

القوة التنظيمية وعلاقتها بالتوافق المهني

دراسة ميدانية على عينة من موظفي مديرية التربية حي 8 ماي ولاية الوادي

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ليسانس في علم النفس

تخصص: علم النفس التنظيم والعمل

اشراف

إعداد الطالبات:

أ.د. اسعادي فارس

نرجس وقادي

بشيرة غنديرعون

جمعة بن قطاية

نوقشت المذكرة علنا يوم: 2023/06/08

أمام اللجنة المكونة من الاساتذة:

الصفة	الجامعة	الرتبة	اللجنة
رئيسا	جامعة الشهيد حمة لخضر	أستاذ محاضر-أ	حمادة عمار
مشرفا ومقررا	جامعة الشهيد حمة لخضر	أستاذ التعليم العالي	اسعادي فارس
ممتحنا	جامعة الشهيد حمة لخضر	أستاذ محاضر-أ	شنة محمد رضا

السنة الجامعية: 2023/2022

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا

الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

سورة المجادلة الآية (11)

الإهداء

نهدي هذا العمل إلى كل أفراد العائلة وأستاذنا الفاضل فارس

إسعادي إلى زملاء العمل ورفاق الدراسة إلى كل أستاذتنا الكرام

إلى كل أفراد قسم سنة ثالثة علم النفس تنظيم وعمل

نهدي لهم هذا الجهد المتواضع.

نرجس - بشيرة - جمعة.

شكر وتقدير

الحمد لله وكفى والصلاة والسلام على من اخطى أما بعد. بعد
شكره سبحانه وتعالى على التوفيق في عملنا هذا نتقدم بالشكر
الجزيل إلى الأستاذ المشرف، الأستاذ الدكتور فارس إسعادي
على دعمه المتواصل لنا، نتقدم كذلك بالشكر إلى أفراد العائلة
ورفاق الدراسة وإلى كل من ساهم في إنجاز هذا العمل وإلى
الاساتذة الكرام أعضاء لجنة مناقشة هذا العمل والشكر موصول
إلى كل من ساهم بفكرة أو نصيحة أو دعاء.

ملخص الدراسة باللغة العربية

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد العلاقة القائمة بين القوة التنظيمية والتوافق المهني بأبعاده الأربعة (العلاقات الاجتماعية- التسيب المهني- دوران العمل- الاغتراب المهني) وذلك في مديرية التربية في ولاية الوادي. وقد اتبعت هذه الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، حيث تم توزيع الاستبيان على عينة عشوائية بسيطة بلغت (40) موظف وموظفة يعملون في مديرية التربية.

وتوصلت هذه الدراسة إلى عدم وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين القوة التنظيمية وجميع أبعاد التوافق المهني، بالإضافة إلى عدم وجود تأثير دال احصائيا لمتغير القوة التنظيمية في التوافق المهني.

ولقد سعت هذه الدراسة للإجابة على السؤال التالي:

*هل هناك علاقة بين القوة التنظيمية والتوافق المهني؟

وتوصلنا إلى النتائج التالية:

*لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين القوة التنظيمية والتوافق المهني.

*لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين القوة التنظيمية والعلاقات الاجتماعية.

*لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين القوة التنظيمية والاغتراب المهني.

*لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين القوة التنظيمية ودوران العمل.

*لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين القوة التنظيمية والتسيب المهني.

This study aimed to determine the existing relationship between organizational strength and professional compatibility in its four dimensions (social relations - occupational idleness - work turnover - occupational alienation) in the Directorate of Education in the state of El-Oued. This study followed the descriptive correlational approach, as the questionnaire was distributed to a simple random sample of (40) male and female employees working in the Education Directorate.

This study concluded that there is no statistically significant correlation between organizational strength and all dimensions of professional compatibility, in addition to the absence of a statistically significant effect of the organizational strength variable in professional compatibility.

This study sought to answer the following question:

* Is there a relationship between organizational strength and professional compatibility?

And we reached the following results:

* There is no statistically significant correlation between organizational strength and professional compatibility.

* There is no statistically significant correlation between organizational strength and social relations.

* There is no statistically significant correlation between organizational strength and professional alienation.

* There is no statistically significant correlation between organizational strength and work turnover.

* There is no statistically significant correlation between organizational strength and professional abandonment.

III	الإهداء
IV	شكر وتقدير
V	ملخص الدراسة باللغة العربية
VI	ملخص الدراسة باللغة الأجنبية
VII	فهرس المحتويات
X	فهرس الجداول
11	فهرس الملاحق
أ	مقدمة

الفصل التمهيدي

4	1- إشكالية الدراسة:
5	2- فرضيات الدراسة:
5	3- التعاريف الإجرائية لمتغيرات الدراسة:
6	4- أهمية الدراسة:
6	5- أهداف الدراسة:
6	6- مبررات دراسة الموضوع:
6	7- الدراسات السابقة:

الفصل الأول: القوة التنظيمية

12	1- مفهوم القوة التنظيمية:
12	2- أهمية القوة التنظيمية:
13	3- خصائص القوة التنظيمية:
13	4- استراتيجيات القوة التنظيمية:
14	5- مراحل تطبيق القوة التنظيمية:

- 6-متطلبات تطبيق أبعاد القوة التنظيمية: 15
- 7-أبعاد القوة التنظيمية: 16

الفصل الثاني: التوافق المهني

- 19 تمهيد
- 1-مفهوم التوافق المهني: 20
- 2-مظاهر التوافق المهني: 20
- 3-شروط التوافق المهني: 21
- 4-تقسيمات التوافق المهني: 21
- 5-العوامل المؤثرة للتوافق المهني: 22
- 24 خلاصة

الفصل الثالث: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

- 26 تمهيد
- 1-المنهج المستخدم في الدراسة: 26
- 2-مجتمع الدراسة: 26
- 3-عينة البحث: 27
- 4-أدوات جمع البيانات: 27
- 5-حدود الدراسة: 28
- 29 خلاصة

الفصل الرابع: عرض وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة

- 31 تمهيد
- 1-عرض وتحليل نتائج فرضيات الدراسة: 31
- 1 - 1. عرض وتحليل نتائج الفرضية العامة: 31
- 1 - 2. عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الأولى: 32

33	1 - 3. عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الثانية:
34	1 - 4. عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:
35	1 - 5. عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الرابعة:
36	2-مناقشة وتفسير نتائج فرضيات الدراسة:
36	2- 1. مناقشة وتفسير نتائج الفرضية العامة:
37	2- 2. مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الأولى:
38	2- 3. مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الثانية:
39	2- 4. مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:
40	2- 5. مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الرابعة:
41	الاقتراحات والتوصيات
43	قائمة المصادر والمراجع
47	الملحق

الصفحة	العنوان	رقم الجدول
31	قيمة معامل بيرسون ودلالته الإحصائية للعلاقة بين القوة التنظيمية والتوافق المهني	01
32	قيمة معامل بيرسون ودلالته الإحصائية للعلاقة بين القوة التنظيمية والعلاقات الاجتماعية	02
33	قيمة معامل بيرسون ودلالته الإحصائية للعلاقة بين القوة التنظيمية والاعترااب المهني	03
34	قيمة معامل بيرسون ودلالته الإحصائية للعلاقة بين القوة التنظيمية ودوران العمل	04
35	قيمة معامل بيرسون ودلالته الإحصائية للعلاقة بين القوة التنظيمية والتسيب المهني	05

فهرس الملاحق

الصفحة	العنوان	رقم الملحق
47	استبيان القوة التنظيمية	01
49	استبيان التوافق المهني	02
51	بعض مخرجات برنامج spss	03

مقدمة

مقدمة

يسعى قادة المنظمات لتمييز مؤسستهم وإبراز نجاحها. ليس فقط من خلال تحقيق أهدافها وإنما بصناعة قادة أقوياء قادرين على التوظيف الايجابي للقوة التنظيمية لذلك فإن القوة التنظيمية تلعب دورا هاما في تسهيل وإنسجام المنظمة مع البيئة. فالأفراد والجماعات داخل المنظمة الذين يمكنهم مساندة ذلك الانسجام هم فقط أولئك الذين يمتلكون القوة وتسعى المنظمات إلى توفير بيئة تنظيمية مناسبة تضمن إشباع حاجيات الأفراد العاملين بها وإشباع رغبتهم مما يؤدي إلى حبهم ورغبتهم في البقاء والتلاؤم والانتماء إلى المؤسسة.

ويعد التوافق المهني المؤشر الفعال للحكم عن أي مهنة بالنجاح أو الفشل، فعن طريقه يقاس رضا الفرد عن مهنته وهو أمر ضروري لقيام الفرد بمهام عمله على أكمل وجه، وحسب ما هو مطلوب منه، حتى يحقق الرضا والارضاء في عمله، الامر الذي يسهم إسهاما فعالا لتحقيق التوافق بوجه عام، والذي يؤدي إلى استقرار الفرد في حياته. (سكرة، 2011)

يكتسي موضوع القوة التنظيمية أهمية بالغة في كونه يفرض نفسه على كل المستويات التنظيمية لأنه ظاهرة منتشرة وبكثرة تعيشها كافة المنظمات وتحيط بها من كافة الاتجاهات.

حيث تحاول المنظمة جاهدة على تنسيق جهود المرؤوسين داخلها من أفراد وجماعات من أجل تحقيق الاهداف التي نشأت من أجلها وذلك عن طريق القوة التنظيمية والتي تساهم في تحقيق التوافق المهني وزيادة مستوى الدافعية لدى العامل. كما تسعى المنظمة إلى التقليل من الصراعات التنظيمية والمحافظة على التوازن والاستقرار داخلها.

وإيجاد السبل الكافية التي تؤمنها القوة للحصول على التوافق الكلي للفرد حيال المنظمة.

وجاءت دراستنا هذه لمعرفة علاقة القوة التنظيمية بالتوافق المهني لدى موظفي مديرية التربية، ومن أجل الوصول إلى ذلك قمنا بهذه الدراسة والتي تم تقسيمها إلى ثلاثة جوانب أساسية وهي:

* الفصل الاول: سنقدم موضوع الدراسة وتطرقنا فيه إلى الاشكالية والفرضيات وأهداف الدراسة وأهميتها وكذا تحديد المفاهيم الاجرائية. ومبررات إختيار الموضوع لتتطرق في الاخير إلى الدراسات السابقة والتعقيب عليها أما في:

* الفصل الثاني: فقد تضمن إجراءات الدراسة الميدانية، المنهج المتبع وميدان الدراسة وعينتها وحجمها، والادوات المستخدمة لجمع البيانات والاساليب الاحصائية المستعملة لتحليل البيانات أما

* الفصل الثالث: فقد خصص لعرض وتحليل ومناقشة النتائج في ضوء نتائج فرضيات الدراسة. وفي آخر الدراسة سنعرض خلاصة نتائج وبعض الاقتراحات المتواضعة وسترفق الدراسة بالمراجع التي اعتمدنا عليها وبعض الملاحق لزيادة التوضيح.

الفصل التمهيدي

- 1- إشكالية الدراسة.
- 2- فرضيات الدراسة.
- 3- التعريف الإجرائية لمتغيرات الدراسة.
- 4- أهمية الدراسة.
- 5- أهداف الدراسة.
- 6- مبررات دراسة الموضوع.
- 7- الدراسات السابقة.

1- إشكالية الدراسة:

المتتبع لأدبيات السلوك التنظيمي يلاحظ أن موضوع القوة في مكان العمل قد نال نصيبا كبيرا من قبل الدراسات السابقة تمثلت في التركيز على مخرجات القوة وعواقبها في مكان العمل، ومع انتشار الحكمة القائلة بان من يمتلك القوة يمتلك السلطة والتأثير ومع تسارع الجميع والسعي نحو القوة بات على عاتق أي منظمة وضع مجموعة من الأسس والقوانين التي يتحدد من خلالها صاحب تلك القوة.

فالقوة هي تلك القدرة التي يمتلكها الفرد والتي يستطيع من خلالها التأثير على الآخرين بهدف تحقيق أهداف خاصة سواء شخصية أو عامة (خاصة بالمنظمة) وفي هذا السياق تعتبر القوة التنظيمية مجموعة من القوى الإدارية الرسمية والقدرات والخصائص والمهارات القيادية التي يتمتع بها المسؤول ويستثمرها في التأثير في الأفراد لإنجاز المهام وتحقيق الأهداف المرغوبة وهي احد أهم مواضيع الاهتمام في المؤسسات الفاعلة خاصة في الدول المتقدمة ومالها من مكانة متميزة في عقلية متخذي القرارات، فنجاح الإدارة يكون بنجاح القوة التنظيمية وذلك من خلال قدرتها على تنسيق جهود العاملين لتحقيق أهدافها بكفاءة عالية وبشكل مطلوب، كل هذا يتطلب وجود قوة توجه العاملين لتحقيق تلك الأهداف . فمشكلة الإدارة هي البحث عن من يمتلك تلك القوة والتي بدورها يستطيع من خلالها توضيح معالم سير أي منظمة وآليات عملها للعاملين.

وكما هو الحال أصبح من غير الممكن في الآونة الأخيرة إهمال العنصر البشري في الدراسات والبحوث السيكولوجية الإدارية فالموارد البشري يعتبر العمود الفقري التي ترتكز عليه أي منظمة هذا من جانب. من جانب آخر تسعى المنظمات إلى توفير بيئة تنظيمية مناسبة ذات مرونة والعلاقات الإنسانية والتي تضمن تحقيق الاستقرار للأفراد العاملين بها مما يؤدي إلى تحقيق التلائم بين العامل وبيئته المهنية وهذا ما يعرف بالتوافق المهني. حيث يعرف التوافق المهني بأنه محاولة الفرد صنع نوع من المواءمة مع عمله الذي يستطيع أن يؤديه بنجاح لأنه يتناسب مع ذكائه وقدراته والذي يرضى عنه ويميل إلى ممارسته مع ميوله ومستوى طموحه وفكرته عن نفسه.

ويعتبر التوافق المهني من أهم مواضيع الاهتمام من قبل العلماء والتي تتعلق بالفرد العامل بالمؤسسة والذي يبحث عن مدى تحقيقه لأهدافه داخل المنظمة ورغم الاهتمام من قبل الباحثين بالقوة التنظيمية إلا أن الدراسات لم تولي الاهتمام للدور الذي تلعبه القوة التنظيمية في تأثيرها على التوافق المهني للفرد داخل المنظمة وبناء على ذلك تتلخص مشكلة الدراسة في التساؤل التالي:

■ هل هناك علاقة بين القوة التنظيمية والتوافق المهني لدى موظفي مديرية التربية؟

2-فرضيات الدراسة:**❖ الفرضية العامة:**

- هناك علاقة إرتباطية بين القوة التنظيمية والتوافق المهني لدى موظفي مديرية التربية.

❖ الفرضيات الإجرائية:

- هناك علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين القوة التنظيمية والعلاقات الاجتماعية لدى موظفي

مديرية التربية

- هناك علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين القوة التنظيمية والاعتراب المهني لدى موظفي مديرية

التربية

- هناك علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين القوة التنظيمية ودوران العمل لدى موظفي مديرية التربية

- هناك علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين القوة التنظيمية والتسبب المهني لدى مديرية التربية

3-التعاريف الإجرائية لمتغيرات الدراسة:

- **القوة التنظيمية:** القدرة التي تمتلكها الإدارة وتتمكن بواسطتها من تغيير سلوك أو اتجاهات الآخرين الوجهة التي ترتضيها، وهي القدرة على أحداث التأثير المرغوب على الأخيرين (جرنبرج وبارون، 2004، ص 516).

- **التوافق المهني:** هو حالة شعورية ايجابية يشعر بها العامل في عمله وفقا للإبعاد التالية والمتمثلة في (العلاقات الاجتماعية، الاعتراب المهني، دوران العمل، التسبب المهني) والتي يسعى من خلالها لتحقيق التكيف بينه وبين بيئته المهنية وشعوره بالتوافق وتحدد بمجموع استجابات عينة البحث على المقياس.

- **العلاقات الاجتماعية:** وهي عبارة عن التفاعل بين الافراد أو الجماعات في مكان العمل

- **الاعتراب المهني:** هو شعور الموظف بالغيرة في موقع عمله إذ يفقد الانتماء الوظيفي والتنظيمي بسبب الانغماس في البيروقراطية والشعور بعدم الرضاء وافتقاد الموظف للتفاعل الاجتماعي داخل محيط العمل وقصور العلاقات الإنسانية

- **دوران العمل:** إن الحركة الناتجة عن دخول أشخاص جدد إلى المنشأة وخروج أشخاص آخرين منها يطلق عليه اسم دوران العمل

- **التسبب المهني:** يقصد به إهمال الموظف للواجبات المنوطة به والمنصوص عليها في القوانين واللوائح والقرارات التي تنظم الوظيفة العامة بشكل يؤدي إلى المردود السلبي على الأداء وسير العمل

4- أهمية الدراسة:

باعتبار أن دراستنا ستتناول القوة التنظيمية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى موظفي مديرية التربية والتي تتضمن أهمية ذات طابع خاص تظهر في:

- على الرغم من تعدد الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت الظاهرتين القوة التنظيمية والتوافق المهني إلا أنها لم تربط بينهما، مما يجعل هذه الدراسة منطلقاً لأبحاث قادمة .
- توضيح العلاقة بين القوة التنظيمية والتوافق المهني لدى موظفي مديرية التربية

5- أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- معرفة العلاقة بين القوة التنظيمية وأبعاد التوافق المهني (العلاقات الاجتماعية، الاغتراب المهني، دوران العمل، التسبب المهني) في مديرية التربية.
- الإجابة عن تساؤلات الدراسة والتحقق من صحة فرضياتها.
- تقييم واقع القوة التنظيمية والتوافق المهني في مديرية التربية
- تقديم اقتراحات وتوصيات تساعد على تأثير القوة التنظيمية في التوافق المهني.
- توضيح العلاقة بين القوة التنظيمية والتوافق المهني لدى العاملين في المؤسسات الوطنية من خلال استجابات موظفي مديرية التربية لولاية الوادي.

6- مبررات دراسة الموضوع:

- ندرة الدراسات التي تناولت هذا الموضوع في ولاية الوادي.
- إلقاء الضوء على علاقة القوة التنظيمية بالتوافق المهني.
- إثراء البحث العلمي بأحد البحوث الهامة في مجال السلوك التنظيمي.

7- الدراسات السابقة:**أ- المصادر المتعلقة بالقوة التنظيمية:**

- دراسة علاء الدين خليل السيد، 2021 بفلسطين. بعنوان دور القوة التنظيمية في تعزيز استقامة القيادة دراسة تطبيقية على وزارة التعليم العالي. ولقد هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن دور القوة التنظيمية في تعزيز استقامة القيادة على وزارة التعليم العالي، ومعرفة ما إذا كانت هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($a < 0.05$) بين القوة التنظيمية واستقامة القيادة. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي من

خلال استخدام استبيان خاص لاختبار فرضيات الدراسة إضافة إلى ذلك استخدام الأساليب الإحصائية التالية معامل الارتباط ومعامل ألف كروم باخ، وكانت نتائج هذه الدراسة أن مستوى القوة التنظيمية التي يتمتع بها القادة كانت مستوياتها متوسطة في وزارة التعليم العالي في قطاع غزة.

• دراسة وضاح عبد الفتاح عوده الحيارى، 2015 بالأردن. بعنوان

أثر القوة التنظيمية على إبداع العاملين دراسة ميدانية على مصانع الاسمنت الاردنية. ولقد هدفت هذه الدراسة بشكل رئيسي إلى التعرف على اثر القوة التنظيمية على إبداع العاملين في مصانع الاسمنت الاردنية، ومعرفة ما إذا كان لا يوجد اثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $a \leq 0.05$ للقوة بأبعادها (قوة المكافأة، قوة العقاب، قوة الشرعية، قوة المرجعية، قوة الخبرة، قوة المعلومات، السلوك الإبداعي) لدى العاملين في مصانع الاسمنت الاردنية، اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي من خلال استخدام استبيان خاص لاختبار فرضيات الدراسة واستخدام الأساليب الإحصائية التالية الإحصاء الوصفي والانحدار الخطي المتعدد، وكانت نتائج هذه الدراسة بأنه يوجد اثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $a \leq 0.05$ للقوة التنظيمية بأبعادها الست قوة المكافأة، قوة العقاب، القوة الشرعية، القوة المرجعية، قوة الخبرة قوة المعلومات على الإبداع بعناصره لدى عاملين في مصانع الاسمنت الاردنية حيث تم ترتيب الأبعاد عند الوسط الحسابي .

• دراسة فراس إبراهيم عمران، 2017 بسوريا. بعنوان أثر مصادر القوة التنظيمية على ضغوط في المؤسسات المصرفية العامة دراسة ميدانية على مصرف التسليف الشعبي. ولقد هدفت هذه الدراسة إلى التطوير الايجابي للبيئة التنظيمية، ومعرفة تزايد درجة قوة متغير (ضغوط العمل) بأبعاده مجتمعة في المؤسسة عن الوسط فيما تنخفض درجة قوة (مصادر القوة) بأبعاد مجتمعه في المؤسسة المدروسة عن الوسط . اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي من خلال استخدام الاستبيان، ملاحظة والمقابلة إضافة إلى ذلك استخدام الأساليب التحليلية التالية المتوسط الحسابي والانحدار الخطي. وكانت نتائج هذه الدراسة بان كل من مصادر القوة التنظيمية وضغوط العمل هي من أكثر عناصر البيئة التنظيمية تعقيدا وحساسية وهي في القطاع المصرفي ذات طبيعة خاصة ويجب التعامل معها من خلال هذه الخصوصية كي تحسن الإدارة استثمارها بالشكل الأمثل في تحقيق أهدافها التنظيمية.

• دراسة ميداني وآخرون، 2021 بالوادي. بعنوان علاقة القوة التنظيمية بالالتزام التنظيمي دراسة ميدانية على عينة من موظفي مديرية التجارة. ولقد هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن ما إذا كانت هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين القوة التنظيمية والالتزام التنظيمي. اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي من خلال استخدام استبيان خاص لاختبار فرضيات الدراسة إضافة إلى ذلك استخدام الأساليب الإحصائية التالية

معامل ألف كرومباخ ومعامل برسون ومعامل تحليل التباين، وكانت نتائج هذه الدراسة انه توجد علاقة إرتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين القوة التنظيمية والالتزام التنظيمي لدى موظفي مديرية التجارة بالوادي.

● دراسة خالد ذيب حسين أبو زيد، 2010 بالأردن. بعنوان اثر القوة التنظيمية على الإبداع الوظيفي للعاملين في البنوك التجارية الاردنية ولقد هدفت هذه الدراسة إلى بيان اثر القوة الرسمية على الإبداع الوظيفي للعاملين في البنوك التجارية، معرفة ما إذا كانت لا يوجد اثر ذو دلالة إحصائية للقوة التنظيمية بأبعدها الثلاثة (قوة الرسمية، قوة المكافأة، قوة الخبرة) على الإبداع الوظيفي بأبعاده (توليد أفكار جديدة، تنفيذ التغيير، حل المشكلات) لدى العاملين في البنوك التجارية الاردنية لدى مستوى دلالة معنوية (0.05) واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي من خلال استخدام استبيان خاص لاختبار فرضيات الدراسة إضافة إلى ذلك استخدام الأساليب الإحصائية التالية معامل ألف كرومباخ ومعامل الارتباط برسون، وتوصلت هذه الدراسة إلى أن هناك اثر ذو دلالة إحصائية لإبعاد القوة التنظيمية على الإبداع الوظيفي بجميع أبعاده للعاملين في البنوك التجارية في الأردن .

● دراسة مومني سارة، بشار بعنوان أثر القوة التنظيمية على الالتزام التنظيمي في المنظمة دراسة حالة جامعة طاهري محمد بشار. ولقد هدفت هذه الدراسة إلى التحقق من أثر أبعاد القوة التنظيمية على الالتزام التنظيمي، ومعرفة ما إذا كان وجود دليل إحصائي عند مستوى $a=0,05$ على وجود مستوى مقبول من الالتزام التنظيمي للعاملين في جامعة الطاهري محمد. واعتمدت هذه الدراسة على استخدام استبيان خاص لاختبار فرضيات الدراسة إضافة إلى ذلك استخدام الأساليب الإحصائية التالية المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، وتوصلت هذه الدراسة إلى وجود اثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $a=0.05$ يدل على وجود مستوى مقبول من الالتزام التنظيمي للعاملين في جامعة الطاهري محمد بشار.

ب-المصادر المتعلقة بالتوافق المهني:

● دراسة زروقي صباح، 2015 ورقلة. بعنوان المناخ التنظيمي وعلاقته بالتوافق المهني لدى عمال شركة توزيع الكهرباء والغاز ورقلة حضري، ولقد هدفت هذه الدراسة إلى معرفة المناخ التنظيمي السائد في المؤسسة وعلاقته بمستوى التوافق المهني للعمال حسب المتغيرات التصنيفية التالية (الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة). ومعرفة ما إذا كانت توجد علاقة بين المناخ التنظيمي بأبعاده (اتخاذ القرار، نمط الإشراف، العمل الجماعي) والتوافق المهني بأبعاده (طبيعة وظروف العمل، الراتب والترقية، العلاقة مع المسؤولين والإدارة، العلاقة مع زملاء العمل) لدى عمال شركة توزيع الكهرباء والغاز ورقلة حضري . اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي من خلال استخدام

استبيان خاص لاختبار فرضيات الدراسة إضافة إلى ذلك استخدام الأساليب الإحصائية التالية معامل برسون لصحة الفرضية العامة ومعامل الارتباط الجزئي لصحة الفرضيات الجزئية. توصلت هذه الدراسة إلى وجود علاقة بين المناخ التنظيمي والتوافق المهني لدى عمال شركة توزيع الكهرباء والغاز ورقلة حضري.

● دراسة بوعطيط سفيان، عنابه. بعنوان طبيعة الإشراف وعلاقتها بالتوافق المهني دراسة ميدانية بمركب ميتال ستيل، ولقد هدفت الدراسة إلى التعرف على طبيعة العلاقة الكائنة بين نمط الإشراف السائد داخل المؤسسة محل الدراسة وتوافق عمالها مهنياً ، ومعرفة وجود علاقة بين طبيعة الإشراف والتوافق المهني لدى العمال اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي باستخدام استمارة خاصة لاختبار فرضيات الدراسة إضافة إلى ذلك استخدام الأساليب الإحصائية التالية النسبة المئوية المتوسط الحسابي والانحراف المعياري الدرجة المعيارية والدرجة التائية ومعامل ارتباط برسون واختبار تصحيح ياتس . وكانت نتائج هذه الدراسة انه توجد علاقة بين طبيعة الإشراف والتوافق المهني.

● دراسة عبد الله عبد العزيز السماري، 1427 هجري، 2006 م الرياض. بعنوان التوافق المهني وعلاقته بضغط العمال في الأجهزة الأمنية دراسة مسحية على صف الضباط العاملين بقوات الطوارئ الخاصة، ولقد هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى التوافق المهني لدى العاملين بقوات الطوارئ الخاصة. تسعى هذه إلى تحقيق الفرضية التالية ما مستوى التوافق المهني لدى العاملين بقوات الطوارئ الخاصة، اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي باستخدام استبيان خاص لاختبار فرضيات الدراسة إضافة إلى ذلك استخدام الأساليب الإحصائية التالية الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل، معامل الارتباط الخطي اللامعلمي (سبيرمان)، ارتباط برسون، معامل الثابت ألف. اتضح من النتائج الدراسة أن مستوى التوافق المهني لدى العاملين بقوات الطوارئ الخاصة اقل من الوسط وأن هناك تبايناً واضحاً في مستوى الرضا الوظيفي.

● دراسة الدكتورة منى تاج الدين بشير، 2014 السودان. بعنوان الضغوط النفسية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى العاملين بكلية التربية جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا. كان الهدف من هذه الدراسة التعرف على نسبة ارتفاع وانخفاض الضغوط النفسية لدى العاملين بكلية التربية. تتسم الضغوط النفسية لدى العاملين بكلية التربية جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا بالارتفاع. اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي واستخدام استبانة خاصة لاختبار فرضيات الدراسة، إضافة إلى ذلك استخدام الأساليب الإحصائية التالية ألف كرومباخ واختبار برسون. توصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية أن الضغوط النفسية تتسم بالانخفاض لدى

العاملين بكلية التربية جامعة السودان للعلوم التكنولوجية ولا توجد علاقة ارتباطية بين الضغوط النفسية والتوافق المهني.

• دراسة بدرية محمد يوسف الرواحية، 2016. بعنوان التوافق المهني وعلاقته بالفاعلية الذاتية المدركة لدى عينة من الموظفين في مديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة داخلية. ولقد هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن علاقة التوافق المهني بالفاعلية الذاتية لدى عينة من الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة داخلية، ومعرفة ما إذا كانت توجد علاقة بين التوافق المهني والفاعلية الذاتية المدركة. اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي من خلال استخدام استبيان خاص لاختبار فرضيات الدراسة، إضافة إلى ذلك استخدام الأساليب الإحصائية التالية المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، تحليل التباين الثنائي ومعامل ارتباط برسون. وكانت نتائج هذه الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين مستوى التوافق المهني والفاعلية الذاتية المدركة لدى الموظفين في مديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة داخلية.

• دراسة دحماني حنان وآخرون، 2022 أدرار. بعنوان الضغوط النفسية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى عينة من معلمي الابتدائي بولاية أدرار، ولقد هدفت هذه الدراسة إلى معرفة الضغوط النفسية وعلاقتها بالتوافق المهني. ومعرفة ما إذا كانت هناك علاقة بين الضغوط النفسية والتوافق المهني لدى معلمي الابتدائي، واعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي باستخدام استبيان خاص لاختبار فرضيات الدراسة، إضافة إلى ذلك استخدام الأساليب الإحصائية التالية ألف كرومباخ ارتباط برسون وتحليل التباين الأحادي، توصلت هذه الدراسة إلى انه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الضغوط النفسية والتوافق المهني لدى معلمي الابتدائي.

- التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال الدراسات السابقة التي تم عرضها، حيث تناولت هذه الدراسات القوة التنظيمية كل في جانب فهناك من ربطها بتعزيز استقامة القيادة وهناك من ربطها بإبداع العاملين وهناك من ربطها بالضغوط في المؤسسات كما هناك من ربطها بالالتزام كما ربطها آخرون بالإبداع الوظيفي، غير أنهم أهملوا جانب التوافق المهني، وقد اتفقت جميع هذه الدراسات على هدف واحد الا وهو العلاقة، وكذلك تنوع في المناهج هناك من استخدم المنهج الوصفي التحليلي وهناك من اعتمد عن المنهج الوصفي فقط. وتنوع في أدوات الدراسة ملاحظة، مقابلة، إستبيان كما أن هناك تنوع في عينات الدراسة فهناك من طبق على وزارة التعليم العالي ومنهم من طبق على مصانع الاسمنت ومنهم من طبق على المؤسسات المصرفية وهناك من طبق على موظفي مديرية التجارة كما طبق آخرون على العاملين في البنوك التجارية اما الدراسة الأخيرة طبقت على دراسة حالة في جامعة إضافة إضافة

إلى التنوع في الأساليب الإحصائية. لقد تميزت الدراسة الحالية والتي هي بعنوان القوة التنظيمية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى موظفي مديرية التربية عن غيرها من الدراسات السابقة بما يلي:

أ- هذه الدراسة هي الأولى من نوعها التي تناولت القوة التنظيمية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى موظفي مديرية التربية بولاية الوادي

اختلفت الدراسة الحالية عن باقي الدراسات في العينة وفي أدوات جمع البيانات.

الفصل الأول: القوة التنظيمية

1- مفهوم القوة التنظيمية

2- أهمية القوة التنظيمية

3- خصائص القوة التنظيمية

4- استراتيجيات القوة التنظيمية

5- مراحل تطبيق القوة التنظيمية

6- متطلبات تطبيق أبعاد القوة التنظيمية

7- أبعاد القوة التنظيمية

1- مفهوم القوة التنظيمية:

استخدمت القوة بمعنى الوثيقة التي تعطي الحق للفرد في حرية التصرف وفقا للصلاحيات الممنوحة والمخولة له حيث تمثل القوة التنظيمية سمة مميزة للمنظمة المعاصرة فقد توالىت الدراسات النظرية والتطبيقية في تقديم مفاهيم متنوعة للقوة بوصفها عاملا مهما مؤثرا في تفسير كيفية أداء المنظمات لأعمالها كما ذكرها (رشوان، 2012، ص21) لأنها: "عملية طبيعة في أي جماعة أو منظمة ولذلك يجب التعرف على كيفية الحصول عليها وممارستها إذا ما أردنا فهم سلوك المنظمة" وقد نوه (أبو زيد، 2010) بأن القوة ليست دائما شيء سئ على الرغم من أننا غالبا ما نسمع عن فساد القوة، كما أن أهمية القوة التنظيمية التي ذكرها (القربوي، 2000) تعد عاملا رئيسيا في تفسير أداء المنظمات لأعمالها وهي ضرورية لأعمال الإدارة والقيادة فالقوة هي تحديد نمط القرارات وآلياتها في المنظمة وقد عرف كل من: (Mcshane, Glinow، 2000) القوة التنظيمية بأنها: "قدرة الشخص أو المنظمة على التأثير بالآخرين" وتعد القوة التنظيمية حقيقة علمية في حياة المنظمة حيث تمثل العامل المساعد للمدير بأن يكون أكثر فاعلية وذلك بتطبيقها بشكل يخدم الاهداف المرجوة، فالقوة التنظيمية تعني قدرة الفرد في التأثير على فاعليتها القرارات حيث ترى أن السلطة في الواقع جزء من المفهوم الأوسع للقوة، أي أن المقدره على التأثير استنادا إلى الوظيفة المشروعة للفرد تستطيع أن تؤثر في القرارات، ولكن ليس بالضرورة امتلاك الفرد للسلطة المشروعة ليمتلك مثل هذا التأثير كما أشار.

2- أهمية القوة التنظيمية:

إن تطوع العديد من البشر للتحكم في أفعال الآخرين من أجل النجاح في التأثير على سلوكياتهم وقراراتهم يعد حقيقة أساسية في حياة المنظمات فالجهود المبذولة بغرض التحكم في الآخرين تعد ظاهرة شائعة في كافة المستويات وجميع المنظمات كما يشير إليها (الحناوي سلطان، 1997، ص325)، لذا تعد القوة التنظيمية عاملا رئيسيا في تفسير كيفية أداء المنظمات لأعمالها وتأثيرها في فعاليتها واستراتيجياتها وقراراتها بالإضافة إلى المسارات المهنية لأعضائها كونها تعد العنصر الجهوي في السلوك الإداري الفعال وينبغي على المدراء الحصول على القوة التنظيمية وتطويرها واستخدامها بشكل جيد للتأثير على مرؤوسيههم لينعكس ذلك على أداء أعمالهم بكفاءة وتميز كما أكد كل من (Motorhead, Griffin, 1995, p329) بأهمية تطوير المدراء بأنفسهم ومن ثم رغبتهم في دعم مرؤوسيههم باعتبارها أمر حاسم وفي المقابل فإن عدم امتلاك المدراء للثقة يضعف من الفاعلية التنظيمية للمنظمات وقد أكد على أهميتها كل من (Kreitner, Kinicki 2001, p582)، تلعب القوة التنظيمية دورا هاما في تسهيل تكيف المنظمة مع البيئة فالأفراد والجماعات داخل المنظمة الذين يمكنهم مساندة ذلك التكيف

هم فقط أولئك الذين يمتلكون القوة حيث تكمن أهمية القوة بمدى قدرتها وتأثيرها الهام والفاعل من خلال العمليات التي تقوم بها وتكتيكاتها وطرقها وخططها الاستراتيجية المستقبلية وبعيدة المدى في حين أكد (Daft, 2010) أن قرارات العمل الاستراتيجية والخطط التي تقوم بها المنظمة عن طريق الأنشطة التي يتخذها الرؤساء بالتعاون مع الأفراد العاملين لأحداث التغييرات بما يتلاءم مع وضع المنظمة وجعل الأفراد مطلعين وبمعرفة تامة بالأنشطة التي يؤديونها وخصوصا إذا كانت هذه الأنشطة صعبة وليس بمقدور أي جهة تنفيذها وقد أضاف (الجميلي، 2004، ص31) إلى أن معالجة المشاكل عن طريق الصراع القائم الذي يحصل بعد الأفراد نتيجة قلة الموارد المادية المتاحة ويتمثل دور المدير بالتأثير في قرارات التخصيص والموازنة وتوجيهها صوب تحقيق الأهداف والغايات التي تطمح لها المنظمة وما يطمح له الأفراد العاملين.

3- خصائص القوة التنظيمية:

تعد القوة أحد المفاهيم التي أنتجها الفكر الإداري وهي ذات منحنى اجتماعي، بمعنى أنها مرتبطة بالأفراد والعلاقات فيما بينهم وقد تبني كل من (Slocum, Hellriegel, 2008, p 265) بأن القوة ليست مطلقة بل تتصف بالحركة المتغيرة، تبعا للظروف والأفراد والأوقات، فالقوة هي المسيرة للأعمال وبدونها لا ينجز العمل في المنظمات عن مختلف أنواعها فضلا عن تواجدها بين فردين أو أكثر فقد حدد (Fulmer, 1983, p 121) ثلاثة خصائص القوة التنظيمية تتمثل في:

1. أن تكون محولة لوظيفة الفرد.
2. أن تكون مقبولة من المرؤوسين فالقائد الذي يمتلك سلطة مشروعة بحكم وظيفته يمارس القوة ويمكنه نيل إمتثال طاعة الغير.
3. أن تستخدم القوة رئيسا من أعلى إلى أسفل الهرم التنظيمي، وينظر للقوة على أنها القدرة على جعل الآخرين يقومون بما يرغب فرد آخر القيام به.

4- استراتيجيات القوة التنظيمية:

- استخدام القوة التنظيمية يقوم على سبعة أبعاد إستراتيجية أوجزتها (العطية، 2003، ص244) كما يلي:
1. المنطق: حيث تقوم على استخدام الحقائق والبيانات والمعلومات لعرض الآراء بشكل منطقي أو عقلائي.
 2. الودية: استخدام الإطراء، خلق السمعة، التواضع، التودد قبل التقدم بالطلب.

3. التحالفات: الحصول على دعم وتعزيز الأفراد الآخرين في المنطقة لتأييد الطلب.
4. المساومة: من خلال التفاوض بتبادل المنافع أو الخدمات.
5. التثبيت: استخدام مداخل مباشرة وقوية مثل فرض الطاعة، تكرار التذكير، أمر الأفراد بالعمل بموجب الاوامر.
6. السلطة العليا: الحصول على دعم المستويات العليا في المنظمة لتأييد الاوامر.
7. العقوبات: وذلك باستخدام المكافآت والعقوبات المشتقة من المنظمة، مثل منع الزيادة في الأجور أو منع الترقية.

5-مراحل تطبيق القوة التنظيمية:

تمر القوة التنظيمية بعدة مراحل أثناء تطبيقها على المنظمات والأفراد ومن تلك المراحل:

✓ مرحلة الإقناع العقلي:

يقصد بها الطريقة التي يتم فيها اقناع الموظفين باستخدام أسلوب المنطق والحجة والدفاع من وجهة نظر

القائد

✓.مرحلة المناشدة الالهامية:

اتباع أسلوب المثل العليا والآمال والتطلعات لخلق نوع من الحماس والدافعية وإحداث التغيير.

✓ مرحلة المشاورة:

وفيها يتم استخدام أسلوب اشتراك الموظفين في إتخاذ القرار.

✓ مرحلة التبادل:

وتعني اشراك الموظف بمنفعة مستقبلية أو القيام بتقديم خدمة لموظف آخر.

✓ مرحلة التحالف:

ويقصد بها قيام الموظف بالمبادرة لمساعدة الآخرين.

✓ مرحلة المناشدة الشخصية:

تتم من خلال التأثير بين الموظفين عبر استلهم شعور الولاء والانتماء والصدقة وذلك ليسلك السلوك

المرغوب فيه.

✓ مرحلة اضعاء الشرعية:

وتعني طلب القائد من الموظف انجاز عمل ما بالإضافة إلى إضعاء الشرعية من خلال التأكيد عليه وأن هذا الطلب متماشي مع القوانين السائدة.

✓ مرحلة الضغط:

ومن خلال هذه المرحلة يقوم القائد بالضغط على الموظفين بانجاز الأعمال الموكلة إليهم عن طريق الإلحاح والتذكير.

6-متطلبات تطبيق أبعاد القوة التنظيمية:

إن امتلاك القائد لأبعاد القوة التنظيمية والقدرة على تطبيقها والعمل بها ينعكس بشكل إيجابي على قوة المنظمة ونجاحها وبالتالي تحقيق أهدافها وتتم عن خلال:

✓ قدرة القائد على اشباع حاجات المرؤوسين ورفع روحهم المعنوية بما يحقق هدف إنساني بحد ذاته وانعكاسه على زيادة الإنتاجية وتعزيز الانتماء للمنظمة والعاملين بها، وتعزيز قدراتهم وميولهم الكيفية والكمية معا بالإضافة إلى التحكم في سلوك المرؤوسين بما يضمن تحريك هذا السلوك وتعزيزه أو توجيهه أو تعديله أو تغييره أو حتى الغائه حسب المصلحة المشتركة بين المنظمة والعاملين فيها.

✓ استخدام القائد للصلاحيات الكاملة المتاحة له باتخاذ القرارات الإدارية داخل المدرسة وتوجيه المدرسين للقيام بتنفيذ المهام الموكلة إليهم بكفاءة وجودة عالية وذلك باستخدام القوة الرسمية لموقع القائد في المدرسة كما أوضح ذلك (الياسري، 2007، ص109) بذكره أن القوة الرسمية تنبع من موقع القائد في المنظمة باصداره الأوامر للمرؤوسين لتنفيذ الأعمال الموكلة إليهم، وتتم استجابة الأفراد العاملين للأوامر بسبب اعتقادهم بامتلاك القائد للصلاحيات الكاملة لاصدار الأوامر بالإضافة إلى تقبلهم بأنها جزء من حياة المنظمات.

✓ امتلاك القائد للكاريزما بما فيها من سمات ومؤهلات شخصية جيدة تدفعه للتعامل مع المرؤوسين بشكل إيجابي وبالتالي ينعكس على استجابتهم للقائد ذو القوة المرجعية نتيجة اعجابهم بشخصيته وتقديرهم لخبراته وقد ذكر (الستار، 2013، ص4) القوة الشخصية أو ما سماها بالكاريزمية وأساسها لفت الإنتباه وأسر القلوب وهي تحدد الشخص النموذجي للعديد من المعجبين، ويعتبر الرئيس الكاريزمي من يمتلك تبصر في مشاعر وحاجات المرؤوسين وقادر على خلق رؤية واستراتيجية جيدة للمنظمة.

✓ قوة خبرة القائد تكمن في التأثير على الآخرين من استجابة المرؤوسين بقدرة القائد وخبرته ومهاراته ومعرفته التخصصية في مجال العمل، ويتطلب ذلك أن يرى المرؤوس القائد في مواقف تدل على خبراته ومواهبه وعمله وحسن إدارته في معالجة هذه المواقف وبالتالي ينعكس على استجاباتهم له بتنفيذ التوجيهات والعمل بأمره، ويعتمد هذا النوع من القوة على الخبرة والتجربة التي يكتسبها القائد في حياته وذلك من خلال التخصص أو المهارات والمواقف السابقة التي تعرض لها فبالتالي صقلت خبرته، وتكمن تأثير قوة الخبرة على مدى استفادة القائد من التجارب السابقة التي تسهل عليه التعامل مع المرؤوسين وذلك بالتأثير فيهم وفي سلوكهم نحو تحقيق الاهداف وقد ذكرت (العطية، 2003، ص247) بأنه كلما زادت كميات المعلومات والمعارف المتاحة للأفراد نتيجة لتقدم العلوم التقنية ووسائل الاتصال الحديثة زادت الخبرة وتوسعت لدى القادة فهي تعد من المصادر القوية.

7- أبعاد القوة التنظيمية:

في سياق السلوك التنظيمي للمنظمات لم يتفق الباحثون على مصادر محددة للقوة، حيث يؤكد (الراجحي، 2008، ص21) على وجود الاختلافات الناتجة من تباين وجهات النظر المتعددة في دراسة هذه المصادر، كما تتميز بعض المصادر بطبيعتها الفردية وترتبط المصادر بالمواقف وتتضمن تشكيلة من العوامل الفردية والموقفية، يتعامل كل من (Raven, french، 1959) مع القوة التنظيمية في إطارها التأثيري ويقدمان ستة أبعاد لمصدر قوة الفرد:

*القوة الشرعية (الرسمية) (ligitimat power):

هي القوة التي تستمد من موقع الفرد في المنظمة والتي تعطيه الحق في الطلب من المرؤوسين تنفيذ الأعمال الموكلة إليهم وغالبا ما يكون اتجاه هذا النوع من القوة من الأعلى إلى الأسفل من خلال إصدار الأوامر من قبل المدير وتوجيه المرؤوسين بالعمل بها وعندما يكون أساس القوة رسمي يكون الجهد أقل، كما أوجزها (حريم، 2006، ص153)

*قوة المكافأة: (power reward)

تكمن في قدرة الفرد على التأثير في سلوك الآخرين من خلال توفير المتطلبات التي يرغبون الحصول عليها سواء كانت مالية أو غير مالية، ويشير أيضا (Lunenburg, 2012,p 72) إلى أن المنظمة الناجحة هي التي تبني قوة المكافأة وتقوم بتحديد قيمة النجاح ومكافأته، والإدارة الناجحة هي التي تستخدم قوة الثواب والعقاب في استراتيجياتها.

***قوة الإكراه (التعريف power coercive):**

لخصت (مومني، 2018) قوة الإكراه بأنها قدرة القائد على عقوبة المرؤوسين والتأثير فيهم في حال عدم الامتثال لما يحدده عمله، ويمكن أن يضم العقاب الجانب المادي أو المعنوي أو كلاهما.

***قوة الخبرة (power expert):**

تكمن أساس الخبرة في معرفة وامتلاك المعلومات والخبرات والقدرات وإمكانية التعامل مع حالات عدم التأكد البيئي وحل المشكلات مما يجعل القائد أكثر خبرة ومعرفة ويشير (السالم، 2009، ص109) إلى أن قوة الخبرة يقصد بها الخبرة الفنية والمهارة التي يمتلكها القائد أو المدير ويديهما بمجال عمله.

***قوة المرجعية الإرتباط (power referent):**

اكتساب القائد لقوة المرجعية نتيجة لتمتعه بالكثير من الخصائص والقدرات والسمات الإيجابية الشخصية التي تثير الإعجاب والإهتمام والإحترام كما يشير (جبرنيرج وبارون، 2004، ص525) إلى أن إمتلاك القائد أو المدير لمؤهلات وسمات شخصية تدفع بالآخرين إلى التعامل الإيجابي معه، فكبار المديرين الذين يتمتعون بخصائص مرغوبة قد يجدون فيها مصدر قوة إضافي لصغار المديرين الذين يرغبون بالنمذجة بهم.

***قوة المعلومات (power information):**

تعد المعلومات المرتكز الأساسي لنجاح أي منظمة كانت لذا فإن امتلاك القائد لهذه المعلومات يعطيه القوة والقدرة على التحكم والسيطرة في تدفقها وتفسيرها الممنوح للموظفين لتسهيل انجاز المهام والأعمال وينعكس على قدرته التأثيرية للموظفين، مما يدعم جودة انتاجية العمل، يفسر (Mcshane Glinow, 2005 p.367) قوة المعلومات بأنها السيطرة على تدفق وتفسير المعلومات الممنوحة للآخرين وذلك من خلال قدرة الأفراد على التعامل مع حالات عدم التأكد البيئي للحصول على المعلومات وتطوير شبكة العلاقات الاجتماعية.

الفصل الثاني: التوافق المهني

تمهيد

1- مفهوم التوافق المهني

2- مظاهر التوافق المهني

3- شروط التوافق المهني

4- تقسيمات التوافق المهني

5- العوامل المؤثرة للتوافق المهني

خلاصة

تمهيد

يعتبر التوافق المهني جزءا من التوافق العام للفرد في شتى مجالات حياته ويشمل توافقه مع نفسه مع الآخرين وتوافقه مع البيئة المحيطة به التي تتضمن مجموعة من العوامل الطبيعية والاجتماعية وتشمل البيئة المهنية الإداريين والمشرفين والزملاء وساعات العمل ويأتي هذا الفصل ليشمل: مفهوم التوافق المهني، مظاهر التوافق المهني، شروط التوافق المهني، تقسيمات التوافق المهني النظريات المفسرة للتوافق المهني، العوامل المؤثرة في التوافق المهني.

1- مفهوم التوافق المهني:

يعرفه " عوض " التوافق المهني: هو العملية الدينامية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة المهنية المادية والاجتماعية والمحافظة على هذا التلاؤم. (عوض: 1977، 88)

تعرفه " زكية عبد القادر " التوافق المهني: هو قدرة الفرد على أن يعقد صلات اجتماعية مرضية مع من يشرفون عليه أو يعملون معه كما يتضمن قدرة الفرد على التوازن مع بيئته الاجتماعية في مختلف نواحيها المهنية والاقتصادية.

يعرفه " مرسى " التوافق المهني: بأنه حصول الشخص على عمل يناسب قدراته وإمكانياته ويرضى ميوله وطموحاته، ويشعر بالنجاح والتفوق ويدرك فيه رضا المشرفين والزلاء عنه وعن إنتاجه فإذا فقد هذا العامل مشاعر الرضا والإرضاء في العمل ساء توفقه في العمل ساء توفقه مع نفسه. (سامي فحجان، 2010، 20)

يعرفه " طه " التوافق المهني: بأنه توافق الفرد لمختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل، وتوافقه للتغيرات التي تطرأ على هذه العوامل البيئية وتوافقه لخصائصه الذاتية المتمثلة في قدراته الخاصة وميوله ومزاجه. (بدرية محمد يوسف الرواحية 2016، 2)

تعرفه " سلامة غباري " التوافق المهني هو التكيف السليم مع ظروف العمل والظروف الأسرية ومع المجتمع الخارجي مما يشعر العامل بأنه راضي عن نفسه وعدم الشكوى في حياته مما يساعده على الإنتاج الأفضل كما وكيفاً (مكناسي محمد: 2007، 52)

2- مظاهر التوافق المهني:

إن الحكم على العامل على أنه متوافقاً مهنيًا أو غير متوافق يتطلب منا معرفة مؤشرات التوافق المهني التي يمكننا بواسطتها الحكم على توافق الفرد من عدمه ويمكن حصرها من خلال المظاهر السلوكية العديدة التي يتخذها التوافق المهني فيما يلي:

- القدرة على الحفاظ على العلاقات الاجتماعية مع الآخرين وتنميتها.
- القدرة على التعامل بذكاء مع المشكلات التي يواجهها العامل في مهنته
- القدرة على تقبل الذات والآخرين مع إدراك جوانب القوة والضعف فيهم.
- القدرة على اتخاذ قرارات عملية.

- القدرة على الالتزام بمواعيد العمل والاهتمام والاجتهاد في العمل.
- القيام بالأداء الوظيفي على الشكل الجيد.
- الاستقرار والتوازن والانفعال (مكناسي محمد 2007، 61)

3- شروط التوافق المهني:

توجد مجموعة من الشروط يضمن لذا توافرها لتحقيق التوافق المهني ولعل أهمها:

- شعور العامل الرضا عن مستواه الاقتصادي
- شعوره بأن صاحب العمل يقدره ومهتم به.
- إدراكه أن رؤسائه أو المشرفين عليه يحرصون مصالحه بنفس قدر حرصهم على مصالح العمل.
- حبه لنوع العمل الذي يؤديه
- توفر فرص الاستفادة من أفكاره وأراءه الخاصة بالإنتاج وتحسينه.
- شعوره بالأمن والاستقرار النفسي في العمل. (حامد زهران: 1988، 95)

4- تقسيمات التوافق المهني:

لقد قامت جامعة " مينسوتا Minnesota " بإصدار كتاب عن التوافق المهني قام بإعداده مجموعة من

الأساتذة بها حيث قاموا بتقسيم التوافق المهني إلى:

- الرضا عن العمل.
- الروح المعنوية.
- اتجاهات العمل ودوافعهم
- المحكات السلوكية والصاحية للمهنة.

وتتلخص بحوث هذه العملية فيما يلي:

ويمكن الاستدلال على التوافق المهني من عاملين، الرضا والإرضاء:

1- حيث يتضمن الرضا:

- تقبل العدل بشكل عام.
- تقبل العاملين لطرق التسيير والإدارة.
- رضا العاملين عن الأجر وعن ساعات العمل.
- تقبل العاملين لنوع العمل وأهميته وكفايته.

2- ويتضمن الإرضاء: تلك الطريقة التي يقدر الرؤساء من خلالها العامل والتي يعبر عنها سلبيا بما يلي:

- التغيب عن العمل.
- التأخر عن مواعيد العمل.
- الحوادث التي يقع فيها والتي تقع منها.
- عدم الاستقرار في العمل.

والتي يعبر عنها إيجابيا بتوافق قدراته ومهاراته مع مطالب العمل ومقتضياته وبالتالي يمكن القول بأن التوافق المهني عملية تتم عن طريق تحقيق الأفراد لمجموعة الرغبات بينهما نتائج هذه الدراسة، تتمحور أغلبها في الأمن والبحث عن الاستقرار الوظيفي والعلاقات الاجتماعية وبالإضافة إلى الحالة الاجتماعية والمكانة الراقية نمط الإشراف المناسب للمسؤولية والترقية. (علاي دلال 2016، 97-98)

5-العوامل المؤثرة للتوافق المهني:

هناك العديد من العوامل التي تؤثر في التوافق للعامل فتجعل منه راضيا غير مرضي أو غير راضي أو أنها تدعم في العامل الإحساس بالاثنتين الرضى والإرضاء أو تنزعهما معا، ويمكن حصر هذه العوامل في ثلاث جوانب وهي:

- عوامل شخصية.

- عوامل ترتبط بالعمل.

- عوامل خارجية.

● **العوامل الشخصية:** تعد الخصائص الشخصية والنفسية والعقلية من العوامل المباشرة والتأثير على حالة العامل وسوئه في مجال عمله فالأمراض الجسدية وغيرها يقلل درجة تفاعل العامل الأدوار، كما تزيد من

حالات تأخره في العمل وتغنيه مما يخفض من معدل أدائه وتوافقه كما تعتبر كذلك من الخصائص النفسية ومع زملائه تقاسمه ومعهم الاضطرابات الانفعالية كالقلق والانطواء والعدوان... الخ.

• **العوامل المرتبطة بالعمل:** يعد وجود العوامل المادية والاجتماعية المحيطة بالعامل في مجال عمله بالشكل الذي يضمن استمرار العمل في ظروف مريحة تساعد على أداء العمل وفق النظام المحدد دافعا قويا للاهتمام بالعمل والإخلاص له والتشنت به في حين أن ظروف العمل القاهرة من تعب وملل وسوء العلاقات مع المسؤولين والصراع مع الزملاء وقلة الوسائل والتسلط صرامة التعليمات كل هذا يؤدي بالعامل إلى الشعور بالاستياء نحو عمله ويؤثر على رضاه ثم على توافقه في العمل بشكل عام.

• **العوامل الخارجية:** يرتبط توافقه الفرد بتوافقه مع العديد من الجماعات (الأسرة وجماعة النادي، المقهى، الأصدقاء)، لأنه يتأثر بهم جميعا وينعكس هذا التوافق على مظاهر الحياة المختلفة بخاصة العمل حيث وجد أن الكثير من المشاكل التي تواجه العامل في عمله إنما هي حصيلة مشاكل أخرى خارج نطاق العمل، حيث أكد " جارسون " أن ظروف المنزل في الملائمة كالنزاع العائلي يعد من أعظم العوامل خارج بيئة العمل والمؤدية إلى سوء التوافق المهني.

بالإضافة إلى هذه العوامل يوجد عوامل أخرى للتوافق المهني والرضا عن العمل من بينها: العمر، الجنس، مستوى التعليم التدريب نوع المهنة، ونمط الشخصية، التوافق العام والتكيف خارج نطاق العمل والمكانة الاجتماعية والاقتصادية للعامل وظروفه المادية وكل ما يعكس رضاه عن عمله بما في ذلك مكونات بيئة العمل وعلاقات العامل بزملائه ووجهة نظره في مشرفيه ورؤسائه ومرؤوسيه وأجوره وفي الظروف المحيطة بالعمل ونوعه وعدد ساعاته ومتطلباته. (إسعادي فارس 2007، 49)

خلاصة

وفي الأخير يمكننا القول أن التوافق عملية ديناميكية مستمرة تتطلب توافق بين قدرات الفرد وحاجاته الخاصة وإشباع المتطلبات النفسية والاجتماعية والمادية للبيئة المحيطة به، كما يسعى الفرد إلى مواجهة كل الظروف الصعبة والعوائق لتحقيق رضى مهني متكافئ.

الفصل الثالث: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

تمهيد

1- المنهج المستخدم في الدراسة

2- مجتمع الدراسة

3- عينة البحث

4- أدوات جمع البيانات

5- حدود الدراسة

خلاصة

تمهيد

يعتبر الجانب الميداني للدراسة أهم قسم فيها، فهي المرحلة التي ينتقل فيها الباحث من الدراسة النظرية إلى الدراسة التطبيقية في الميدان بحيث يتم الربط بين الجانبين، وفيها يسعى الباحث إلى التأكد من صحة أو عدم صحة فرضيات الدراسة. ففي الجانب الميداني يقوم الباحث بجمع المعلومات والحقائق حول موضوع الدراسة ثم تفرغ البيانات وتحليلها وتفسيرها وصولاً إلى النتائج.

وقد شمل الشق الميداني مجتمع الدراسة والعينة والمنهج المتبع في الدراسة أدوات جمع البيانات والاساليب الاحصائية المستخدمة

1- المنهج المستخدم في الدراسة:

* المنهج كما عرفه " محمد عبيدات وآخرون (1999)" بأنه عبارة عن أسلوب من أساليب التنظيم الفعالة لمجموعة من الافكار المتنوعة والمهادفة للكشف عن حقيقة تشكل هذه الظاهرة أو تلك. (عبيدات وآخرون، 1999، ص 32)

* حيث عرفه تركي رابع أن منهج البحث العلمي كما يبدو من التسمية لا يقف عند حدود وصف الظاهرة موضوع البحث ولكنه يذهب إلى أبعد من ذلك فيحلل ويفسر ويقارن. (تركي، 1984، ص 130)

* أما عمار بوحوش ومحمود الدييات فيعرفانه بأنه: طريقة من طرق التحليل والتفسير بشكل عملي منظم من أجل الوصول إلى أغراض محددة. (بوحوش والدييات، 1995، ص 129)

وعلى ضوء ما سبق تم الاعتماد في دراستنا هذه على المنهج الوصفي الارتباطي الذي يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة، ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً. كما يقوم على كشف العلاقة الارتباطية بين القوة التنظيمية والتوافق المهني لدى موظفي مديرية التربية بولاية الوادي.

وعليه فإن المنهج الوصفي الارتباطي هو المناسب للدراسة الحالية.

2- مجتمع الدراسة:

يعتبر مجتمع البحث من أهم الخطوات المنهجية في البحوث إذا يتوقف عليها إجراء البحث وتصميمه وكذا الدراسة ويقصد بمجتمع الدراسة مجموعة من الوحدات الاحصائية المعروفة بصورة واضحة والتي يراد منها الحصول على البيانات. (العزاوي، 2008، ص 161)

ويعرفه أيضا جميع العناصر ذات العلاقة بمشكلة الدراسة والتي يسعى الباحث أن يعمم عليها نتائج الدراسة. (خليل وآخرون، 2007، ص 217)

وعليه فمجتمع الدراسة الحالية هو مديرية التربية لولاية الوادي.

3- عينة البحث:

يمكن تمثيل العينة بأنها مجتمع البحث أو جمهور البحث أي جميع مفردات الظاهرة التي يدرسها الباحث أو جميع الافراد أو الاشخاص أو الاشياء الذين يكونون موضوع مشكلة البحث. (الخياط، دت، ص 139).
كما يقصد بها أيضا عدد الظواهر التي لها خواص مشتركة والتي تكون جزء من المجتمع الاحصائي بحيث تكون العينة ممثلة للمجتمع الاصلي تمثيلا صادقا. (الخياط، دت، ص 140).

وعليه تم اختيار عينة عشوائية عددها 40 موظف وموظفة يشغلون مناصب إدارية مختلفة في مديرية التربية.

4- أدوات جمع البيانات:

تحدثت الادوات المنهجية لأية دراسة على ضوء طبيعة البيانات والمعلومات المتوفرة حول الموضوع وكذلك الاتجاه المنهجي الذي انطلقت منه الدراسة، وعليه قام الباحثون بإستعمال الاستبيان كأداة وتقنية ملائمة لجمع البيانات والحقائق من الميدان، حيث يعرف الاستبيان بأنه تلك القائمة من الاسئلة التي يحضرها الباحث بعناية في تعبيرها عن الموضوع المبحوث في إطار الخطة الموضوعية لتتقدم إلى المبحوث من أجل الحصول على إجابات تتضمن المعلومات والبيانات المطلوبة لتوضيح الظاهرة المدروسة وتعريفها من جوانبها المختلفة.

أحمد بن مرسل، مناهج البحث العلمي في علوم الاعلام والاتصال، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005.

وبعد زيارتنا الاولى للمؤسسة قمنا بتوزيع الاستبيان على عتبة الدراسة وقد احتوى هذا الاخير على (60

عبارة) موزعة على النحو التالي:

مقياس القوة التنظيمية: يتكون مقياس القوة التنظيمية من (20 عبارة) وقد تم الاعتماد على سلم ليكرت

الخماسي (موافق جدا/موافق/محايد/معارض/معارض جدا) وتم إعطاء الدرجات التالية لكل سلم:

توزيع الدرجات لسلم ليكرت الخماسي

الدرجة	السلم
5	موافق جدا
4	موافق
3	محايد
2	معارض
1	معارض جدا

مقياس التوافق المهني:

يتكون مقياس التوافق المهني من (40 عبارة)، تتوزع هذه العبارات على أربعة أبعاد:

* أبعاد وعبارات مقياس التوافق المهني

العبارات	الأبعاد
11-10-9-8-7-6-5-4-3-2-1	العلاقات الاجتماعية
22-21-20-19-18-17-16-15-14-13-12	الاغتراب المهني
29-28-27-26-25-24-23	دوران العمل
40-39-38-37-36-35-34-33-32-31-30	التسيب المهني

(إسعادي فارس، 2015-2016)

5- حدود الدراسة:

تجسدت حدود الدراسة الحالية فيما يلي:

الحدود الموضوعية: تناولت هذه الدراسة من الناحية الموضوعية علاقة القوة التنظيمية بأبعاد التوافق المهني

وهي: (العلاقات الاجتماعية-الاغتراب المهني-دوران العمل-التسيب المهني)

الحدود الزمنية: غطت هذه الدراسة الفترة الزمنية لعام 2023

الحدود المكانية: تمثلت في مديرية التربية المتواجدة بحي 08 ماي 1945 - بولاية الوادي.

الحدود البشرية: عينة من موظفي مديرية التربية بحي 8 ماي 1945 - بولاية الوادي.

خلاصة:

من خلال هذا الفصل تم الامام بالخطوات والاجراءات المنهجية المتبعة في دراستنا الميدانية والتي تعتبر الركيزة الاساسية لأي بحث علمي ولقد ذكرنا فيه المنهج المتبع في هذه الدراسة (المنهج الوصفي التحليلي) وعلى الاستبيان كأداة لجمع المعلومات من اجل الاجابة عن تساؤل الدراسة وإثبات صحتها من عدمهم وسيتم في الفصل التالي عرض وتحليل ومناقشة وتفسير النتائج المتحصل عليها.

الفصل الرابع: عرض وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة

تمهيد

1- عرض وتحليل نتائج فرضيات الدراسة:

1-1- عرض وتحليل نتائج الفرضية العامة:

1-2- عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

1-3- عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

1-4- عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

1-5- عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الرابعة:

2- مناقشة وتفسير نتائج فرضيات الدراسة:

2-1- مناقشة وتفسير نتائج الفرضية العامة:

2-2- مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

2-3- مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

2-4- مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

2-5- مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الرابعة:

تمهيد

بعدها تم عرض الإجراءات المنهجية في الفصل السابق نتطرق إلى عرض وتفسير نتائج الدراسة الحالية وذلك بالاعتماد على الدراسات السابقة والجانب النظري للوصول إلى نتائج منطقية.

1- عرض وتحليل نتائج فرضيات الدراسة:

1 - 1. عرض وتحليل نتائج الفرضية العامة:

تنص الفرضية العامة على أنه: توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين القوة التنظيمية والتوافق المهني لدى موظفي مديرية التربية بالوادي.

قمنا بحساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة القوة التنظيمية ودرجة التوافق المهني، تم استعمال نظام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS²⁵) لحساب قيمة r بين الدرجتين، فتحصلنا على النتائج المدونة في الجدول التالي:

الجدول رقم (01): قيمة معامل بيرسون ودلالته الإحصائية للعلاقة بين القوة التنظيمية والتوافق المهني

المتغيرات	عدد أفراد العينة	قيمة معامل الارتباط r	مستوى الدلالة Sig	القرار
القوة التنظيمية	40	0.257	0.110	غير دالة إحصائياً
التوافق المهني				

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج الاستبيان وبرنامج SPSS

من خلال الجدول رقم (01): نجد أن قيمة معامل ارتباط بيرسون بين درجة القوة التنظيمية ودرجة التوافق المهني، تساوي 0.257، ومستوى الدلالة Sig تساوي 0.110، وهي أكبر من مستوى معنوية 0.05، إذا لا توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين درجة القوة التنظيمية ودرجة التوافق المهني بناء على ذلك نرفض الفرضية العامة القائلة بأنه: توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين القوة التنظيمية والتوافق المهني لدى موظفي مديرية التربية بالوادي، ونقبل الفرضية الصفرية القائلة بأنه:

لا توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين القوة التنظيمية والتوافق المهني لدى موظفي مديرية التربية بالوادي.

1 - 2. عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

تنص الفرضية الجزئية الأولى على أنه: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين القوة التنظيمية والعلاقات الاجتماعية لدى موظفي مديرية التربية بالوادي.

قمنا بحساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة القوة التنظيمية ودرجة العلاقات الاجتماعية، تم استعمال نظام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS₂₅) لحساب قيمة r بين الدرجتين، فتحصلنا على النتائج المدونة في الجدول التالي:

الجدول رقم (02): قيمة معامل بيرسون ودلالته الإحصائية للعلاقة بين القوة التنظيمية والعلاقات

الاجتماعية

المتغيرات	عدد أفراد العينة	قيمة معامل الارتباط r	مستوى الدلالة Sig	القرار
القوة التنظيمية	40	0.193	0.232	غير دالة إحصائياً
العلاقات الاجتماعية				

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج الاستبيان وبرنامج SPSS

من خلال الجدول رقم (02): نجد أن قيمة معامل ارتباط بيرسون بين درجة القوة التنظيمية ودرجة العلاقات الاجتماعية، تساوي 0.193، ومستوى الدلالة Sig تساوي 0.232، وهي أكبر من مستوى معنوية 0.05، إذا لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجة القوة التنظيمية ودرجة العلاقات الاجتماعية، بناء على ذلك نرفض الفرضية الجزئية الأولى القائلة بأنه: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين القوة التنظيمية والعلاقات الاجتماعية لدى موظفي مديرية التربية بالوادي، ونقبل الفرضية الصفرية القائلة بأنه: لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين القوة التنظيمية والعلاقات الاجتماعية لدى موظفي مديرية التربية بالوادي.

1 - 3. عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

تنص الفرضية الجزئية الثانية على أنه: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين القوة التنظيمية والاعتراب المهني لدى موظفي مديرية التربية بالوادي.

قمنا بحساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة القوة التنظيمية ودرجة الاعتراب المهني، تم استعمال نظام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS₂₅) لحساب قيمة r بين الدرجتين، فتحصلنا على النتائج المدونة في الجدول التالي:

الجدول رقم (03): قيمة معامل بيرسون ودلالته الإحصائية للعلاقة بين القوة التنظيمية والاعتراب المهني

المتغيرات	عدد أفراد العينة	قيمة معامل الارتباط r	مستوى الدلالة Sig	القرار
القوة التنظيمية	40	0.106	0.516	غير دالة إحصائياً
الاعتراب المهني				

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج الاستبيان وبرنامج SPSS

من خلال الجدول رقم (03): نجد أن قيمة معامل ارتباط بيرسون بين درجة القوة التنظيمية ودرجة الاعتراب المهني، تساوي 0.106، ومستوى الدلالة Sig تساوي 0.516، وهي أكبر من مستوى معنوية 0.05، إذا لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجة القوة التنظيمية ودرجة الاعتراب المهني بناء على ذلك نرفض الفرضية الجزئية الثانية القائلة بأنه: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين القوة التنظيمية والاعتراب المهني لدى موظفي مديرية التربية بالوادي، ونقبل الفرضية الصفرية القائلة بأنه: لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين القوة التنظيمية والاعتراب المهني لدى موظفي مديرية التربية بالوادي.

1 - 4. عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

تنص الفرضية الجزئية الثالثة على أنه: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين القوة التنظيمية ودوران العمل لدى موظفي مديرية التربية بالوادي.

قمنا بحساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة القوة التنظيمية ودرجة دوران العمل، تم استعمال نظام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS₂₅) لحساب قيمة r بين الدرجتين، فتحصلنا على النتائج المدونة في الجدول التالي:

الجدول رقم (04): قيمة معامل بيرسون ودلالته الإحصائية للعلاقة بين القوة التنظيمية ودوران العمل

المتغيرات	عدد أفراد العينة	قيمة معامل الارتباط r	مستوى الدلالة Sig	القرار
القوة التنظيمية	40	0.286	0.074	غير دالة إحصائياً
دوران العمل				

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج الاستبيان وبرنامج SPSS

من خلال الجدول رقم (04): نجد أن قيمة معامل ارتباط بيرسون بين درجة القوة التنظيمية ودرجة دوران العمل، تساوي 0.286، ومستوى الدلالة Sig تساوي 0.074، وهي أكبر من مستوى معنوية 0.05 إذا لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجة القوة التنظيمية ودرجة دوران العمل، بناء على ذلك نرفض الفرضية الجزئية الثالثة القائلة بأنه: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين القوة التنظيمية ودوران العمل لدى موظفي مديرية التربية بالوادي، ونقبل الفرضية الصفرية القائلة بأنه:

لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين القوة التنظيمية ودوران العمل المهني لدى موظفي مديرية التربية بالوادي.

1 - 5. عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الرابعة:

تنص الفرضية الجزئية الرابعة على أنه: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين القوة التنظيمية والتسيب المهني لدى موظفي مديرية التربية بالوادي.

قمنا بحساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة القوة التنظيمية ودرجة التسيب المهني، تم استعمال نظام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS₂₅) لحساب قيمة r بين الدرجتين، فتحصلنا على النتائج المدونة في الجدول التالي:

الجدول رقم (05): قيمة معامل بيرسون ودلالته الإحصائية للعلاقة بين القوة التنظيمية والتسيب المهني

المتغيرات	عدد أفراد العينة	قيمة معامل الارتباط r	مستوى الدلالة Sig	القرار
القوة التنظيمية	40	0.169	0.296	غير دالة إحصائياً
التسيب المهني				

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج الاستبيان وبرنامج SPSS

من خلال الجدول رقم (05): نجد أن قيمة معامل ارتباط بيرسون بين درجة القوة التنظيمية ودرجة التسيب المهني، تساوي 0.169، ومستوى الدلالة Sig تساوي 0.296، وهي أكبر من مستوى معنوية 0.05، إذا لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجة القوة التنظيمية ودرجة التسيب المهني بناء على ذلك نرفض الفرضية الجزئية الرابعة القائلة بأنه: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين القوة التنظيمية والتسيب المهني لدى موظفي مديرية التربية بالوادي، ونقبل الفرضية الصفرية القائلة بأنه: لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين القوة التنظيمية والتسيب المهني لدى موظفي مديرية التربية بالوادي.

2- مناقشة وتفسير نتائج فرضيات الدراسة:

2-1. مناقشة وتفسير نتائج الفرضية العامة:

من خلال نتائج الفرضية العامة والتي أسفرت على أنه لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين القوة التنظيمية والتوافق المهني لدى موظفي مديرية التربية بالوادي، وقد تم التأكد من هذه الفرضية بعدما تم تطبيق معامل الارتباط بيرسون بين متغير القوة التنظيمية وبين متغير التوافق المهني، فكانت النتائج المتحصل عليها كالتالي: قيمة معامل ارتباط بيرسون بين درجة القوة التنظيمية ودرجة التوافق المهني، تساوي 0.257، ومستوي الدلالة Sig تساوي 0.110، وهي أكبر من مستوى معنوية 0.05، إذا لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجة القوة التنظيمية ودرجة التوافق المهني، بناء على ذلك تم رفض الفرضية العامة القائلة بأنه: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين القوة التنظيمية والتوافق المهني لدى موظفي مديرية التربية بالوادي، وقبول الفرضية الصفرية القائلة بأنه: لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين القوة التنظيمية والتوافق المهني لدى موظفي مديرية التربية بالوادي واعتمادا على النتائج السابقة يمكن القول أن الفرضية العامة لم تحققت.

ويمكن تفسير عدم وجود العلاقة بين القوة التنظيمية والتوافق المهني لدى موظفي مديرية التربية بالوادي، من خلال الاطلاع على الجانب النظري والدراسات السابقة، بأن القوة التنظيمية تعرف على أنها القدرة على التوجيه والتأثير على سلوكيات الآخرين، ويعتبر التوافق المهني الهدف الأسمى الذي تسعى إليه كل مؤسسة ويرجع ذلك إلى الدور الذي يلعبه في تحقيق رضا الموظفين وإدراكهم لجودة حياتهم الوظيفية، بالتالي فالتعرف على متطلبات الموظف الشخصية والاجتماعية وحتى النفسية منها يساهم بشكل كبير في الحفاظ على صحة الفرد العامل النفسية والجسدية، من خلال ما سبق ذكر يوضح لنا سبب عدم وجود العلاقة الدالة إحصائيا بين القوة التنظيمية والتوافق المهني لدى موظفي مديرية التربية بالوادي، ويرجع ذلك طبيعة الفرد الذي يرفض السيطرة والتحكم في سلوكياته من خلال فرض أبعاد القوة التنظيمية عليه، ضف إلى ذلك طبيعة عمل موظفي مديرية التربية بالوادي التي تتسم بالجدية والنشاط والتي تفرض على الموظف الانضباط والتحلي بروح المسؤولية من خلال تطبيق أبعاد القوة التنظيمية، وهذا ما يفسر عدم وجود العلاقة بين القوة التنظيمية والتوافق المهني لدى موظفي مديرية التربية بالوادي.

2-2. مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

من خلال نتائج الفرضية الجزئية الأولى والتي أسفرت على أنه لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين القوة التنظيمية والعلاقات الاجتماعية لدى موظفي مديرية التربية بالوادي، وقد تم التأكد من هذه الفرضية بعدما تم تطبيق معامل الارتباط بيرسون بين متغير القوة التنظيمية وبين متغير العلاقات الاجتماعية، فكانت النتائج المتحصل عليها كالتالي: قيمة معامل ارتباط بيرسون بين درجة القوة التنظيمية ودرجة العلاقات الاجتماعية، تساوي 0.193، ومستوي الدلالة Sig تساوي 0.232، وهي أكبر من مستوى معنوية 0.05، إذا لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجة القوة التنظيمية ودرجة العلاقات الاجتماعية، بناء على ذلك تم رفض الفرضية الجزئية الأولى القائلة بأنه: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين القوة التنظيمية والعلاقات الاجتماعية لدى موظفي مديرية التربية بالوادي، وقبول الفرضية الصفرية القائلة بأنه: لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين القوة التنظيمية والعلاقات الاجتماعية لدى موظفي مديرية التربية بالوادي، واعتمادا على النتائج السابقة يمكن القول أن الفرضية الجزئية الأولى لم تحققت.

ويمكن تفسير عدم وجود العلاقة بين القوة التنظيمية والعلاقات الاجتماعية لدى موظفي مديرية التربية بالوادي، قد تختلف المنظمات وتتمايز حسب طبيعتها ودرجة تعقيدها التنظيمي ومستوى تطورها، غير أنها لا تستطيع الاستغناء على الانسان المتمثل في الموظف، فالهيكل التنظيمي أو البناء الاجتماعي والنفسي لا يمكن أن يستمد وجوده الأمبريقي إلا من خلال حلقة الوصل التي يصنعها الأفراد فيما بينهم، وذلك عبر التفاعلات الاجتماعية بين الموظفين والمسؤولين المباشرين لهم داخل البيئة التنظيمية، التي تمتاز بالصراع وكثرة الخلافات وهشاشة الروابط الاجتماعية بينهم، وكل هذه الأمور تدل على عدم وجود العلاقة بين القوة التنظيمية والعلاقات الاجتماعية لدى موظفي مديرية التربية بالوادي، وهذا ما يفسر عدم العلاقة الترابطية بين القوة التنظيمية والعلاقات الاجتماعية لدى موظفي مديرية التربية بالوادي.

2-3. مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

من خلال نتائج الفرضية الجزئية الثانية والتي أسفرت على أنه لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين القوة التنظيمية والاعتراب المهني لدى موظفي مديرية التربية بالوادي، وقد تم التأكد من هذه الفرضية بعدما تم تطبيق معامل الارتباط بيرسون بين متغير القوة التنظيمية وبين متغير الاعتراب المهني فكانت النتائج المتحصل عليها كالتالي: قيمة معامل ارتباط بيرسون بين درجة القوة التنظيمية ودرجة الاعتراب المهني، تساوي 0.106، ومستوى الدلالة Sig تساوي 0.516، وهي أكبر من مستوى معنوية 0.05، إذا لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجة القوة التنظيمية ودرجة الاعتراب المهني بناء على ذلك تم رفض الفرضية الجزئية الثانية القائلة بأنه: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين القوة التنظيمية والاعتراب المهني لدى موظفي مديرية التربية بالوادي، وقبول الفرضية الصفرية القائلة بأنه: لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين القوة التنظيمية والاعتراب المهني لدى موظفي مديرية التربية بالوادي، واعتمادا على النتائج السابقة يمكن القول أن الفرضية الجزئية الثانية لم تتحقق.

ويمكن تفسير عدم وجود العلاقة بين القوة التنظيمية والاعتراب المهني لدى موظفي مديرية التربية بالوادي، يعتبر الاعتراب المهني هو ما يعانيه الموظف من مظاهر الشعور بأبعاد الاعتراب الوظيفي والمتمثلة في انعدام القوة والضعف المعنوي وفقدان المعايير... إلخ، حيث ساهمة الثورة التكنولوجية في ظاهرة الاعتراب بين الموظفين داخل المنظمات وذلك لهيمنة الأجهزة الالكترونية والحواسيب على الموظف، فظهر هذا الخطر وكأنه مهدد للعلاقات التنظيمية ومثير للأمراض والمشاكل النفسية، وكل هذه الأمور تدل على عدم وجود العلاقة بين القوة التنظيمية والاعتراب المهني لدى موظفي مديرية التربية بالوادي، وهذا ما يفسر عدم العلاقة الترابطية بين القوة التنظيمية والاعتراب المهني لدى موظفي مديرية التربية بالوادي.

2-4. مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

من خلال نتائج الفرضية الجزئية الثالثة والتي أسفرت على أنه لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين القوة التنظيمية ودوران العمل لدى موظفي مديرية التربية بالوادي، وقد تم التأكد من هذه الفرضية بعدما تم تطبيق معامل الارتباط بيرسون بين متغير القوة التنظيمية وبين متغير دوران العمل فكانت النتائج المتحصل عليها كالتالي: قيمة معامل ارتباط بيرسون بين درجة القوة التنظيمية ودرجة دوران العمل، تساوي 0.286، ومستوى الدلالة Sig تساوي 0.074، وهي أكبر من مستوى معنوية 0.05 إذا لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجة القوة التنظيمية ودرجة دوران العمل، بناء على ذلك تم رفض الفرضية الجزئية الثالثة القائلة بأنه: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين القوة التنظيمية ودوران العمل لدى موظفي مديرية التربية بالوادي، وقبول الفرضية الصفرية القائلة بأنه: لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين القوة التنظيمية ودوران العمل المهني لدى موظفي مديرية التربية بالوادي واعتمادا على النتائج السابقة يمكن القول أن الفرضية الجزئية الثالثة لم تحققت.

ويمكن تفسير عدم وجود العلاقة بين القوة التنظيمية ودوران العمل لدى موظفي مديرية التربية بالوادي من خلال تعريفنا لدوران العمل تتضح الرؤيا ، يعرف دوران العمل على أنها حركة الموظفين والعاملين في المنظمة خلال فترة زمنية معينة، وتشمل هذه الحركة على الموظفين الخارجين من المنظمة سواء بإرادتهم أو بفصل أو نقل من قبل المنظمة نفسها أو حتى أسياسي قهرية مثل حالات الوفاة أو التقاعد بقوة القانون والموظفين الداخلين إليها أي المعينين حديثا فيها أو المنقولين إليها أو الموظفين القدامى العائدين لها مثل حالات العجز التأميني المؤقت، وهذا يجعل الموظف يشعر بالاغتراب داخل بيئة المنظمة التي تفرض قوانينها ومتطلباتها التي تنعكس على نفسية الموظف سواء بالإيجاب أو السلب، وكل هذه الأمور تدل على عدم وجود العلاقة بين القوة التنظيمية ودوران العمل لدى موظفي مديرية التربية بالوادي، وهذا ما يفسر عدم العلاقة الترابطية بين القوة التنظيمية ودوران العمل لدى موظفي مديرية التربية بالوادي.

2-5. مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الرابعة:

من خلال نتائج الفرضية الجزئية الرابعة والتي أسفرت على أنه لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين القوة التنظيمية والتسيب المهني لدى موظفي مديرية التربية بالوادي، وقد تم التأكد من هذه الفرضية بعدما تم تطبيق معامل الارتباط بيرسون بين متغير القوة التنظيمية وبين متغير التسيب المهني فكانت النتائج المتحصل عليها كالتالي: قيمة معامل ارتباط بيرسون بين درجة القوة التنظيمية ودرجة التسيب المهني، تساوي 0.169، ومستوى الدلالة Sig تساوي 0.296، وهي أكبر من مستوى معنوية 0.05، إذا لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجة القوة التنظيمية ودرجة التسيب المهني بناء على ذلك تم رفض الفرضية الجزئية الرابعة القائلة بأنه: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين القوة التنظيمية والتسيب المهني لدى موظفي مديرية التربية بالوادي، وقبول الفرضية الصفرية القائلة بأنه: لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين القوة التنظيمية والتسيب المهني لدى موظفي مديرية التربية بالوادي، واعتمادا على النتائج السابقة يمكن القول أن الفرضية الجزئية الرابعة لم تحققت.

ويمكن تفسير عدم وجود العلاقة بين القوة التنظيمية والتسيب المهني لدى موظفي مديرية التربية بالوادي، إن التسيب المهني ظاهرة من الظواهر التي برزت في أغلب المنظمات الحكومية، وقد ساهم في تفاقم هذه الظاهرة العديد من الأسباب نذكر منها الأسباب النفسية والاجتماعية وكذا تدني مستويات الأجور ونقص الرقابة والصرامة في تطبيق القوانين، إضافة إلى نقص الوازع الديني والأخلاقي لموظفي المنظمات الحكومية، بالإضافة إلى تفشي ظواهر سلبية أخرى كالرشوة والفساد والاختلاسات، مما تجبر الموظف على التسرب المهني، وهذا راجع إلى تدني مستوى القوة التنظيمية داخل المؤسسة محل الدراسة، وكل هذه الأمور تدل على عدم وجود العلاقة بين القوة التنظيمية والتسيب المهني لدى موظفي مديرية التربية بالوادي، وهذا ما يفسر عدم العلاقة الترابطية بين القوة التنظيمية والتسيب المهني لدى موظفي مديرية التربية بالوادي.

الاقتراحات والتوصيات

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية والتي اظهرت بعدم وجود علاقة بين القوة التنظيمية والتوافق المهني لدى موظفي مديرية التربية لولاية الوادي ولهذا يمكننا وضع جملة من الاقتراحات التالية:

- توفير وتطبيق أساليب تنمي التوافق المهني لدى العمال.

- التوسع في دراسة موضوع علاقة القوة التنظيمية بالتوافق المهني وذلك لعدم وجود دراسة سابقة بنفس

العنوان.

- العمل على تحسين أوضاع وظروف العمل إلى الأفضل.

- الرفع من الاجور وتطبيق رقابة صارمة في القوانين.

- التعرف على متطلبات الموظف الشخصية والنفسية والاجتماعية.

قائمة

المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

أولا/ المراجع العربية:

1. بدوي أحمد زكي (1986)، علاقات العمل والخدمة الاجتماعية العملية، دار الجامعات المصرية الاسكندرية.
2. بدوي أحمد زكي (1993)، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، دار النشر مكتبة لبنان.
3. ترمي رايح (1989)، أصول التربية والتعليم، ب ط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
4. جبرنج، جيرالد وبارون وروبرت (2004)، إدارة السلوك في المنظمات (رفاع محمد رفاعي واسماعيل بسيوني مترجم)، دار المريخ للنشر والتوزيع.
5. الجعلي والشرقي (1985)، تسبب العاملين محاولة لتأطير ودراسة وطرح ظاهرة سلوكية، عمان المنظمة العربية للعلوم الادارية.
6. حامد زهران (1988) الصحة النفسية والعلاج النفسي، دار المعارف، القاهرة، ط4.
7. حريم، حسين (2006)، تصميم المنظمة: الهيكل التنظيمي وإجراءات العمل (ط2)، دار حامد للنشر والتوزيع.
8. الحمد محمد حمد (2004)، الاغتراب الوظيفي المجلة العربية، الرياض المملكة العربية السعودية.
9. رحيم يونس العزاوي (2008)، مفحة في منهج البحث العلمي، دار المجلة، عمان.
10. العطية مادة (2003)، سلوك المنظمة سلوك الفرد والجماعات، دار الشروق للنشر والتوزيع.
11. عمار بحوش، محمد الديبات (1995)، مناهج البحث العلمي وطرق اعداد البحوث، ب ط، ديوان الجامعية الجزائرية.
12. عوض عباس (1977)، الموجز في الصحة النفسية دار المعارف، مصر، ب، ط1.
13. فحجان، سامي خليل (2010). التوافق المهني والمسئولية الاجتماعية وعلاقتها بمرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة. الجامعة الإسلامية - غزة.
14. القريوتي، محمد(2000)، السلوك التنظيمي، دراسة للسلوك الإنساني الفردي والجماعي، دار الشروق للنشر والتوزيع.
15. ماجد محمد الخياط، أساسيات البحوث الكمية والنوعية في العلوم الاقتصادية، الاردن، عمان.

16. محمد خليل عباس وآخرون (2007)، مدخل إلى منهج البحث في التربية وعلم النفس، دار المنيرة، الاردن.

17. محمد صالح الحناوي (1997)، محمد سعيد سلطان السلوك التنظيمي الدار الجامعية الإسكندرية.

18. محمد عبيدات وآخرون (1999)، منهجية البحث العلمي وطرق وقواعد المراحل والتطبيقات، دار وائل للطباعة والنشر، عمان، الاردن.

19. الياسري، أكرم (2007)، تحديد أثر القوة وإدارة المعرفة في فعالية المنظمة، المجلة العراقية في للعلوم الإدارية، جامعة كربلاء.

الرسائل:

1. أبو زيد، خالد ذيب (2010)، أثر القوة التنظيمية على الإبداع الوظيفي للعاملين في البنوك التجارية الأردنية [رسالة ماجستير]، جامعة الشرق الأوسط.

2. إسعادي فارس (2015-2016)، أثر الظروف الفيزيائية على ظهور بعض الاضطرابات التنظيمية والنفسية لدى العاملين في المؤسسات الصناعية، أطروحة دكتوراه مقدمة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم علم النفس وعلوم التربية والارطوفونيا.

3. إسعادي فارس (2007)، مساهمة في دراسة أثر مرض الربو على التوافق المهني، أطروحة مكتملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس تخصص السلوك التنظيمي وتسيير الوارد البشرية، جامعة منتوري، معهد علم النفس، قسنطينة.

4. بدرية محمد، يوسف الرواحية، (2016)، التوافق المهني وعلاقته بالفاعلية الذاتية المدركة لدى عينة من الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية، أطروحة مكتملة لنيل شهادة الماجستير في الإرشاد والتوجيه جامعة نزوى، كلية العلوم والآداب، عمان.

5. الجميلي، خميس (2004)، أثر الثقافة والقوة التنظيمية في السلوك القيادي، دراسة تحليلية في القطاع المصرفي العام [أطروحة دكتوراه] الجامعة المستنصرية.

6. الراجحي، هاني (2008)، التسييس التنظيمي ودوره في الصراعات التنظيمية [أطروحة دكتوراه]، جامعة نايف للعلوم الحربية.

7. علالي دلال (2016)، الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى مدراء الطور الابتدائي، أطروحة مكملة لنيل شهادة الماستر إدارة وتسيير في التربية منشورة، جامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، أم البواقي.
8. مكناسي محمد (2007)، التوافق المهني وعلاقته بضغوط العمل لدى موظفي المؤسسات العقابية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل والتنظيم منشورة، جامعة منتوري قسنطينة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسنطينة.

ثانيا/ المراجع الأجنبية:

1. Lunenburg (2012). Fred C power and leadership An influence process, International Journal of management, business and Administration 15 (1).

الملاحق

الملحق

ملاحق رقم (01): استبيان القوة التنظيمية

جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم علم النفس وعلوم التربية

في إطار إعداد مذكرة لتكملة نيل شهادة الليسانس في علم النفس تنظيم وعمل، نرجو من

سيادتكم أخذ هذا الاستبيان بعين الاعتبار وهذا للإدلاء بآرائكم إتجاه الأسئلة الموجودة فيه وذلك

بوضع علامة (X) أمام الجواب المناسب.

في الأخير تقبلوا منا فائق الاحترام والتقدير.

1- استبيان القوة التنظيمية:

معارض جدا	معارض	محايد	موافق	موافق جدا	العبارات	
					موقع المدير الهرمي يجعلكم تلتزمون بمهامكم	1
					في كل الإجراءات الدقيقة داخل المؤسسة يرجعون إلى المسؤول	2
					يعتمد مديركم بحكم مركزه في إصدار الأوامر وتوجيهكم	3
					موقع المدير الرسمي لا يكلفه جهداً في عملية إقناعكم	4
					يستخدم مديركم موقعه في الهيكل التنظيمي ليراقب أعمالكم	5
					تقوم إدارة مؤسستكم بتكريم وترقية الأفراد الملتزمون بأعمالهم	6
					تقوم مؤسستكم بمكافأة وتكريم ذوي الأداء المتميز	7
					تقدم مؤسستكم امتيازات لزيادة ولائكم	8
					هل أنت راض عن الأجر الذي تتقاضاه	9
					تمنحك إدارتكم مكافأة عن الجهد الإضافي الذي تبذلونه	10
					يقوم المدير بتشجيعكم على العمل وتنمية أدائكم وفقاً لخبرته	11
					لدى رئيسكم قوة خبرة تجعله يؤثر فيكم بالشكل الفعال	12
					مد مديركم على خبراته السابقة في معالجة الأمور المستعصية	13
					يستخدم رئيسكم خبرته في توجيهكم وإرشادكم	14
					لدى مديركم خبرة في تحسين العلاقات بينكم	15
					يمتلك مديركم شخصية تنمي روح الإبداع والولاء لديكم	16
					لمديركم صفات ومعاملة تجعلكم تهابونه في القيام بوظائفكم	17
					قوة التهديد تسهم بشكل كبير في تغيير سلوككم	18
					تستخدم إدارتكم قوانين صارمة تجاهكم تزيد من التزامكم	19
					أسلوب المدير معكم يجعلكم تتجذبون إليه وتحبونه	20

ملاحق رقم (02): استبيان التوافق المهني

الرقم	بنود الاستبيان	موافق جدا	موافق	محايد	معارض	معارض جدا
01	تعتمد على رأي زملائك في حل المشاكل التي تعترضك					
02	جماعة العمل من العوامل المساعدة على تحقيق رغباتك					
03	غالبًا ما توافق زملائك في الأمور المتعلقة بالعمل					
04	تعمل على مساعدة زملائك في أداء عملهم					
05	أداؤك في العمل يكون جيدًا إذا ما تم مع جماعة الزملاء					
06	يتسم أسلوب الترقية في المؤسسة بالموضوعية					
07	لا تشعر بحرج في مناقشة جوانب شخصية من حياتك مع زملائك في العمل					
08	تشارك دائما في اتخاذ القرارات المتعلقة بأسلوب عملك					
09	لا توجد صراعات بينك وبين زملائك في العمل					
10	تجد سهولة في محاورة مسؤوليك					
11	نجاح الشركة في تحقيق أهدافها يعتبر من اهتماماتك الرئيسية					
12	لا تشعر بخيبة لاختيارك هذا العمل					
13	تشعر بإنسجام كبير مع جمع النشاطات التي تقوم بها المؤسسة					
14	معرفتك للعمل وإتقانه تزداد بشكل تلقائي أثناء ممارستك العمل					
15	تحس براحة نفسية أثناء أدائك العمل					
16	نسبة الإجازات المرضية منخفضة بالنسبة لحالاتك في العمل					
17	عادة ما تجد عملك ممتع حيث لا تشعر بالملل أثناء ممارسته					
18	لم تحس يوما بأنك تكره عملك					
19	في أغلب الأحيان تستطيع أن تقدر مقدار العمل الذي تود أن تقوم به					
20	لا تشعر أن عملك الذي تقوم به مفروض عليك					
21	تدرك دائما أهمية العمل الذي تقوم به					
22	تعرف ما هي الأعمال التي لا علاقة لها بالعمل الذي تقوم به					
23	لا تنصب معظم اهتماماتك خارج العمل					
24	المال ليس هو السبب الرئيسي الذي يجعلك تشغل هذا العمل					
25	تستطيع الاعتماد على هذا العمل طيلة حياتك					
26	سترفض أي عمل يعرض عليك وبنفس المواصفات في شركة أخرى					

					27	تنوق دائما للالتحاق بمنصب عملك
					28	منصب عملك يحسن ظروفك الاجتماعية والاقتصادية
					29	منصب عملك يتناسب وطبيعة تكوينك
					30	تمارس هذا العمل لأنه ليس العمل الوحيد المتوفر لك
					31	إذا ما واجهتك مشاكل لن تغادر منصب عملك الى مؤسسة أخرى
					32	تسعى دائما الى الاهتمام بمنصبك والمحافظة عليه
					33	لا تترك العمل قبل الوقت المحدد للخروج
					34	تشعر بالملل أثناء وجود عطب يمنعك عن العمل
					35	تسعى دائما الى أن تصل في الوقت المحدد للعمل
					36	لا تقوم باستغلال الوقت الرسمي للعمل في أعمال غير رسمية (قراءة الصحف، استقبال الزوار، ... الخ)
					37	تسعى دائما لأن تعمل بجد وإخلاص
					38	لا تقوم غالبا بمعارضة لوائح وإرشادات الشركة
					39	لا تترك مكان عملك دون وجود مبرر لذلك
					40	لا تنهرب من أداء مسؤولياتك في منصب عملك

ملاحق رقم (03): بعض مخرجات برنامج spss

Corrélations

		القوة التنظيمية	التوافق المهني
القوة التنظيمية	Corrélation de Pearson	1	,257
	Sig. (bilatérale)		,110
	N	40	40
التوافق المهني	Corrélation de Pearson	,257	1
	Sig. (bilatérale)	,110	
	N	40	40

Corrélations

		القوة التنظيمية	العلاقات الاجتماعية
القوة التنظيمية	Corrélation de Pearson	1	,193
	Sig. (bilatérale)		,232
	N	40	40
العلاقات الاجتماعية	Corrélation de Pearson	,193	1
	Sig. (bilatérale)	,232	
	N	40	40

Corrélations

		القوة التنظيمية	الاغتراب المهني
القوة التنظيمية	Corrélation de Pearson	1	,106
	Sig. (bilatérale)		,516
	N	40	40
الاغتراب المهني	Corrélation de Pearson	,106	1
	Sig. (bilatérale)	,516	
	N	40	40

Corrélations

		القوة التنظيمية	دوران العمل
القوة التنظيمية	Corrélation de Pearson	1	,286
	Sig. (bilatérale)		,074
	N	40	40
دوران العمل	Corrélation de Pearson	,286	1
	Sig. (bilatérale)	,074	
	N	40	40

Corrélations

		القوة التنظيمية	التسيب المهني
القوة التنظيمية	Corrélation de Pearson	1	,169
	Sig. (bilatérale)		,296
	N	40	40
التسيب المهني	Corrélation de Pearson	,169	1
	Sig. (bilatérale)	,296	
	N	40	40