تدفع عن العامل الرغبة في العمل فما بالننا مطالبته بالإبداع فيه. ولعل الاسوء هو مكافأة المتخاذل والمتهرب عن اداء ادواره، في المقابل ينال العقاب المعلم المجد والمجتهد، ان مثل هذه الوضعية تبرز مشهدا لتكريس الرداءة والمحاباة في الحياة المهنية.

لقد توصلت نتائج دراسة "فاتحي عبد النبي" الى ان الجهات الوصية تنظر للمعلم على انه مجرد رقم في كشوف معلمها، اذ لا تفرق بين هذا المعلم وذاك، فالترقيات والامتيازات تحكمها سنوات الخدمة لا الكفاءة والقدرة. لذا نجد الكثير منهم يفتقرون لحافز التطوير والبذل والعطاء لانهم في النهاية سيقفون سواسية أمام مسطرة تقييم صماء بكماء كل همها ان تكبح جماع المطالبة

²⁴ - الشيخ خليل شيرير، جواد محمد، عزيزة عبد الله: الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات الديمغرافية لدى المعلمين، مجلة الجامعة الاسلامية، سلسلة الدراسات الإنسانية، م 16 ع 1ع

بالترقيات وتحسين المستويات، وكأن معركة الوزارة الحقيقية ليست مع الجهل وتحديات التعليم وإنما مع حقوق معلميه²⁵. كما اكدت ذات الدراسة الى تخلي المؤسسات التربوية والحكومات عن دعم المعلم وحمايته مؤازرته، ثم حرمانه من بعض الامتيازات المادية والمعنوية التي تشد ازره، كل هذا يضعف ثقة المعلم بنفسه ويزلزل مكانته ويقوضها ويهمشها ويجعل المعلم عرضة للاعتداء والتجريح من قبل الجهلة وضعاف النفوس من الناس.²⁶

3- اعداد وتكوين المعلمين:

فما لاشك فيه ان ادوار المعلم-او المدرس او الاستاذ- قد تغيرت بتغير المعطيات المجتمعية التي فرضت ضرورة الانسجام والتوافق معها. فالمجتمع الراهن يختلف كلية عما كان عليه قبل عقد الى عقدين من الزمن، اذ يتجه نحو الرقمنة والحدثة والعولمة... في كل مناحي الحياة، وعليه يجب ان يتحضر المعلم لمثل هذه التطورات المتسارعة. فبقدر ما تضيفه الاستحداثات الجديدة فان ذلك يفرض على المعلم ممارسة ادوار جديدة ليبرز الشعار الذي رفعه "وولفولك" woolfolk (1998) "إن دور المعلم متغير بتغير المواقف وتعددها" فدور المعلم توسع وتعدد بتوسع مجالات المعرفة وتعدد وظائف التربية والتعليم. فالمعلم لم تعد وظيفته نقل المعلومات، فحسب بل أضحى يقوم بعدة وظائف في عصرنا هذا فرضتها مستحدثات العصر ومتغيراته ومتطلبات التربية والمجتمع.²⁷

وعلى هذا الاساس يجب ايلاء الاهتمام بإعداد المعلم قبل واثناء الخدمة، ويكون ذلك باختيار الانسب لتولي مهمة تربية وتعليم النشء بكل موضوعية وشفافية بعيدة عن المحاباة التي تسيطر على عملية التوظيف إن جاز قول ذلك (في بعض الاحيان). فمن المنطق إن تتوفر جملة من الخصائص والسمات في معلم المدرسة الجسمية منها والنفسية والاجتماعية والاكاديمية، غير اننا في بعض الحالات نجد اناسا لا يمتون أي صلة بمهنة التعليم. هذه المهنة التي تتطلب جهدا مضاعفا وصبرا واجتهادا و... فهي مهنة المتاعب فما بالناس انها تتموقع في المراتب الأولى في الاصابة بالاحترق الوظيفي. فالمعلم يتناسى واقعها ويجرد نفسه عن ذاته ومشكلاته في محاولات جادة نحو ايصال المعلومة والمعرفة إلى النشء.

²⁵ - فاتحي عبد النبي: الوضعية المهنية للمعلم في ضوء تدابير الإصلاح التربوي- دراسة ميدانية على عينة من معلمي المدارس الابتدائية ببعض دوائر-فنوغيل، زاوية كنتة، رقان-ولاية ادرار، اطروحة دكتوراه علوم في علم اجتماع التربية-جامعة بسكرة، الجزائر، 2015- 307، 2016

²⁶ - فاتحي عبد النبي: مرجع نفسه، 308

²⁷ - فلوح احمد: مواصفات اساتذة التعليم الثانوي-مذكرة ماجستير في علوم التربية- بناء وتقويم المناهج، جامعة وهران، الجزائر، 2006-2007، 38

يساعد التكوين التربوي في البحث عن الاستراتيجية الناجعة لدعم المستوى المهني للمدرس في الجوانب الثقافية التربوية، البيداغوجية والادائية لتطوير كفاءاته من اجل التنفيذ الفعال لمهامه وترقية نشاطه داخل المؤسسة التربوية. بالإضافة إلى اثاره رغبته في العمل المثمر.²⁸

تكتسي عملية اعداد وتكوين المعلم قبل واثناء الخدمة أهمية بالغة من حيث انه يسهم في التعرف على مكامن القوة والضعف لديه سواء المعرفية منها واللغوية...، وعليه يفيد التكوين في التعرف على مستجدات منظومة التربية من طرائق تدريس وقوانين ضبطية، إضافة إلى زيادة التمكنات المعرفية وتحديثها دائما بما يتلاءم مع التدفق العلمي، وزيادة التحكم في الوسائل البيداغوجية المستخدمة في العمل التربوي (الحاسوب...) بما يتناسب مع التطور التقني الرقمي، وايضا اجادة عملية التدريس والتقويم التربوي. بالإضافة إلى التعرف على الطرائق والاليات الانسب للتعامل مع المتعلمين من خلال ايجاد الطريقة الاتصالية التفاعلية الانسب والاكثر ملاءمة مع طبيعة وخصائصهم بما يتماشى أيضا مع طبيعة المادة الدراسية.

ونشير في هذا السياق إلى متطلبات اعداد المعلم اثناء الخدمة من منظور اسلامي:

- مواصلة تحقيق كفايات الاعداد وتعميقها باعتبار ان الاعداد اثناء الخدمة استمرارية لأعداد قبلها.
- مواكبة مستجدات المعرفة الثقافية والتخصصية والتربوية والتقنية لصلة ذلك كله بالعملية التعليمية طوال الحياة المهنية للمعلم.
- تنمية القدرة على وضع المناهج الدراسية وتقويمها والقدرة على البحث والتجريب التربوي والمشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعلم والعملية التربوية.
- تصميم التقنيات التعليمية المناسبة واستخدامها في المواقف الصفية مواكبة للمناهج الدراسية الحديثة.
- تمكين المعلم من تنظيم مشروعات مدرسية لخدمة المجتمع المحلي وزيادة تفاعله مع المجتمع
- اقامة حوار بين النظرية والتطبيق بعد حلقات ومؤتمرات تربوية واثاحة فرص النقاش بين المعلمين واساتذة الجامعات.
- استحداث الدورات المهنية المتخصصة في نشر البحوث التربوية والتجارب المدرسية التجديدية التي يعدها المعلمون مع عرضها للنقد الموضوعي من المعلمين والاكاديميين.
- الارتقاء بمهنة التعليم من خلال النمو المهني بمختلف ابعاده وتوجهاته لتحقيق الطموح الشخصي والاستقرار النفسي والرضا المهني والاخلاص في اداء رسالته وزيادة القدرة على التجديد والابداع.²⁹

²⁸ - زهراء كشان: الاصلاحات التربوية الكبرى في المدرسة الجزائرية- بين الاسس النظرية والممارسات اليومية 2003-2013، 53

²⁹ - اتسام اباد علي حارز: اعداد المعلم وفق التربية الاسلامية بين الاصاله والمعاصرة، مجلة كلية التربية الأساسية، م19ع80، 653 -

بالرغم من ذلك تبقى عملية التكوين والاعداد التربوي البيداغوجي للمعلم في الجزائر رهينة معطيات كثيرة اهمها تعداد المكونين مقارنة بالمتكونين، مما يجعل من هذه العملية عبارة عن جلسة حوارية تعقد لبضعة ايام موزعة على مدار السنة الدراسية، يتم خلالها اغراق المعلمين بالمعلومات الجافة التي تثقل كاهله وتزيد من استنفاماته....

كما لا يفوتنا الحديث عن الاعداد او التكوين قبل الخدمة، اين الواقع يؤكد وجوده الفعلي، لكن نسجل غياب فعاليته بشكل كبير، فالناجح في مسابقة التوظيف في قطاع التعليم يستفيد مباشرة من تكوين قبلي يكون في حدود ثلاث اسابيع كحد اقصى، هذا التكوين يستهدف تزويد المستهدفين به على ابدديات التعليم البسيطة، وبيداغوجيا التدريس في حشو لكم هائل من المعلومات. وهؤلاء المعلمين سيلجؤون إلى خبرتهم الذاتية ومعرفتهم المسبقة بمهمة التعليم (الاجتهاد الخاص). وعليه يعاني بعضهم في البدء مشكلات توافقية مردها إلى عدم تحكمهم في معطيات الواقع التربوي، ولكن تدريجيا يكتسبون الخبرة ويتعلمون من اخطائهم.

4-ظروف العمل المادية والفيزيقية:

تماشيا على فلسفة ديمقراطية التعليم ومجانية التعليم واجباريته التي تتبناه الجزائر، كثرت المدارس واتسعت فئة المتعلمين في تخفيض لمعدلات الاميين، كل هذا من اجل تنمية المورد البشري وجعله رأسمال حيوي وفعال في المشروع الحضاري. وبالرغم من انشاء المدارس على مستوى التراب الوطني تبقى البعض من المناطق تعاني مشكلات جمة من اهمها بعد المسافة عن اقرب مؤسسة تربوية اذا تصل في بعض الاحيان بضعة كيلومترات. ان هذا الوضع يؤدي اما احد الحلين اما التوقيف القسري المفروض والمفروض للأبناء عن الدراسة خاصة الاناث، او القدوم الى الدراسة بحسب الظروف المناخية ويزداد الامر سوءا في حال غياب النقل المدرسي. اذن من الضرورة توفير الخدمات من نقل واطعام وتدفئة وتكييف على مستوى المدارس. وهذه الوضعية لا تقتصر على المتعلمين فحسب بل تشمل المعلمين ايضا، فالمعلم الذي يباشر يومه في بحث عما يكفل تنقله الى مؤسسة العمل، كما يضمن الوصول اليها في الوقت المحدد.

كما قد تعترض اداء المعلم لمهامه مشاكل مادية كثيرة اهمها: غياب المرافق الحيوية داخل المدرسة مثل المكتبة، المراحيض، المطعم...، بالإضافة الى الاكتظاظ داخل الحجرة الدراسية الواحدة، وايضا غياب الظروف الفيزيكية الملائمة من تدفئة وتكييف وضاءة ... ولعل الالم هو غياب الامن داخل محيط المدرسة، مما يجعل المتواجدين بها في تهديد وخطر مستديمين.

خاتمة :

تعد المدرسة من مؤسسات التنشئة الاجتماعية التي اوجدها المجتمع بهدف اكساب الافراد المعارف والعلوم والقيم المجتمعية، وذلك من خلال اعتماد اساليب وطرق تعليمية وتربوية ممنهجة

وهادفة. لقد خضعت المدرسة الجزائرية لجملة من الاصلاحات الجوهرية البيداغوجية والهيكلية منها...التي غيرت من صورتها نسبيا. هذه الاصلاحات انما جاءت من اجل تفعيل دور المدرسة في المجتمع بما يضمن جودة الخدمات التي تقدمها، حيث اهمها تزويد بالمورد البشري الفعال القادر على اداء الادوار المتوقعة منه، في ادراك ووعي منه بقدراته وامكانياته واستخداماته للصالح العام أي لصالح مشروع البناء الحضاري.

بالرغم من ذلك هذه الصورة الاستشرافية للمدرسة الجزائرية الا انها تظل رهينة واقع مليء بالتناقضات والتحديات التي تفرض نفسها فرضا على الفاعلين الاجتماعيين عامة وعلى العاملين بها خاصة وتحديد المعلمين. هذا الاخير يعاني وضعا اقل ما يقال عنه مزري في ظل مكانة اجتماعية متدنية اصبح يتموقعها، ولعل هذا ذو علاقة بالصورة الذهنية السلبية المكونة عن المدرسة ككل، وبالتالي من يمثلها ايضا. فمهنة التعليم، وصورة المعلم قد اصابهما التشويه وفي اعتقادي ان ما ادى الى ذلك هي سيطرة الثقافة المادية، فالسعي نحو الكسب السريع وتحقيق الحاجات دون ايلاء الاهتمام بالكيفيات والاليات نحو تحقيق ذلك دون الخوض في جدلية مشروعيته او دون ذلك، كل هذا وغيره كثير اصبح قيما مترسخة في اذهان النشء.

من هذا المنطلق تعرف المدرسة الجزائرية اليوم العديد من المشكلات التربوية منها والبيداغوجية والتنظيمية...التي حالت ومازلت تحول دون تحقيق الادوار المتوقعة منها، هذه المشكلات التي تعزى الى عوامل عدة من بينها طبيعة المناخ التنظيمي. ان المناخ الذي تتعم به منظمة العمل أي المدرسة قد يكون اما الدافع نحو تحقيق الاهداف المتوقعة او معيقا لذلك. ومن خلال استقصاء البعض من ابعاده بالمدرسة الجزائرية يتضح لنا انه يتسم بالبعض الخصائص السلبية التي لا تعيق الاداء الوظيفين من اهمها المكانة الاجتماعية والاقتصادية والمهنية للأستاذ او المعلم ، هذا بالإضافة الى نظام الحوافز الذي يتسم في بعض جوانبه باللاعلاقة، دون ان ننسى بعض ظروف العمل المادية والفيزيائية المتردية، ان مثل هذه العوامل في تفاعلها معا تجعل من المدرسة عبارة عن فضاء للصراعات والاضرابات. وهو ما تعيشه مدارسنا اليوم من اضطرابات لا متناهية، وصراعات ونزاعات جمة.

وبناء على ما تقدم؛ نجد من الضرورة اتخاذ الاجراءات اللازمة من اجل ضمان السير الحسن لمؤسسات التربية، وضمان فعاليتها. ومنه نوصي بما يلي:

- سن القوانين الردعية لرد الاعتبار للأستاذ بالمدرسة الجزائرية، مع ضرورة تفعيلها.
- اتخاذ القرارات اللازمة والراهنه لتنظيم العمل التربوي في تحديث دوري له بما يتناسب مع متطلبات الواقع.
- اجبارية اشراك الاستاذ او المعلم في صياغة المناهج والبرامج والمحتويات التربوية.

- تفعيل دور المساجد من خلال الخطاب الديني في تعزيز مكانة المعلم.
- تجريم السلوكات والتصرفات الادارية الجائرة في حق أستاذ المدرسة الجزائرية.
- تجريم التجاوزات والاستفزازات والمضايقات والتصرفات اللااخلاقية التي يتعرض لها أستاذ المدرسة الجزائرية
- العمل على رفع الميزانية المالية المخصصة للمدارس، بما يضمن تزويدها بالإمكانات المادية المطلوبة وتحسين ظروف العمل عامة.
- تشجيع المعلمين على العمل التعاوني من جهة وتعزيز الفكر الابداعي التربوي من جهة اخرى.
- العمل على تطبيق مبدأ اولوية الكفاءة على سنوات الخبرة فيما يتعلق بموضوع الترقية، مما يزيد في حماسة ودافعية الاساتذة.
- تحقيق العدالة التنظيمية بالمدرسة الجزائرية في ظل مبدأ الكفاءة.

قائمة المراجع:

1. ابتسام عبد الصمد الداوي، زينب زيود: واقع المكانة الاجتماعية للمعلم في ثقافة المجتمع السوري من وجهة نظر المعلمين انفسهم (دراسة ميدانية في مدينة الحسكة)، مجلة جامعة البعث، م39 ع69
2. اتسام اباد علي حارز: اعداد المعلم وفق التربية الاسلامية بين الاصاله والمعاصرة، مجلة كلية التربية الأساسية، م19 ع80
3. أحمد محمد عوض بني أحمد: الاحتراق النفسي والمناخ التنظيمي في الدارس، دار الحامد، الأردن، ط1، 2007-
4. بن صافية عائشة: المناخ المدرسي ودوره في تفعيل تنافسية المؤسسة. مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات، م1، ع01. 2013
5. حبيب بن صافي: صورة المعلم في ثقافة المجتمع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الانثروبولوجيا، جامعة تلمسان، الجزائر، 2005-2006
6. خالد قرواني: مدى تأثير المناخ التنظيمي في منطقة سلفيت التعليمية على الأداء الوظيفي للعاملين فيها من وجهة نظرهم، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، ع26، كانون الثاني 2012
7. زهراء كشان: الاصلاحات التربوية الكبرى في المدرسة الجزائرية- بين الاسس النظرية والممارسات اليومية 2003-2013
8. سعيدة شين: التصورات الاجتماعية للعوامل المحددة لمكانة المعلم في المجتمع الجزائري، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، ع24، جوان 2016
9. سفيان بوعطيط، رانية هادف: المناخ التنظيمي والعوامل البيئية والتنظيمية والشخصية في تكوينه، المجلة الجزائرية للأبحاث والدراسات، م2 ع6، افريل 2019
10. الشيخ خليل شيرير، جواد محمد، عزيزة عبد الله: الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات الديمغرافية لدى المعلمين ، مجلة الجامعة الاسلامية ، سلسلة الدراسات الإنسانية، م16 ع1
11. عامر الكبيسي : السلوك التنظيمي- التنظيم الاداري الحكومي بين التقليد والمعاصرة، مطابع دار الشرق، الدوحة، 1998

12. عابش صباح: واقع المناخ المدرسي السائد بالمؤسسات التربوية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية ، العدد 12. ديسمبر 2013،
13. عبد الرزاق بوكبة: المعلم الجزائري...منظر ابيض لواقع اسود، الرابط:
14. عواريب لخضر : صولي إيمان: واقع المناخ المدرسي في المؤسسات الجزائرية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 19. جوان 2015
15. غباري محمد سلامة محمد: الخدمة الاجتماعية المدرسية ، المكتب الجامعي الحديث ، الإسكندرية ، 1989
16. فاتحي عبد النبي: الوضعية المهنية للمعلم في ضوء تدابير الاصلاح التربوي- دراسة ميدانية على عينة من معلمي المدارس الابتدائية ببعض دوائر-فنوغيل، زاوية كنتة، رقان-ولاية ادرار، اطروحة دكتوراه علوم في علم اجتماع التربية-جامعة بسكرة، الجزائر، 2015-2016
17. فلوح احمد: مواصفات اساتذة التعليم الثانوي-مذكرة ماجستير في علوم التربية- بناء وتقييم المناهج، جامعة وهران، الجزائر، 2006-2007
18. لوكيا الهاشمي، بومنقار مراد: المناخ التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي ،دار الأيام ،الأردن ،ط1، 2015 -
19. ليلي حسنبعد الله القرشي: القيادة الابداعية والمناخ التنظيمي في الجامعات السعودية، اطروحة دكتوراه في ادارة تربوية وتخطيط، جامعة ام القرى، السعودية، 1425هـ
20. محمد زاهد ديري: السلوك التنظيمي، دار المسيرة ، عمان، 2011، ط1
21. مزباني الوناس: ابعاد المناخ التنظيمي في الجامعة الجزائرية من وجهة نظر أساتذة كليات العلوم الاجتماعية والانسانية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، ع23، مارس 2016
22. المعلم الجزائري منظر ابيض لواقع اسود/عبد الرزاق بوكبة/مجتمع <https://ultraalgeria.ultrasawt.com/>
23. مؤيد الساعدي وآخران: تأثير المناخ التنظيمي على الاحترق الوظيفي للعاملين-دراسة استطلاعية لاراء عينة من العاملين في مستشفى الاسكندرية العام، الرابط:
https://www.researchgate.net/publication/320843141_tathyr_almnakh_altnzymy_ly_ala_htraq_alwzyfy_llamlyn
24. نجاة يحيياوي: المدرسة وتعاطم دورها في المجتمع المعاصر .مجلة العلوم الإنسانية .العدد 36.نوفمبر 2014
25. واصل جميل المومني : المناخ التنظيمي وإدارة الصراع في المؤسسات التربوية، دار الحامد، الأردن ،ط1، 2006.