

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم

كلية العلوم الاجتماعية

شعبة علم النفس



أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه الطور الثالث في علم النفس

تخصص: علم النفس العمل والصحة العقلية

الموسومة بـ:

المناخ التنظيمي وعلاقته بالصحة النفسية لدى أستاذ التعليم الابتدائي :
(دراسة ميدانية لدى أساتذة التعليم الإبتدائي بولاية مستغانم)

- من إعداد الطالبة: بلقندوز زينب - تحت إشراف وتأطير: أ.د. طاجين علي

- لجنة المناقشة مكونة من السادة:

رئيسا	جامعة مستغانم	أستاذ التعليم العالي	أ.د. قيدوم أحمد
مشرفا ومقررا	جامعة مستغانم	أستاذ التعليم العالي	أ.د. طاجين علي
مناقشا	جامعة مستغانم	أستاذ التعليم العالي	أ.د. هني الحاج أحمد
مناقشا	جامعة مستغانم	أستاذ محاضر أ	د. بلهوارى الحاج
مناقشة	جامعة غليزان	أستاذة محاضرة أ	د. بن خليفة فاطمة
مناقشا	جامعة غليزان	أستاذ محاضر أ	د. بوزيان يعقوب

السنة الجامعية: 2020/2019

مأثورات:

أخي لن تنالَ العلمَ إلا بـسـتةٍ *** سأُـنـبـيـكُ عن تفصيلها ببيان

ذكاءٍ وحرصٍ وإجتهدٍ وبلغةٍ *** وصحبةٍ أستاذٍ وطولٍ زمانٍ

من أقوال الإمام الشافعي

إهداء:

أهدي هذا العمل إلى:

-والداي أُمي وأبي حفظهما الله ورعاهما ورزقني طاعتهما

وإسعادهما دنيا وآخرة إن شاء الله.

-إخوتي وأخواتي كل باسمه.

-عائتي الكبيرة فردا فردا .

-أساتذتي جميعا الذين أشرفوا على تكويني الدكتورالي بجامعة

مستغانم وخارجها.

-إلى كل الدكاترة الذين إستشركهم وسعدت بإضافاتهم

العلمية القيمة.

إلى كل طالب علم مخلص وفي لمبادئه وأخلاقه العلمية.

إليكم جميعا أهدي ثمرة مجهودي

كلمة شكر وتقدير:

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، أشكره سبحانه على
فضله ومنّه وتوفيقه لي في إتمام هذه الأطروحة. وأتقدم بالشكر الجزيل
والثناء الجميل والتقدير الجليل لسعادة الأستاذ الدكتور طاجين علي
الذي كان لي نعم المشرف المؤطر واعترافا لروحه العلمية العالية
وتوجيهاته الدقيقة المصوّبة والتي تنمُّ عن كفاءة علمية عالية كانت دافعا
لي لإخراج هذا العمل الأكاديمي في صورته الحالية إلى النور.
إعتراف أيضا بمجهودات وتوجيهات كل الأساتذة الكرام الذين لم
يخلوا عليّ بالنصح والإرشاد من داخل الجزائر وخارجها.
الشكر موصول أيضا إلى كل الأساتذة بالمدارس الابتدائية لولاية
مستغانم الذين تعاملت معهم وإلى كل زملائي وزميلاتي في شعبة علم
النفس جامعة مستغانم.

- الملخص:

تأتي الدراسة الحالية لتبيّن علاقة المناخ التنظيمي بالصحة النفسية لدى أساتذة التعليم الابتدائي من خلال إختبار مدى مطابقة النموذج البنائي المقترح، حيث تمّ إعداد مقياسين في المناخ التنظيمي والصحة النفسية بالإعتماد على الدراسات السابقة، النماذج المنظّرة في موضوع الدراسة، ونتائج المقابلات النصف موجهة. أجريت الدراسة الأساسية على عينة عشوائية طبقية مكوّنة من (500) أستاذ. تمّت المعالجة الإحصائية لبيانات الدراسة باستخدام تقنية النمذجة بالمعادلة البنائية (SEM). توصلت الدراسة إلى مطابقة النموذج البنائي المقترح وتحققت النتائج التالية:

1. توجد علاقة أثر مباشر للمناخ التنظيمي على الصحة النفسية لدى أساتذة التعليم الابتدائي.

2. توجد علاقة أثر مباشر ذات دلالة إحصائية لأبعاد المناخ التنظيمي على بعد الراحة النفسية عند مستوى المعنوية (0.05) لدى أساتذة التعليم الابتدائي.

3. توجد علاقة أثر مباشر ذات دلالة إحصائية لأبعاد المناخ التنظيمي على بعد الراحة الجسدية عند مستوى المعنوية (0.05) لدى أساتذة التعليم الابتدائي.

4. توجد علاقة أثر مباشر ذات دلالة إحصائية لأبعاد المناخ التنظيمي على بعد الراحة الإجتماعية عند مستوى المعنوية (0.05) لدى أساتذة التعليم الابتدائي.

الكلمات المفتاحية: أستاذ التعليم الابتدائي، المناخ التنظيمي، الصحة النفسية، البنية المفاهيمية، النموذج البنائي.

Abstract :

The current study shows the relationship between organizational climate and mental health of primary education teachers by testing the compatibility of the proposed structural model, where two measures of organizational climate and mental health were prepared based on previous studies, study perspective models and results of semi-structured interviews. The baseline study was conducted on a stratified random sample

of 500 teachers, the study data were statistically processed using a structural equation modeling (SEM) technique, and the study found the proposed structural model to be compatible, the following results were obtained :

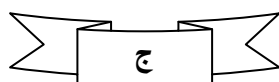
1. There is a direct impact of organizational climate on the psychological health of primary school teachers.
2. There is a direct and statistically significant impact relationship with dimensions of organizational climate beyond mental well-being at the significance level (0.05) among primary school teachers.
3. There is a direct and statistically significant impact relationship with dimensions of organizational climate beyond physical well-being at the significance level (0.05) among primary school teachers.
4. There is a direct and statistically significant impact relationship with dimensions of organizational climate beyond the social well-being dimension at the significance level (0.05) among primary school teachers.

Keywords : Primary school teachers, Organizational Climate, Mental Health, Conceptual Structure, Structural Model.

Résumé :

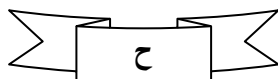
L'étude actuelle montre la relation entre le climat organisationnel et la santé mentale des professeurs de l'enseignement primaire en testant la compatibilité du modèle structurel proposé, où deux mesures du climat organisationnel et de la santé mentale ont été préparées sur la base d'études précédentes, des modèles de perspective d'étude et des résultats des entretiens semi-orienté. L'étude de base a été menée sur un échantillon aléatoire stratifié de 500 professeurs, les données de l'étude ont été traitées statistiquement en utilisant une technique de modélisation en équation structurel (SEM), et l'étude a constaté que le modèle structurel proposé est compatible, les résultats suivants ont été obtenus :

1. Il y a un impact direct du climat organisationnel sur la santé psychologique des professeurs de l'enseignement primaire.
2. Il existe une relation d'impact directe et statistiquement significative avec les dimensions du climat organisationnel au-delà du bien-être mental au niveau du signification (0,05) chez les professeurs de l'enseignement primaire.



3. Il existe une relation d'impact directe et statistiquement significative avec les dimensions du climat organisationnel au-delà du bien-être physique au niveau du signification (0,05) chez les professeurs de l'enseignement primaire.
4. Il existe une relation d'impact directe et statistiquement significative avec les dimensions du climat organisationnel au-delà de la dimension du bien-être social au niveau du signification (0,05) chez les professeurs de l'enseignement primaire.

Mots-clés : Les professeurs du primaire, Climat Organisationnel, Santé mentale, Structure Conceptuelle, Modèle Structurel.



- قائمة المحتويات:

الصفحة	الموضوع
أ	- مآثرات
ب	- إهداء
ت	- كلمة شكر وتقدير
ث- ح	- ملخص الدراسة
خ- ش	- قائمة المحتويات
ص- ط	- قائمة الجداول
ظ	- قائمة الأشكال
ع	- قائمة الملاحق
02-01	- مقدمة
الفصل الأول: الإطار التمهيدي للدراسة	
06	- تمهيد
09-06	1.1 إشكالية الدراسة
09	2.1 دوافع الدراسة
10	3.1 أهمية الدراسة
10	1.3.1 الأهمية العلمية
10	2.3.1 الأهمية العملية
10	4.1 أهداف الدراسة
11-10	5.1 حدود الدراسة

10	1.5.1 الحدود الموضوعية
10	2.5.1 الحدود البشرية
11	3.5.1 الحدود المكانية
11	4.5.1 الحدود الزمانية
13-11	6.1 المفاهيم الإجرائية لمصطلحات الدراسة
12-11	1.6.1 المفهوم الإجرائي للمناخ التنظيمي
13-12	2.6.1 المفهوم الإجرائي للصحة النفسية
26-13	7.1 نموذج وفرضيات الدراسة
23-13	1.7.1 نموذج الدراسة
21-13	1.1.7.1 مرحلة بناء وتحديد النموذج
16-13	1.1.1.7.1 دراسات المناخ التنظيمي
15-13	1.1.1.1.7.1 الدراسات العربية
16-15	2.1.1.1.7.1 الدراسات الأجنبية
17-16	2.1.1.7.1 دراسات الصحة النفسية
17-16	1.2.1.1.7.1 الدراسات العربية
17	2.2.1.1.7.1 الدراسات الأجنبية
21-17	3.2.1.1.7.1 الدراسات التي تناولت علاقة متغيرات تنظيمية بالصحة النفسية
23-21	2.1.7.1 مرحلة تعيين النموذج
26-23	2.7.1 فرضيات الدراسة
26	- خلاصة الفصل
الإطار النظري للدراسة	

الفصل الثاني: الإطار النظري للمناخ التنظيمي	
30	- تمهيد
31-30	1.2 مفهوم المناخ التنظيمي
33-32	2.2 عناصر المناخ التنظيمي
35-34	3.2 أنماط المناخ التنظيمي
46-36	4.2 نماذج وأبعاد المناخ التنظيمي
47-46	5.2 مناهج قياس المناخ التنظيمي
48	- خلاصة الفصل
الفصل الثالث: الإطار النظري للصحة النفسية	
51	- تمهيد
53-51	1.3 مفهوم الصحة النفسية
54-53	2.3 معايير الصحة النفسية
59-54	3.3 نماذج الصحة النفسية
63-59	4.3 نظريات الصحة النفسية
64-63	5.3 مناهج البحث في الصحة النفسية
66-64	6.3 تعزيز الصحة النفسية
67	- خلاصة الفصل
الإطار التطبيقي للدراسة	
الفصل الرابع: منهجية و إجراءات الدراسة	
73	- تمهيد
73	1.4 نبذة عن التعليم الإبتدائي بولاية مستغانم

77-73	2.4 منهجية الدراسة
74-73	1.2.4 منهج الدراسة
77-74	2.2.4 مجتمع وعينة الدراسة
74	1.2.2.4 مجتمع الدراسة
77-74	2.2.2.4 عينة الدراسة الأولية
74	1.2.2.2.4 مكان وزمان إجراء الدراسة الأولية
77-75	2.2.2.2.4 تعداد عينة الدراسة الأولية
77-75	3.2.2.2.4 خصائص عينة الدراسة الأولية
99-77	3.4 أدوات الدراسة وخصائصها السيكمترية
80-77	1.3.4 وصف أدوات الدراسة
79-78	1.1.3.4 إستبيان المناخ التنظيمي
80-79	2.1.3.4 إستبيان الصحة النفسية
99-80	2.3.4 الخصائص السيكمترية لأدوات الدراسة
95-80	1.2.3.4 الصدق
82-80	1.1.2.3.4 الصدق الظاهري (صدق المحكمين)
92-82	2.1.2.3.4 الصدق العاملي لمقاييس الدراسة
87-82	1.2.1.2.3.4 التحليل العاملي الإستكشافي لمقياس المناخ التنظيمي
92-87	2.2.1.2.3.4 التحليل العاملي الإستكشافي لمقياس الصحة النفسية
95-92	3.1.2.3.4 أدلة صدق البناء لمقاييس الدراسة
93-92	1.3.1.3.3.4 الصدق التقاربي
95-93	2.3.1.3.3.4 الصدق التمايزي

99-95	2.2.3.4 الثبات
96-95	1.2.2.3.4 حساب الثبات بطريقة ألفا كرونباخ الطباقية لمقياس المناخ التنظيمي
97-96	2.2.2.3.4 حساب الثبات المركب لمقياس المناخ التنظيمي
98-97	3.2.2.3.4 حساب الثبات بطريقة ألفا كرونباخ الطباقية لمقياس الصحة النفسية
99-98	4.2.2.3.4 حساب الثبات المركب لمقياس الصحة النفسية
102-99	4.4 الدراسة الأساسية
99	1.4.4 مكان وزمان إجراء الدراسة الأساسية
100-99	2.4.4 مواصفات عينة الدراسة الأساسية
102-100	3.4.4 خصائص عينة الدراسة الأساسية
101-100	1.3.4.4 توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس
102-101	2.3.4.4 توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الأقدمية المهنية
103-102	5.4 الإجراءات والأساليب الإحصائية
134-103	6.4 وصف متغيرات الدراسة
118-103	1.6.4 الجداول التكرارية لأبعاد مقياس المناخ التنظيمي
107-104	1.1.6.4 الجدول التكراري لبعده الهيكل التنظيمي
110-107	2.1.6.4 الجدول التكراري لبعده النمط الإداري
113-110	3.1.6.4 الجدول التكراري لبعده الإتصالات
116-113	4.1.6.4 الجدول التكراري لبعده الحوافز
118-116	5.1.6.4 الجدول التكراري لبعده التنسيق
131-118	2.6.4 الجداول التكرارية لأبعاد مقياس الصحة النفسية
123-118	1.2.6.4 الجدول التكراري لبعده الراحة النفسية

125-123	2.2.6.4 الجدول التكراري لبعء الراحة الجسدية
131-126	3.2.6.4 الجدول التكراري لبعء الراحة الإجماعية
134-131	3.6.4 جداول تقييم للمقياسين
132-131	1.3.6.4 جدول التقييم حسب أبعاد مقياس المناخ التنظيمي
132	2.3.6.4 جدول التقييم حسب الدرجة الكلية لمقياس المناخ التنظيمي
133-132	3.3.6.4 جدول التقييم حسب أبعاد مقياس الصحة النفسية
134-133	4.3.6.4 جدول التقييم حسب الدرجة الكلية لمقياس الصحة النفسية
134	- خلاصة الفصل
الفصل الخامس: عرض ومناقشة نتائج الدراسة	
138	- تمهيد
159-138	1.5 عرض نتائج الدراسة
148-138	1.1.5 عرض نتائج نموذج الدراسة
159-148	2.1.5 إختبار فرضيات نموذج الدراسة
150-148	1.2.1.5 عرض نتائج الفرضية الرئيسية الأولى
152-150	2.2.1.5 عرض نتائج الفرضية الرئيسية الثانية
155-152	3.2.1.5 عرض نتائج الفرضية الرئيسية الثالثة
159-156	4.2.1.5 عرض نتائج الفرضية الرئيسية الرابعة
172-159	2.5 مناقشة نتائج الدراسة
160-159	1.2.5 مناقشة نتائج الفرضية الرئيسية الأولى
164-160	2.2.5 مناقشة نتائج الفرضية الرئيسية الثانية
161	1.2.2.5 مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الأولى

162-161	2.2.2.5 مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثانية
162	3.2.2.5 مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثالثة
163	4.2.2.5 مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الرابعة
164-163	5.2.2.5 مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الخامسة
168-164	3.2.5 مناقشة نتائج الفرضية الرئيسية الثالثة
165	1.3.2.5 مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الأولى
166-165	2.3.2.5 مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثانية
166	3.3.2.5 مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثالثة
167	4.3.2.5 مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الرابعة
168-167	5.3.2.5 مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الخامسة
172-168	4.2.5 مناقشة نتائج الفرضية الرئيسية الرابعة
169-168	1.4.2.5 مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الأولى
170-169	2.4.2.5 مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثانية
170	3.4.2.5 مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثالثة
171	4.4.2.5 مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الرابعة
172-171	5.4.2.5 مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الخامسة
172	- خلاصة الفصل
178-174	- خاتمة الدراسة
180-179	- التوصيات والإقتراحات
194-182	- المراجع
	- الملاحق

- قائمة الجداول:

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
44-43	الأبعاد المشتركة بين مختلف النماذج المنظرة في المناخ التنظيمي.	01
60	المراحل النمائية للنمو حسب إريك إريكسون.	02
75	توزيع أفراد العينة الأولية حسب متغير الجنس.	03
76	توزيع أفراد العينة الأولية حسب متغير الأقدمية المهنية.	04
79	أوزان الاستجابات على أبعاد المناخ التنظيمي.	05
80	أوزان الإستجابات على أبعاد الصحة النفسية.	06
81	قائمة المحكمين.	07
82	أرقام الفقرات المعدلة.	08
83	نتائج الإختبار كايزر ماير أولكين وإختبار بارتليت لمقياس المناخ التنظيمي.	09
84	التباين الكلي المفسر للمتغيرات المستقلة.	10
86	مصفوفة العوامل بعد التدوير لمقياس المناخ التنظيمي.	11
88	نتائج إختبار كايزر ماير أولكين وإختبار بارتليت لمقياس الصحة النفسية.	12
89	التباين الكلي المفسر للمتغيرات التابعة.	13
91	مصفوفة العوامل بعد التدوير لمقياس الصحة النفسية.	14
93	أدلة الصدق التقاربي لأبعاد المناخ التنظيمي.	15
93	أدلة الصدق التقاربي لأبعاد الصحة النفسية.	16
94	مؤشرات الصدق البنائي لمقياس المناخ التنظيمي.	17
94	مؤشرات الصدق البنائي لمقياس الصحة النفسية.	18
95	ثبات مقياس المناخ التنظيمي.	19

96	معاملات الثبات المركب لأبعاد المناخ التنظيمي .	20
97	ثبات مقياس الصحة النفسية.	21
98	معاملات الثبات المركب لأبعاد الصحة النفسية.	22
100	إجراءات توزيع عينة الدراسة وحركة الإختيار الكلية.	23
100	توزيع أفراد العينة الأساسية حسب متغير الجنس.	24
101	توزيع أفراد العينة الأساسية حسب متغير الأقدمية المهنية.	25
104	طريقة تحديد الإتجاه العام.	26
104	طريقة تحديد الأهمية النسبية للفقرة.	27
104	الإتجاه العام والأهمية النسبية لبعده الهيكل التنظيمي.	28
107	الإتجاه العام والأهمية النسبية للنمط الإداري.	29
110	الإتجاه العام والأهمية النسبية لبعده الإتصالات.	30
113	الإتجاه العام والأهمية النسبية لبعده الحوافز.	31
116	الإتجاه العام والأهمية النسبية لبعده التنسيق.	32
119	الإتجاه العام والأهمية النسبية لبعده الراحة النفسية.	33
123	الإتجاه العام والأهمية النسبية لبعده الراحة الجسدية.	34
126	الإتجاه العام والأهمية النسبية لبعده الراحة الإجتماعية.	35
131	تقييم أبعاد مقياس المناخ التنظيمي.	36
132	مستوى المناخ التنظيمي من وجهة نظر الأساتذة.	37
133	التقييم على أبعاد مقياس الصحة النفسية.	38
133	مستوى الصحة النفسية من وجهة نظر الأساتذة.	39

141-140	مؤشرات جودة المطابقة للنموذج العاملي للمناخ التنظيمي.	40
144	مؤشرات جودة المطابقة للنموذج العاملي للصحة النفسية.	41
145-144	قيم التفلطح والإلتواء للمتغيرات المقاسة بالنموذج المتكامل.	42
147	مؤشرات جودة المطابقة للنموذج المتكامل.	43
149	تقدير معامل المسار بين المناخ التنظيمي والصحة النفسية.	44
151	نتائج إختبار الفرضية الرئيسية الثانية.	45
154	نتائج إختبار الفرضية الرئيسية الثالثة.	46
157	نتائج إختبار الفرضية الرئيسية الرابعة.	47

قائمة الأشكال:

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
22	النموذج النظري المقترح للدراسة.	01
53	تفاعل العوامل (البيولوجي، النفسي، الاجتماعي) ودورها في للصحة النفسية.	02
58	نموذج (Nelson & Simmons,2003)	03
66	النموذج المفاهيمي لتعزيز الصحة النفسية والوقاية من الإضطرابات النفسية.	04
76	العينة الأولية على ضوء متغير الجنس.	05
77	العينة الأولية على ضوء متغير الأقدمية المهنية.	06
85	إختبار منحنى المنحدر للبنية العاملية لمفهوم المناخ التنظيمي (Scree plot test).	07
90	إختبار منحنى المنحدر للبنية العاملية لمفهوم الصحة النفسية (Scree plot test).	08
101	توزيع عينة الدراسة الأساسية على ضوء متغير الجنس.	09
102	توزيع عينة الدراسة الأساسية على ضوء متغير الأقدمية المهنية.	10
139	النموذج العاملي الخماسي للمناخ التنظيمي.	11
142	النموذج العاملي الثلاثي للصحة النفسية.	12
146	النموذج المتكامل للدراسة.	13
149	النموذج البنائي المتكامل للدراسة.	14
150	رسم تخطيطي لمخطط إختبار الفرضية الرئيسية الثانية.	15
153	رسم تخطيطي لمخطط إختبار الفرضية الرئيسية الثالثة.	16
156	رسم تخطيطي لمخطط إختبار الفرضية الرئيسية الرابعة.	17

- قائمة الملاحق:

رقم الملحق	عنوان الملحق
.1	خطابات الإذن
.2	القوائم الاسمية لمدارس التعليم الابتدائي بولاية مستغانم.
.3	دليل المقابلات النصف موجهة مع الأساتذة.
.4	الصيغة الأولية لمقياس المناخ التنظيمي(33 فقرة) قبل التعديل.
.5	الصيغة الأولية لمقياس الصحة النفسية(35 فقرة) قبل التعديل.
.6	الصيغة النهائية لمقياس المناخ التنظيمي(25 فقرة) بعد التعديل.
.7	الصيغة النهائية لمقياس الصحة النفسية (19 فقرة) بعد التعديل.
.8	مخرجات برنامج Raosoft المستخدم لتحديد حجم العينة.
.9	مخرجات برنامج SpssAmos20 .

– مقدمة:

تعتبر الصّحة النفسيّة مطلباً ضرورياً للمنظّمات التي تتطلع للإرتقاء بجودتها التنظيميّة والحفاظ على مواردها البشريّة دون أيّ أعباء صحيّة تثقل كاهلها، حيث إن التغيّرات المعاصرة للسياسات الصحيّة الدوليّة تستدعي منّا كممارسين للصّحة النفسيّة أن ننتهج المنهج الوقائيّ من أجل الحدّ من الهدر الصحيّ للموارد البشريّة بالمنظّمات. المدارس الجزائريّة كإحدى هاته المنظّمات لا بدّ لها من توفّر الطّروف النفسيّة والاجتماعيّة المناسبة ممّا يخلق مناخاً منفتحاً يضمن قيام الأساتذة بمهامهم التعليمية مع تمتعهم بالسّلامة النفسيّة.

تشكّل الثّروة البشريّة بقطاع التعليم الابتدائيّ بالجزائر ما نسبته (43.1%) من نسبة إجماليّ عدد الأساتذة بمختلف الأطوار التعليميّة الثلاثة البالغ عددهم ستمئة وثلاثة وسبعين ألف وخمسمئة وتسعة وخمسين أستاذة(ة) حسب آخر إحصائيّة لوزارة التّربية الوطنيّة للموسم الدراسيّ المنصرم (2018/2019)، ويشكّل قطاع التعليم الابتدائيّ المقطورة الأساسيّة في قطاع التّربية والتّعليم بالجزائر إذ يمثّل القاعدة الأولى لشحذ القدرات الفكريّة والمعارف العلميّة لدى تلاميذ اليوم الذين هم موردٌ هامٌ لمستقبل الوطن، بذلك فالأستاذ هو الحلقة الأولى في السّلامة النفسيّة لجيل بأكماله التي هي ذات أهميّة لقطاع بمجمله.

كباحثين في الصّحة النفسيّة فإننا نهتمّ بالبحث في سبل وقاية الصّحة النفسيّة وخفض المعاناة النفسيّة لدى الأساتذة و الحد من الهدر الصحيّ للثروة البشريّة بقطاع التعليم الابتدائيّ، من خلال الإهتمام بتطوير بيئات صحيّة للعمل. من أجل ذلك قامت الباحثة بإقتراح نموذج الدراسة(النموذج البنائي)، الذي يصف علاقة المناخ التنظيمي بالصّحة النفسيّة لدى أستاذ التعليم الابتدائي في نموذج متكامل، ويحدد الأثر المباشر للمناخ التنظيمي(المتغيّر المستقل) على الصّحة النفسيّة(المتغيّر التابع)، كما قامت الباحثة بتحديد حجم التأثير المباشر لكلّ بعدٍ من أبعاد المناخ التّظيمي كمتغيّر مستقلّ على كلّ بعدٍ من أبعاد الصّحة النفسيّة كمتغيّرٍ تابع، وذلك من أجل تحديد إسهامات كلّ عاملٍ من عوامل المناخ التنظيمي على العوامل المكوّنة للصّحة النفسيّة لدى أستاذ التعليم الابتدائي، وذلك من أجل تشخيص العوامل المعزّزة للصّحة النفسيّة لدى الأستاذ.

تمتّ هاته الدّراسة بالإعتماد على مقياسين من إعداد الباحثة أحدهما يحدّد البنية المفاهيمية العامليّة للمناخ التنظيمي من وجهة نظر أساتذة التّعليم الابتدائي ويقيس مستوياته بالمدارس محلّ الدّراسة بولاية مستغانم،

والثاني يحدد البنية المفاهيمية العامليّة للصحة النفسية من وجهة نظر الأساتذة بالمدارس محلّ الدّراسة بولاية مستغانم و يقيس مستوياتها.

انظمت الدّراسة الحاليّة في عددٍ من الفصول التي استعرضت الباحثة في كل فصل منها جانباً من جوانب هاته الدراسة في إطار تكاملي بين الشّقين النظري والتطبيقي، وبدأت الدراسة بعرض مقدّمة الدراسة ثمّ أتبعها الباحثة بعرض فصول الدراسة، حيث جاءت فصول الدّراسة كالتالي:

الفصل الأول: إستهلته الباحثة بتمهيد، ثمّ تمّ عرض إشكاليّة الدّراسة، دوافع الدّراسة، أهمية الدّراسة وأهدافها، حدود الدّراسة (الموضوعيّة، البشريّة، المكانيّة، الزمانيّة)، المفاهيم الإجرائيّة لمصطلحات الدّراسة، نموذج وفرضيات الدّراسة، وختم الفصل بملخصه.

الفصل الثاني: أستهلّ الفصل بتمهيد، ثمّ تمّ عرض أدبيّات المناخ التنظيمي وكل ما يخص الإطار النظريّ من خلال توضيح مفهوم المناخ التنظيمي والعناصر المكوّنة له، والنماذج التي قامت بدراسته، ومناهج قياسه، وإنتهى الفصل بملخصه.

الفصل الثالث: أستهلّ الفصل بتمهيد، ثمّ تمّ عرض أدبيّات الصحة النفسيّة، حيث تمّ عرض تعريفات الصحة النفسيّة وتمّ استعراض معاييرها ونماذجها وأهم النظريات التي درست الصحة النفسيّة كما تمّ التطرّق لمطلب تعزيز الصحة النفسيّة، إنتهى الفصل بملخصه.

الفصل الرابع: أستهلّ الفصل بتمهيد، ثمّ تمّ عرض نبذة عن التّعليم الإبتدائي بولاية مستغانم، وتمّ عرض منهجيّة الدّراسة التي إحتوت على منهج الدّراسة، مجتمع وعيّة الدّراسة، أدوات الدّراسة وخصائصها السيكومترية، الدّراسة الأساسيّة، الإجراءات والأساليب الإحصائيّة، وتمّ وصف متغيّرات الدّراسة (المناخ التنظيمي والصحة النفسية) من خلال الجداول التكرارية لبيانات المقياسين، إنتهى الفصل بملخصه.

الفصل الخامس: أستهلّ الفصل بتمهيد، ثمّ تمّ عرض نتائج نموذج وفرضيّات الدّراسة، كما تمّت مناقشة النتائج المتوصّلة إليها على ضوء الدّراسات السابقة.

انتهت الدّراسة بخاتمة وضّحت من خلالها الباحثة أهمّ النتائج المتوصّلة إليها في هذه الدّراسة، وتمّ على ضوءها الخروج ببعض التوصيات و الاقتراحات.



الفصل الأول:

الإطار العام للدراسة

- الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

- تمهيد.

1.1 إشكالية الدراسة

2.1 دوافع الدراسة

3.1 أهمية الدراسة

1.3.1 الأهمية العلمية

2.3.1 الأهمية العملية

4.1 أهداف الدراسة

5.1 حدود الدراسة

1.5.1 الحدود الموضوعية

2.5.1 الحدود البشرية

3.5.1 الحدود المكانية

4.5.1 الحدود الزمانية

6.1 المفاهيم الإجرائية لمصطلحات الدراسة

1.6.1 المفهوم الإجرائي للمناخ التنظيمي

2.6.1 المفهوم الإجرائي للصحة النفسية

7.1 نموذج وفرضيات الدراسة

1.7.1 نموذج الدراسة

1.1.7.1 مرحلة بناء وتحديد النموذج

1.1.1.7.1 دراسات المناخ التَّنظِيمي

1.1.1.1.7.1 الدراسات العربيَّة

2.1.1.1.7.1 الدراسات الأجنبيَّة

2.1.1.7.1 دراسات الصِّحة النَّفسية

1.2.1.1.7.1 الدِّراسات العربيَّة

2.2.1.1.7.1 الدِّراسات الأجنبيَّة

3.2.1.1.7.1 الدِّراسات التي تناولت علاقة متغيِّراتٍ تنظيميةٍ بالصِّحة النَّفسية

2.1.7.1 مرحلة تعيين التَّموذج

2.7.1 فرضيَّات الدِّراسة

- خلاصة الفصل.

- تمهيد:

خصّصت الباحثة هذا الفصل كمدخل للدراسة من خلال تحديد الإطار العام للدراسة، عبر التطرُّق لعرض إشكاليّة الدراسة، دوافع الدراسة، أهمية الدراسة العلميّة والعملية، أهداف الدراسة، حدود الدراسة التي قسّمها الباحثة إلى الحدود الموضوعيّة، الحدود البشرية، الحدود المكانيّة والحدود الزمانيّة، ثم عرضت الباحثة المفاهيم الإجرائيّة لمصطلحات الدراسة وعرضت نموذج وفرضيّات الدراسة حيث قامت بعرض مراحل بناء التّموذج والأدبيّات المتعلّقة به من دراسات سابقة ونماذج، ثم عرضت الفرضيّات الرئيسيّة للدراسة مرفقة بالفرضيّات الفرعيّة المنبثقة عنها، وختّمت الفصل بخلاصة .

1.1 إشكاليّة الدراسة:

يُعتبر المناخ التّنظيمي المحفّز الرئيسيّ الذي يمكّن العاملين من القيام بدورهم بالشّكل المطلوب في وجود ظروف أفضل مع خفض الأعباء الصحيّة من أجل الإستفادة القصوى من الطاقات البشريّة بالمنظّمات. فالأستاذ كقائم على مهنة التّعليم يتعامل مع بيئة مدرسية من الممكن أن تحقق له إشباعاته وتدعم صحّته التّفسيّة، كما من الممكن أن تؤرّق صحّته التّفسيّة وتُدخله في دوّامة من المعاناة والأعباء الصّحيّة.

كما أن لكلّ منظّمة بصمّتها وميزاتها التي تميّزها عن غيرها من المنظّمات فإن لكلّ دراسة إشكالمها الذي يسعى الباحث للإجابة عليه، إشكاليّة الدراسة الحاليّة تولّدت لدى الباحثة من طبيعة عمل والدها كأستاذ للتّعليم الإبتدائي حيث كانت تلاحظ لديه من خلال سلوكه ذلك الخيط الوهمي المتّصل الذي يصل بين معاشه التّنظيمي المتعلق بمدرسته حول بيئته المدرسيّة ومعاشه التّفسي الذي كان ينعكس على مزاجه وحالته النفسيّة وحتى الجسديّة بالمنزل. وهو مادفع بالباحثة إلى البحث في أدبيّات موضوع المناخ التّنظيمي في علاقته بالصّحة التّفسيّة، حيث طالعت عديد الدّراسات العربيّة والأجنبيّة التي تناولت موضوع الدّراسة الحاليّة في علاقته بتغيّرات أخرى و بيئات مغايرة عن البيئة المدرسيّة. حيث أشارت دراسة (سمية الجعافرة.2005،الأردن) بعنوان الصّحة التّفسيّة للعاملين وعلاقتها ببعض جوانب بيئة العمل في قطاع الصناعات الدوائيّة الأردنيّة والتي أجريت على عينة قوامها (285) عاملا ببعض مصانع الأدوية بالأردن إلى أنّ

هناك علاقة بين بيئة العمل و الصحة النفسية للعاملين، وقد أشارت دراسة ستيفان ريشارد (Stéphane Richard, 2014, Canada) بعنوان تأثير المعايير التنظيمية والمهنية على الصحة النفسية للعاملين والتي أجريت على عينة قوامها (1188) عاملا إلى أن ظروف العمل تؤثر على الصحة النفسية لدى العمال.

بالاعتماد على أدبيات موضوع الدراسة (النماذج المنظرة والدراسات السابقة) قامت الباحثة بإعداد دليل مقابلات نصف موجهة (أنظر الملحق رقم 03) تم تطبيقها على عينة من أساتذة التعليم الابتدائي بولاية مستغانم (20 أستاذ) بغية رصد البنية المفاهيمية للعاملية للمناخ التنظيمي والصحة النفسية من منظور أساتذة التعليم الابتدائي بولاية مستغانم، وهذا بغية تصميم مقاييس الدراسة من أجل الدراسة الكمية لتغيري المناخ التنظيمي والصحة النفسية لدى أساتذة التعليم الابتدائي، تم تصميم مقياس المناخ التنظيمي ومقياس الصحة النفسية الموجهين لعينة الدراسة بناء على (الدراسات السابقة+الخلفية النظرية+نتائج المقابلات). وإدراكا من الباحثة لأهمية دراسة المتغيرات البحثية كما هي في تشابك علاقاتها مع الواقع دون رؤية مصطنعة، فقد تم استخدام تقنية النمذجة بالمعادلة البنائية (SEM).

وعلى ضوء ما سبق، جاءت الدراسة الحالية لتركز على الكشف عن علاقة المناخ التنظيمي بالصحة النفسية لدى أستاذ التعليم الابتدائي، ومن أجل تحديد مشكلة الدراسة بشكل أدق تم بلورتها في التساؤلات الرئيسية التالية:

1. هل توجد علاقة أثر مباشر للمناخ التنظيمي على الصحة النفسية لدى أستاذ التعليم الابتدائي؟

2. هل توجد علاقة أثر ذات دلالة إحصائية لأبعاد المناخ التنظيمي على بعد الراحة النفسية عند مستوى المعنوية (0.05) لدى أساتذة التعليم الابتدائي؟

- وتفرع عن التساؤل الرئيسي الثاني مجموعة من التساؤلات الفرعية هي كالتالي:

1.2 هل يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية لبعده الهيكل التنظيمي على بعد الراحة النفسية لدى أساتذة التعليم الابتدائي عند مستوى معنوية (0.05)؟

- 2.2 هل يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية لبعء النمط الإداري على بعد الراحة النفسية لدى أساتذة التعليم الابتدائي عند مستوى معنوية (0.05)؟
- 3.2 هل يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية لبعء الإتصالات على بعد الراحة النفسية لدى أساتذة التعليم الابتدائي عند مستوى معنوية (0.05)؟
- 4.2 هل يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية لبعء الحوافز على بعد الراحة النفسية لدى أساتذة التعليم الابتدائي عند مستوى معنوية (0.05)؟
- 5.2 هل يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية لبعء التنسيق على بعد الراحة النفسية لدى أساتذة التعليم الابتدائي عند مستوى معنوية (0.05)؟
3. هل توجد علاقة أثر ذات دلالة إحصائية لأبعاد المناخ التنظيمي على بعد الراحة الجسدية عند مستوى المعنوية (0.05) لدى أساتذة التعليم الابتدائي؟
- وتفرع عن التساؤل الرئيسي الثالث مجموعة من التساؤلات الفرعية هي كالتالي:
- 1.3 هل يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية لبعء الهيكل التنظيمي على بعد الراحة الجسدية لدى أساتذة التعليم الابتدائي عند مستوى معنوية (0.05)؟
- 2.3 هل يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية لبعء النمط الإداري على بعد الراحة الجسدية لدى أساتذة التعليم الابتدائي عند مستوى معنوية (0.05)؟
- 3.3 هل يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية لبعء الإتصالات على بعد الراحة الجسدية لدى أساتذة التعليم الابتدائي عند مستوى معنوية (0.05)؟
- 4.3 هل يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية لبعء الحوافز على بعد الراحة الجسدية لدى أساتذة التعليم الابتدائي عند مستوى معنوية (0.05)؟
- 5.3 هل يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية لبعء التنسيق على بعد الراحة الجسدية لدى أساتذة التعليم الابتدائي عند مستوى معنوية (0.05)؟

4. هل توجد علاقة أثر ذات دلالة إحصائية لأبعاد المناخ التنظيمي على بعد الراحة الاجتماعية

عند مستوى المعنوية (0.05) لدى أساتذة التعليم الابتدائي؟

- وتتفرع عن التساؤل الرئيسي الرابع مجموعة من التساؤلات الفرعية هي كالتالي:

1.4 هل يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية لبعده الهيكل التنظيمي على بعد الراحة الاجتماعية لدى

أساتذة التعليم الابتدائي عند مستوى معنوية (0.05)؟

2.4 هل يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية لبعده النمط الإداري على بعد الراحة الاجتماعية لدى

أساتذة التعليم الابتدائي عند مستوى معنوية (0.05)؟

3.4 هل يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية لبعده الإتصالات على بعد الراحة الاجتماعية لدى أساتذة

التعليم الابتدائي عند مستوى معنوية (0.05)؟

4.4 هل يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية لبعده الحوافز على بعد الراحة الاجتماعية لدى أساتذة التعليم

الابتدائي عند مستوى معنوية (0.05)؟

5.4 هل يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية لبعده التنسيق على بعد الراحة الاجتماعية لدى أساتذة

التعليم الابتدائي عند مستوى معنوية (0.05)؟

2.1 دوافع الدراسة:

وقع اختيار الباحثة لموضوع "المناخ التنظيمي وعلاقته بالصحة النفسية لدى أساتذة التعليم الابتدائي" نظرا

للدوافع التالية:

- طبيعة عمل الوالد كأستاذ للتعليم الابتدائي .
- إفتقار المكتبة العربية لدراسات المناخ التنظيمي في علاقته بالصحة النفسية حسب حدود إطلاع الباحثة.
- الحاجة لدراسة موضوع المناخ التنظيمي لدى فئة أساتذة التعليم الابتدائي، على إعتبار أن مرحلة التعليم الإبتدائي هي المرحلة المؤسسة للمستقبل التعليمي للتلميذ.
- الحاجة لدراسة الصحة النفسية من منظور الأساتذة بالمدارس الجزائرية من أجل تفعيل التكفل الوقائي مستقبلا.

- إدراك الباحثة لأهمية دراسة المتغيرات البحثية كما هي في تشابك علاقاتها مع الواقع دون رؤية مصطنعة وهذا من خلال نمذجة العلاقات بين المتغيرات التنظيمية والنفسية للدراسة.

3.1 أهمية الدراسة:

1.3.1 الأهمية العلمية:

تبع الأهمية العلمية لموضوع المناخ التنظيمي في علاقته بالصحة النفسية لدى أساتذة التعليم الابتدائي لما أشارت إليه منظمة الصحة العالمية (OMS, 2005) بأن بيئة العمل تؤثر تأثيرا بالغاً على الصحة النفسية للعامل، أيضاً تعود الأهمية العلمية إلى أنه من المحتمل أن تكون انعكاسات العمل على الفرد إيجابية كما يمكن أن تكون سلبية. (Dejours, 1993)

2.3.1 الأهمية العملية:

تبع الأهمية العملية لهاته الدراسة لما تشهده عديد المدارس الجزائرية من مشاكل تنظيمية تنعكس على الصحة النفسية للأساتذة وتؤدي لإنخفاض الجودة التعليمية بالمدرسة الجزائرية، وهو ما يجعلنا كباحثين في الصحة النفسية نهتم بالبحث في سبل وقاية الصحة النفسية وخفض المعاناة النفسية لدى الأساتذة و الحد من الهدر الصحي للثروة البشرية بقطاع التعليم الابتدائي .

4.1 أهداف الدراسة:

- تبيان علاقة المناخ التنظيمي بالصحة النفسية لدى أستاذ التعليم الابتدائي.
- التعرف على البنية المفاهيمية للمناخ التنظيمي والصحة النفسية من منظور أساتذة التعليم الابتدائي.
- إبراز الحاجة لتطوير برامج تكوينية في التنمية الشخصية لعلاج المشكلات التنظيمية بالمدارس .
- إبراز دور التشخيص الوقائي في الحد من الهدر الصحي لدى أساتذة التعليم الابتدائي .

5.1 حدود الدراسة:

1.5.1 الحدود الموضوعية:

اقتصرت الدراسة على موضوع المناخ التنظيمي في علاقته بالصحة النفسية لدى أساتذة التعليم الابتدائي بولاية مستغانم.

2.5.1 الحدود البشرية:

طبقت الدراسة على عينة مكونة من (500 أستاذ وأستاذة) من أساتذة التعليم الابتدائي بولاية مستغانم .

3.5.1 الحدود المكانية:

أجريت الدراسة بـ (62) مدرسة إبتدائية بولاية مستغانم (مدرسة عمارة عبد الله، مدرسة أولاد بوراس، مدرسة أولاد حمدان، مدرسة أولاد عامر، مدرسة بن عائشة، مدرسة بن عبد القادر عبد القادر، مدرسة بوقنون، مدرسة جليجل أحمد، مدرسة بلميلود أحمد، مدرسة خوصة العجال بلحضري، مدرسة درقاوي محمد، مدرسة زلطيسي بن ذهبية، مدرسة سلاب عبد القادر، مدرسة قادري عبد القادر، مدرسة سيدي عبد الله 02، مدرسة شرقية 01، مدرسة شرقية 02، مدرسة عباس عبد القادر، مدرسة عبد الرحمن الشارف، مدرسة عيسى الشارف الحدايدية، مدرسة غزيلات، مدرسة قرية سي بن عودة، مدرسة لطرش العيد، مدرسة مجاهري العجال، مدرسة مناد العربي، مدرسة مناد عبد القادر، مدرسة الجنان الكبار، مدرسة الديسة، مدرسة العرابة السلامية، مدرسة العربي بوزيان، مدرسة القلابلية، مدرسة القنانية، مدرسة المخاطرية، مدرسة المناصيرية، مدرسة أولاد الميسوم، مدرسة بني افرن، مدرسة دوار قلوب، مدرسة سيدي العجال، مدرسة ملحقة واد الخير، مدرسة وادي الخير مركز، مدرسة خواصة حمو، مدرسة الشهادية، مدرسة مخلوف بوخاري، مدرسة المساعدة أولاد الصافي، مدرسة المغاورية، مدرسة حدوش بن فغلو، مدرسة أولاد شهيدة، مدرسة سيدي بلعطار مركز، مدرسة قادري عبد القادر، مدرسة الإخوة عمار، مدرسة العوامرية، مدرسة أولاد حمو الجديدة، مدرسة بلمغني الخديم، مدرسة بن عودة عثمان، مدرسة بن عياد مصطفى، مدرسة جلطي العربي، مدرسة خير الدين الجديدة 01، مدرسة خير الدين الجديدة 02، مدرسة زروالي بن ذهبية، مدرسة قوميدي السنوسي، مدرسة محي الدين عبد القادر، مدرسة مرزوقة)، تتوزع على (05) بلديات (الصور، سيدي بلعطار، وادي الخير، عين تادلس، خير الدين)، موزعة على دائرتي خير الدين وعين تادلس.

4.5.1 الحدود الزمانية:

استغرق إنجاز الدراسة الفترة الممتدة من 15 ماي 2016 إلى غاية 05 نوفمبر 2017.

6.1 المفاهيم الإجرائية لمصطلحات الدراسة:**1.6.1 المفهوم الإجرائي للمناخ التنظيمي :**

المناخ التنظيمي هو الدرجات التي يحصل عليها الأستاذ من خلال إجابته على الأبعاد الخمسة المكونة لمقياس المناخ التنظيمي: الهيكل التنظيمي، النمط الإداري، الاتصالات، الحوافز، التنسيق. وفيما يلي التعاريف الإجرائية لأبعاد مقياس المناخ التنظيمي:

1- الهيكل التنظيمي: هو المخطط العام للمؤسسة الذي يحدد تسلسل السلطة، عدد المناصب، نمط الإتصال والتفاعلات بين مختلف المراتب الوظيفية داخل المنظمة كما يدركه الأساتذة بتلك المدارس الابتدائية، يقاس من خلال الفقرات (ف4، ف7، ف11، ف18، ف24).

2- النمط الإداري: هو الأسلوب المتبع من طرف السلطة بالمنظمة في توجيه وتنظيم ومتابعة أفراد التنظيم لتحقيق الأهداف المشتركة كما يدركه الأساتذة بتلك المدارس الابتدائية، يقاس من خلال الفقرات (ف1، ف2، ف3، ف5، ف9، ف10، ف12).

3- الاتصالات: هي الطريقة المتبعة في تداول المعلومات والأوامر المرتبطة بإجراءات العمل داخل المنظمة وتكون الاتصالات رسمية أو غير رسمية كما تكون شفوية أو مكتوبة كما يدركها الأساتذة بتلك المدارس الابتدائية، تقاس من خلال الفقرات (ف15، ف16، ف22، ف23، ف29).

4- الحوافز: هي العوامل المادية أو المعنوية التي تدفع الفرد للإجتهد في عمله وزيادة ولاءه لمنظمتة لتحقيق الأهداف المرغوبة كما يدركها الأساتذة بتلك المدارس الابتدائية، تقاس من خلال الفقرات (ف14، ف19، ف25، ف27، ف33).

5-التنسيق: هو مستوى الإلتزام لدى الأفراد بإجراءات العمل داخل المنظمة وفق متطلبات الهيكل التنظيمي كما يدركه الأساتذة بتلك المدارس الابتدائية، يقاس من خلال الفقرات (ف17، ف28، ف31).

2.6.1 المفهوم الإجرائي للصحة النفسية:

الصحة النفسية هي الدرجات التي يتحصل عليها الأساتذة من خلال إستجاباتهم على الأبعاد الثلاثة المكونة لمقياس الصحة النفسية: البعد النفسي، البعد الجسدي، البعد الإجتماعي. وفيما يلي التعاريف الإجرائية لأبعاد مقياس الصحة النفسية:

1/ البعد النفسي: هو قدرة الفرد على التوافق مع ذاته ومع الآخر وتحقيق التوازن النفسي من خلال تحقيق الفرد لذاته والشعور بالسعادة والرضا، يقاس من خلال الفقرات (ف2 ، ف3 ، ف4 ، ف5 ، ف15 ، ف18 ، ف23 ، ف27).

2/ البعد الجسدي: هو اكتمال السلامة البدنية للفرد وتمكنه من القيام بوظائفه باستقلاليته مع القدرة على القيام بأنشطته اليومية ، يقاس من خلال الفقرات (ف1 ، ف8 ، ف9 ، ف16 ، ف20 ، ف26).

3/ البعد الاجتماعي: هو التفاعل مع ما يفرضه الواقع الاجتماعي وتحقيق التوازن الاجتماعي من خلال مراعاة المعايير الاجتماعية والمشاركة الوجدانية والانفتاح على الآخر، يقاس من خلال الفقرات (ف11 ، ف12 ، ف24 ، ف25 ، ف29).

7.1 نموذج وفرضيات الدراسة:

1.7.1 نموذج الدراسة:

من أجل دراسة المناخ التنظيمي في علاقته بالصحة النفسية لدى أساتذة التعليم الابتدائي، وتحديد التأثيرات المباشرة للمناخ التنظيمي على أبعاد الصحة النفسية، و التأثيرات المباشرة بين الأبعاد المؤسسة لمفهوم الصحة النفسية فيما بينها قامت الباحثة بإقتراح النموذج النظري الموضح في الشكل رقم (01) أدناه ، كان إقتراح النموذج النظري للدراسة على مرحلتين مرحلة بناء وتحديد النموذج ومرحلة تعيين النموذج والذان سنعالجهما فيمايلي:

1.1.7.1 مرحلة بناء وتحديد النموذج:

تم بناء وتحديد النماذج الحالية للدراسة بالإعتماد على توظيف أدبيات الموضوع حيث تم الإطلاع على الدراسات السابقة، حيث صنفتها الباحثة إلى ثلاثة محاور الأول يتعلق بالمناخ التنظيمي، الثاني يعرض دراسات في الصحة النفسية والثالث يعرض الدراسات التي تناولت علاقة المتغيرات التنظيمية بالصحة النفسية، وفيمايلي عرض للدراسات السابقة:

1.1.1.7.1 المناخ التنظيمي:

1.1.1.1.7.1 الدراسات العربية:

• دراسة طارق هزرشي(2016):

أجريت هذه الدراسة بعنوان " أبعاد المناخ التنظيمي وعلاقته بمستوى الاغتراب الوظيفي من وجهة نظر العاملين بالمستشفيات في ولاية الجلفة" على عينة قدرها 47 مستجوبا من أطباء وممرضين وإداريين ، وقد استخدم الباحث استبيانين لجمع البيانات الخاصة بالدراسة أحدهما استبيان المناخ التنظيمي والآخر يخص الاغتراب الوظيفي ، وقد خلصت الدراسة إلى أن تصورات العاملين في المؤسسات الاستشفائية بولاية الجلفة حول المناخ التنظيمي السائد كانت متوسطة ، في نفس الوقت فإن تصورات العاملين بالمستشفيات بولاية الجلفة حول الاغتراب الوظيفي كانت مرتفعة، وقد إنتهت الدراسة إلى وجود عكسية بين المناخ التنظيمي بكل أبعاده مع الاغتراب الوظيفي بذات المؤسسات ، وبأنه لا توجد فروق في اتجاهات المستجوبين حول أبعاد الاغتراب الوظيفي باختلاف متغير الجنس. كما أوصت الدراسة بمايلي:

- ضرورة اشراك العاملين في صنع القرارات وخاصة المتعلقة بشؤون العاملين للتخفيف من مظاهر الاغتراب الوظيفي.
- التركيز على الحوافز المعنوية والعمل على تقدير جهود المتميزين في العمل لخلق جو من العمل الداعم للحوار والتعاون داخل المؤسسات.
- العمل على نشر ثقافة تنظيمية تدعم التعاون بين العاملين والعمل كفريق من أجل تعزيز الروابط الاجتماعية في المؤسسات ونزع مظاهر الاغتراب الوظيفي الموجودة على حد تعبير الباحث.
- الابتعاد عن التمييز بين العاملين بكل أشكاله والتعامل بعدالة مع كل العاملين من أجل تعزيز العلاقات الايجابية بين العاملين والإدارة.

- دراسة مزياني الوناس(2016):

أجريت هذه الدراسة بعنوان "أبعاد المناخ التنظيمي في الجامعة الجزائرية من وجهة نظر أساتذة كليات العلوم الاجتماعية والإنسانية" على عينة مكونة من 270 أستاذ وأستاذة، وقد اعتمد الباحث على الاستبيان كوسيلة لجمع البيانات ، وقد خلصت الدراسة إلى أن أبعاد المناخ التنظيمي حسب أساتذة جامعة ورقلة تتمثل في: الاتصال، طرق اتخاذ القرار، الحوافز، الالتزام الوظيفي.

- دراسة تيسير زاهر(2012):

أجريت هذه الدراسة بعنوان "أثر المناخ التنظيمي في تمكين العاملين" بسوريا على عينة قدرها 150 موظفا إداريا وعاملا بالفنادق السورية، وقد اعتمدت الدراسة إستبيان المناخ التنظيمي كأداة لجمع البيانات، وقد خلصت الدراسة إلى وجود علاقة ذات تأثير معنوي بين تمكين العاملين ووضوح الغرض، وإلى وجود علاقة ذات تأثير معنوي بين تمكين العاملين والاتصالات الفعالة في الفنادق المدروسة، وإنتهت أيضا إلى وجود علاقة ذات تأثير معنوي بين تمكين العاملين والاعتراف والتقدير. وقد أوصت الدراسة بمايلي:

- التركيز بشكل أكبر على تجنب الغموض في القرارات الصادرة من الإدارة العليا للعاملين وزيادة الاهتمام بعملية الاتصال وذلك من أجل تسهيل القيام بالأعمال بالشكل المطلوب.
- اتباع نظام عادل وجيد للمكافأة والحوافز والتقدير حتى يشعر العاملون بالإنصاف مما يساعد على عملية التمكين.
- اهتمام الإدارة بالعمل الجماعي وتنمية روح الفريق والعمل على جعل العاملين يشعرون بأنهم جزء من التنظيم.

2.1.1.1.7.1 الدراسات الأجنبية:**- دراسة كاترين بودري وميلاني فاينون(Catherine Beaudry & Melanie Gagnon, 2018):**

أجريت هذه الدراسة بعنوان "تحسين ظروف مقدمي الرعاية من خلال التوفيق بين الأزمنة الاجتماعية:الاتجاه نحو مناخ تنظيمي للإحتفاظ بالموظفين" بكندا على عينة من 1910 موظف اختيرت من مجتمع الدراسة البالغ عدد أفرادها 15000 موظف، حيث تم استخدام استبيان المناخ التنظيمي كوسيلة لجمع البيانات، وخلصت النتائج إلى أن الالتزامات التنظيمية التي يثيرها الموظفون تعيق تنفيذ ممارسات التوازن بين العمل والحياة، وأنه توجد تأثيرات سلبية لدى الموظفين الذين كانوا يجهدون أنفسهم ويتلقون دخلا منخفضا، وإنتهت إلى أن التوازن بين العمل والأسرة لدى موظفي الرعاية يحقق مناخا تنظيميا أفضل ويخفض معدل دوران العاملين ومعدلات الغياب.

- دراسة جونيفيا روش(Geneviève Roch,2008):

أجريت الدراسة بعنوان "تأثير المناخ التنظيمي على تشكيل ممارسات الرعاية العلائقية والرضا الوظيفي لممرضات التمريض بالمستشفيات" بكندا على عينة قدرها 292 ممرضة من إجمالي 693 ممرضة، حيث استخدمت الباحثة استبيان المناخ التنظيمي (Young Parker, 1999; Jones&James, 1970) ومقياس التفاعلات ممرض - مريض

(Cassette et al , 2006) بالإضافة لمقياس إشباعات العمل لدى الممرضات (Hinshawet Atwood, 1985)، وقد خلصت الدراسة إلى أن الممرضات لديهن إدراك ايجابي للمناخ التنظيمي بأبعاده وبأن الإدراك الايجابي للمناخ التنظيمي ومكوناته له تأثير ايجابي على ممارسات الرعاية العلائقية لدى الممرضات، في نفس السياق توصلت الدراسة إلى أن الإدراك الايجابي للمناخ التنظيمي بأبعاده له تأثير سلبي على الانحراف بين ممارسات الرعاية العلائقية وواقع التمريض، وبأن الإدراك الايجابي للمناخ التنظيمي بأبعاده له تأثير ايجابي على الاشباعات المهنية لدى الممرضات. وأوصت الدراسة بمايلي:

- التحسين في بيئات العمل التمريضية مما قد يسهم في زيادة مستويات الرضا لدى الممرضات.
- التمييز بين ممارسات الرعاية العلائقية المستقلة والتعاونية لدى الممرضات.

2.1.1.7.1 الصحة النفسية:

1.2.1.1.7.1 الدراسات العربية:

- دراسة زينب بلقندوز(2017):

أجريت هذه الدراسة بعنوان " واقع الصحة النفسية لدى طلبة جامعة عبد الحميد بن باديس بمستغانم" على عينة قدرت بـ 55 طالبا وطالبة ، استخدمت الباحثة مقياس كولديبرغ للصحة النفسية (علي وادي،1999)، وقد خلصت الدراسة إلى وجود مستويات عالية من الصحة النفسية لدى طلبة جامعة عبد الحميد بن باديس-مستغانم، وبأن الطالبات يتمتعن بمستويات عالية من الصحة النفسية مقارنة بالذكور. وقد أوصت الدراسة بمايلي:

- العمل على تفعيل مشروع الدفتر الصحي للطلاب الجامعي نظرا لأهميته في متابعة الحالة الصحية للطلاب.

- إجراء دراسات ماثلة على عينة مختلفة من ولايات الوطن لبناء مقياس مقنن على البيئة الجزائرية.

- دراسة مجذوب أحمد محمد أحمد قمر(2016):

أجريت هذه الدراسة بعنوان " الصحة النفسية والذكاء الوجداني وعلاقتها ببعض المتغيرات" بالبيئة السودانية على عينة قدرها 100 طالب، وقد استخدم الباحث مقياس الذكاء الوجداني(عثمان رزق،2001)، وقد خلصت الدراسة إلى

وجود مستوى عالي من الصحة النفسية والذكاء الوجداني لدى طلبة الجامعة السودانية، وأنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الصحة النفسية والذكاء الوجداني ، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الذكاء الوجداني تبعاً لمتغيرات (الجنس، التخصص، المستوى الدراسي)، كما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الصحة النفسية لدى الطلبة تبعاً لمتغيرات (الجنس والتخصص). وقد أوصت الدراسة بما يلي:

- أن تتبنى كلية مروري التقنية بالسودان الاهتمام بتنمية الذكاء الوجداني بين الطلبة من جهة والأساتذة من جهة أخرى من خلال أنشطة اجتماعية مختلفة.
- الاهتمام بالأنشطة الطلابية بين الطلبة كنوع من التشجيع على تنمية وإكساب الطلبة مهارات الذكاء الوجداني.
- يوصي الباحث بإجراء مزيد من الدراسات في الموضوع بصورة معمقة بالجامعات السودانية.

2.2.1.1.7.1 الدراسات الأجنبية:

- دراسة فيليب لوتساج (Philippe Lestage, 2019):

أجريت هذه الدراسة بعنوان "أثر الممارسات الذهنية على الصحة النفسية للمعلمين" بفرنسا على عينة قدرها 19 معلم تعليم ابتدائي ، استخدمت الدراسة مقياس الصحة العامة كأداة لتجميع بيانات الدراسة ، وخلصت الدراسة إلى أن هناك تأثير إيجابي للممارسات الذهنية على الصحة النفسية لدى المعلمين، وبأنه توجد مستويات متوسطة من الصحة النفسية لدى المعلمين.

- دراسة شابوي صوفي ودلاكريتاز لوريس (Chappuis Sophie & Delacrétaiz Loris, 2017):

أجريت هذه الدراسة بعنوان "أثر الممارسات البدنية المنتظمة على الصحة النفسية لمعلمي الابتدائي" بسويسرا على عينة قدرها 39 معلم، استخدم الباحثان استبيان الصحة النفسية والممارسات الجسدية الذي يتكون من تسعة أبعاد (الإشباع، الهوية المهنية، الحاجات، الدافعية للعمل لدى المعلم، العوامل السياقية، الإجهاد، المهارات العاطفية، الأنشطة البدنية، التركيبة السكانية)، وقد خلصت الدراسة إلى أن الممارسات البدنية المنتظمة التي تتسم بالاعتدال تحسن من مستويات الصحة النفسية لدى المعلمين، وبأن النشاط البدني المكثف يؤدي لردود فعل سلبية على الصحة

النفسية لدى المعلمين، وانتهت إلى أن النشاط البدني الخفيف والمعتدل يساعد على تحسين صورة الجسم وعلى زيادة تقدير الذات لدى المعلم. وقد أوصت الدراسة بـ:

- ضرورة إستدخال الأنشطة البدنية لدى المعلمين كممارسات وقائية للصحة النفسية.

3.1.1.7.1 الدراسات التي تناولت علاقة متغيرات تنظيمية بالصحة النفسية:

دراسة ستيفان ريشارد (Stéphane Richard, 2014):

أجريت هذه الدراسة بعنوان "أثر المعايير التنظيمية والمهنية على الصحة النفسية لدى العمال الاجتماعيين" بكندا على عينة قدرها 1188 عامل اجتماعي من مجموع 15000 عاملا ، استخدمت الدراسة مقياس الانفعالات المتعددة البيوسيكولوجية بالعمل، وقد خلصت الدراسة إلى أنه توجد المعاناة النفسية لدى العمال الاجتماعيين بكندا ولكنها بمستويات ضعيفة. وقد أوصت الدراسة بمايلي:

- الحاجة لمرجع موحد لتوجيه السلوكات المهنية بالعمل.

- الطرح الواقعي للتطبيقات المهنية.

- توضيح محور الانفعالات الشخصية ودورها في اتخاذ القرارات الأخلاقية .

- تعميق الفهم في خطوط الوصل بين الضائقة الأخلاقية والقلق الأخلاقي واضطرابات المعرفة.

دراسة ساندرين بونول (Sandrine Ponelle, 2011) :

أجريت هذه الدراسة بعنوان "إسهام المحددات الشخصية والتنظيمية في شرح الصحة الذاتية لأساتذة التعليم الثانوي" بفرنسا على عينة قدرها 191 معلم ، استخدمت الباحثة مقياس القلق، مقياس محتوى العمل، استبيان توازن الجهود والتحفيز، وكذا مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي، وقد خلصت الدراسة إلى أن معظم المظاهر السلبية للصحة ترتبط بمطالب نفسية عالية، وبأن الانخراط الشخصي كمؤشر ايجابي على الصحة النفسية يرتبط باتخاذ القرار. وقد أوصت الدراسة بمايلي:

- إعادة تحسين معايير تعزيز الصحة النفسية على المستوى التنظيمي.

- ضرورة استفادة المعلمين من المراقبة الصحية بالعمل.

- دراسة ماري هيلين جيلبرت (Marie-Hélène Gilbert, 2009):

أجريت هذه الدراسة بعنوان "الصحة النفسية بالعمل" بكندا على عينة قدرها 273 عاملا، استخدمت الباحثة مقياس مناخ العمل، استبيان العدالة الاجتماعية، مقياس إدراك الحاجات الأساسية بميدان العمل، مقياس مظاهر الصحة النفسية ومقياس مظاهر الضائقة النفسية، وقد خلصت الدراسة إلى أن الاعتماد على الذات هو بعد مؤسس للمناخ التنظيمي وبأنه توجد علاقة دالة بين مناخ العمل والصحة النفسية بالعمل.

تم توظيف النماذج المنظرة في المناخ التنظيمي والصحة النفسية في بناء وتحديد النموذجين الحاليين للدراسة، حيث إعتمدت الباحثة في تحديد أبعاد مفهوم المناخ التنظيمي على دراسة نماذج مختلفة لعديد الباحثين نذكر منهم الباحثان هالبن وكروفت (Halpin&Croft, 1963) اللذان قاما بوصف المناخ التنظيمي في المؤسسات التعليمية من خلال أداتهما عبر تحديد أبعاده في ثمانية أبعاد تتعلق أربعة منها بسلوك المدير والمتبقيّة تتعلق بسلوك المعلمين، تمت الاستعانة أيضا في بناء وتحديد بعدي الهيكل التنظيمي والحوافز في نموذجنا الحالي بنماذج كل من: سترينجر وليتوين (Stringer&Litwin, 1968)، نموذج لاولر وزملائه (Lawler, etal, 1974)، نموذج داووي وزملائه (1974)، Dawney&al)، نموذج سترز (Steers, 1977) الذي تم اعتماده أيضا يخص تحديد أبعاد الهيكل التنظيمي والنمط الإداري، تم توظيف نموذج كوزلوسكي ودوهرتي (Kozlowski&Doherty, 1989) في تحديد أبعاد الهيكل التنظيمي، الإتصالات والتنسيق. أما فيما يخص الأبعاد الثاني والثالث والرابع المكونة للبنية المفاهيمية للمناخ التنظيمي الذي إقترحه الباحثة على التوالي تحت مسميات (النمط الإداري، الإتصالات، الحوافز) فقد تمت بالاستعانة بنماذج كل من: ليكرت (Rensis Likert, 1967) الذي حدد أبعاد المناخ التنظيمي بستة أبعاد منها (النمط الإداري، الإتصالات، الحوافز)، نموذج مايلز (Miles, 1965) الذي قدم نموذجا من عشرة أبعاد تحدد مفهوم المناخ التنظيمي وقد إعتمدت عليه الباحثة فيما يخص تحديد بعد الإتصالات كما ورد عرضها في النموذج النظري المقترح للدراسة (أنظر الشكل رقم 01 الصفحة 22)، نموذج تيم وبيترسون (Timm&Peterson, 1982)، نموذج فريدلارد وجرينبرج (Friedlander&Greenberg, 1974) ونموذج كامبل (Campbell, 1974) إعتمدتهم الباحثة في تحديد أبعاد الإتصالات، التنسيق والحوافز.

فيما يخص تحديد مفهوم الصحة النفسية فقد تم الإطلاع على مجموعة من النماذج لباحثين، حيث وجدت الباحثة بأن هناك إختلافات في تسمية الأبعاد المحددة لمفهوم الصحة النفسية ولكنها إجمعت ضمنا في محتويات الأبعاد التي تمثلها. حيث إطلعت الباحثة على نموذج يهودا (Jahoda, 1958) التي حددت البنية المفاهيمية للصحة النفسية في ستة أبعاد أسمتها الإتجاه نحو الذات، تحقيق الذات، الإستقلال الذاتي، التكامل، إدراك الواقع، السيطرة على البيئة، هذه الأبعاد كما جاء ذكرها إهتمت ضمنا بدراسة البعدين النفسي والإجتماعي للصحة النفسية الذين إعتدتهما الباحثة كبعدين مؤسسين فعليا، أيضا تم الإعتداد على نموذج سوين (Richard .M. Suinn, 1970) الذي يعتبر متمم لنموذج يهودا (1958) والذي إقترح بأن مفهوم الصحة النفسية يتكون من الأبعاد التالية: (الفعالية، الكفاءة، الملائمة، المرونة،

توظيف الخبرات، الواقعية الإجتماعية، الإطمئنان إلى الذات) وهي أبعاد توفر دعائم الراحة النفسية والراحة الإجتماعية للفرد. ومن أجل تحديد البعد المتعلق بالراحة الجسدية طالعت الباحثة نموذج كوان (Coan.R.W, 1977)، نموذج نيلسون وسيمون (Nelson&Simmons, 2003) و نموذج مصطفى حجازي (2004) الذي إعتد فيه الباحث على أربعة أبعاد أسماها الصحة النفسية البنوية، الصحة النفسية الوظيفية، الصحة النفسية النمائية والصحة النفسية الإتمائية القيمة، وقد إعتدت الباحثة على النماذج الوارد ذكرها في تحديد الأبعاد الثلاثة المكونة لمفهوم الصحة النفسية في نموذجها ونقصد بذلك البعد النفسي، البعد الجسدي، البعد الإجتماعي .

بالنسبة للعلاقة بين المناخ التنظيمي والصحة النفسية فقد إفترضت الباحثة في النموذج النظري كما هو موضح في الشكل رقم (01) (أنظر الصفحة 22) بأن هناك علاقة تأثير بين المناخ التنظيمي والصحة النفسية هذا على إفتراض أن هناك علاقة دالة بين طريقة العمل بالمنظمة والصحة النفسية للعاملين بها مثلما تنص عليه المقاربة السيكدونامية للعمل (PDT)* .

* المقاربة السيكدونامية للعمل (PDT) هي مقارنة نفسية طورها كريستوف دوجور (ChristopheDejours) في بداية سنوات السبعينات تهتم بالتحليل الدينامي للسيرورات النفسية لدى الفرد بالعمل. تركز المقاربة السيكدونامية على ثلاث منطلقات نظرية في تفسير العلاقة (فرد < عمل < محيط اجتماعي) و التوازن بين الأقطاب الثلاثة المذكورة هو ما يحقق الصحة النفسية للفرد، تلك المنطلقات النظرية هي كالتالي (Alderson, 2004 : 252-253) :

1- كل فرد يبحث عن اللذة من خلال تحقيقه لذاته ومساهمته الاجتماعية في النشاطات الجماعية ما يؤدي لزيادة صحته النفسية، حيث أن التنظيمات التي تفتقد للمرونة في تعاملاتها التنظيمية وتحد من مساحات التواصل اللارسمي بين الأفراد بمحيط العمل هي بذلك تعيق تصريف الأفراد لطاقتهم النفسية ما ينجم عنه ضغط نفسي يؤدي الى المعاناة النفسية لديهم.

2- تداول العمل كما يجب أن يكون: حيث هناك شقين للعمل يتعلق الأول بالنشاط (L'activité) والثاني يتعلق بالمهمة (La tâche) حيث تشير المهمة الى القيام بالعمل كما يجب أن يكون (Le travail prescrit)، بينما يشير النشاط الى المساحة التي تتيحها المنظمة للفرد بعمله لبناء هويته وتوظيف ذكائه وثقافته من أجل تطوير أشكال أخرى للنشاط أو العمل كما هو في الواقع (Le réel). التوازن بين النشاط والمهمة هو ما يؤدي للتنسيق (La coordination) بين أفراد العمل ما يؤدي بهم للتوازن النفسي.

3- ضرورة حكم الآخر: بحسب المقاربة السيكدونامية للعمل فإن إنخراط الفرد داخل منظمة العمل يتيح له بناء هويته من خلال نظرة الآخر له وللعمل المنجز من طرفه، هناك نوعين من الأحكام بشأن العمل المنجز:

الأول: حكم المنفعة (Lejougment d'utilité): هو حكم يتبع التسلسل العمودي لعلاقات العمل، يكون من قبل الرؤساء بالعمل ولاله تأثير على ديناميكية الحياة النفسية للعامل.

الثاني: حكم الجمال (Lejougment du beauté): يتبع خطوط الاتصال الأفقية، يأخذ حيز التعاطف الذي يكون بين الزملاء بالعمل والذي تتخلله علاقة التعاون مع الآخر والتميز في الإنجاز عن الآخر.

أشارت عديد الدراسات التي طالتها الباحثة إلى أن بيئة العمل تؤثر على الصحة النفسية للأفراد العاملين بها ونذكر على سبيل المثال لا الحصر دراسة (سمية الجعافرة، 2005) التي تناولت موضوع "الصحة النفسية للعاملين وعلاقتها ببعض جوانب بيئة العمل في قطاع الصناعات الدوائية الأردنية" والتي أجريت على (285) عامل على خطوط الإنتاج ببعض مصانع الأدوية الأردنية. أيضا دراسة ريشارد (Richard، 2014) التي إهتمت بدراسة تأثير المعايير التنظيمية والمهنية على الصحة النفسية للعمال الاجتماعيين حيث أجريت الدراسة على عينة قوامها (1188) من العمال الاجتماعيين بكندا التي كانت تهدف لتحديد تأثير ظروف العمل على الصحة النفسية للعمال الاجتماعيين.

2.1.7.1 مرحلة تعيين النموذج:

قامت فيها الباحثة بمقارنة عدد البارامترات الحرة للنموذج المفترض بعدد العناصر الغير متكررة لمصفوفة التباين

$$\text{عدد المؤشرات} \times (\text{عدد المؤشرات} + 1) / 2$$

والتغاير للعينة وتم ذلك باستخدام المعادلة التالية:

$$36 = [2 / (1 + 8) \times 8]$$

حيث بالتعويض نجد:

- تم حساب درجات الحرية للنموذج البنائي المقترح من خلال تطبيق العلاقة التالية:

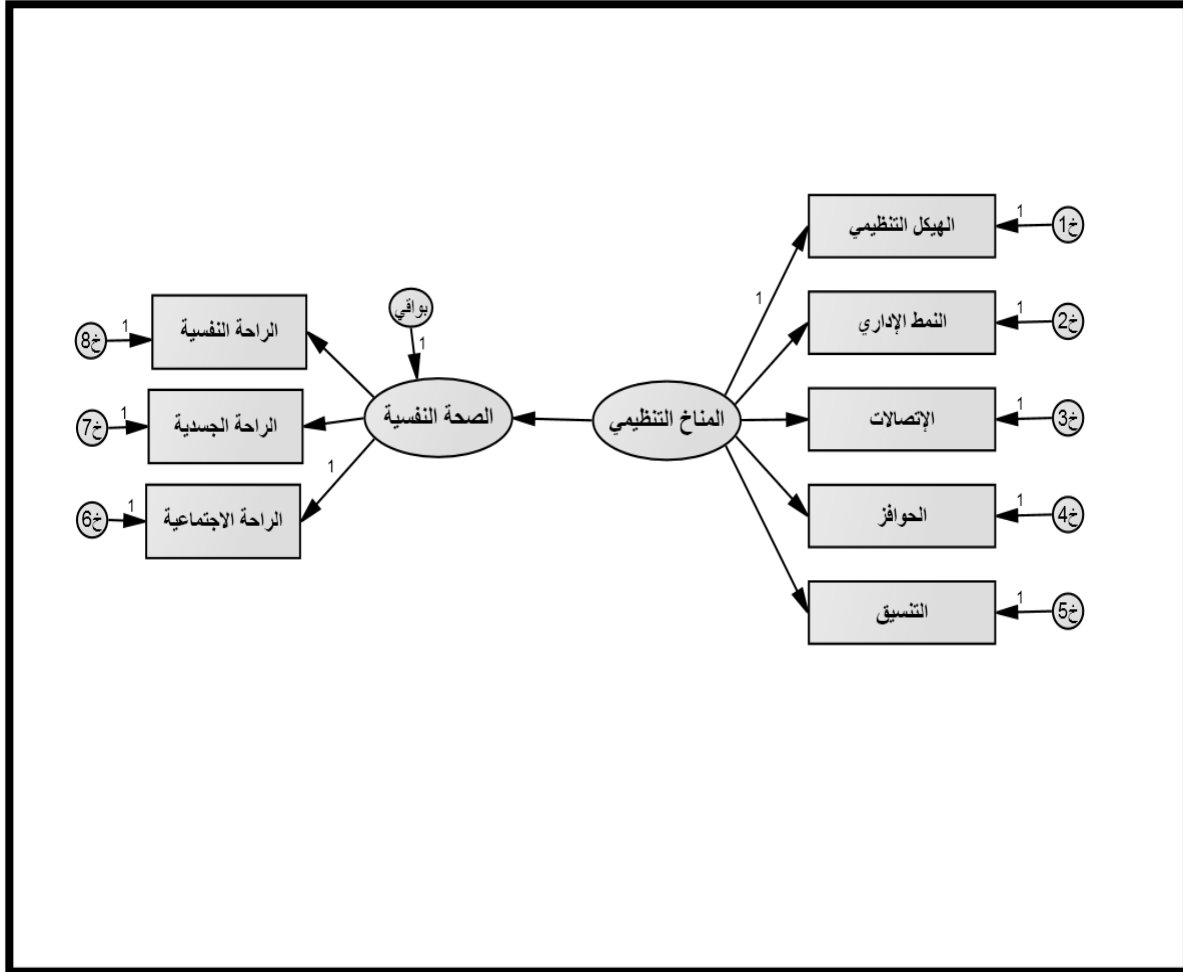
درجات الحرية: عدد القيم الغير متكررة لتباين وتغاير مصفوفة المؤشرات المقاسة أو العينة - عدد البارامترات الحرة للنموذج المفترض.

$$\text{درجات الحرية: } 36 - 17 = 19$$

بالتعويض نجد:

- تجدر الإشارة إلى أن النموذج يكون غير معين أو معيناً ببساطة (نموذج مشبع) إذا كانت درجات الحرية سالبة أو مساوية للصفر ($df=0$) والتي تؤول إلى أن المعلومات المتوفرة في البيانات أقل من كم المعلومات التي يحتاجها النموذج النظري المفترض، ويكون النموذج متعدي التعيين إذا كانت درجات الحرية تشير لقيمة موجبة أكبر من الصفر ($df \geq 0$) وهو ما يشير إلى وفرة في البيانات تفوق حجم المعلومات التي يحتاجها النموذج النظري المفترض للدراسة. تجدر الإشارة إلى أن مفهومي المناخ التنظيمي والصحة

النفسية يدرسان في إطار البنية التكوينية التي تنص على أن تغير بعد من الأبعاد المكونة لمفهوم المناخ التنظيمي أو الصحة النفسية لا يؤثر على بقية الأبعاد المكونة للمفهوم.



- الشكل رقم(01): النموذج النظري المقترح للدراسة.

- يتبين من الشكل رقم(01) أن النموذج البنائي المقترح من الباحثة لدراسة علاقة التأثير المباشر بين أبعاد المتغير المستقل المناخ التنظيمي في بنيته المفاهيمية العاملية التكوينية المكونة من خمس عوامل (الهيكل التنظيمي، النمط الإداري، الإتصالات، الحوافز، التنسيق) التي تشعب على العامل العام (المناخ التنظيمي) على الصحة النفسية كمتغير تابع في بنيته المفاهيمية العاملية المكونة من ثلاث عوامل تفصيلية (الراحة النفسية، الراحة الجسدية، الراحة الاجتماعية) تشعب على العامل العام (الصحة النفسية).

- تنوه الباحثة إلى أن دراسة علاقة الأثر المباشر في نموذج الدراسة الحالي تخضع للإعتبارات التالية:
 1. أن العلاقة بين المتغيرين (المناخ التنظيمي والصحة النفسية) هي علاقة تبعية.
 2. أن المتغيرات المستقلة سابقة للمتغيرات التابعة.
 3. أنه لا يوجد تفسير آخر لهاته العلاقة (حسب تصور الباحثة وإجتهااداتها) غير التفسير الذي أعطته الباحثة في دراستها.
- تنوه الباحثة إلى أنه تم التأكد من البنية العاملية لمتغيرات الدراسة ومطابقة نماذجها، قبل أن يتم الشروع في بناء النموذج المقترح للدراسة (أنظر الصفحة رقم 22)، وقد إستخدمت الباحثة أكثر من ثلاث مؤشرات لقياس كل مفهوم أو عامل تفصيلي وذلك حتى تغطي الفقرات البنية المفاهيمية والعاملية لكل من المناخ التنظيمي والصحة النفسية.

2.8.1 فرضيات الدراسة:

1.2.8.1 الفرضية الرئيسية الأولى:

- توجد علاقة أثر مباشر للمناخ التنظيمي على الصحة النفسية لدى أساتذة التعليم الإبتدائي.

2.2.8.1 الفرضية الرئيسية الثانية:

- توجد علاقة أثر مباشر ذات دلالة إحصائية لأبعاد المناخ التنظيمي على بعد الراحة النفسية عند مستوى

المعنوية (0.05) لدى أساتذة التعليم الإبتدائي.

1.2.2.8.1 الفرضية الفرعية الأولى:

- يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية لبعده الهيكل التنظيمي على بعد الراحة النفسية لدى أساتذة التعليم

الابتدائي عند مستوى معنوية (0.05).

2.2.2.8.1 الفرضية الفرعية الثانية:

- يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية لبعء النمط الإداري على بعد الراحة النفسية لدى أساتذة التعليم الابتدائي عند مستوى معنوية (0.05).

3.2.2.8.1 الفرضية الفرعية الثالثة:

- يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية لبعء الإتصالات على بعد الراحة النفسية لدى أساتذة التعليم الابتدائي عند مستوى معنوية (0.05).

4.2.2.8.1 الفرضية الفرعية الرابعة:

- يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية لبعء الحوافز على بعد الراحة النفسية لدى أساتذة التعليم الابتدائي عند مستوى معنوية (0.05).

5.2.2.8.1 الفرضية الفرعية الخامسة:

- يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية لبعء التنسيق على بعد الراحة النفسية لدى أساتذة التعليم الابتدائي عند مستوى معنوية (0.05).

3.2.8.1 الفرضية الرئيسية الثالثة:

- توجد علاقة أثر مباشر ذات دلالة إحصائية لأبعاد المناخ التنظيمي على بعد الراحة الجسدية عند مستوى المعنوية (0.05) لدى أساتذة التعليم الإبتدائي.

1.3.2.8.1 الفرضية الفرعية الأولى:

- يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية لبعء الهيكل التنظيمي على بعد الراحة الجسدية لدى أساتذة التعليم الابتدائي عند مستوى معنوية (0.05).

2.3.2.8.1 الفرضية الفرعية الثانية:

- يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية لبعء النمط الإداري على بعد الراحة الجسدية لدى أساتذة التعليم الابتدائي عند مستوى معنوية (0.05).

3.3.2.8.1 الفرضية الفرعية الثالثة:

- يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية لبعده الإتصالات على بعد الراحة الجسدية لدى أساتذة التعليم الابتدائي عند مستوى معنوية (0.05).

4.3.2.8.1 الفرضية الفرعية الرابعة:

- يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية لبعده الحوافز على بعد الراحة الجسدية لدى أساتذة التعليم الابتدائي عند مستوى معنوية (0.05).

5.3.2.8.1 الفرضية الفرعية الخامسة:

- يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية لبعده التنسيق على بعد الراحة الجسدية لدى أساتذة التعليم الابتدائي عند مستوى معنوية (0.05).

4.2.8.1 الفرضية الرئيسية الرابعة:

- توجد علاقة أثر مباشر ذات دلالة إحصائية لأبعاد المناخ التنظيمي على بعد الراحة الإجتماعية عند مستوى المعنوية (0.05) لدى أساتذة التعليم الابتدائي.

1.4.2.8.1 الفرضية الفرعية الأولى:

- يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية لبعده الهيكل التنظيمي على بعد الراحة الإجتماعية لدى أساتذة التعليم الابتدائي عند مستوى معنوية (0.05).

2.4.2.8.1 الفرضية الفرعية الثانية:

- يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية لبعده النمط الإداري على بعد الراحة الإجتماعية لدى أساتذة التعليم الابتدائي عند مستوى معنوية (0.05).

3.4.2.8.1 الفرضية الفرعية الثالثة:

- يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية لبعده الإتصالات على بعد الراحة الإجتماعية لدى أساتذة التعليم الابتدائي عند مستوى معنوية (0.05).

4.4.2.8.1 الفرضية الفرعية الرابعة:

- يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية لبعء الحوافر على بعد الراحة الإجتماعية لدى أساتذة التعليم الابتدائي عند مستوى معنوية (0.05).

5.4.2.8.1 الفرضية الفرعية الخامسة:

- يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية لبعء التنسيق على بعد الراحة الإجتماعية لدى أساتذة التعليم الابتدائي عند مستوى معنوية (0.05).

- خلاصة الفصل:

تناول الفصل الأول الإطار العام للدراسة ، قامت الباحثة فيه بعرض إشكالية الدراسة وتساؤلاتها الرئيسية الأربعة مرفقة بالتساؤلات الفرعية ، ثم تطرقت لدوافع الدراسة، أهمية الدراسة وأهدافها، ثم وصفت حدود الدراسة، وعرضت المفاهيم الإجرائية لمصطلحاتها، وعرضت نموذج الدراسة وتطرقت لعرض مراحل بناءه، ثم قامت بعرض الفرضيات الرئيسية والفرعية للدراسة.

A graphic of a scroll with a black outline and a grey shadow. The scroll is unrolled, showing a white interior. The text is written in black Arabic calligraphy. The top edge of the scroll is slightly curved, and the bottom edge is also curved. The text is centered on the scroll.

الإطار النَّظري

لِلدِّرَاسَةِ

الفصل الثاني:

الإطار النظري للمناخ

التنظيمي

الفصل الثاني: الإطار النظري للمناخ التنظيمي

- تمهيد

1.2 مفهوم المناخ التنظيمي

2.2 عناصر المناخ التنظيمي

3.2 أنماط المناخ التنظيمي

4.2 نماذج وأبعاد المناخ التنظيمي

5.2 مناهج قياس المناخ التنظيمي

- خلاصة الفصل

- تمهيد:

إن الدّارس لموضوع المناخ التنظيمي يجد بأن امتداده يعود لعلم النفس الصناعي عموماً وبخاصة إلى السلوك التنظيمي وأن أول من عملت على فكرته كورت لوين (Kurt Lewin, 1951) وذلك في إطار أعمالها حول المناخات الاجتماعية المصطنعة التي حددها في ثلاثة أنواع (المناخ الأوتوقراطي، المناخ الديمقراطي، المناخ العشوائي)، التي جاء فيها بأن السلوك الفردي يعكس الشخصية الحقيقية للفرد (الاتجاهات والخصائص النفسية والجسمية) بالإضافة للبيئة المحيطة وأن المتغيرات التنظيمية تتفاعل مع شخصية الفرد وهذا ما ينتج عنه إدراك الخصائص التنظيمية، ثم توالت أعمال مجموعة من الدارسين في سنوات الستينات والسبعينات وصولاً إلى الألفية في موضوع المناخ التنظيمي الذين اهتموا بتعريف المناخ التنظيمي: [Schneider&Snyder(1975);Litwin&Stringer(1968); McMurray(2003)] إشترت تعريفاتهم له بأنه يعبر عن بنية متعددة الأبعاد تصف السلوك الإنساني بالمنظمات، وقد عرفه موران وفولكويين (Murrans&Volkwin, 1992) بأنه يمثل إجمالي الإدراكات والاتجاهات والمشاعر التي يتشاركها أعضاء التنظيم بخصوص الأبعاد الأساسية للتنظيم والتي تنتج عنها سلوكيات تكون إما سلبية أو إيجابية.

1.2 مفهوم المناخ التنظيمي:

- عرف كل من أولدام، هال ولاولر سنة 1974 (Oldham , Hall, Lawler) المناخ التنظيمي بأنه: "المعاش المدرك لمحيط العمل". (Martin & Croisille; 2006: 02)
- عرفه الغمري (1982) بأنه: "شخصية المنظمة كما يراها أعضاؤها وأنه عندما نناقش اصطلاح المناخ التنظيمي فإننا بذلك نتحدث عن المكونات أو الصفات الموجودة في بيئة العمل والتي تنتج من التصرفات التي تمارسها المنظمة ويكون لها تأثيرات متباينة على سلوك أفراد التنظيم". (السلمي، 2012: 45)
- عرفه النمر والحمزوي (1986) بأنه: "تلك العوامل التي تتفاعل في المنظمة فتساعد على إيجاد ظروف مواتية لتحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفعالية أو تعطل وجود هذه الظروف".
- عرفه القربوي (1997) بأنه: الهيكل النفسي للمنظمة، وهو مجموعة الخصائص والصفات التي تشكل البيئة الإنسانية التي يعمل من خلالها الموظفون. (السلمي، 2012: 54)

- عرفه الطويل (2001) بأنه مجموعة الخصائص التي يدركها ويشعر بها العاملون في النظام بما تميز بيئة العمل فيه سواء شعر العاملون بذلك بصورة مباشرة أم غير مباشرة ويكون لها انعكاس وتأثير على دوافعهم وسلوكهم.

- عرف BRUNET (2001) المناخ التنظيمي بأنه: "الإدراك المشترك بين الأفراد داخل التنظيم للممارسات التنظيمية". (Mibomwa,2007:01)

- عرف CHAREST (2003) المناخ التنظيمي بأنه: محصلة الإدراكات المشتركة لدى الأفراد داخل التنظيم الواحد لمحيط عملهم.

- عرفه القريوتي (2003) بأنه: وصف لخصائص وميزات بيئة العمل الداخلية بكل أبعادها وعناصرها والتي تتمتع بقدر من الثبات النسبي وتميز المنظمة حيث يدركها العاملون ويفهمونها وتنعكس على اتجاهاتهم وقيمهم وتدفع العاملين إلى تبني أنماط سلوكية معينة.

- ويتميز المناخ التنظيمي بأنه: (Castro&Martins ;2010 :09)

- ثابت نسبيا لكنه يتغير بمرور الزمن.
- محصلة الانطباع العام عن التنظيم لدى الأفراد.
- مدركات المناخ التنظيمي هي وصف للأحداث والظروف المحيطة ببيئة العمل والتطورات الناتجة عنها.
- بناء متعدد الأبعاد له القدرة على التأثير في السلوك الفردي.

ومن كل ما سبق يمكن القول بأن المناخ التنظيمي يمكن إجماله في كافة الظروف الداخلية والخارجية التي تحيط بالموظف في بيئة عمله والتي لها تأثير في سلوكه واتجاهاته والتي تعبر عن شخصية المنظمة أو المؤسسة، وهو تركيبة تتميز بأنها فكرة من نسيج واحد تقدم تجسيما معيناً لمتغيرات موضوعية تتعلق ببيئة العمل والعامل هو من يحدده بصفة جوهرية انطلاقاً من استعداداته واتجاهاته وتصورات.

2.2 عناصر المناخ التنظيمي:

- إتفقت عديد الدراسات على أن كل نموذج للمناخ التنظيمي لابد أن يشتمل على الأبعاد التالية: (Likert, 1967) ;

(Tausing & Frenwick, 2011)

- الهيكل التنظيمي:

هو الشكل العام للمؤسسة الذي يحدد اسمها وشكلها واختصاصها ومجال عملها وتقسيمها الإداري وتخصصات العاملين بها وطبيعة العلاقات الوظيفية بين العاملين وبين الرؤساء والمرؤوسين وبين الإدارات المختلفة، وارتباطها الإداري بالمنظمات الأعلى والمنظمات الموازية. (فليه وعبد المجيد، 2005:296).

- نمط القيادة:

تعتبر القيادة بأنماطها ذات اثر كبير في حركية الجماعة ونشاط المنظمة وفي خلق التفاعل الإنساني اللازم لتحقيق أهداف الفرد والمنظمة على حد سواء. (كاظم، 2002:169)

- نمط الاتصال:

تسهم الاتصالات بصورة فعالة في تكوين المناخ التنظيمي وتحديد خصائصه وفعالية الاتصالات تعني ببساطة أن هناك خاصية ايجابية مضافة للمناخ التنظيمي على العكس عدم فعالية الاتصالات يشكل خلافا في المناخ التنظيمي، فالاتصالات هي بمثابة الجهاز العصبي للتنظيم وهي بذلك تؤثر على البعدين النفسي والاجتماعي للمناخ التنظيمي. (فليه وعبد المجيد، 2005:297)

- طرق صنع القرارات:

القرار جوهر العملية الإدارية و عدم مراعاة المعايير والمراحل الخاصة بصنع القرار و أيضا جعل نمط اتخاذ القرارات تسلطيا أو مركزيا يؤدي إلى الحد من المبادرات والطاقات الكامنة لدى العاملين وإحساسهم بالظلم وظهور الصراعات داخل التنظيم مما يخلق مناخا تنظيميا سلبيا. (الشريمي، 2014:24)، فعملية صنع القرار تبحث في العديد من البدائل المتاحة

وتحسب تكلفة كل بديل لتختار الأنسب وفي الوقت المناسب بالتالي فهي تتطلب حلاً ابتكاريه بعيدة عن الأساليب التقليدية لمواجهة مشاكل المنظمة أيضا تطرح فكرة فتح باب المشاركة والمساهمة في حل المشاكل وتحمل المخاطر التي يتم عن طريقها تقرير شؤون المنظمة والعاملين فيها. (فليه وعبد المجيد، 2005:300)

- العلاقات الداخلية:

تتكون العلاقات والتفاعلات الداخلية في المنظمة من عدة عناصر منها:

✓ العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين.

✓ العلاقة بين المرؤوسين بعضهم ببعض.

✓ العلاقة بين الرؤساء أنفسهم.

✓ علاقة الجميع مع الرئيس الأعلى للمنظمة.

كل هذه العلاقات الداخلية للمنظمة إما أن تكون صاعدة أو هابطة، إيجابية أو سلبية لكنها ينبغي أن تكون علاقات مرنة ومتوازنة، حيث تتبع أهمية دراستها في أن كل طرف من أطراف هذه العلاقة يؤثر في تحقيق حاجات ورغبات وأهداف الطرف الآخر.

- تكنولوجيا العمل:

التكنولوجيا تعني إدخال التغيير والتطوير للمنظمة مما يساعد على تبسيط إجراءات العمل وتحليله في كثير من الأحيان من الأجزاء الروتينية فيه وإتاحة الفرصة أكثر للعاملين لاستغلال قدراتهم وطاقاتهم الكامنة كما أن زيادة الاعتماد على الأجهزة والمعدات قد تجعل المناخ التنظيمي يأخذ اتجاها سلبيا حيث يتصف بالجمود واللاإنسانية ويصبح الإنسان فيه مثل الآلة تتحرك بخطوات وحركات محدودة. (الشرعبي، 2014:25-26)

3.2 أتماط المناخ التنظيمي:

- لقد حدد السلمي (2012) أنواع المناخ التنظيمي بستة أنواع هي كالاتي: (السلمي، 2012:59)، (Tausing &

(Thompson & McHugh, 2002), Frenwick, 2011)

• **المناخ المفتوح:** وهو المناخ الذي يتمتع فيه المعلمون بالحرية والألفة والتعاون ويتحقق فيه توازن بين انجاز الأعمال وإشباع الحاجات الاجتماعية للعاملين في المنظمة وترتفع فيه درجات (الانتماء-القدوة في العمل-النزعة الإنسانية) كما تنخفض درجات كل من (التباعد-الإعاقة-الشكلية في العمل).

• **المناخ المغلق:** هو الذي يركز فيه المدير تركيزا شديدا على تنفيذ الأعمال الروتينية والتركيز على الإنتاج دون أن يكون المثل الأعلى في العمل وترتفع في هذا المناخ درجات (التباعد-الإعاقة-الشكلية في العمل-التركيز على الإنتاج) وتنخفض درجات (القدوة-النزعة الإنسانية-الانتماء).

• **المناخ الذاتي:** يشبه إلى حد ما المناخ المفتوح لكنه يختلف عنه في (إشباع الحاجات الاجتماعية-انجاز العمل- مع سيطرة بسيطة على العاملين) وترتفع فيه درجات (الانتماء-الألفة-الشكلية في العمل-القدوة) وتنخفض درجات كل من (التباعد-التركيز في الإنتاج).

• **المناخ الموجه:** هو الذي يعبر من خلاله المدير عن اهتمامه الشديد بانجاز الأعمال عن طريق الإشراف والتوجيه ولا يهتم بالحاجات الاجتماعية للعاملين ، ترتفع فيه درجات (التباعد-الألفة-النزعة الإنسانية).

• **المناخ العائلي:** يمارس فيه المدير دوره فيما يخص توجيه نشاط المؤسسة مما يؤدي لظهور رئاسات متعددة ويجعل المعلمين يسعون لإشباع حاجاتهم الاجتماعية دون الاهتمام بتحقيق أهداف المدرسة أو انجاز العمل وترتفع فيه درجات كل من (التباعد-الألفة-النزعة الإنسانية) كما تنخفض في المقابل درجات (الإعاقة-الشكلية في العمل-التركيز على الإنتاج).

- المناخ الأبوي: هو الذي يضع من خلاله المدير جميع السلطات في يده ولا يسمح بظهور أي مبادرات قيادية من قبل المعلمين مما يؤدي للشعور بضعف الانتماء للمدرسة لدى المعلم وترتفع في هذا المناخ درجات (التباعد-التركيز على الإنتاج) وتنخفض درجات (الإعاقه- الألفة- الانتماء- الشكلية في العمل).
- تختلف وتعدد أنماط المناخ التنظيمي حسب كل دارس للموضوع وهي تتمحور حسب قرواني (2012) حول ما يلي:
- المناخ المفتوح: حيث يشعر العاملون فيه بدرجة عالية من الاعتمادية والمشاركة المتبادلة بحيث يلي 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 وإشباع الحاجات الاجتماعية للعاملين.
- المناخ المسيطر عليه: يكون فيه التركيز على الاهتمام بالعمل مع انعدام العلاقات الشخصية وإهمال احتياجات العمال.
- المناخ المألوف: في هذا المناخ يشبع العاملون حاجاتهم الاجتماعية دون الاهتمام بالضغط الاجتماعية التي تمارس عليهم.
- المناخ الأبوي: يسيطر القائد على جميع الفعاليات التنظيمية ولا يسمح للعاملين بالمشاركة مما ينعكس سلبا على درجة رضاهم الوظيفي.
- المناخ المطلق: يتميز هذا المناخ التنظيمي بالركود والجمود.

4.2 نماذج وأبعاد المناخ التنظيمي:

ذكرت العديد من الدراسات منذ نصف القرن الماضي نماذج وأبعاد متعددة للمناخ التنظيمي ورغم الاختلافات القائمة بين هذه الدراسات إلا أنه يمكن حصر بعض نماذجه وأبعاده فيما يلي:

(Braithwaite, Hyde, & pope, 2010)

1. نموذج هالبن وكروفت (Halpin & Croft,1963):

صمم كل من هالبن وكروفت عام 1963م مقياسهما في المناخ التنظيمي تحت اسم استمارة وصف المناخ التنظيمي والتي تشمل ثمانية أبعاد مقسمة لمجموعتين رئيسيتين حيث تحتوي المجموعة الأولى على أربعة أبعاد تصف السلوك التنظيمي لأفراد التنظيم وهي (الانفصال،العائق،الانتماء،الألفة)، أما المجموعة الثانية فتشمل أربعة أبعاد يصف من خلالها أفراد التنظيم سلوك الإدارة معهم وهذه الأبعاد هي (الانعزالية، التركيز على الإنتاج،الدفع،المراعاة). (الطيب،2008)

وقد أشار كل من الصادق والمعضاوي (2001) أن هالبن وكروفت (Halpin&Croft) قاما بتطوير أداتهما لوصف المناخ التنظيمي في المؤسسات التعليمية (Description Climate Organisational Questionnaire) التي تتكون من ثمانية أبعاد تتعلق بأربعة منها بسلوك المدير والمتبقية تتعلق بسلوك المعلمين وهي كالآتي: (السلمي،2012:60)

1) سلوك المدير:

- الشكلية في العمل (aloofness): يشير هذا البعد لسلوك المدير الذي يطبق القوانين واللوائح حرفيا دون مرونة وبالتالي يتيح مسافة بينه وبين العاملين معه.
- التركيز على الإنتاجية (production emphasis): يشير لسلوك المدير المهتم بانجاز العمل بأسلوب الإشراف والتوجيه دون الاستفادة من آراء العاملين.
- القدوة في العمل (model): يشير لسلوك المدير الموجه نحو انجاز العمل عن طريق إعطاء المثل والقدوة.

- النزعة الإنسانية (consideration): يشير لسلوك المدير الذي يميل للمعاملة الودية الإنسانية.

(2) سلوك المعلمين:

- التبعاد (disengagement): يشير هذا البعد إلى أن المعلمين في المدرسة يعمل كل منهم في اتجاه مختلف بمعنى هم لا يمثلون روح الفريق الواحد.
- الإعاقة (inerrance): يشير لشعور المعلمين بأن المدير يحملهم مالا يطيقون من الأعمال الروتينية مما يعيق عملهم.
- الانتماء (spirit): يشير للروح المعنوية السائدة في جماعة المعلمين حيث يشعرون بالرضا والانتماء نظرا لإشباع حاجاتهم الاجتماعية ويرتبط هذا الإحساس بالرضا بانجاز العمل.
- الألفة (intimacy): يشير للعلاقات الطيبة بين المعلمين مما يبعث على الرضا وان كان هذا الإحساس لا يرتبط بالانجاز في العمل.

2. نموذج مايلز (Miles,1965):

قدم مايلز نموذجا من عشرة أبعاد للمناخ التنظيمي هي

كالآتي: (الحارثي، 2014:19)

- التركيز على الأهداف: وترتبط بوضوح الأهداف التنظيمية وإمكانية تحقيقها.
- كفاية الاتصال: وترتبط بوجود توزيع متوازن للسلطة داخل المؤسسة بمعنى وجود سلطة للقائد ووجود آلية لمراجعة القائد في صنع القرار لدى العاملين.
- استغلال الموارد: وترتبط بالاستغلال الأمثل للموارد المادية والبشرية بكفاءة وفعالية.
- التماسك: وتشمل مدى الترابط والالتزام بين المعلم والمؤسسة كمنظمة لها أهدافها المستقلة ويرتبط أيضا بالثقة التنظيمية.

- الروح المعنوية: تمثل الإحساس بالانتماء والرضا داخل المؤسسة.
- الإبداع: ويرتبط بمدى سعي المؤسسة نحو تحفيز الأفراد لتطوير الأداء.
- الاستقلالية: ترتبط بمدى اللامركزية في صنع واتخاذ القرار.
- التكيف: ترتبط بقدرة المؤسسة على التكيف مع مستجدات البيئة.
- كفاية حل المشكلات: ترتبط بأسلوب وآليات إدارة النزاع التنظيمي بصورة متوازنة وقد قام مايلز فيما بعد بتفعيل هذه القائمة بعد ذلك كنموذج لقياس الصحة التنظيمية.

3. نموذج ليكرت (Rensis Likert, 1967):

حدد ليكرت نموذجَه في المناخ التنظيمي من ستة أبعاد وهي: (عارف، 2014):

(Likert, 1967)، (33-32)

- الاتصالات.
- القرارات.
- الحوافز.
- التكنولوجيا.
- الاهتمام بالعاملين.
- مدى تأثير العاملين على مجريات الأمور في المنظمة*.

4. نموذج سترينجر وليتوين (Stringer & Litwin, 1968):

استخدم كل من سترنجر وليتوين (1968) نموذجهما للتعرف على مدى تأثير المناخ

التنظيمي على دوافع أفراد التنظيم ومستوى رضاهم الوظيفي وأدائهم الوظيفي ولقد حددا

أبعاد المناخ التنظيمي كالآتي: (عارف، 2014: 24)

- الهيكل التنظيمي: مدى وجود تسلسل إداري واضح .

*: بعض المراجع تستبدل عبارة "مدى تأثير العاملين على مجريات الأمور في المنظمة" بعبارة "الضغوط".

- **المسؤولية:** تتضمن تحديدا واضحا للالتزامات والأدوار.
- **المكافأة:** ترتبط بمدى تحقيق الأهداف التنظيمية وتكون مناسبة للأداء المطلوب.
- **المخاطرة:** تشمل قدرة الأفراد على التعامل مع معطيات العمل المختلفة في أي ظرف.
- **الثقة التنظيمية:** تشمل الإحساس بالأمان والدفع من جانب التنظيم.
- **الدعم:** يرتبط بمدى توفير وسائل وحوافز مناسبة تدفع أداء العاملين.
- **التعارض:** مؤشر سلبي على التداخل والتعارض بين العمليات التنظيمية.
- **المعايير:** تشمل وجود إطار عادل ومناسب للتقويم.
- **الهوية والانتماء:** الإحساس بالانسجام مع أهداف المنظمة.

5. نموذج كامبل (Campbell,1974):

حدد كامبل (1974) أبعاد المناخ التنظيمي بعشرة أبعاد هي كالاتي :

(السلمي، 2012:64)

- **هيكل أو بناء المهمة:** يمثل درجة الرسمية في الإجراءات ومدى استقلالية اتخاذ القرار.
- **المكافأة والعقاب:** تعني المحاسبة الموضوعية ومدى عدالة العقوبات ويمكن وضع هذا البعد تحت مسمى الحوافز باعتبار هذا ينعكس على أداء العاملين.
- **مركزية القرارات:** تشير لمدى انفراد القيادة العليا بصنع القرار وإهمال التشاركية.
- **تأكيد الانجاز:** تمثل الإصرار على تحقيق أهداف المنظمة.
- **التأكيد على التدريب والتطوير:** مدى اهتمام الإدارة بتطوير وتدريب الموارد البشرية.
- **المخاطرة والأمان:** مدى تمسك الفرد بالمنظمة مع الشعور بالمخاطرة في حالة استمرار العمل بها وهو اقرب ما يكون للثقة التنظيمية.
- **الانفتاح أو السلوك الاندفاعي:** درجة العلاقة المباشرة بين الرئيس والمرؤوس.
- **المركز الاجتماعي والروح المعنوية:** درجة إحساس الفرد بدوره وأهميته في فريق العمل.

- التقدير والتغذية العكسية: تمثل مدى إدراك الموظف لرأي رئيسه فيه ومدى مساندته له.
- قدرة ومرونة التنظيم: تمثل درجة قدرة ومرونة التنظيم في مواجهة المشكلات القائمة والتنبؤ بالمشكلات المستقبلية.

6. نموذج لاولر وآخرون (Lawler, et al,1974):

يرى لاولر (1974) بأن أبعاد المناخ التنظيمي على تعددها يمكن تجميعها في مجموعتين رئيسيتين، تتعلق الأولى بالهيكل التنظيمي والثانية بالعملية التنظيمية حيث يحوي كل منهما أبعادا تصف المجموعة: (عارف ومحمد، 2014:33)

- الهيكل التنظيمي:
 - درجة المركزية في القرارات: تمثل مدى الانفراد وإهمال المشاركة في صنع القرار.
 - درجة الرسمية في إجراءات العمل: ترتبط بطبيعة قوانين العمل وخطوط السلطة داخل المنظمة.
 - درجة التداخل بين الأنظمة الفرعية للمنظمة: تشمل درجة مرونة ومدى انسيابية الاتصالات داخل المنظمة.

● العملية التنظيمية:

- نمط القيادة: يرتبط بطبيعة الممارسات الإدارية.
- نظم المكافأة: ترتبط بالتعويضات والحوافز الملائمة للأداء.
- حل التناقضات التنظيمية: تشمل آليات فض النزاعات وإدارة الصراع.

7. نموذج داووني وزملائه (Dawney, et al ,1974):

حدد داووني وزملائه (1975) أبعاد المناخ التنظيمي بستة أبعاد وهي كالآتي:

- اتخاذ القرار: يتعلق بطبيعة وأسلوب صنع القرار.

- **الثقة التنظيمية:** تشمل الإحساس بالأمان وان التنظيم يسعى لرعاية الأفراد وتحقيق مصالحهم.
 - **المخاطرة:** هي القدرة على تحمل صعوبات العمل واتخاذ قرارات مصيرية.
 - **الانفتاح:** يرتبط بطبيعة ومدى الاستقلالية في التعامل مع منظمات أخرى.
 - **المكافآت:** هي وجود تعويض عادل وملائم للأداء.
 - **الهيكل التنظيمي:** يرتبط بطبيعة التسلسل الإداري وانسياب خطوط السلطة.
- 8. نموذج فريدلارد و جرينبرج (Friedlander & Greenberg, 1974):**

حدد كل من فريدلارد وجرينبرج (1974) نموذجهما للمناخ التنظيمي من سبعة أبعاد

أساسية وهي كمايلي: (السلمي، 2012: 68)

- التحرر.
- العوائق.
- الروح والمعنوية.
- الألفة والمودة.
- التحفظات.
- التأكيد على الانجاز.
- المكافأة.

9. نموذج ستيرز (Steers, 1977):

يتحدد المناخ التنظيمي وفق نموذج ستيرز (1977) من أربعة أبعاد أساسية يتضمن

كل بعد منها عناصر فرعية كالاتي: (الطيب، 2008: 25)

- **السياسات والممارسات الإدارية:**
 - النمط القيادي السائد.
 - سلوك الإدارة إزاء العاملين.

- سياسة الإدارة في الاختيار والتدريب.

● الهيكل التنظيمي:

- درجة المركزية.

- نطاق الإشراف.

- حجم المنظمة.

- عدد المستويات التنظيمية.

- موقع الفرد في الهيكل التنظيمي.

● تكنولوجيا العمل:

- مدى التجديد في التكنولوجيا المستخدمة.

● البيئة الخارجية:

- البيئة الخارجية المحيطة بالتنظيم وعواملها (الاقتصادية، السياسية، الاجتماعية).

10. نموذج تيم وبيترسون (Timm & Peterson, 1982):

حدد تيم وبيترسون (1982) نموذجهما للمناخ التنظيمي من ستة أبعاد رئيسية:

(السلمي، 2012: 65-66)

● الثقة: تتضمن الثقة المتبادلة بين أفراد التنظيم.

● المشاركة: يهتم هذا البعد بمشاركة أفراد التنظيم للإدارة في اتخاذ القرارات.

● الصدق والصراحة: مدى اطلاع أفراد التنظيم ووصولهم على المعلومات ذات العلاقة بعملهم.

● المساندة والتشجيع: العلاقات المتبادلة بين أفراد التنظيم ككل.

● الاتصالات الصاعدة: مدى إصغاء إدارة المنظمة للمقترحات ومدى اهتمامها بالمعلومات المقدمة من قبل المرؤوسين.

- الأداء الوظيفي: كفاءة وفعالية أسلوب العمل بالإضافة للتعاون السائد بين أفراد التنظيم.

11. نموذج كوزلوسكي ودوهرتي (Kozlowski & Doherty, 1989):

يقوم هذا النموذج على إحدى عشر بعداً أساسياً، حيث يركز هذا النموذج على أهمية النمط القيادي وطبيعة التفاعل بين القادة ومرؤوسيه في التأثير على إدراك وتفسير المرؤوسين لخصائص المناخ التنظيمي، هذه الأبعاد هي كالتالي: (الطيب، 2008: 25-26)

- هيكل العمل.
- فهم الوظيفة.
- المساءلة الشخصية أو المحاسبة.
- المسؤولية.
- تركيز المشرف على العمل.
- المشاركة.
- الإشراف المساند أو الدعم.
- العمل الجماعي.
- التعاون بين المجموعات.
- وعي الإدارة واهتماماتها.
- الاتصالات.

- الجدول رقم (01): الأبعاد المشتركة بين مختلف النماذج المنظرة في المناخ التنظيمي.

Miles, 1965	Kozlowski & Doherty, 1989	Timm & Peterson, 1982	Steers, 1977	Dawney & al, 1974	Friedlarde & Greenberg, 1974	Lawler & al, 1974	Campbell, 1974	Stringer & Litwin, 1968	Likert, 1967	Halpin & Croft, 1963	النماذج / الأبعاد
×	×	×							×		الإتصالات
×		×	×	×	×	×	×		×	×	القرارات
×	×	×		×	×	×	×	×	×		الحوافز و المكافآت
			×						×		التكنولوجيا
	×				×	×			×		الإهتمام بالعاملين
×				×	×	×					التحرر والإستقلالية
	×				×	×	×			×	الإتجاز
	×		×	×		×	×				الهيكل التنظيمي
×			×			×				×	القيادة
×		×				×					الأداء الوظيفي
×					×		×			×	الروح المعنوية
×							×				مرونة التنظيم
		×	×				×				التدريب والتطوير
	×							×			المسئولية
		×		×	×		×	×		×	المخاطرة والإعاقاة
	×	×				×					المشاركة
	×	×				×		×		×	التعاون و الدعم

- المصدر : الجدول رقم (01) من إعداد الباحثة .

يوضح الجدول رقم (01) نماذج المناخ التنظيمي على اختلاف أبعادها لدى الدارسين للموضوع حيث ركز (Likert,1967) على الأبعاد المتعلقة بـ (الاتصالات،القرارات،الحوافز،الاهتمام بالعاملين،التكنولوجيا) في حين نجد أنه اغفل الدور القيادي بالإضافة للثقة التنظيمية وهي البعد المهمل أيضا في نموذج (Halpin&Croft,1963) حيث ركزا على القرارات،الانجاز،القيادة تحت مسمى الإشراف،الروح المعنوية،الدعم والتعاون،والمخاطرة أما بالنسبة لنموذج(Litwin&Stringer,1968) فقد اهتم بالجانب النفسي للعاملين الذي ينعكس ولا محالة على الأداء من خلال الأبعاد المرتبطة بالمكافأة،الدعم،الثقة التنظيمية،الانتماء والتي من شأنها أن تؤثر على الدافعية في العمل لدى العاملين.

نموذج (Campbell,1974) هو الآخر اهتم ككل بالروح المعنوية ودلالات الثقة التنظيمية مع إهمال عنصر مهم للمناخ التنظيمي وهو النمط القيادي السائد بالمنظمة وتأثيراته،هذا النموذج يشابه إلى حد ما نموذج (Lawler,1974) خاصة ما تعلق بـ(الهيكلة التنظيمي،درجة الإحساس بالمسؤولية،أنظمة المكافأة والحوافز)بالإضافة لتركيزه على النمط القيادي ولكن يعاب عليه إهماله لعنصر مهم بالتنظيم وبالأفراد داخل التنظيم ألا وهو الثقة التنظيمية.

نموذج (Friedlander&Greeberg,1974) اهتم بالجانب النفسي وانعكاساته الاجتماعية بالمناخ التنظيمي ولكنه أهمل إلى حد ما الثقة التنظيمية بالإضافة للنمط القيادي والهيكلة التنظيمي، أما بالنسبة لـ (Dawney&al,1975) فقد اعتبرا أن عملية صنع القرار كبديل عن النمط القيادي ولكنه أهمل بعدا مهما يتعلق بطبيعة الاتصالات داخل التنظيم.

نموذج (Steers,1977) هو الآخر اهتم بالدور القيادي،التدريب والتطوير،الهيكلة التنظيمي والتكنولوجيا مع إهماله لدور العلاقات المتبادلة داخل التنظيم،كذلك نموذج (Timm&Peterson,1982)اهتما بالثقة،المشاركة،التشجيع والدعم،الاتصالات والأداء الوظيفي مع إغفاله لبعدين مهمين وهما الدور القيادي وكيفية اتخاذ القرار داخل التنظيم، أما نموذج (Kozlowski&Doherty,1989) فقد ركزا على المسؤولية،المشاركة،الإشراف،التعاون والدعم، الاتصالات.

بالنسبة لنموذج (Miles, 1965) فقد حاول الإلمام بالأبعاد الأساسية للمناخ التنظيمي من خلال تركيزه على الاستقلالية في اتخاذ القرارات، المرونة من خلال الإشارة للبعد المتعلق بالتكيف، الروح المعنوية، كفاءة الاتصالات، التركيز على الإنجاز، وهذا ما جعل نموده يعتمد كمقياس لمدى الصحة التنظيمية.

5.2 مناهج قياس المناخ التنظيمي:

تشير الدراسات الحديثة لوجود ثلاث مداخل لقياس المناخ التنظيمي وهي:

1- مدخل القياس المتعدد للصفات التنظيمية: يختص بـ

- حجم المنظمة.
- مستويات السلطة.
- الهيكل التنظيمي.

2- مدخل القياس الإدراكي للصفات التنظيمية: يختص بدراسة المناخ التنظيمي ويعتبر بأنه

يمكن قياسه من خلال تصورات و إدراكات الأفراد عن المنظمة.

3- مدخل القياس الإدراكي للصفات الشخصية: يعتبر أن المناخ التنظيمي هو مجموعة التصورات المحددة لدى

الأفراد عن المنظمة والمناخ التنظيمي حسب هذا المدخل هو صفة في الفرد أكثر مما هو صفة في التنظيم (فليه وعبد المجيد، 2005: 302-303). تصنف بعض الدراسات مقاييس المناخ التنظيمي إلى مقاييس إدراكية وأخرى موضوعية حيث تختص المقاييس الإدراكية بالاعتماد على إجابات مفردات العينة لوصف أبعاد المناخ التنظيمي أما المقاييس الموضوعية فلا تعتمد على الوصف الفردي لأفراد العينة فيما يخص المناخ التنظيمي بل تركز على عدد المستويات الإدارية، عدد القوانين الرسمية، العمر، الجنس، العمليات التنظيمية، حجم المنظمة وغيرها وتستخدم معظم الدراسات المقاييس الإدراكية بالإضافة للمقاييس الموضوعية لتضيف دقة لقياس المناخ التنظيمي ولتعمل مقارنة فيما يخص المتغيرات التنظيمية والفردية التي تؤثر في كل منهما.

في سياق المقاييس التي تختص بقياس المناخ التنظيمي توصل بيير باكات (Pierre Paquette, 2009) إلى مقياس

يمكن من خلاله تحديد المناخ التنظيمي للمنظمة بصفة عامة أسماء الترمومتر المحدد للمناخ التنظيمي «Le thermomètre des

« indicateur de climat organisationnelle » الذي يتضمن ثلاثة أبعاد للمناخ التنظيمي تحوي مجموعة من العناصر هي كالتالي:

1- التوجه التنظيمي (orientation organisationnelle):

- وضوح المهمة والأهداف.
- التخطيط الاستراتيجي.
- نوعية التخطيط الإستراتيجية.
- التعريف بالأدوار والمسؤوليات.

2- العلاقات البين شخصية (relation interpersonnelles):

- نوعية الإدارة.
- القابلية للقيادة.
- نوعية الاتصالات الداخلية.
- الثقة وكفاءة العاملين.
- شروط العمل.

3- الأنظمة والإجراءات (systemes et processus):

- الوقت.
- الاجتماعات.
- نظام تبادل المعلومات.
- البيئة التنظيمية.
- سيرورة القرارات و السيرورة الوظيفية.

- خلاصة الفصل:

المناخ التنظيمي هو بناء متعدد الأبعاد يمثل حصيلة الانطباع العام لدى الأفراد العاملين حول بيئة العمل وتتراوح أنواعه من المناخ المفتوح إلى المناخ المغلق، وقد اعتبرت العديد من الدراسات أن للمناخ التنظيمي نماذج وأبعاداً مختلفة إلا أنه من خلال مطالعتها جميعاً يمكن إيجاد بعض الأبعاد التي اتفقت حولها معظم هذه النماذج أو التي إشتكت حول معظمها، كما سبق ورأينا في عرضنا للنماذج المنظرة للموضوع والتي يمكن أن نلخص بأنها في مجملها ترتبط بالهيكل التنظيمي، الاتصالات، أسلوب القيادة أو النمط الإداري، الحوافز والمكافآت. تتضمن مناهج قياس المناخ التنظيمي نوعين من المقاييس هي المقاييس الإدراكية والمقاييس الموضوعية، كما يمكن قياس المناخ التنظيمي من خلال ثلاث مداخل هي المدخل المتعدد للصفات التنظيمية، المدخل الإدراكي للصفات التنظيمية والمدخل الإدراكي للصفات الشخصية.

الفصل الثالث:

الإطار النظري للصحة

النفسية

الفصل الثالث: الإطار النظري للصحة النفسية

- تمهيد

1.3 مفهوم الصحة النفسية

2.3 معايير الصحة النفسية

3.3 نماذج الصحة النفسية

4.3 نظريات الصحة النفسية

5.3 مناهج البحث في الصحة النفسية

6.3 تعزيز الصحة النفسية

- خلاصة الفصل

- تمهيد:

العديد من المفاهيم تتصور الصحة النفسية كعاطفة إيجابية لها تأثير على الذات البشرية، حيث يتميز الإنسان ذو الصحة النفسية بالتوافق النفسي والاجتماعي مع شعور نسبي بالراحة النفسية والسعادة، ويكون قادر على تحقيق الذات واستغلال إمكاناته، وقادر على النجاح وتحقيق الأهداف ومواجهة الصعاب والأزمات، وأيضاً قادراً على تحمل المسؤولية وعلى البذل والعطاء للآخرين ولديه حماس وإقبال على الحياة. وتعتبر الصحة النفسية حالة إيجابية من الشعور بالمعافاة النفسية والسعادة والتوازن، مما يسهم في تحقيق التوافق النفسي والاجتماعي للفرد، ويدفعه لتحقيق الذات في المجتمع، وبالتالي ينال زيادة في مستوى تقدير الذات من طرف ذاته والآخر.

1. مفهوم الصحة النفسية:

تعتبر الصحة النفسية حالة دينامية نسبية تتوفر على مجموعة من الشروط اللازمة لتقبل الفرد لذاته وللآخرين مما يؤدي لتحقيق الذات وإشباع حاجات الفرد المختلفة بما يسمح به الواقع. ويعرف ميثاق منظمة الصحة العالمية (1946) الصحة النفسية بأنها: "حالة كاملة من العافية الجسمية والعقلية والاجتماعية وليس مجرد غياب المرض أو الإعاقة". (حجازي، 2004: 26)، (Parker & Bradley, 2008)

حسب هذا التعريف فالصحة النفسية ليست فقط غياب الإعاقة أو المرض إنما هي الوصول لحالة اكتمال العافية جسمية وعقلية واجتماعية مما يتيح للفرد القيام بوظائفه مع ما يناسب صحته الجسمية والعقلية بمعنى آخر توازن الفرد جسمية وعقلية واجتماعية.

- يعرف القوصي (1952) الصحة النفسية بأنها: "التوافق التام أو التكامل بين الوظائف النفسية المختلفة مع القدرة على مواجهة الأزمات النفسية العادية التي تطرأ عادة على الإنسان مع الإحساس الإيجابي بالسعادة والكفاية". (القوصي، 1952: 06)

هذا التعريف للصحة النفسية يؤكد على وحدة مفهوم الصحة النفسية كمركب من التكيف الاجتماعي وتحقيق الفرد لحاجاته مع الشعور بالسعادة والكفاية، كما تشير بعض الدراسات إلى وجود مفهومين أساسيين للصحة النفسية يركز أحدهما على أن الصحة النفسية هي الخلو من الأمراض النفسية والعقلية وهذا المفهوم مكيف حسب ميدان الطب العقلي، في حين المفهوم الثاني يركز على الجانب الايجابي وهو مكيف حسب الطب النفسي .

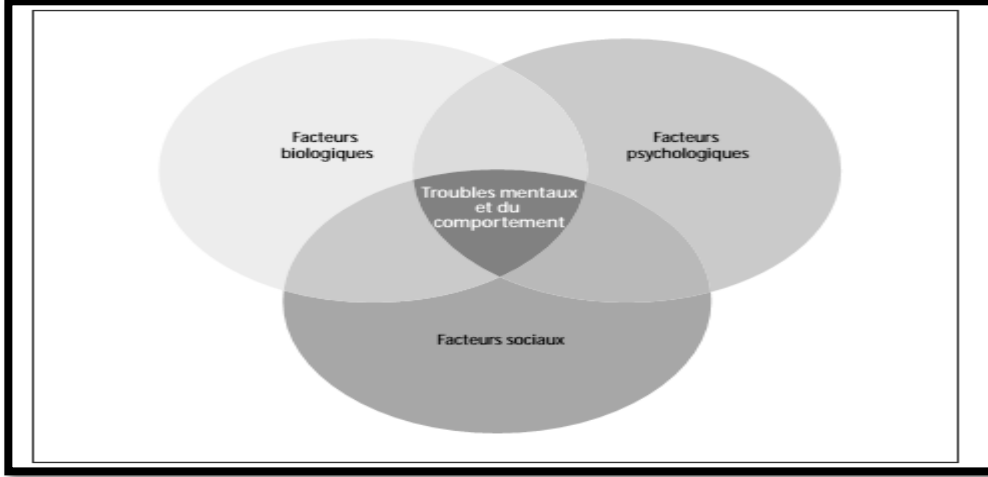
- يعرف فهمي (1995) الصحة النفسية بأنها "قدرة الفرد على التوافق مع نفسه ومع المجتمع الذي يعيش فيه وهذا ما يؤدي للتمتع بحياة خالية من الاضطراب وملينة بالتحمس". (فهمي، 1995: 16)

- يعرفها الأحمـد (1995) بأنها: "فهم الذات والمجتمع الذي يؤدي لاستغلال إمكانيات الفرد حسب أهداف وأنظمة المجتمع ماينتج عنه توافق عام وتفاعل ينجم عنهما إنتاج وعمل وبالتالي تحقيق الصحة النفسية والتكيف الحسن والتوافق السوي". (الأحمـد، 1995: 46)

- يعرف عبد السلام زهران (2005) الصحة النفسية بأنها: "حالة دائمة نسبيا يكون فيها الفرد متوافقا نفسيا (شخصيا، انفعاليا، اجتماعيا) مع نفسه ومع بيئته، أي يشعر بالسعادة مع نفسه ومع الآخرين ويكون قادرا على مواجهة مطالب الحياة وتكون شخصيته متكاملة سوية ويكون سلوكه عاديا ويكون حسن الخلق بحيث يعيش في سلام وسلامة". (عبد السلام، 2005: 09)

حسب كل ماسبق من تعريفات فإنه تبعا لما سبق ذكره يمكن وضع تعريف للصحة النفسية تشترك فيه كل التعريفات السابقة بأن الصحة النفسية هي حالة إيجابية غير ثابتة يكون فيها الفرد متكيف مع نفسه ومع العالم الخارجي ليحقق سعاده وسعادة المجتمع، أي أنها ليست حالة دينامية فردية بل تتضمن مسافات تتبادل الفعل ورد الفعل لتكتمل في النهاية صورة المفهوم الواسع للصحة النفسية مادامت الصحة النفسية هي محصلة تفاعل ثلاث عوامل (العامل البيولوجي، العامل السيكولوجي والعامل الاجتماعي). (Comittee Health and Behavior, 2001)؛ والشكل رقم (02) (أنظر الصفحة رقم 53) يوضح

دوائر التفاعل التي في الإمكان أن تنتج إما الصحة النفسية والراحة النفسية (Le bien - être) كما في الإمكان أن تنتج المعاناة النفسية التي تكون سببا للوقوع في الإضطرابات النفسية المختلفة (La détresse psychologique).



- المصدر: (OMS,2001 : 04).

- الشكل رقم(02): تفاعل العوامل (البيولوجي، النفسي، الإجتماعي) ودورها في الصحة النفسية.

2. معايير الصحة النفسية:

تتمحور الصحة النفسية حول أربعة معايير أساسية وهي كالتالي: (Diver, 2009)

2.1 المعيار المثالي:

يقصد به حالة الإكتمال لمجموعة من الشروط الواجبة، المستقلة عن الواقع والزمن، التي يعتبر الوصول إليها والسعي نحو تحقيقها أمرا جديرا بالطموح وتصف المعايير المثالية الإمكانيات التي تستحق السعي كمثل أعلى للسلوك الإنساني ويتم تقييم السواء أو الشذوذ في هذا المعيار من وجهة نظر إما أخلاقية أو دينية أو إيديولوجية أو بالاستناد لتقييم أخرى. فمفهوم الصحة النفسية الذي صاغته منظمة الصحة العالمية يستند للمعيار المثالي والذي تعد فيه الصحة الحالة المثلى من الإحساس الجسدي والنفسي وليس مجرد غياب المرض. (حسام،2010: 114)

2.2 المعيار الوظيفي(الثقافي):

يقصد بالمعيار الوظيفي عموما الحالة المتفككة مع الفرد فيما يخص أهدافه وقدراته وإذا افترضنا أن العمل في أيام العطل ممنوع وفقا للمعيار المثالي فمحاولة وضع تكرار إحصائي سوف تعود لنتيجة مشابهة أي أن عدد قليل

من الناس هم من يعملون في أيام العطل لكن عند تأملها من وجهة نظر المعيار الوظيفي الثقافي فإنه يمكن النظر للعمل بالنسبة للشخص على أنه أمر اعتيادي من الناحية الوظيفية ولكنه يختلف حسب طبيعة التركيبة الثقافية، بمعنى يعتمد تقييم السلوك بأنه سوي أو مضطرب على التوافق مع المعايير الإجتماعية التي تتباين وتختلف تبعاً لاختلاف البيئة الثقافية. (حجازي، 2004)

2.3 المعيار الإحصائي:

يقصد به أن أي ظاهرة نفسية عند قياسها وإحصائها تتوزع وفقاً للتوزيع الإعتدالي بمعنى أن الغالبية من العينة الإحصائية تحصل على درجات متوسطة في حين تحصل فئتان متناظرتان على درجات مرتفعة (أعلى من المتوسط) ودرجات منخفضة (أقل من المتوسط) وبهذا المعنى يصبح السواء هو المتوسط الحسابي للظاهرة في حين يشير الإنحراف لأحد طرفي المنحنى إلى اللاسواء. (أبو العمرين، 2008: 16)

2.4 المعيار التفاعلي:

يشير هذا المعيار إلى أن المعايير السابقة ليست منعزلة عن بعضها البعض وإنما ترتبط مع بعضها بطريقة تفاعلية، كما يصفها "براند شتتر" بأن هناك علاقة متبادلة بين المعايير الوصفية، المثالية، الوظيفية، فكما تعبر المعايير الوصفية على تكرار أو احتمال ظهور سمات معينة يمكن تحديده كذلك تستطيع المعايير المثالية والوظيفية أن تحصل على المعلومات باستخدام الطرق الإحصائية لإستنتاج تغير ما. (حسام، 2010: 115)

3. نماذج الصحة النفسية:

حاولت العديد من الدراسات تحديد بعض مؤشرات الصحة النفسية في شكل قوائم يمكن من خلالها دراسة الصحة النفسية للفرد، وسنورد فيما يلي خمس نماذج للصحة النفسية بأبعادها المختلفة حسب كل باحث منظر:

3.1 نموذج يهودا (Jahoda, 1958):

إعتمدت يهودا على ستة أبعاد لنموذجها في الصحة النفسية وهي كالتالي: (Committee Health and)

(Behavior, 2001 :23)

- **الإتجاه نحو الذات:** هو مكون أساسي يتعلق بالوافق مع الذات وقبولها واحترامها مما يشكل حالة الوعي الايجابي بالذات وتبرز أهمية هذا البعد في كون الاضطراب على هذا الصعيد هو احد ابرز خصائص المرض النفسي والعقلي وان واقعة مفهوم الذات وتقديرها كما هي بإمكانياتها وإيجابياتها كما فيس أوجه قصورها تمثل صفة أساسية للصحة النفسية على عكس اضطراب صورة الذات.
- **تحقيق الذات:** يقصد به تنمية إمكانيات الفرد إلى أقصى مداها والاستغلال الأمثل للفرص أي تعظيم الإمكانيات وحسن توظيف الفرص .
- **الاستقلال الذاتي:** يقصد به التحرر من المؤثرات الاجتماعية ووعي ضغوط هذه المؤثرات والقدرة على الاختيار الحر وتحمل مسؤولية هذا الاختيار، ويعني أن يشارك الفرد ويتفاعل من موقع نشط يتسم بالاعتراف بالآخر والواقع من خلال تقدير الذات والاعتراف بها.
- **التكامل:** يوفر نظرة موحدة للحياة أي تبلور الذات في الوجود بالاعتماد على الانسجام الداخلي للقوى النفسية التي تظل تفاعلاتها وجدلياتها وحتى صراعاتها ذات محصلة ايجابية تحفظ وحدة الهوية الذاتية من خلال تماسك مكونات الشخصية.
- **إدراك الواقع:** القدرة على التعاطف والحساسية الاجتماعية وتتجلى الصحة النفسية من خلال التعامل مع الحياة انطلاقا من سيادة مبدأ الواقع، وهو القدرة النشطة على تمثل الواقع كأحد ابرز عوامل التكيف والاندماج وتحقيق الذات واتخاذ القرار وحل المشكلات .
- **السيطرة على البيئة:** القدرة على الحياة، الكفاءة في العمل، وتميز الصحة النفسية على هذا المستوى بالقدرة على إدارة دفة الحياة والقدرة على الانسجام مع الآخرين وبناء علاقات التعاون معهم وتتجلى خصوصا في حل المشكلات بشكل فعال وإيجابي.

- الملاحظ في هذا النموذج أنه إهتم أساسا بالبعدين النفسي والاجتماعي ولم يتعرض أو يهتم بأي من الجوانب الجسمية،الروحية للإنسان.(الأحمد،1999: 39)

3.2 نموذج سوين(Richard .M .Suinn,1970):

يعتبر نموذج سوين (1970) بأنه متمم لنموذج يهودا(1958) إلا أنه يتقاطع مع ما قدمته يهودا ويتممه من خلال التأكيد على خصائص إضافية تعتمد الأبعاد التالية: (عزب، د.س: 07)

- **الفعالية:** فالشخص السوي قادر على مواجهة الضغوط وحل المشاكل بأسلوب ايجابي.
- **الكفاءة:** حسن توظيف الطاقات لانجاز المهام.
- **الملائمة:** التجانس والتناغم بين الجوانب المعرفية، الانفعالية،الحركية للفرد في تقدير الواقع.
- **المرونة:** القدرة على تكييف السلوك وإيجاد البدائل وعدم الجمود فيما يخص التفكير والسلوك.
- **توظيف الخبرات:** استثمار الخبرات الذاتية في المواقف المماثلة من خلال عملية تراكم المعارف.
- **الواقعية الاجتماعية:** التفاعل الاجتماعي ومرونة الأدوار وتقبل الآخر كما هو.
- **الإطمئنان إلى الذات:** هو فهم الذات وإدراك قيمتها ما يؤدي لتحقيق الذات.

3.3 نموذج كوان(Coan.R.W,1977):

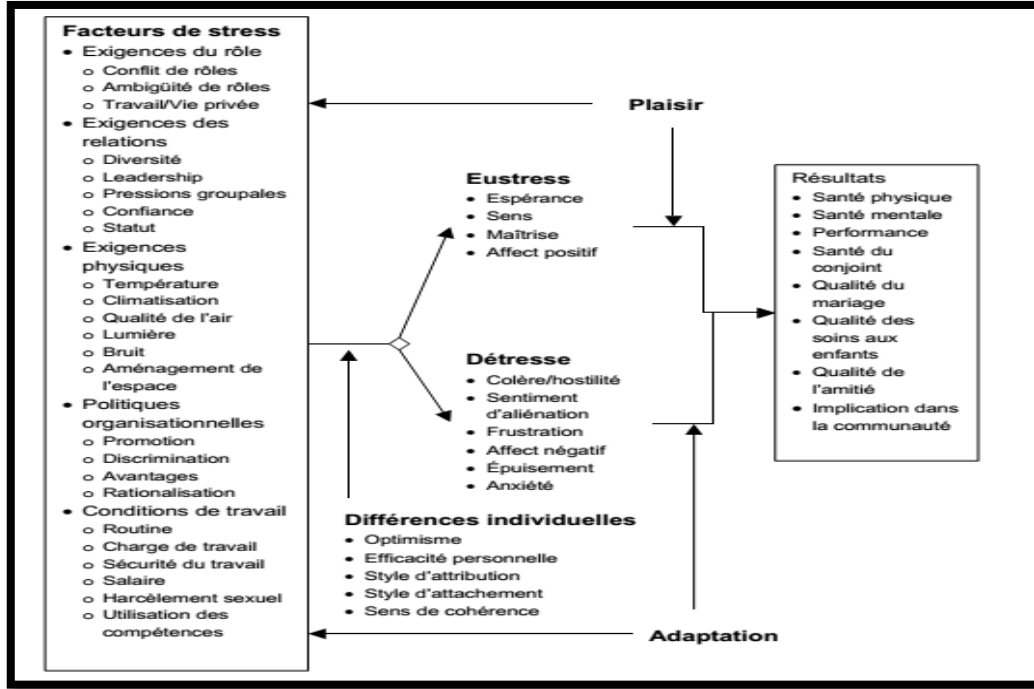
بنى (Coan.R.W,1977) نموذجه من خلال الخمسة أبعاد التي تميز شخصية الإنسان الفضلى وهو كالاتي: (حجازي، 2004: 38)

- **الفاعلية Efficiency:** تعني الكفاءة الوظيفية،القدرة على عمل الأشياء والاستقلالية في الأداء،الالتزام الذاتي في العمل والأداء.
- **الإبتكارية Creativity:** القدرة على النظرة الجديدة للأشياء المألوفة والانفتاح على الجديد وعدم الامتثال الاجتماعي والتبعية العمياء.

- **التناغم الداخلي Inner harmony:** تعني تقبل الذات والوفاق معها والقدرة على الاختلاء مع الذات.
- **الإرتباط Relatedness:** الانفتاح على الآخرين بعفوية وشفافية ، التوفر للتواصل مع الآخرين واستيعاب ما يصدر عنهم بإيجابية.
- **التسامي والتجاوز Transcendancy:** الإندماج مع العالم الأوسع الطبيعي والإنساني والكوني.

3.4 نموذج نيلسون وسيمون (Nelson&Simmons,2003):

اقترح كل من سيمون ونيلسون (Nelson&Simmons,2003) نموذجهما الموضح في الشكل رقم (03) (أنظر الصفحة 58) الذي يوضح واجهتي الصحة النفسية من خلال تحديد عوامل الضغوط التي حددها الباحثان في المتغيرات التالية (متطلبات الدور، متطلبات العلاقات، المتطلبات الجسمية، السياسات التنظيمية، ظروف العمل) هذه المحددات ينجم عنها نوعان من الضغوط أحدها الضغوط الإيجابية (Eustress) التي تتحدد من خلال (التفاؤل، المعنى، الإتقان، العاطفة الإيجابية) ، على الطرف الثاني تتحدد الضغوط السلبية (détresse) من خلال (الغضب، الشعور بالتهميش، الإحباط، العاطفة السلبية، الفشل، القلق). الضغوط السلبية لا بد أن يتكيف معها الفرد أما الضغوط الإيجابية فتكون مصدر لذة للفرد وتؤدي في النهاية إلى مخرجات ونتائج تكون كما يلي (الصحة الجسدية، الصحة النفسية، النجاعة، صحة الشريك، جودة الزواج، جودة الخدمات للأطفال، جودة الصداقة، الإندماج في الجماعة). (Morine,2008).



المصدر: (Morine,2008 :17).

- الشكل رقم (03): نموذج (Nelson&Simmons,2003).

3.5 نموذج مصطفى حجازي(2004):

يعتبر مصطفى حجازي أن الصحة النفسية للإنسان تتمحور حول أربعة أبعاد أساسية وهي كالتالي: (حجازي،2004: 53-55)

● **الصحة النفسية البنيوية:** تنطلق من الأساس البيولوجي-الجسمي فسلامة الجسم تشكل المرتكز الأساسي ومن ضمنها تحتل سلامة الدماغ والجهاز العصبي الصدارة، أما على المستوى النفسي فسلامة البنية النفسية هي مرتكز كل نشاط وظيفي تفاعلي لاحقاً، كذلك من خصائص العافية النفسية نجد الوفاق النفسي،التوازن،المرونة،الانفتاح على الناس،مفهوم الذات الايجابي والثقة بالذات.

● **الصحة النفسية الوظيفية:** تعبر عن الإنسان الناشط بكل وظائفه النفسية،الجسمية،العقلية،المعرفية،العاطفية،الاجتماعية فالصحة النفسية تتوطد بمقدار مايقوم به الإنسان بهذه الوظائف بدرجة أكثر تقدماً ونشاطاً.

● **الصحة النفسية الإنتمائية – القيمة:** الانتماء ليس مجرد ولاء بل يتجاوزه إلى مستوى الوحدة الحيوية بين الإنسان ومحيطه الطبيعي والاجتماعي والإنغراس في مرجعية ثقافية تشكل أساس هويته ونظرته للوجود، ذلك أن الهوية الذاتية ليست سوى احد مكونات الهوية فقد يكون في أمراض الاغتراب التي يكثر عنها الحديث في الأدبيات الغربية تعبير عن خلل كبير في الانتماء لهوية ثقافية، كما قد يكون في الشكوى الوجودية المستفحلة في الغرب من حياة الاستهلاك و "العالم بلا معنى" والتي تعتبر مسؤولة لحد بعيد عن تنامي التيارات الداعية للعودة للأصول الدينية والعرقية تعبير واضح عن الخلل في الصحة الإنتمائية القيمة، هذا الخلل في الانتماء الوثائق بالذات الذي لا يستقيم إلا من خلال الانتماء لمرجعيات تتجاوزها جماعيا وقيما.

● **الصحة النفسية النمائية :** تشمل الصحة النفسية النمائية الثلاثة أبعاد السابقة أي نمو البنية وارتقاءها، نمو الوظائف ونشاطها بكامل طاقتها وفعاليتها، نمو الانتماء الفاعل البناء الذي يتحول إلى عنصر إغناء للجماعة، فالصحة النفسية النمائية تعبر عن الخاصية الإنسانية الأساسية باعتباره كيان مفتوح النهاية محكوم بتجاوز ذاته للارتقاء واستئناف مسار النماء.

4. أهم النظريات المفسرة للصحة النفسية:

4.1 المدرسة التحليلية:

- سيتم فيها عرض وجهات نظر كل من « Adler », « Erikson », « Freud »:

حسب "فرويد" « Freud » فإن نظريته تقوم على مبدأ الحتمية النفسية ذلك أن الجهاز النفسي كما تم وصفه في نظريته المكون من (الأنا، الأنا الأعلى، الهو) هو المسؤول عن تحديد السلوكيات سوية كانت أو غير سوية ؛ حسب هذا الطرح فإن الفرد يصل إلى الصحة النفسية عندما يحقق التوافق ويوازن بين دوافعه البيولوجية وغرائزه "الهو" وبين متطلبات التنشئة الاجتماعية والتربية الوالدية التي تمثل سلطة المثل العليا "الأنا الأعلى" وحسب هذا الطرح فإن الصحة النفسية للفرد مرهونة بالتوازن الذي يحققه الأنا بين ثنائية الهو والأنا الأعلى (Rodriguez, 1997).

أما " أدلر " « Adler » فيرى أن الفرد يولد بشعور بالنقص يولد لديه شعورا بالدونية ويجعله يسعى للهيمنة على الآخر حتى يكمل النقص الحاصل ويصل للتوازن النفسي ولكن الصحة النفسية لديه لن تتحقق إلا عن طريق الميل الإجتماعي والعيش مع الآخر ذلك أن الإنسان كائن إجتماعي. كل فرد لديه ثلاث مهمات حياتية يحقق من خلالها مفهوم الشعور الجمعي وهذه المهمات هي في شكل ثنائيات (الحب والشراكة، العمل والمهنة، المجتمع والصدقة) (غالي، 2014).

بالنسبة لـ "Erikson" مؤسس النظرية النفسية الاجتماعية في النمو فإن الصحة النفسية للفرد تتحقق من خلال قدرته على مواجهة تحديات كل مرحلة من مراحل نموه بنجاح حيث يكون الفرد تبعاً لهته الثنائيات إما متمتعاً بالصحة النفسية أو فاقداً لها، هذه المجموعة من الثنائيات الثمانية تأتي متقابلة حيث يشكل الثنائي الأول حالة الصحة النفسية والثاني حالة المرض أو الاضطراب في المراحل العمرية المتتالية من الميلاد وحتى الشيخوخة ، كما يوضحه الجدول أدناه رقم (02) .

- الجدول رقم (02) : المراحل الثمانية للنمو حسب اريك إريكسون.

المرحلة	حالة الصحة	حالة المرض	السن
1	الثقة القاعدية	مقابل عدم الثقة	من الميلاد- سنة ونصف
2	الاستقلال	مقابل الخجل والشك	سنة ونصف- 3 سنوات
3	المبادرة	مقابل الشعور بالذنب	3- 6 سنوات
4	البناء والتركيب	مقابل الشعور بالدونية	6 - 12 سنة
5	الهوية	مقابل انتشار الأدوار	المراهقة
6	العلاقات الحميمة	مقابل العزلة	سنوات الشباب
7	العطاء والانجاز	مقابل الركود	سنوات النضج
8	التكامل الشخصي	مقابل الأسى واليأس	التقاعد والشيخوخة

- المصدر:الجدول من إعداد الباحثة بالاعتماد على (حجازي،2004: 43).

يتضح من خلال الجدول رقم (02) أعلاه أن المراحل الثمانية للنمو التي يمر بها الفرد تؤثر على صحته النفسية بشكل

مباشر حيث تشكل كل مرحلة منها إما قاعدة للتوازن والتكيف النفسي أو قاعدة للاضطراب والمرض النفسي.

4.2 المدرسة الإنسانية:

- سنطرح في هذه المدرسة وجهات نظر كل من «Rogers»، «Maslow»: يرى "روجرز" (Rogers) أن التقدير الإيجابي غير المشروط من الأشخاص المرجعيين في حياة الطفل هو الذي يولد الانسجام العميق بين صورة الذات ومفهومها لدى الشخص وبين معاشه المدرك كخبرات الطفولة أيضا وبهذا يصل الإنسان للصحة النفسية التي تتجلى من خلال الأبعاد الإيجابية البناءة وهي (القدرة على الحب والتعاطف مع الآخر، تحمل مسؤولية القرارات والخيارات) (Rodriguez, 1997).؛ إذن عودا على بدء فإن "روجرز" (Rogers) يرى بأن كل فرد قادر على إدراك ذاته وتكوين مفهوم أو فكرة عنها ولكن بشرط أن يتوفر لديه صورة ذاتية إيجابية عن ذاته ومدركاته، فمفهوم الذات هو ناتج عن التفاعل الاجتماعي المتماشي مع الدافع الداخلي لتحقيق الذات بالتالي فالإنسان المتمتع بالصحة النفسية هو من يضبط سلوكه وفق معايير الذاتية ومعايير الجماعة، بذلك وصول الفرد لصحته النفسية وتفاوت مستواه مع مستويات الأفراد الآخرين فيما يخص الصحة النفسية هو نتاج تحقيقه لإنسانيته الكاملة.

أكد "روجرز" (Rogers) على طبيعة المعافاة للوجود الإنساني وبأن توفر الصحة النفسية هو ذاته توفر فرص تجلي هذه الطبيعة الخيرة من خلال التقدير الإيجابي الغير مشروط، فالصحة النفسية بهذا ليست مسألة قائمة بذاتها إنما هي مشروطة بنوع التجربة الإنسانية مع الآخرين (حجازي، 2014: 46-47). تقوم هذه المدرسة على النظرة المتفائلة للإنسان وحياته ومستقبله حيث تعني الصحة النفسية لدى أصحاب هذا المنحى "الحالة النفسية لمن استطاع أن يصل في حياته لمستوى متكامل من الإنسانية" (غالي، 2014: 29)، ومن بين المعتقدات الأساسية التي تقوم عليها المدرسة الإنسانية: (أحمد، 2014: 10)

- أن الإنسان خير بطبيعته والمظاهر السلوكية السيئة تنشأ بفعل الظروف البيئية.
 - أن الإنسان حر في حدود معينة فهو حر في اتخاذ القرارات ولكن هناك مواقف تحد من حريته.
 - التأكيد على السلامة والصحة النفسية.
- بالنسبة لـ"ماسلو" (Maslow) فالإنسان المعاني هو الذي يحقق ذاته إلى أقصى إمكاناته بمعنى هو الإنسان الفاعل بكامل وظائفه وطاقاته، ويميز "ماسلو" (Maslow) بين دافعين أساسيين للصحة النفسية أولهما دافع الوجود والسيورة

(Being&Becoming) وهو يشكل المسار الايجابي إلى العيش في أقصى حالة ممكنة للذات يليه دافع القصور (Deficiency) الذي يلقي بالإنسان في الانكفاء الدفاعي والعجز عن إنجاز أقصى حالات الذات ، كما يقدم "ماسلو" (Maslow) قائمة طويلة من خصائص الإنسان المعاني الذي يحقق أقصى حالات الذات وهي تماثل في تنوعها هرم الحاجات لديه: (حجازي، 2014: 48)

- الإدراك الفعال للواقع والتفاعل الايجابي معه ومواجهة صعوباته.
- درجة عالية من تقبل الذات والآخرين والحقائق الإنسانية بما لها وما عليها.
- العفوية والتلقائية في العواطف، الأفكار، السلوكيات.
- الحاجة للخصوصية والقدرة على العزلة والتأمل في القضايا المصيرية.
- درجة عالية من الاستقلالية وتحمل المعارضة والاختلاف.
- القدرة على الإحساس بالحياة بايجابياتها والانتماء لها.
- القدرة على إقامة علاقات حميمة.
- تكافؤ العلاقات مع الآخرين والابتعاد عن التعصب.
- القدرة على المرح والاستمتاع بمباهج الحياة.
- القدرة على مقاومة الضغوط الاجتماعية والوقوف موقفا نقديا من القضايا غير العادلة.

كخلاصة لهذه المدرسة فإن الصحة النفسية تتمثل في تحقيق الفرد لإنسانيته تحقيقا كاملا سواء في ماتعلق بتحقيق حاجاته النسبية كما عند "ماسلو" (Maslow) أم ماتعلق بالمحافظة على الذات كما عند "روجرز" (Rogers) وأن إختلاف الأفراد في مستويات صحتهم النفسية يرجع تبعاً لإختلاف ما يصلون إليه من مستويات في تحقيق إنسانيتهم. (أحمد، 2014: 10)

4.3 المدرسة السلوكية:

ترى هذه المدرسة أن السلوك مكتسب من البيئة وأن عملية التعلم تحدث نتيجة لوجود الدافع - المثير - الاستجابة و أن التعزيز هو العنصر الذي يقوى الرابط بين المثير والاستجابة ، أما إذا تكررت الاستجابة دون تعزيز فذلك يعني انطفاء

السلوك. وتتحدد فالصحة النفسية عند السلوكيين باستجابات مناسبة للمثيرات المختلفة شرط أن تكون الإستجابات في غير موقف القلق أو التوتر بمعنى لا بد للفرد دائما من تكييف سلوكه حسب البيئة المحيطة ومتطلباتها ليحضى بالصحة النفسية (Comittee Health and Behavior, 2001).

الصحة النفسية السليمة حسب السلوكيين هي اكتساب الفرد لعادات مناسبة ويقصد بها تلك التي تناسب البيئة التي يعيش فيها الفرد بهذا فالحك المستخدم هنا للحكم على صحة الفرد هو محك إجتماعي لأن النظرية السلوكية تعتبر البيئة أحد أهم العوامل المؤثرة في الشخصية.(غالي،2014: 28)

4.4 المدرسة المعرفية:

النظرية المعرفية هي نظرية مكيفة لمختلف الفئات العمرية ذلك أنها تنطلق من إفتراض مفاده أن الخلل في الاعتقادات هو أصل الإضطرابات النفسية بحيث أن غالبية الناس يدرسون من أجل رفع مستواهم الفكري لأجل التكيف ولكن في حقيقة الأمر هم يختبرون حالتهم الإنفعالية وسلوكاتهم، كمثال على ذلك شخص مكتئب يكون لديه دائما إعتقاد بأنه لا ينجح في شئ ولكن هذا الإعتقاد السلبي الأوتوماتيكي هو نتيجة ردود فعل مختلفة تتعلق بالمشاعر السلبية وإختلال السلوكات (Rodriguez, 1997).

تتضمن الصحة النفسية من وجهة نظر التيار المعرفي القدرة على تفسير الخبرات بطريقة منطقية تمكن الفرد من المحافظة على الأمل واستخدام مهارات معرفية مناسبة لمواجهة الأزمات وحل المشكلات، بالتالي فالشخص المتمتع بالصحة النفسية قادر على إستخدام إستراتيجيات معرفية مناسبة للتخلص من الضغوط النفسية للإنسان يقع صريع المعاناة والإضطراب نتيجة لخلل في نظام المعتقدات أما الشخص المعاني فهو ذلك الذي يتمتع بنظام معتقدات واقعي في النظرة للذات والآخرين والدنيا وينتج عن هكذا نظام واقعي عقلاني سيادة التفكير الإيجابي في المواقف الحياتية كما في الموقف من الذات (حسام،2010: 118).

5. مناهج البحث في الصحة النفسية:

- يوجد ثلاث مناهج أساسية للصحة النفسية:(Meyer & Weaver, 2006)

5.1 **المنهج الإنمائي developmental**: هو منهج إنشائي يتضمن زيادة السعادة والكفاية والتوافق لدى

الأسياء والعاديين من خلال رحلة نموهم حتى يتحقق الوصول بهم إلى أعلى مستوى ممكن من الصحة النفسية ويتحقق ذلك عن طريق دراسة الإمكانيات والقدرات وتوجيهها التوجيه السليم (نفسيا، تربويا ومهنيا) من خلال رعاية مظاهر النمو جسميا، عقليا، اجتماعيا وإنفعاليا بما يضمن إتاحة الفرصة للنمو السوي وتحقيق الصحة النفسية. (زهران، 2005: 12)

5.2 **المنهج الوقائي preventive**: يتضمن هذا المنهج الوقاية من الوقوع في المشكلات والاضطرابات والأمراض

النفسية ويهتم بالأسياء والأصحاء قبل اهتمامه بالمرضى لتقيهم من أسباب الأمراض النفسية بتعريفهم بها وإزالتها. وللمنهج الوقائي ثلاث مستويات تبدأ بمحاولة منع حدوث المرض، ثم محاولة تشخيصه في مرحلته الأولى وصولا إلى تقليل اثر إعاقته وازمان المرض. (الأحمد، 1999: 38) وبالنظر لمستوياته يطلق عليه البعض اسم "منهج التحصين النفسي".

5.3 **المنهج العلاجي Remedial**: يتضمن هذا العلاج علاج المشكلات والاضطرابات والأمراض النفسية حتى

العودة إلى حالة التوافق والصحة النفسية ويهتم هذا المنهج بأسباب المرض النفسي وأعراضه وتشخيصه وطرق علاجه وتوفير المعالجين والعيادات والمستشفيات النفسية. (زهران، 1999: 12)

6. تعزيز الصحة النفسية:

تعزيز الصحة النفسية هو مطلب حديث يطبق منهج الصحة النفسية الوقائية وقد تحدث فيه: (Diver, 2009) ;

(World Health Organization, 2003); (Oliver, Huscley, Bridges, & Mohamad, 2005) حيث

تعتبر منظمة الصحة العالمية (1986) أن تعزيز الصحة: "هو العملية التي تمكن الناس من إكتساب سيطرة متزايدة على

صحتهم ومن تحسينها"، كما أنه يمكن لعوامل نفسية، إجتماعية وسلوكية متنوعة أن تحمي الصحة وتعزز الصحة النفسية

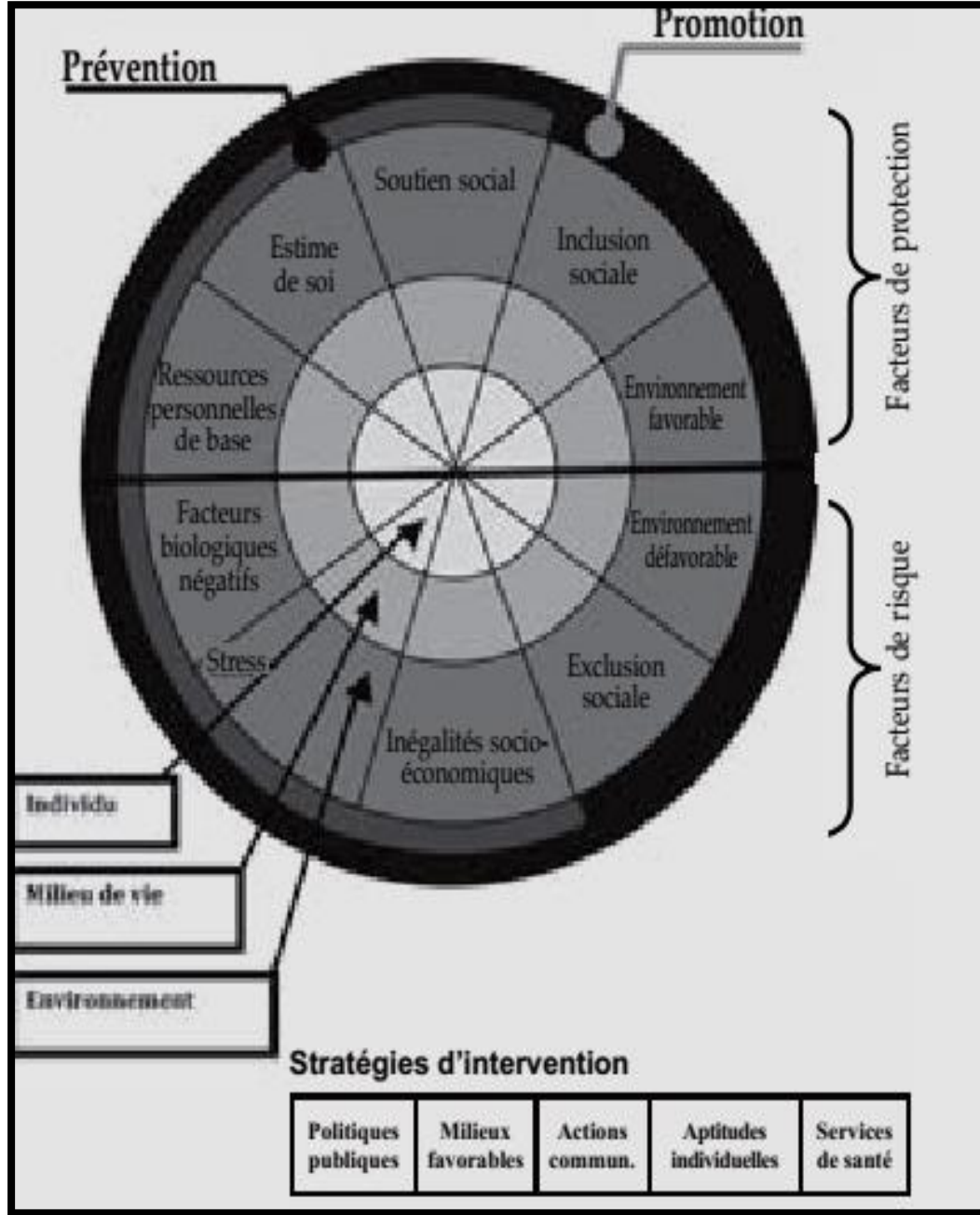
الإيجابية للفرد من خلال النظرة التفاعلية إلى الحياة، الإحساس بالهدف والاتجاه في الحياة، الإستراتيجيات الفعالة في التصدي

للتحديات، العلاقات الاجتماعية المجزية عاطفياً والتعبير عن العواطف الايجابية والاندماج الاجتماعي (منظمة الصحة العالمية، 2001: 27).

قامت منظمة الصحة العالمية مؤخراً بوضع إضافة تخص الصحة النفسية حيث أوردت بأن الصحة النفسية تعبر عن حالة من العافية التي يحقق فيها الفرد قدراته ويمكن أن يتغلب على الإجهادات العادية في الحياة ويمكن أن يعمل بإنتاجية مثمرة ويكون قادر على المساهمة في مجتمعه، وبهذا الإحساس الايجابي فإن الصحة النفسية هي القاعدة والأساس للعافية بالنسبة للفرد كما المجتمع ووظائفهما الفعالة وهي أكثر من مجرد الخلو من الإعتلال النفسي، كذلك لا يمكن للصحة النفسية أو الصحة الجسدية أن توجدان بمعزل عن بعضهما فالعقل السليم في الجسم السليم وإنطلاقاً من هذا نخلص لأن الصحة النفسية هي حالة من التوازن الذي يتضمن النفس والآخرين والبيئة وكل ما يساعد المجتمعات والأفراد لفهم كيفية تحسين مستويات صحتهم. (منظمة الصحة العالمية، 2005a: 16-17). يعتمد تعزيز الصحة النفسية على خلق الظروف على مستوى الفرد والبيئة والمجتمع بحيث تكون قابلة للتطور المثالي من الجوانب النفسانية والاجتماعية مثل المبادرات التي تكتنف الأفراد في عملية تحقيق الصحة النفسية الايجابية وتحسين نوعية الحياة. (منظمة الصحة العالمية، 2005b: 20) وفي هذا الصدد يوجد نموذج شيق لتعزيز الصحة النفسية جاء ذكره بمجلة (Le partenaire) الصادرة عن الجمعية الكندية لإعادة التأهيل النفس اجتماع* (AQRPS)، هذا النموذج مكون من نموذجين متصلين يختص الأول بالوقاية من الإضطرابات النفسية وقد قام بإعداده كل من (Albee&Finn) 1993، أما النموذج الثاني أعده (Macdonald et O'hara) 1998 هو مكمل للنموذج الأول بحيث يوضح العناصر التي تعمل على تعزيز الصحة النفسية (Commeau et al, 2011: 04)، يضم هذا النموذج عشرة عوامل هي بمثابة محددات كبرى للصحة النفسية تشمل (الموارد الشخصية القاعدية، تقدير الذات، السند الاجتماعي، الإهتمامك الاجتماعي، البيئة المناسبة، العوامل البيولوجية السلبية، القلق، الالاعدالة الاجتماعية الاقتصادية، الإستبعاد الاجتماعي، البيئة الغير مناسبة) تنقسم إلى خمسة عوامل حماية وخمسة عوامل خطر، أما بالنسبة للعوامل المعززة للصحة النفسية فجرى تمثيلها في النموذج بدوائر خارجية تحوي النموذج بأكمله، بالنسبة للوقاية فجرى تمثيلها بنصف الدائرة الداخلية كما هو موضح في الشكل رقم (04) (أنظر الصفحة رقم 66)، كل العوامل المذكورة سواء العوامل المعززة للصحة النفسية أو الداعمة للوقاية

* Association Québécoise pour la Réadaptation Psychosociale

التي تندرج ضمن المحددات الكبرى للصحة النفسية تتمحور حول ثلاث نقاط أو موضوعات رئيسية جرى تمثيلها في النموذج بثلاث مستطيلات وهي (الفرد، الوسط الحياتي، البيئة المحيطة) .



- المصدر: (Cameau et al,2011 :04).

- الشكل رقم(04): النموذج المفاهيمي لتعزيز الصحة النفسية والوقاية من الإضطرابات النفسية.

- خلاصة الفصل:

الصحة النفسية هي حالة كاملة من العافية على المستوى الجسدي، العقلي والاجتماعي وليست مجرد غياب المرض أو الإعاقة فهي محصلة علاقة دينامية بين ثلاث عوامل (العامل البيولوجي، العامل النفسي و العامل الاجتماعي)، ويمكن تحديدها عن طريق أربعة معايير هي المعيار الإحصائي، المعيار المثالي، المعيار الوظيفي الثقافي و المعيار التفاعلي، من ضمن المدارس التي إهتمت بتفسير الصحة النفسية نجد المدرسة التحليلية، المدرسة السلوكية، المدرسة المعرفية والمدرسة الإنسانية . البحث في الصحة النفسية عموما يعتمد على ثلاث مناهج بحثية هي المنهج الوقائي، المنهج الإنمائي، والمنهج العلاجي، أيضا تعددت النماذج المفسرة للصحة النفسية التي ركزت في معظمها على الفعالية الذاتية وعلاقة الفرد بالبيئة المحيطة كمحدد لنوعية الصحة النفسية. إن مطلب الصحة النفسية الإيجابية لا يتحقق إلا من خلال منهج وقائي وهو مادعت إليه منظمة الصحة العالمية في السنوات الأخيرة فكانت مطالبها تركز على دعم وتعزيز الصحة النفسية ذلك أن غاية تعزيز الصحة النفسية هو التأثير على محددات الصحة النفسية أي الزيادة الإيجابية في الصحة النفسية والإنقاص من عدم المساواة لبناء الرأسمال الاجتماعي وخلق الربح الصحي وكسبه. (منظمة الصحة العالمية، 2005c: 19)



الإطار التطبيقي للدراسة

الفصل الرابع:

منهجية و إجراءات الدراسة

الفصل الرابع: منهجية و إجراءات الدراسة

- تمهيد

1.4 نبذة عن التعليم الإبتدائي بولاية مستغانم.

2.4 منهجية الدراسة.

1.2.4 منهج الدراسة.

2.2.4 مجتمع وعينة الدراسة.

1.2.2.4 مجتمع الدراسة.

2.2.2.4 عينة الدراسة الأولية.

1.2.2.2.4 مكان وزمان إجراء الدراسة الأولية.

2.2.2.2.4 تعداد عينة الدراسة الأولية.

3.2.2.2.4 خصائص عينة الدراسة الأولية.

3.4 أدوات الدراسة وخصائصها السيكمترية.

1.3.4 وصف أدوات الدراسة.

1.1.3.4 إستبيان المناخ التنظيمي.

2.1.3.4 إستبيان الصحة النفسية.

2.3.4 الخصائص السيكمترية لأدوات الدراسة.

1.2.3.4 الصدق.

1.1.2.3.4 الصدق الظاهري(صدق المحكمين).

2.1.2.3.4 الصدق العاملي لمقاييس الدراسة.

1.2.1.2.3.4 التحليل العاملي الإستكشافي لمقياس المناخ التنظيمي.

2.2.1.2.3.4 التحليل العاملي الإستكشافي لمقياس الصحة النفسية.

3.1.2.3.4 أدلة صدق البناء لمقاييس الدراسة.

1.3.1.2.3.4 الصدق التقاربي .

2.3.1.2.3.4 الصدق التمايزي.

2.2.3.4 الثبات.

1.2.2.3.4 حساب الثبات بطريقة ألفا كرونباخ الطبقية لمقياس المناخ التنظيمي.

2.2.2.3.4 حساب الثبات المركب لمقياس المناخ التنظيمي.

3.2.2.3.4 حساب الثبات بطريقة ألفا كرونباخ الطبقية لمقياس الصحة النفسية.

4.2.2.3.4 حساب الثبات المركب لمقياس الصحة النفسية.

4.4 الدراسة الأساسية.

1.4.4 مكان وزمان إجراء الدراسة الأساسية.

2.4.4 مواصفات عينة الدراسة الأساسية.

3.4.4 خصائص عينة الدراسة الأساسية.

1.3.4.4 توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس.

2.3.4.4 توزيع أفراد العينة حسب متغير الأقدمية المهنية.

5.4 الإجراءات والأساليب الإحصائية.

6.4 وصف متغيرات الدراسة.

1.6.4 الجداول التكرارية لأبعاد مقياس المناخ التنظيمي.

- 1.1.6.4 الجدول التكراري لبعء الهيكل التنظيمي.
- 2.1.6.4 الجدول التكراري لبعء النمط الإداري.
- 3.1.6.4 الجدول التكراري لبعء الإتصالات.
- 4.1.6.4 الجدول التكراري لبعء الحوافز.
- 5.1.6.4 الجدول التكراري لبعء التنسيق.
- 2.6.4 الجداول التكرارية لأبعاد مقياس الصحة النفسية.
- 1.2.6.4 الجدول التكراري لبعء الراحة النفسية.
- 2.2.6.4 الجدول التكراري لبعء الراحة الجسدية.
- 3.2.6.4 الجدول التكراري لبعء الراحة الإجتماعية.
- 3.6.4 جداول التقييم للمقياسين.
- 1.3.6.4 جدول التقييم حسب أبعاد مقياس المناخ التنظيمي.
- 2.3.6.4 جدول التقييم حسب الدرجة الكلية لمقياس المناخ التنظيمي.
- 3.3.6.4 جدول التقييم حسب أبعاد مقياس الصحة النفسية.
- 4.3.6.4 جدول التقييم حسب الدرجة الكلية لمقياس الصحة النفسية.

- خلاصة الفصل.

- تمهيد:

يتضمن هذا الفصل وصفاً للطريقة والإجراءات التي اتبعت في كيفية اختيار حجم العينة من مجتمع الدراسة، وكذلك المنهجية المتبعة في جمع البيانات، وطريقة إعداد أداة الدراسة المتمثلة في الاستبيان، وخطوات التحقق من صدق الأداة وثباتها، بالإضافة إلى الطرق الإحصائية المتبعة في تحليل البيانات بهدف معرفة الأثر بين المناخ التنظيمي والصحة النفسية لدى الأساتذة بالمدارس الابتدائية بولاية مستغانم، وذلك من خلال دراسة تطبيقية على عينة عشوائية من أساتذة التعليم الابتدائي بولاية مستغانم في الجزائر.

1.4 نبذة عن التعليم الإبتدائي بولاية مستغانم:

تضم ولاية مستغانم فيما يخص قطاع التعليم الإبتدائي 434 مدرسة إبتدائية (أنظر الملحق: رقم 02) موزعة عبر 32 بلدية (صيادة، فرناكة، استيديا، عين النويصي، حاسي ماماش، عين تادلس، الصور، وادي الخير، سيدي بلعطار، خير الدين، سيدي علي، بن عبد المالك رمضان، حجاج، نقمارية، سيدي لخضر، عشعاشة، خضرة، بوقيراط، عين سيدي الشريف، ماسرة، منصور، السوافلية، سيرات، أولاد بوغالم، أولاد معلى، مزغران، عين بودينار، تزقايت، الصفصاف، الطواهرية، الحسيان، مستغانم)، بوعاء بشري قدر بتعداد (4062)أستاذ(ة)للسنة الدراسية 2016/2017، حيث يشغل هؤلاء الأساتذة ثلاث رتب وظيفية ويتوزعون عليها كما يلي:

- رتبة معلم مدرسة أساسية: يشغلها 27 أستاذ(ة).

- رتبة أستاذ تعليم أساسي: يشغلها 42 أستاذ(ة).

- رتبة أستاذ مدرسة إبتدائية: يشغلها 3993 أستاذ(ة).

وتجدر الإشارة إلى أن الأساتذة المشار إليهم يشتغلون بالمدارس الحكومية التي تضمن التعليم المجاني للأطفال ذوي الفئة العمرية من (05 إلى 11 سنة).

2.4 منهجية الدراسة:**1.2.4 منهج الدراسة:**

نتيجة لطبيعة الأهداف التي تسعى إليها هذه الدراسة في معرفة الأثر بين المناخ التنظيمي والصحة النفسية من وجهة نظر الأساتذة بالمدارس الإبتدائية بولاية مستغانم، ومن خلال الأسئلة التي تسعى هذه الدراسة للإجابة عنها فقد استخدم

المنهج الوصفي التحليلي الذي يعد مناسباً لطبيعة هذه الدراسة، والذي يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة كما هي في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً، ويعبر عنها تعبيراً كيفياً بوصفها وتوضيح خصائصها، وتعبراً كمياً بوصفها رقمياً بما يوضح حجمها ودرجات ارتباطها مع الظواهر الأخرى، وهذا المنهج لا يهدف إلى وصف الظواهر ووصف الواقع كما هو، بل يتعداه إلى الوصول لاستنتاجات من خلال دراسة فرضيات الدراسة ووضع توصيات قد تساهم في فهم الواقع وتطويره. (عبيدات ، وآخرون ، 1997: 187-188)

2.2.4 مجتمع وعينة الدراسة:

1.2.2.4 مجتمع الدراسة:

يقصد بالمجتمع، مجموع وحدات البحث أو الدراسة التي يراد الحصول على معطيات عنها سواء أكانت وحدة العد إنساناً أم نباتاً أم جماداً (البلداوي، 2005: 49)، ويشمل مجتمع هذه الدراسة الأصلي جميع أساتذة التعليم الابتدائي بولاية مستغانم للسنة الدراسية (2016/2017) البالغ عددهم (4062) أستاذ(ة) ، وهو مجتمع متجانس من حيث التخصص وفرص العمل والنواحي الإدارية والقانونية، وجميعهم يزاولون مهنة التعليم الإبتدائي بالقطاع الحكومي وموزعين على (434) إبتدائية بولاية مستغانم (أنظر الملحق: رقم 02).

2.2.2.4 عينة الدراسة الأولية:

1.2.2.2.4 مكان وزمان إجراء الدراسة الأولية:

أجريت الدراسة الأولية على مرحلتين وذلك خلال الفترة الممتدة من 02 ماي 2016 إلى غاية 05 ديسمبر 2016 وذلك بمدارس ولاية مستغانم، حيث امتدت المرحلة الأولى التي تم فيها إجراء المقابلات المقننة (النصف موجهة) مع عينة مكونة من (20) أستاذ لمدة شهر ابتداء من 02 ماي 2016 إلى غاية 02 جوان 2016 وكانت المقابلات عبارة عن أسئلة مفتوحة معدة مسبقاً (أنظر الملحق: رقم 03) بهدف جمع أكثر معلومات عن متغيرات الدراسة (المنهج التنظيمي، الصحة النفسية) من أجل تصميم استبيانين في الموضوع محل الدراسة وفق أهمية الأبعاد المؤسسة لكل متغير حسب وجهة نظر الأساتذة محل الدراسة. أما المرحلة الثانية كانت بعد تصميم الاستبيانين في صورتهم الأولى وجاءت في الفترة الممتدة من الدخول المدرسي للسنة الموالية لمدة أربعة أشهر ابتداء 12 سبتمبر 2016 إلى غاية 05 ديسمبر 2016 ، حيث تم فيها توزيع الاستمارات على عينة أولية مكونة من (500) أستاذ(ة) تعليم إبتدائي بولاية مستغانم وذلك من أجل التأكد من الخصائص السيكومترية للمقياسين.

2.2.2.2.4 تعداد عينة الدراسة الأولية:

بلغ تعداد عينة الدراسة الأولية 500 أستاذ وأستاذة بواقع (182 ذكور و316 إناث) من مجموع أساتذة بعض المدارس الابتدائية بولاية مستغانم ، أختيرت العينة بطريقة المعاينة العشوائية الطبقية ، حيث تم رصد أسماء كل المدارس حسب الدوائر ، وتم إجراء القرعة حيث تم سحب دائرتين من دوائر الولاية، بمعدل (62) مدرسة من مجموع (432) مدرسة، طبقت الباحثة هذا الإجراء لأن عدد المدارس كبير ويقع ضمن نطاق جغرافي واسع (2269 كلم²)، و تفاديا من الباحثة لصعوبة التحكم في مجريات الدراسة الميدانية ، لتراعي وحدة الإجراء بغرض جمع عدد كافي من البيانات التي تسهم في بناء المقياسين (المناخ التنظيمي والصحة النفسية) وفق متطلبات نموذج الدراسة .

3.2.2.2.4 خصائص عينة الدراسة الأولية:

تم توزيع أفراد العينة الخاصة بالدراسة الأولية على أساس متغيري الجنس والأقدمية المهنية، والجدول التالي يوضح توزيع العينة حسب متغير الجنس.

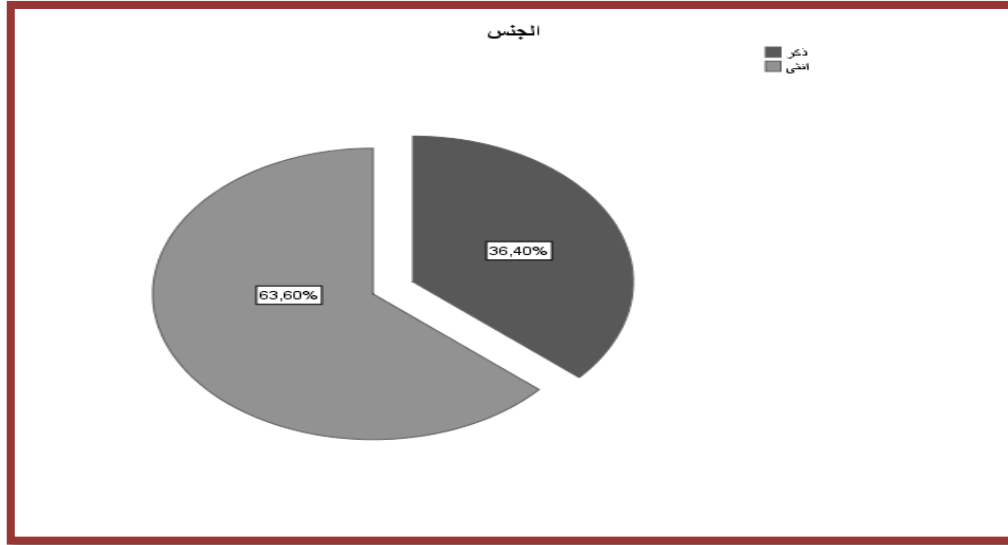
- الجدول رقم (03): توزيع أفراد العينة الأولية حسب متغير الجنس.

النسبة المئوية	التكرارات	الجنس
36.4%	182	الذكور
63.6%	318	الإناث
100%	500	المجموع

- من خلال الإطلاع على الجدول رقم (03) يتوضح بأن نسبة الأستاذات في عينة الدراسة الأولية كانت (63.6)

(%) بمقابل تعداد الأساتذة الذكور الذي قدرت نسبته (36.4%)، كما يوضح ذلك الشكل البياني رقم

(05):



- الشكل رقم (05): العينة الأولية على ضوء متغير الجنس.

- أما فيما يخص متغير الأقدمية المهنية فقد كان توزيع عينة الدراسة الأولية عليه كالاتي في الجدول رقم (04) أدناه:

- الجدول رقم (04): توزيع أفراد العينة الأولية حسب متغير الأقدمية المهنية.

الترتيب حسب السنوات	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	95	19%
10 سنوات	202	40.4%
أكثر من 10 سنوات	203	40.6%
المجموع	500	100%

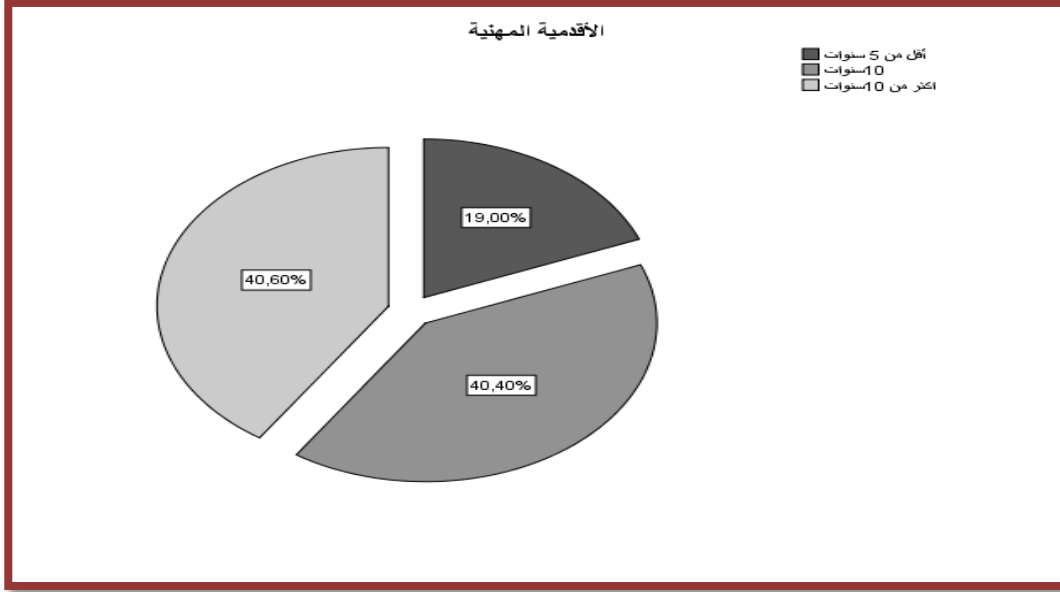
- من خلال الاطلاع على الجدول رقم(04)، يتبين بأن نسبة الأساتذة ذوي الأقدمية المهنية الأكثر من

10 سنوات قدرت بما نسبته (40.6%) وتعداد فعلي قدر بـ(203) أستاذ، في المركز الثاني جاءت

فئة الأساتذة ذوي أقدمية 10 سنوات التي قدرت بما نسبته(40.2%) وتعداد فعلي قدر بـ (202)

أستاذ وبالنسبة لفئة الأساتذة الجدد الأقل من 5سنوات فكانت (95) أستاذ بما نسبته(19%)،

والشكل البياني رقم (06) يوضح ذلك:



- الشكل رقم (06): العينة الأولية على ضوء متغير الأقدمية المهنية.

3.4 أدوات الدراسة وخصائصها السيكمومترية:

1.3.4 وصف أدوات الدراسة:

بناءً على طبيعة البيانات التي يراد جمعها ، وعلى المنهج في البحث ، والوقت المسموح له ، والإمكانات المادية المتاحة ، وجد أن الأداة الأكثر ملائمة لتحقيق أهداف هذه الدراسة هي (الإستبيان) وذلك لعدم توفر المعلومات الأساسية المرتبطة بالموضوع كبيانات منشورة إضافة إلى صعوبة الحصول عليها عن طريق المقابلات الشخصية مع كل أفراد مجتمع الدراسة ، ونظرا لصعوبة إجراء المقابلات الشخصية للعينة بالكامل وتدوين الملاحظات بشكل مناسب، يعتبر الاستبيان من أكثر الأدوات الإحصائية شيوعا لجمع المعلومات اللازمة لتحقيق الهدف من الدراسة والإجابة على تساؤلاته، وذلك من خلال الإجابة على مجموعة من الأسئلة التي تمثل "فقرات الإستبيان" والتي تهدف لدراسة متغيرات الدراسة والوصول لحقائق علمية نسبية حولها مع الحصول على تقديرات كمية. تم إعداد إستبائي المناخ التنظيمي والصحة النفسية بناء على (الدراسات السابقة+الخلفية النظرية+نتائج المقابلات) حيث تمكنت الباحثة من إقتراح البنية

المفاهيمية العاملة لمتغيري المناخ التنظيمي والصحة النفسية ، فبالإضافة إلى أداة المقابلة اعتمدت الباحثة

الأدوات التالية:

1.1.3.4 إستبيان المناخ التنظيمي:

لقد تم تصميم إستبيان المناخ التنظيمي من النوع المقفل (أي تم تحديد خيارات للإجابة) كأداة لجمع البيانات

من عينة الدراسة، يتكون الإستبيان من قسمين:

القسم الأول: البيانات الشخصية والوظيفية

يحتوي هذا القسم على البيانات الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة والمتمثلة في الجنس والأقدمية المهنية.

القسم الثاني : المناخ التنظيمي

تم بناؤه بناء على المقابلات النصف الموجهة (أنظر الملحق رقم:03) التي أجريت مع الأساتذة ،وهو يقيس

ويحدد طبيعة المناخ التنظيمي الموجود بالمدارس الجزائرية ويتكون من خمسة أبعاد تصف البنية العاملة لمفهوم المناخ

التنظيمي، وهي تمثل أبعاد المتغير المستقل المناخ التنظيمي.

ويتضمن هذا القسم أبعاد قياس المناخ التنظيمي، الذي تم قياسه من خلال (33) فقرة موزعة على الأبعاد

كالتالي:

البعد الأول: الهيكل التنظيمي ، ويتكون من ستة فقرات(ف4،ف7،ف8،ف11،ف18،ف24).

البعد الثاني: النمط الإداري ، ويتكون من ثمانية فقرات(ف1،ف2،ف3،ف5،ف9،ف10،ف12،ف30).

البعد الثالث: الإتصالات ، ويتكون من ستة فقرات(ف15،ف16،ف20،ف22،ف23،ف29).

البعد الرابع: الحوافز ، ويتكون من تسعة فقرات (ف13، ف14، ف19، ف21، ف25، ف26،

ف27، ف32، ف33).

البعد الخامس: التنسيق ، ويتكون من أربعة فقرات(ف6،ف17،ف28،ف31).

- على المبحوث أن يجيب على الأسئلة التي وجهت إليه وعددها (33) لإستبيان المناخ التنظيمي حسب مقياس ليكرت الثلاثي بأحد الاختيارات الآتية: (غير موافق ، موافق ، موافق بشدة).

- أعطيت العبارات الأوزان المقابلة لها ، من خلالها يمكن الحكم على إجابات عينة الدراسة كما يوضح الجدول رقم (05) أدناه:

- الجدول رقم(05):أوزان الإستجابات على أبعاد المناخ التنظيمي.

موافق بشدة	موافق	غير موافق
3	2	1

2.1.3.4 إستبيان الصحة النفسية:

لقد تم تصميم إستبيان الصحة النفسية من النوع المقفل (أي تم تحديد خيارات للإجابة) كأداة لجمع البيانات من عينة الدراسة، يتكون الإستبيان من قسمين:

القسم الأول: البيانات الشخصية والوظيفية

يحتوي هذا القسم على البيانات الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة والمتمثلة في الجنس والأقدمية المهنية.

القسم الثاني: الصحة النفسية

تم بناؤه بناء على المقابلات النصف موجهة (أنظر الملحق رقم:03) التي أجريت مع الأساتذة، ويتكون من ثلاثة أبعاد تقيس درجة الصحة النفسية لدى الأساتذة بالمدارس الجزائرية ويصف البنية العاملية لمفهوم الصحة النفسية ، وتم قياسه في ثلاث أبعاد من خلال (35) فقرة موزعة على الأبعاد وهي تمثل أبعاد المتغير التابع الصحة النفسية.

البعد الأول : الراحة النفسية ،وتتكون من إثني عشرة فقرة(ف2، ف3، ف4، ف6، ف7، ف15، ف18، ف19، ف23، ف27، ف32، ف33).

البعد الثاني: الراحة الجسدية ، وتتكون من ثماني فقرات(ف1، ف5، ف8، ف9، ف16، ف20، ف21، ف26).

البعد الثالث: الراحة الإجتماعية ، وتتكون من خمسة عشر فقرة(ف10، ف11، ف12، ف13، ف14، ف17، ف22، ف24، ف25، ف28، ف29، ف30، ف31، ف34، ف35).

• على المبحوث أن يجيب على الأسئلة التي وجهت إليه وعددها (35) لإستبيان الصحة النفسية حسب مقياس ليكرت الثلاثي بأحد الاختيارات الآتية: (أبدا ، أحيانا ، غالبا).

- و أعطيت العبارات الأوزان المقابلة لها خلالها يمكن الحكم على إجابات عينة الدراسة كما يوضح ذلك الجدول رقم (06) أدناه:

- الجدول رقم (06): أوزان الإستجابات على أبعاد الصحة النفسية.

أبدا	أحيانا	غالبا
1	2	3

2.3.4 الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة:

1.2.3.4 الصدق:

يقصد بصدق المقياس مدى قدرته على قياس الشيء المراد قياسه بدقة، وللتحقق من مدى خلو الأداة المستخدمة في الدراسة من الأخطاء المنتظمة(هو الخطأ الذي يسبب تحيز في القياس بصورة ثابتة و مستمرة ويتضمن خطأ في تصميم الإستبيان أو أخطاء المعاينة)، للتأكد من دقة فقرات المقياس وتناسقها وتوافقها ووضوحها وملائمتها للبيئة البحثية قامت الباحثة بإختبارات الصدق، حيث تم توزيع (500) إستبيان كعينة أولية بهدف اختبار صدق وملائمة أداة الدراسة.

1.1.2.3.4 الصدق الظاهري (صدق المحكمين) للمقياسين:

إستخدمت الباحثة الصدق الظاهري أو ما يعرف بصدق المحكمين كأحد القرائن الدالة على صدق أداتي الدراسة (إستبيان المناخ التنظيمي، إستبيان الصحة النفسية)،تمت مراعاة الشروط التالية في ما يخص جزئية تطبيق صدق المحكمين:

▪ تحديد المفاهيم الإجرائية لمصطلحات الدراسة(المناخ التنظيمي، الصحة النفسية).

■ تحديد الأبعاد المكونة للمفهومين بالنسبة لمفهوم المناخ التنظيمي يتكون من خمسة أبعاد (الهيكل التنظيمي، النمط الإداري، الاتصالات، الحوافز، التنسيق)، أما مفهوم الصحة النفسية تم تحديده ضمن ثلاث أبعاد مكونة له (الراحة النفسية، الراحة الجسدية، الراحة الاجتماعية) .

■ توضيح طريقة تصحيح البنود.

- والجدول التالي رقم (07) يوضح قائمة المحكمين:

- الجدول رقم(07): قائمة المحكمين.

رقم المحكم	إسم ولقب المحكم	الدرجة العلمية/التخصص	الجامعة الأصلية
01	عبد كاظم شوم	أستاذ دكتور /تخصص إدارة تربوية	جامعة واسط- العراق
02	عبد الحسين رزوقي الجبوري	أستاذ دكتور / تخصص قياس نفسي	جامعة بغداد- العراق
03	عثمان الخضر	دكتور /تخصص علم النفس الاجتماعي	جامعة الكويت
04	عبلة محرز	دكتورة /تخصص علم النفس الاجتماعي	جامعة الجزائر 2
05	عبد القادر بهتان	دكتور / تخصص علم النفس التنظيمي	جامعة قلمة
06	جيلالي سراج	دكتور /تخصص علم النفس	جامعة تلمسان
07	أحمد زقاوة	دكتور /تخصص علم النفس العمل	جامعة غليزان

تم عرض الصورتين الأوليتين للمقياسين كل من مقياس المناخ التنظيمي ومقياس الصحة النفسية على مجموعة من الخبراء المتخصصين في القياس النفسي وعلم النفس بمختلف تخصصاته(أنظر الجدول رقم: 07) حيث طلب منهم الحكم على مدى ملائمة وضوح عبارات المقياسين ومدى مناسبة بدائل الإجابة وصياغة الفقرات، كما تم مناقشة المقياسين محل التطبيق مع الزملاء بحضور الأستاذ المشرف على الأطروحة وأسفرت نتائج التحكيم على مدى ملائمة تعليمات الإجابة للأساتذة محل الدراسة وإتناء الفقرات للمحاور التي وضعت ضمنها ومدى وضوح صياغة الفقرات إضافة إلى الحكم على مدى صلاحية بدائل الإجابة، وقد إتفقت

آراء السادة الخبراء المحكمين بنسبة 100% فيما يخص صلاحية بدائل الإجابة حسب مقياس ليكرت الثلاثي (موافق بشدة، موافق، غير موافق) بالنسبة لمقياس المناخ التنظيمي، و بدائل الإجابة حسب تقدير ثلاثي (غالبا، أحيانا، أبدا) لمقياس الصحة النفسية.

أسفرت نتائج التحكيم عن نسبة إتفاق بلغت 90% حول صلاحية الفقرات من حيث صياغتها ومدى ملائمتها للمحور الذي وضعت فيه وقد تم إقتراح بعض التعديلات تخص صياغة أربع فقرات ثلاث منها تتعلق بمقياس الصحة النفسية (ف2، ف17، ف29) وفقرة واحدة بالنسبة لمقياس المناخ التنظيمي (ف3) وتم الأخذ بجميعها والجدول أدناه رقم (08) يوضح الفقرات التي اقترح السادة المحكمين تعديل صياغتها الفقرات تحمل أرقام كالتالي:

- الجدول رقم (08): أرقام الفقرات المعدلة من مقياسي المناخ التنظيمي والصحة النفسية.

المقياس	الفقرة قبل التعديل	الفقرة بعد التعديل
المناخ التنظيمي	ف3: يتواصل الأساتذة مع المدير.	ف3: يتواصل الأساتذة مع المدير بشكل يومي.
الصحة النفسية	ف2: أتمكن من النوم ثانية بعد استيقاظي مبكرا عن موعد الإستيقاظ الإعتيادي.	ف2: أتمكن من النوم بصفة عادية.
	ف17: أحس بالراحة في عملي	ف17: أشعر بالارتياح تجاه أدائي المهني
	ف29: أتفادى الخلافات المهنية	ف29: أتفادى الخلافات بمكان العمل

2.1.2.3.4 الصدق العملي لمقاييس الدراسة:

1.2.1.2.3.4 التحليل العملي الإستكشافي لمقياس المناخ التنظيمي (المتغير المستقل):

- تجدر الإشارة إلى أن التحليل العملي الإستكشافي لمقياس المناخ التنظيمي تم بعد التأكد من الخصائص التالية:

• تم تحليل مصفوفة الارتباط بين المتغيرات المستقلة المقاسة والمتمثلة في الأبعاد (الهيكلة التنظيمي، النمط

الإداري، الإتصالات، التنسيق، الحوافز)، حيث تبين أن جل معاملات الارتباط بين المتغيرات تجاوزت (30%).

- تم حساب محدد مصفوفة الارتباط الذي يساوي (0.0000139) وهو أقل من القيمة المطلقة للمقدر (0.00001) ويدل ذلك على عدم وجود مشكلة الاعتماد الخطي بين أبعاد المتغير المستقل (المناخ التنظيمي) في الدراسة.
- تم استخدام اختبار بارتلليت (Bartlett test) والذي يبين أن معاملات مصفوفة الارتباط تختلف عن مصفوفة الوحدة، كما يبين الجدول رقم(09) أن قيمة الاختبار تساوي (5607.239) مما يدل على عدم وجود مشكلة الاعتماد الخطي بين أبعاد المتغير المستقل في الدراسة.
- تم التأكد من قيمة مستوى الدلالة المحسوب (P-value = 0.000) وهو دال إحصائيا عند مستوى معنوية (0.05) الذي تم تحديده مسبقا في الدراسة، كذلك استخدم اختبار (Kaiser – Mayer – Olkin) والمعروف اختصارا (KMO) والذي يستخدم لقياس معاملات الارتباط الجزئية بين المتغيرات التي يجب أن تكون منخفضة ولا تقل عن (50%)، وتم حساب (KMO = 83%) وهو يتجاوز (50%) وبالتالي يدل على كفاية حجم العينة، والجدول رقم(09) أدناه يبين نتائج الاختبار.

- الجدول رقم(09): نتائج الاختبار كايزر-ماير-أولكين واختبار بارتلليت لقياس المناخ التنظيمي. **KMO and Bartlett's Test**

KMO and Bartlett's Test		
0.83	Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	
5607.239	Approx. Chi-Square	Bartlett's Test of Sphericity
300	df	
0.000	Sig.	

- المصدر: برنامج spss20.

- من خلال الجدول رقم (09) يتبين بأن قيمة (KMO=0.83) وهي أكبر من (0.50) بما يعبر عن كفاية حجم العينة لإجراء التحليل العاملي، أما فيما يخص اختبار بارتلليت فهو دال عند مستوى (0.000) وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05) وهذا دليل على أن هذه المصفوفة لا تمثل مصفوفة الوحدة، و في ضوء نتائج التحليل تم توفر شروط استخدام التحليل العاملي الإسكشافي .

- أولاً: إستخلاص العوامل :

- استخدمت طريقة المكونات الأساسية (Principal componants) في التحليل العاملي الاستكشافي، ووظيفتها اختزال عدد المتغيرات المقاسة إلى عدد محدد من العوامل، ولهذا الطريقة مزايا عدة منها أنها تؤدي إلى تشبعات دقيقة ، وكل عامل يستخرج أقصى كمية من التباين ، وأنها تؤدي إلى أقل قدر ممكن من البواقي ، كما أن المصفوفة الارتباطية تختزل إلى أقل عدد من العوامل المتعامدة غير المرتبطة، بالإضافة إلى أن قيم الشيوخ أو الاشتراكيات يجب أن تتعدى (40%).
- استخدم محك كايزر (Kaiser criterio) لتحديد عدد العوامل والذي يقبل العوامل التي الجذر الكامن لها أكبر من الواحد الصحيح، حيث يتم قبول العامل الذي تشبع عليه أكثر من ثلاث متغيرات، ونسبة التباين المفسر للمتغيرات تتعدى (50%) من التباين الكلي، حيث تبين أن العوامل التي الجذر الكامن لها أكبر من الواحد الصحيح (5) عوامل وأن التباين الكلي المفسر يساوي (63.431%) وهي تتجاوز الحد المسموح به (50%)، كما يوضح ذلك الجدول رقم (10) أدناه :

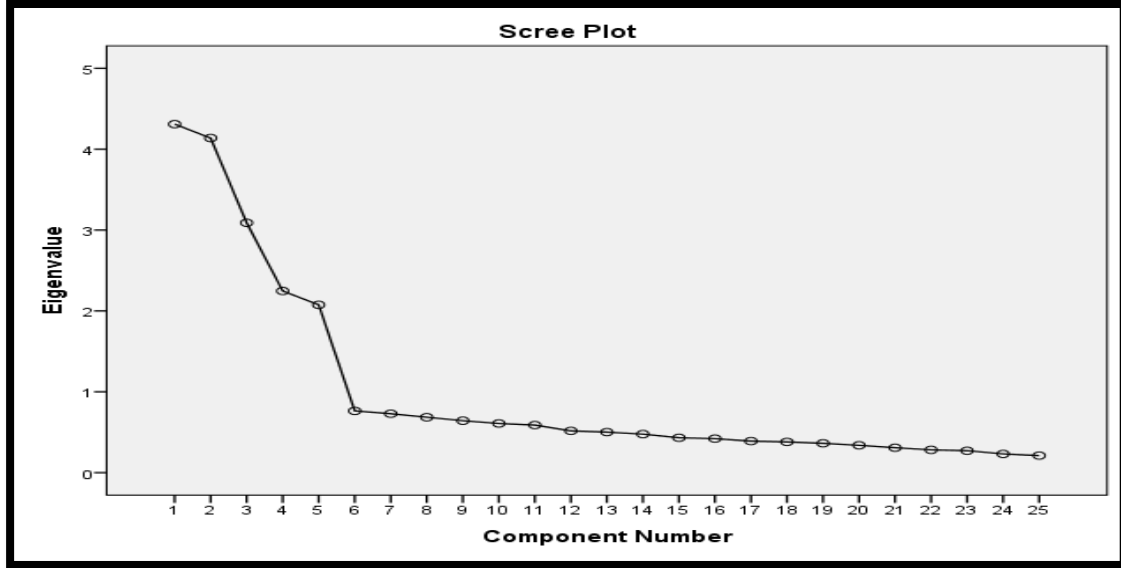
- الجدول رقم(10): التباين الكلي المفسر للمتغيرات المستقلة.

العامل	الجذر الكامن	نسبة التباين المفسر	نسبة التباين التراكمي المفسر
1	4.309	%17.237	%17.237
2	4.138	%16.550	%33.787
3	3.089	%12.358	%46.145
4	2.247	%8.986	%55.131
5	2.075	%8.300	%63.431

- المصدر: الجدول من إعداد الباحثة بالإعتماد على برنامج (spss 20).

- من استقراء نتائج التحليل العاملي الاستكشافي نجد خمسة عوامل تجاوزت قيمة الجذر الكامن لها الواحد الصحيح وفق محك كايزر، حيث فسرت هذه العوامل مجتمعة نسبة (63.431) من التباين الكلي للمصفوفة العاملة، بلغت قيمة الجذر الكامن للعامل الأول (4.309) وتفسر (17.27%) من التباين الكلي ، وبلغت قيمة الجذر الكامن للعامل الثاني (4.138) وتفسر (16.550%) من التباين الكلي، بلغت قيمة الجذر الكامن للعامل

الثالث (3.089) وتفسر (12.358%) من التباين الكلي، وبلغت قيمة الجذر الكامن للعامل الرابع (2.247) وتفسر (8.986%) من التباين الكلي، كما بلغت قيمة الجذر الكامن للعامل الخامس (2.075) وتفسر (8.3%) من التباين الكلي، والشكل البياني رقم (07) (أنظر الصفحة رقم 85) يوضح الجذور الكامنة للعوامل الخمسة التي تمثل أبعاد المتغير المستقل للدراسة (المناخ التنظيمي):



- الشكل البياني رقم (07): إختبار منحني المنحدر للبنية العاملية لمتغير المناخ التنظيمي (Scree plot test).

• يلاحظ من الشكل رقم (07) استقرار قيمة الجذر الكامن بعد العامل الخامس، حيث نلاحظ بالنظر للمنحنى أن عدد النقاط التي يبدأ بعدها المنحنى في التباطؤ الشديد والاستقرار هو خمس نقاط، وهو ما يدعم افتراض الباحثة أنه يمكن الاكتفاء بخمسة عوامل مستخرجة لتمثيل البنية العاملية للمناخ التنظيمي، وقد بلغت قيم الجذر الكامن للعوامل الخمسة على التوالي (4.309) للعامل الأول، (4.138) للعامل الثاني، (3.089) للعامل الثالث، (2.247) للعامل الرابع، وبلغت قيمة الجذر الكامن للعامل الخامس (2.075).

- ثانيا: مصفوفة العوامل المستخلصة بعد التدوير:

من أجل إستخلاص مصفوفة العوامل المستقلة التي تتشعب عليها فقرات مقياس المناخ التنظيمي المعد من طرف الباحثة وفق إعادة توزيع التباين الذي يفسره كل عامل، تم استخدام طريقة التدوير المتعامد (Varimax) الذي يهدف إلى توزيع التباين المشترك مما يساعد على بروز العوامل بصورة واضحة وفعالة، حيث حذفت التشعبات التي أقل من (40%)، والجدول رقم (11) (أنظر الصفحة رقم 86) يبين مصفوفة العوامل بعد التدوير:

- الجدول رقم(11) : مصفوفة العوامل بعد التدوير لمقياس المناخ التنظيمي.

العامل	الفقرة	العامل 1	العامل 2	العامل 3	العامل 4	العامل 5
	ف1	.847				
	ف2	.845				
	ف3	.822				
	ف5	.780				
	ف9	.722				
	ف10	.677				
	ف12	.656				
	ف15		.864			
	ف16		.833			
	ف29		.765			
	ف22		.728			
	ف23		.708			
	ف14			.855		
	ف19			.822		
	ف27			.738		
	ف33			.725		
	ف25			.700		
	ف11				.818	
	ف4				.807	
	ف7				.779	
	ف18				.756	
	ف24				.719	
	ف31					.896
	ف17					.892
	ف28					.838

- ثالثاً: تسمية العوامل:

إعتماداً على أدبيات البحث و بناء على مصفوفة العوامل التي تم الحصول عليها بعد التدوير المتعامد بإستعمال طريقة الفاريماكس ومن خلال الإطلاع على محتوى العبارات التي تشعب على العامل من المقياس يمكن تسمية العوامل الخمسة المستخرجة:

1. يتضمن العامل الأول الفقرات التي تشعبت عليه و هي (ف1، ف2، ف3، ف5، ف9، ف10، ف12)

والذي نسميه النمط الإداري.

2. يتضمن العامل الثاني الفقرات التي تشعبت عليه و هي (ف15، ف16، ف22، ف23، ف29) والذي

نسميه الاتصالات.

3. يتضمن العامل الثالث الفقرات التي تشعبت عليه و هي (ف14، ف19، ف25، ف27، ف33) والذي

نسميه الحوافز.

4. يتضمن العامل الرابع الفقرات التي تشعبت عليه و هي (ف4، ف7، ف11، ف18، ف24) والذي

نسميه الهيكل التنظيمي.

5. يتضمن العامل الخامس الفقرات التي تشعبت عليه و هي (ف17، ف28، ف31) والذي نسميه

التنسيق.

• مما سبق يتبين صدق البنية العاملية لمقياس المناخ التنظيمي ، حيث يشترط إحصائياً تشعب أكثر من

متغيرين على العامل الواحد، ونجد أن المتغيرات (فقرات المقياس) تشعبت على (5) عوامل وعددها

(25) فقرة .

2.2.1.2.3.4 التحليل العاملي الإستكشافي لمقياس الصحة النفسية (المتغير التابع):

- تجدر الإشارة إلى أن التحليل العاملي الإستكشافي لمقياس المناخ التنظيمي تم بعد التأكد من الخصائص التالية:

• تم تحليل مصفوفة الارتباط بين المتغيرات المقاسة لأبعاد متغير الصحة النفسية (الراحة النفسية، الراحة الجسدية،

الراحة الإجتماعية)، حيث تبين أن جل معاملات الارتباط بين المتغيرات تجاوزت (30%) .

- تم حساب محدد مصفوفة الارتباط ويساوي (0.0000781) وهو أكبر من القيمة المطلقة للمقدر (0.00001) ويدل ذلك على عدم وجود مشكلة الاعتماد الخطي بين متغيرات الدراسة، واستخدم اختبار بارتلليت (Bartlett test) والذي يبين أن معاملات مصفوفة الارتباط تختلف عن مصفوفة الوحدة، ويبين الجدول رقم (1) أن قيمة الاختبار تساوي (4647.839) مما يدل على عدم وجود مشكلة الاعتماد الخطي بين أبعاد المتغير التابع في الدراسة (الصحة النفسية).
- تم التأكد من قيمة مستوى الدلالة المحسوب (P-value = 0.000) وهو دال إحصائيا عند مستوى معنوية (0.05) الذي تم تحديده مسبقا في الدراسة، كذلك استخدم اختبار (Kaiser – Mayer – Olkin) والمعروف إختصارا (KMO) والذي يستخدم لقياس معاملات الارتباط الجزئية بين المتغيرات التي يجب أن تكون منخفضة ولا تقل عن (50%)، وتم حساب (KMO = 88%) وهو يتجاوز (50%)، وبالتالي يدل على كفاية حجم العينة، كما يوضح الجدول رقم (12) نتائج الاختبار:

الجدول رقم (12): نتائج اختبار كايزر-ماير-أولكين واختبار بارتلليت لمقياس الصحة النفسية KMO and Bartlett's Test.

KMO and Bartlett's Test		
0.88	Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	
4647.89	Approx. Chi-Square	Bartlett's Test of Sphericity
190	df	
.0000	Sig.	

المصدر: برنامج spss 20.

- من خلال الجدول رقم (12) يتبين بأن قيمة (KMO=0.88) وهي أكبر من (0.50) بما يعبر عن كفاية حجم العينة لإجراء التحليل العاملي، أما فيما يخص اختبار بارتلليت فهو دال عند مستوى (0.000) وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05) وهذا دليل على أن هذه المصفوفة لا تمثل مصفوفة الوحدة، و في ضوء نتائج التحليل تم توفر شروط استخدام التحليل العاملي الإستكشافي.

- أولاً: إستخلاص العوامل:

- استخدمت طريقة المكونات الأساسية (Principal componants) في التحليل العاملي الاستكشافي، ووظيفة إختزال عدد المتغيرات المقاسة إلى عدد محدد من العوامل، واستخدمت طريقة التدوير المتعامد (Varimax) حيث حذفت التشبعات الأقل من (40%)، ولهذه الطريقة (المكونات الأساسية) مزايا عدة منها أنها تؤدي إلى تشبعات دقيقة، وكل عامل يستخرج أقصى كمية من التباين، وأنها تؤدي إلى أقل قدر ممكن من البواقي، كما أن المصفوفة الارتباطية تختزل إلى أقل عدد من العوامل المتعامدة غير المرتبطة، بالإضافة إلى أن قيم الشيوخ أو الاشتراكيات يجب أن تتعدى (40%)، وتبين أن التشبعات لكل المتغيرات تجاوزت جميعها القيمة المحددة.
- استخدم محك كايزر (Kaiser criterio) لتحديد عدد العوامل والذي يقبل العوامل التي الجذر الكامن لها أكبر من الواحد الصحيح، حيث تبين أن العوامل التي الجذر الكامن لها أكبر من الواحد الصحيح (3) عوامل، وأن التباين الكلي المفسر لها يساوي (59.68%) وهي تتجاوز الحد المسموح به (50%)، كما يوضح ذلك الجدول رقم (13):

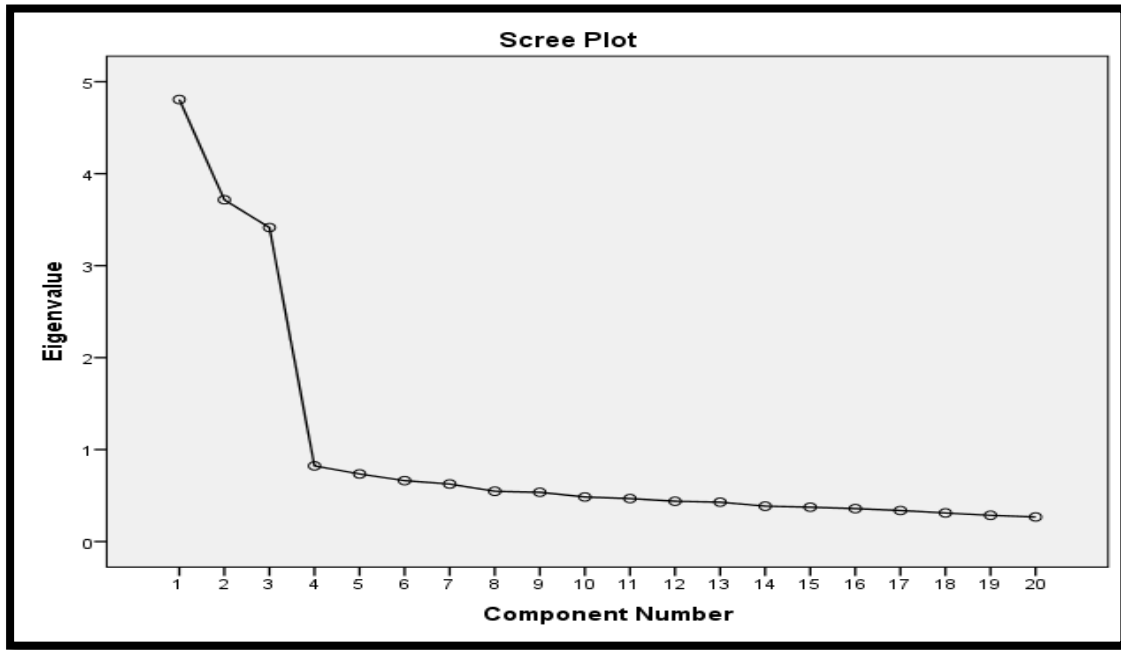
- الجدول رقم (13): التباين الكلي المفسر للمتغيرات التابعة.

العامل	الجذر الكامن	نسبة التباين المفسر	نسبة التباين التراكمي المفسر
1	4.806	%24.03	%24.03
2	3.716	%18.58	%42.61
3	3.414	%17.07	%59.68

- المصدر: الجدول من إعداد الباحثة بالإعتماد على برنامج (spss 20).

- من استقراء نتائج التحليل العاملي الاستكشافي نجد أن ثلاثة عوامل تجاوزت قيمة الجذر الكامن لها الواحد الصحيح وفق محك كايزر، حيث فسرت هذه العوامل مجتمعة نسبة 59.68 % من التباين

الكلي للمصفوفة العاملية، حيث بلغت قيمة الجذر الكامن للعامل الأول (4.806) وهذه القيمة تفسر 24.03 % من التباين الكلي، وبلغت قيمة الجذر الكامن للعامل الثاني (3.716) وهي تفسر 18.58 % من التباين الكلي، وبلغت قيمة الجذر الكامن للعامل الثالث (3.414) وهي تفسر 17.07 % من التباين الكلي، والشكل البياني يوضح الجذور الكامنة للعوامل الثلاثة التي تمثل أبعاد المتغير التابع للدراسة (الصحة النفسية).



- الشكل البياني رقم (08): إختبار منحنى المنحدر للبنية العاملية لمتغير الصحة النفسية (Scree plot test).

- يلاحظ من الشكل رقم (08) استقرار قيمة الجذر الكامن بعد العامل الثالث، حيث بالنظر للمنحنى نلاحظ أن عدد النقاط التي يبدأ بعدها المنحنى في التباطؤ الشديد والاستقرار هو ثلاث نقاط، وهو ما يدعم افتراض الباحثة أنه يمكن الاكتفاء بثلاث عوامل مستخرجة لتمثيل البنية العاملية للصحة النفسية، حيث بلغت قيم الجذر الكامن للعوامل الثلاثة على التوالي (4.806) للعامل الأول، (3.716) للعامل الثاني، وبلغت قيمة الجذر الكامن للعامل الثالث (3.414).

- ثانيا: مصفوفة العوامل المستخلصة بعد التدوير:

- من أجل إستخلاص مصفوفة العوامل المستقلة التي تتشبع عليها فقرات مقياس الصحة النفسية وفق إعادة توزيع التباين الذي يفسره كل عامل، تم استخدام طريقة التدوير المتعامد (Varimax) الذي يهدف إلى توزيع التباين المشترك مما يساعد على بروز العوامل بصورة واضحة وفعالة، حيث حذفت التشبعات التي أقل من (40%)، والجدول رقم (14) أدناه يبين مصفوفة العوامل بعد التدوير.

- الجدول رقم(14): مصفوفة العوامل بعد التدوير لمقياس الصحة النفسية.

العامل 3	العامل 2	العامل 1	العوامل الفقرات
		.828	ف2
		.808	ف3
		.803	ف4
		.758	ف5
		.724	ف18
		.720	ف23
		.707	ف15
		.686	ف27
	.806		ف1
	.782		ف8
	.766		ف9
	.727		ف16
	.720		ف20
	.715		ف28
	.688		ف26
.861			ف11
.830			ف12
.819			ف25
.815			ف24
.804			ف29

- ثالثاً: تسمية العوامل:

إعتماداً على أدبيات البحث و بناء على مصفوفة العوامل التي تم الحصول عليها بعد التدوير المتعامد بإستعمال طريقة الفاريماكس، ومن خلال الإطلاع على محتوى العبارات التي تشبع على العامل من المقياس، يمكن تسمية العوامل الثلاثة المستخرجة:

1. يتضمن العامل الأول الفقرات التي تشبعت عليه و هي (ف2، ف3، ف4، ف5، ف15، ف18، ف23، ف27) والذي نسميه الراحة النفسية.

2. ويتضمن العامل الثاني الفقرات التي تشبعت عليه و هي (ف1، ف8، ف9، ف16، ف20، ف26) والذي نسميه الراحة الجسدية .

3. ويتضمن العامل الثالث الفقرات التي تشبعت عليه و هي (ف11، ف12، ف24، ف25، ف29) والذي نسميه الراحة الإجتماعية.

• مما سبق يتبين صدق البنية العاملية لمقياس الصحة النفسية ، حيث يشترط إحصائياً تشبع أكثر من متغيرين على العامل الواحد، ونجد أن المتغيرات (فقرات المقياس) تشبعت على (3) عوامل وعددها (19) فقرة.

3.1.2.3.4 أدلة صدق البناء لمقاييس الدراسة:

1.3.2.3.4 الصدق التقاربي:

أولاً: الصدق التقاربي لمقياس المناخ التنظيمي:

• قامت الباحثة بقياس متوسط التباين المستخلص (AVE) لكل عامل من العوامل المكونة للمتغير المستقل المناخ التنظيمي، وجاءت النتائج حسب ما يظهره الجدول رقم(15):

- الجدول رقم(15): أدلة الصدق التقاربي لأبعاد المناخ التنظيمي.

CR	AVE	الأبعاد
0.882	0.520	الهيكـل التنظيمي
0.856	0.545	النمط الإداري
0.846	0.527	الإتصالات
0.856	0.666	الحوافز
0.838	0.510	التنسيق

- من خلال المقارنات التي تمت اعتمادا على نتائج الجدول رقم(15) تم التأكد من تمتع العوامل الخمسة المكونة لمقياس المتغير المستقل المناخ التنظيمي بالصدق التقاربي، لأن قيم متوسط التباين المستخلص (AVE) لكل بعد تجاوزت القيمة 0.50 وهو أصغر من الثبات المركب (CR).

ثانيا: الصدق التقاربي لمقياس الصحة النفسية:

- قامت الباحثة بقياس متوسط التباين المستخلص (AVE) لكل عامل من العوامل المكونة للمتغير التابع الصحة النفسية، وجاءت النتائج حسب ما يظهره الجدول رقم(16):

- الجدول رقم(16): أدلة الصدق التقاربي لأبعاد الصحة النفسية.

CR	AVE	الأبعاد
0.882	0.520	البعد النفسي
0.856	0.545	البعد الاجتماعي
0.846	0.527	البعد الجسدي

- من خلال المقارنات التي تمت اعتمادا على نتائج الجدول رقم(16) تم التأكد من تمتع العوامل الثلاثة المكونة لمقياس المتغير التابع الصحة النفسية بالصدق التقاربي، لأن قيم متوسط التباين المستخلص (AVE) لكل بعد تجاوزت القيمة 0.50 وهو أصغر من الثبات المركب (CR).

2.3.2.3.4 الصدق التمايزي:

أولا: الصدق التمايزي لمقياس المناخ التنظيمي:

- قامت الباحثة بقياس مربع التباين لأقصى المشترك بين العوامل (MSV) و متوسط مربع التباين المشترك

(ASV) وجاءت النتائج حسب الجدول التالي:

- الجدول رقم(17): مؤشرات الصدق البنائي لمقياس المناخ التنظيمي.

الأبعاد	ASV	MSV	AVE
الهيكل التنظيمي	0.043	0.102	0.520
النمط الإداري	0.056	0.144	0.545
الإتصالات	0.056	0.144	0.527
الحوافز	0.049	0.102	0.666
التنسيق	0.024	0.036	0.510

- المصدر: برنامج (Amos-spss20).

- من خلال المقارنات التي تمت اعتمادا على نتائج الجدول رقم(17) جاءت قيم كل من مربع

التباين الأقصى المشترك بين العوامل (MSV) أصغر من قيم متوسط التباين المستخلص

(AVE)، و قيم متوسط مربع التباين المشترك (ASV) أصغر من قيم مربع التباين الأقصى

المشترك (MSV) لكل عوامل مقياس المتغير المستقل المناخ التنظيمي. وهذا المؤشر يدل على

تمتع المقياس بالصدق التمايزي.

ثانيا: الصدق التمايزي لمقياس الصحة النفسية:

- قامت الباحثة بقياس مربع التباين لأقصى المشترك بين العوامل (MSV) و متوسط مربع التباين

المشترك (ASV) وجاءت النتائج حسب الجدول التالي:

- الجدول رقم(18): مؤشرات الصدق البنائي لمقياس الصحة النفسية.

الأبعاد	ASV	MSV	AVE
الراحة النفسية	0.018	0.020	0.521
الراحة الاجتماعية	0.024	0.029	0.594
الراحة الجسدية	0.022	0.029	0.504

- المصدر: برنامج (Amos-spss20).

- من خلال المقارنات التي تمت اعتمادا على نتائج الجدول رقم (18) جاءت قيم كل من مربع التباين الأقصى المشترك بين العوامل (MSV) أصغر من قيم متوسط التباين المستخلص (AVE)، و قيم متوسط مربع التباين المشترك (ASV) أصغر من قيم مربع التباين الأقصى المشترك (MSV) لكل عوامل مقياس المتغير التابع الصحة النفسية، وهذا المؤشر يدل على تمتع المقياس بالصدق التمايزي.

2.2.3.4 الثبات:

يقصد بالثبات مدى خلو الأداة المستخدمة في الدراسة من الأخطاء العشوائية (هو الخطأ الذي يؤدي إلى تحيز القياس بشكل غير منتظم ويشمل الأخطاء في إجراءات وظروف تطبيق الأداة) ، حيث تم في هذه الدراسة حساب الثبات بطريقة ألفا الطبقية (Cronbach's Alpha Based on Standardized Items) ذلك أن معامل ألفا كرونباخ الطبقية يراعي خاصية تعدد الأبعاد في المقياس وهو ما ينطبق على إستبيانات المناخ التنظيمي والصحة النفسية، حيث يتألف إستبيان المناخ التنظيمي من خمسة أبعاد (الهيكلي التنظيمي، النمط الإداري، الإتصالات، الحوافز، التنسيق) ويتألف استبيان الصحة النفسية من ثلاثة أبعاد (الراحة النفسية، الراحة الجسدية، الراحة الإجتماعية) ، حيث تشير القيم من (0.60 - 0.70) إلى درجة مقبولة من الثبات والقيم التي تفوق (0.80) تشير إلى مستويات جيدة ومثالية من الثبات.

1.2.2.3.4 حساب الثبات بطريقة ألفا كرونباخ الطبقية لمقياس المناخ التنظيمي:

- الجدول رقم (19): ثبات مقياس المناخ التنظيمي .

رقم البعد	أبعاد مقياس المناخ التنظيمي	معامل ألفا كرونباخ
01	الهيكلي التنظيمي	0.88
02	النمط الإداري	0.96
03	الإتصالات	0.86
04	الحوافز	0.90
05	التنسيق	0.92

- المصدر: الجدول من إعداد الباحثة بالإعتماد على برنامج (Spss20).

- تم التأكد من ثبات المقياس باستخدام طريقة ألفا كرونباخ لقياس ثبات كل بعد بالاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية في العلوم الاجتماعية (Spss20) في تقدير الثبات ، وقد تم التوصل إلى مايلي:

1. بلغ معامل ثبات البعد الأول لمقياس المناخ التنظيمي "الهيكلي التنظيمي" 0.88 وهي تشير لمستوى جيد من الثبات.

2. بلغ معامل ثبات البعد الثاني لمقياس المناخ التنظيمي " النمط الإداري" 0.96 وهي تشير لمستوى مثالي من الثبات.

3. بلغ معامل ثبات البعد الثالث لمقياس المناخ التنظيمي " الاتصالات" 0.86 وهي تشير لمستوى جيد من الثبات.

4. بلغ معامل ثبات البعد الرابع لمقياس المناخ التنظيمي " الحوافز" 0.90 وهي تشير لمستوى مرتفع من الثبات.

5. بلغ معامل ثبات البعد الخامس لمقياس المناخ التنظيمي " التنسيق" 0.92 وهي قيمة مثالية من الثبات.

- أشارت معاملات ثبات الأبعاد الخمسة المكونة لمقياس المناخ التنظيمي إلى مستويات مرتفعة من الثبات فافتت **0.85** لكل بعد وهو مايعتبر دليل على التناسق الداخلي للمقياس.

2.2.2.3.4 حساب الثبات المركب لمقياس المناخ التنظيمي:

- قامت الباحثة بحساب الثبات المركب (CR) لكل عامل من عوامل مقياس المناخ التنظيمي للتأكد من ثبات البنية العملية لمقياس المناخ التنظيمي وجاءت النتائج حسب مايبينه الجدول رقم (20) .
- الجدول رقم(20): معاملات الثبات المركب لأبعاد المناخ التنظيمي.

الأبعاد	CR
الهيكلي التنظيمي	0.883
النمط الإداري	0.924
الاتصالات	0.795
الحوافز	0.893
التنسيق	0.855

- المصدر: الجدول من إعداد الباحثة بالاعتماد على برنامج (Amos-Spss20).

• من خلال معاينة نتائج الجدول رقم(20) نلاحظ ثبات البنية العاملية لمقياس المناخ التنظيمي حيث تجاوزت قيمة معامل الثبات المركب (CR) لكل بعد (0.70) وهو مستوى مقبول من الثبات ، تشير قيم الثبات المركب إلى أن البعد الخاص بالهيكل التنظيمي على مقياس المناخ التنظيمي ينطوي على نسبة مئوية خالية من تباين الأخطاء العشوائية تقدر بـ(88.3%) بينما تقدر نسبة الخطأ العشوائي على مستوى هذا البعد بما نسبته(11.7%)، بالنسبة للبعد الثاني المسمى النمط الإداري ينطوي على نسبة مئوية من التباين الخالي من الخطأ العشوائي تقدر بـ(92.4%) و تقدر نسبة الخطأ العشوائي على مستوى هذا البعد بما نسبته(07.6%)، البعد الثالث المسمى الإتصالات ينطوي على نسبة مئوية خالية من تباين الأخطاء العشوائية تقدر بـ(79.5%) و تقدر نسبة الخطأ العشوائي على مستوى هذا البعد بما نسبته(20.5%)، بالنسبة للبعد الرابع المسمى الحوافز ينطوي على نسبة مئوية من التباين الخالي من الأخطاء العشوائية تقدر بـ(89.3%) و تقدر نسبة الخطأ العشوائي على مستوى هذا البعد بما نسبته(10.7%)، أما البعد الخامس المسمى التنسيق ينطوي على نسبة مئوية خالية من تباين الأخطاء العشوائية تقدر بـ(85.5%) و تقدر نسبة الخطأ العشوائي على مستوى هذا البعد بما نسبته(14.5%).

3.2.2.3.4 حساب الثبات بطريقة ألفا كرونباخ للطبقية لمقياس الصحة النفسية:

- الجدول رقم (21): ثبات مقياس الصحة النفسية.

رقم البعد	أبعاد مقياس الصحة النفسية	معامل ألفا كرونباخ
01	الراحة النفسية	0.61
02	الراحة الجسدية	0.82
03	الراحة الإجتماعية	0.84

- المصدر: الجدول من إعداد الباحثة بالإعتماد على برنامج (Spss20).

- تم التأكد من ثبات المقياس باستخدام طريقة ألفا كرونباخ لمقياس ثبات كل بعد بالإعتماد على برنامج

الحزمة الإحصائية في العلوم الاجتماعية (Spss20) في تقدير الثبات ، وقد تم التوصل إلى مايلي:

- بلغ معامل ثبات البعد الأول لمقياس الصحة النفسية "الراحة النفسية" 0.61 وهي تشير لمستوى مقبول من الثبات.
- بلغ معامل ثبات البعد الثاني لمقياس الصحة النفسية "الراحة الجسدية" 0.82 وهي تشير لمستوى جيد من الثبات.
- بلغ معامل ثبات البعد الثالث لمقياس الصحة النفسية "الراحة الاجتماعية" 0.84 وهي تشير لمستوى جيد من الثبات.
- أشارت معاملات ثبات الأبعاد الثلاثة المكونة لمقياس الصحة النفسية إلى مستويات تراوحت بين المقبولة والمرتفعة من الثبات فاقت **0.60** لكل بعد وهو ما يعتبر دليل على التناسق الداخلي لمقياس.

4.2.2.3.4 حساب الثبات المركب لمقياس الصحة النفسية:

- قامت الباحثة بحساب الثبات المركب (CR) لكل عامل من عوامل مقياس الصحة النفسية للتأكد من ثبات البنية العاملية لمقياس الصحة النفسية وجاءت النتائج حسب ما يوضح الجدول رقم (22) .

- الجدول رقم (22) : معاملات الثبات المركب لأبعاد الصحة النفسية.

الأبعاد	CR
الراحة النفسية	0.896
الراحة الاجتماعية	0.879
الراحة الجسدية	0.858

- المصدر: الجدول من إعداد الباحثة بالإعتماد على برنامج (Amos-Spss20).

- من خلال معاينة نتائج الجدول رقم (22) نلاحظ ثبات البنية العاملية لمقياس الصحة النفسية، حيث تجاوزت قيمة معامل الثبات المركب (CR) لكل بعد **0.70** وهو مستوى مقبول من الثبات، وهو يمثل مؤشرا دالا على

ثبات البنية العاملية لمقياس الصحة النفسية. تشير قيم الثبات المركب إلى أن البعد النفسي على مقياس الصحة النفسية ينطوي على نسبة مئوية خالية من تباين الأخطاء العشوائية تقدر بـ(89.6%) بينما تقدر نسبة الخطأ العشوائي على مستوى هذا البعد بما نسبته(10.4%)، بالنسبة للبعد الاجتماعي ينطوي على نسبة مئوية من التباين الخالي من الخطأ العشوائي تقدر بـ(87.9%) و تقدر نسبة الخطأ العشوائي على مستوى هذا البعد بما نسبته(12.1%)، أما البعد الجسدي فينطوي على نسبة مئوية خالية من تباين الأخطاء العشوائية تقدر بـ(85.8%) و تقدر نسبة الخطأ العشوائي على مستوى هذا البعد بما نسبته(14.2%).

4.4 الدراسة الأساسية:

1.4.4 مكان وزمان إجراء الدراسة الأساسية:

تمت الدراسة الأساسية على مستوى (62) مدرسة ابتدائية بولاية مستغانم، أجريت الدراسة في السداسي الثاني من السنة الدراسية 2016/2017.

2.4.4 مواصفات عينة الدراسة الأساسية:

أجريت الدراسة الأساسية على نفس عينة الدراسة الأولية التي بلغ تعدادها (500) أستاذ وأستاذة بواقع (191 ذكور و 309 إناث) من مجموع أساتذة بعض المدارس الابتدائية بولاية مستغانم، حدثت بعض التغييرات الطفيفة على مستوى التوزيع الإجمالي للأساتذة على ضوء متغيري الجنس والأقدمية المهنية مردها إلى إحالة بعض الأساتذة على التقاعد وكذا إلى الحركة الإنتقالية لبعض أساتذة المدارس الابتدائية محل الدراسة. حجم العينة قد أيده البرنامج الإحصائي (AMOS20) مثلما يوضح ذلك الملحق الخاص بمخرجات التحليل العاملي التوكيدي (أنظر الملحق: رقم 08 و 09)، وأيدته أيضا البرمجية الإحصائية (RaosoftR) (أنظر الملحق: رقم 07). حيث تم توزيع (500) إستبيان على عينة الدراسة وتم الحصول على (500) إستبيان وبنسبة إسترداد بلغت (100%) من الإستبيانات الموزعة المتضمنة إستبيان المناخ التنظيمي وإستبيان الصحة النفسية، وكانت الإستبيانات الصحيحة للتحليل الإحصائي (453) إستبيان وبنسبة (90.6%) من حجم العينة

المختارة، وهي تمثل قوي للينة، وبلغ عدد الإستبيانات الغير الصالحة بسبب وجود نقص في الإجابة (47) وهي تمثل مانسبته(9.4%) من حجم العينة، والجدول رقم(23) يبين كيفية الحصول على الاستبيانات الخاضعة للتحليل.

- الجدول رقم(23): إجراءات توزيع عينة الدراسة وحركة الاستبيان الكلية.

مجموع الدراسة	الاستبيانات الموزعة (عينة الدراسة)	الاستبيانات المفقودة	الاستبيانات غير الصالحة	الاستبيانات الصحيحة للتحليل	نسبة الاستبيانات الصالحة من العينة
4062	500	/	47	453	%90.6

- المصدر:الجدول من إعداد الباحثة.

• من الجدول أعلاه رقم(23) يتبين أن نسبة الاستبيانات الصالحة للتحليل من العينة (90.6%) وهي نسبة مرتفعة وتصلح للاستمرار في التحليل الإحصائي وتعطي نتائج يعتمد عليها.

3.4.4 خصائص عينة الدراسة الأساسية:

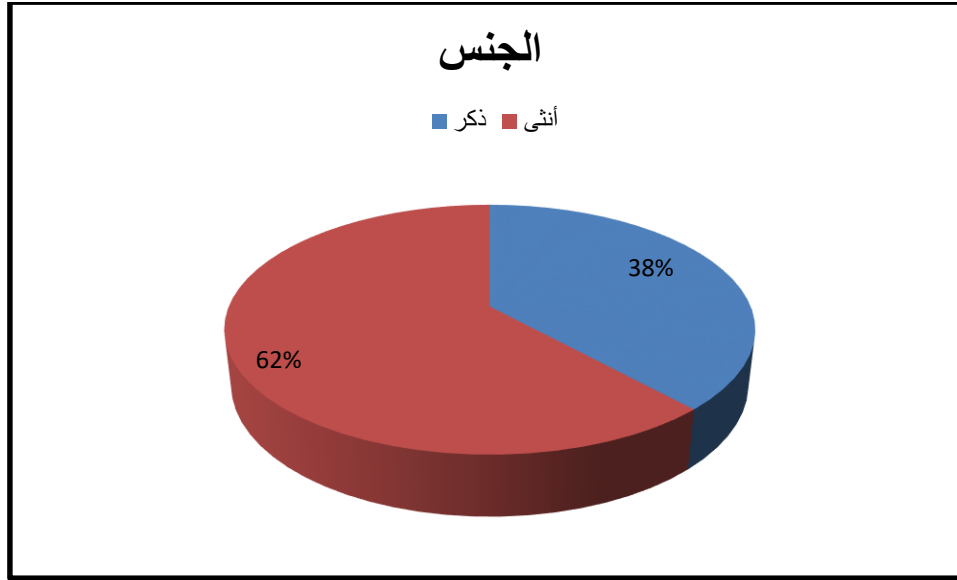
1.3.4.4 توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس :

- الجدول رقم (24): توزيع أفراد العينة الأساسية حسب متغير الجنس.

المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	191	%38.2
	أنثى	309	%61.8
	المجموع	500	%100

- من خلال مطالعة الجدول رقم(24) يتوضح بأن نسبة الأستاذات في عينة الدراسة الأساسية كانت(61.8%) بمقابل تعداد الأستاذة الذكور الذي قدرت نسبته (38.2%)، ويرجع ذلك لأن غالبية المدارس التي أجريت بها الدراسة تقع داخل الإطار الحضري ، كذلك فإن الأستاذات بعد ترسيمهن في مناصبهن يقمن بالتحويل من

الريف إلى المدينة ، وهو ما يخلق عدم تكافؤ في توزيع الأساتذة من الجنسين على مستوى المدارس. ومن الجدول يتبين التباين بين الذكور والإناث في العينة وهذا يعني أن إجابات العينة سوف تتأثر بإجابات الإناث. والشكل البياني رقم (09) يوضح بالأرقام توزيع عينة الدراسة الأساسية على ضوء متغير الجنس.



- الشكل رقم (09): توزيع عينة الدراسة الأساسية على ضوء متغير الجنس.

2.3.4.4 توزيع أفراد العينة حسب متغير الأقدمية المهنية :

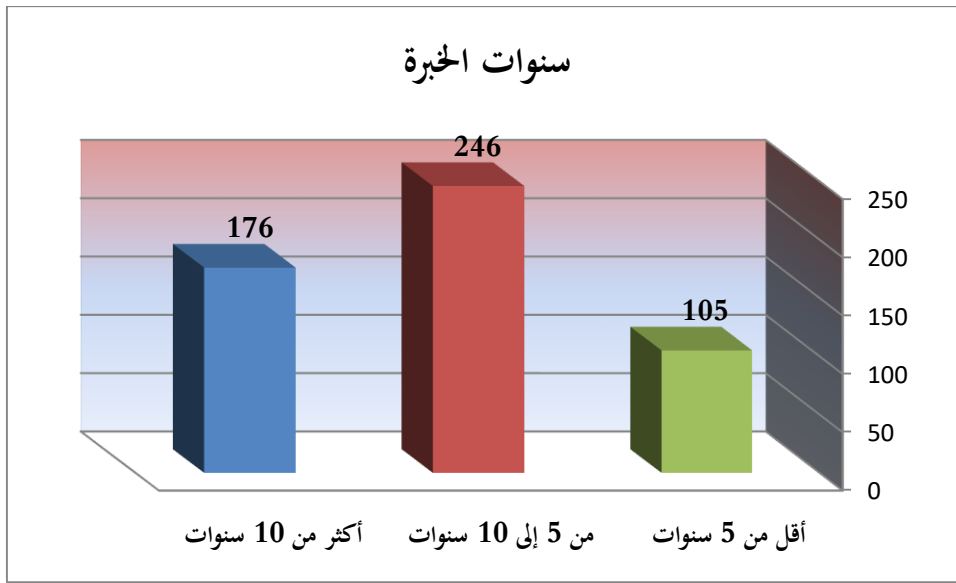
• فيما يخص متغير الأقدمية المهنية فقد كان توزيع عينة الدراسة الأساسية عليه كما يبين الجدول

رقم (25) أدناه:

- الجدول رقم (25): توزيع أفراد العينة الأساسية حسب متغير الأقدمية المهنية .

المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة المئوية
الأقدمية المهنية	أقل من 5 سنوات	108	21.6%
	من 5 إلى 10 سنوات	216	43.2%
	أكثر من 10 سنوات	176	35.2%
	المجموع	500	100%

- من خلال الإطلاع على الجدول رقم (25) يتبين بأن نسبة الأساتذة ذوي الأقدمية المهنية من خمسة إلى عشرة سنوات قدرت بما نسبته (43.2%) وتعداد فعلي قدر بـ(216) أستاذ(ة)، في المركز الثاني فئة الأساتذة ذوي الأقدمية المهنية الأكثر من عشر سنوات التي قدرت بما نسبته(35.2%) وتعداد فعلي قدر بـ(176) أستاذ(ة)، أما فئة الأساتذة الجدد الأقل من خمس سنوات بلغت 108 أستاذ(ة) بما نسبته(21.6%)، ومن الجدول يتبين أن الخبرة الوظيفية لعينة الدراسة أقل من المتوسطة. والشكل البياني رقم(10) يوضح النسب والتكرارات المقابلة لمتغير الأقدمية المهنية.



- الشكل رقم (10): العينة الأساسية على ضوء متغير الأقدمية المهنية.

5.4 الإجراءات والأساليب الإحصائية:

لغرض المعالجة الإحصائية لإستجابات أفراد العينة، تم إستخدام البرنامج الاحصائي (AMOS-SPSS20) في التحليل العاملي الاستكشافي والتحليل العاملي التوكيدي، وفي إختبار مطابقة النموذج البنائي للدراسة، وذلك من خلال الأدوات الإحصائية الآتية:

- النسب المتوقعة: تستخدم لمعرفة التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب الخصائص الشخصية والوظيفية.

- المتوسط الحسابي : يستخدم لقياس متوسط إجابات أفراد العينة على فقرات الاستبيانين.
- الانحراف المعياري: يستخدم لقياس الانحرافات في إجابات أفراد العينة على فقرات الاستبيانين.
- الأهمية النسبية (نسبة الإتفاق): تستخدم لقياس نسبة الإجابة على متغيرات الدراسة من مجموع إجابات العينة.
- معامل كرونباخ ألفا: للتحقق من مقدار الاتساق الداخلي لأدوات الدراسة (إستبيان المناخ التنظيمي وإستبيان الصحة النفسية).
- تحليل الانحدار الخطي المتعدد: لدراسة علاقات الأثر بين المتغيرات في الدراسة والتأثير المباشر للعوامل المؤثرة والعوامل المتأثرة.

6.4 وصف متغيرات الدراسة:

1.6.4 الجداول التكرارية لأبعاد مقياس المناخ التنظيمي:

حيث يتم إيجاد المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل محور على حدة بهدف تحديد الاتجاه العام لإجابات الباحثين على كل عبارة من عبارات مقياسي الدراسة ، والتي تناولت المتغير المستقل المناخ التنظيمي بأبعاده الخمسة (الهيكل التنظيمي، النمط الإداري، الاتصالات، الحوافز، التنسيق)، والمتغير التابع الصحة النفسية بأبعاده الثلاثة (الراحة النفسية، الراحة الجسدية، الراحة الاجتماعية)، يتم تحديد مستوى الاجابة على الخيارات السابقة وفقا لمقياس ليكرت الثلاثي بما أن المتغير الذي يعبر عن الخيارات مقياس ترتيبي، فالأرقام التي تدخل في البرنامج (1، 2، 3) تمثل مساحة من المقياس كنسبة مئوية، يمكن من خلالها الحكم على إجابات عينة الدراسة، ويكون المتوسط الحسابي المرجح كما في الجدول رقم (26):

- الجدول رقم(26) : طريقة تحديد الاتجاه العام.

الاتجاه العام	المتوسط الحسابي المرجح(الموزون)
غير موافق بشدة (أبدا)	01.66 – 1
غير موافق (أحيانا)	2.33 – 1.67
موافق بشدة (غالبا)	3.00 – 2.34

• ويتم تحديد مستوى الأهمية النسبية (استجابة أفراد العينة بالنسبة للمتوسط) كما بالجدول رقم (27) :

- الجدول رقم(27):طريقة تحديد الأهمية النسبية للفقرة.

مرتفع	متوسط	منخفض	مستوى الأهمية
3 – 2.5	2.49 – 1.5	1.49 – 1	المقياس

1.1.6.4 الجدول التكراري لبعده الهيكل التنظيمي:

- الجدول رقم(28): الاتجاه العام والأهمية النسبية لبعده الهيكل التنظيمي.

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الاتجاه العام	الأهمية النسبية
1	الواجبات الإضافية للأساتذة محددة بشكل واضح	2.11	موافق	متوسطة
2	اجتماعات الأساتذة منظمة وفق جدول أعمال	1.92	موافق	متوسطة
3	إجراءات التعامل مع الظروف الطارئة بالمدرسة موضحة لدى الجميع	2.26	موافق	متوسطة
4	تتم إدارة المدرسة بتنفيذ التعليمات الوزارية	1.88	موافق	متوسطة
5	يسود التفاهم المتبادل بين مختلف المستويات الوظيفية بالمدرسة	2.47	موافق بشدة	متوسطة
6	يحظى الأساتذة بنفس الفرص في التواصل مع الإدارة	2.17	موافق	متوسطة
	إجمالي بعد الهيكل التنظيمي	12.81	موافق	متوسطة

- من الجدول رقم (28) يتبين بأن:

• الفقرة رقم (04) والتي تنص على أن " الواجبات الإضافية للأساتذة محددة بشكل واضح" كان المتوسط الحسابي

يساوي(2.11)، والانحراف المعياري يساوي(0.69)، والأهمية النسبية متوسطة وهذا يدل على الحياد لدى أفراد

العينة، حيث أبدى غالبية الأساتذة بالمدارس الابتدائية بأن واجباتهم الإضافية محددة بشكل واضح وفق تقدير متوسط ، والذي يدل على أن أحد أهم أساسيات العمل المدرسي وهو وضوح المهمة لدى غالبية الأساتذة غير موجود، وهو ماينجم ممارسة للنشاط المدرسي ما يضعنا في النهاية أمام عدم توافق بين المهمة والنشاط في العمل المدرسي وهو ما يؤدي إلى الخلل في ممارسة مهنة التعليم .

● الفقرة رقم (07) والتي تنص على "اجتماعات الأساتذة منظمة وفق جدول أعمال" كان المتوسط الحسابي يساوي(1.92)، والانحراف المعياري يساوي(0.71)، والأهمية النسبية متوسطة وهذا يدل على الحياد لأفراد العينة، حيث أبدى غالبية الأساتذة بالمدارس الابتدائية بأن اجتماعاتهم منظمة وفق جدول أعمال إلى حد ما، وهو يرجع حسب الأساتذة إلى أن أغلب المدرء لا يقومون بإعلام الأساتذة بالاجتماعات وفق جدول زمني معين بل يتم إعلامهم في آخر لحظة وهذا يرجع إلى أن المدرء أنفسهم يبرمجون الاجتماعات بشكل مفاجئ دون إعداد مسبق لها، حتى إن الندوات التربوية يتم إعلامهم بها بطريقة شفوية من طرف المدير وغالبا ما يتم إسناد المهمة إلى أحد الأساتذة في إعلام بقية زملائه دون وثيقة تحدد محاور الندوة ومدتها الزمنية وتاريخها.

● الفقرة رقم (08) والتي تنص على "إجراءات التعامل مع الظروف الطارئة بالمدرسة موضحة لدى الجميع" كان المتوسط الحسابي يساوي(2.26)، والانحراف المعياري يساوي(0.49)، والأهمية النسبية متوسطة وهذا يدل على الحياد لأفراد العينة، حيث أبدى غالبية الأساتذة بالمدارس الابتدائية كان لديهم غموض في ما يخص إجراءات التعامل مع الظروف الطارئة، وهو مايشكل نقصا في معايير السلامة العامة بالمدارس الابتدائية نظرا لعدم الوعي من المدرء بأهمية إشباع الحاجة للأمن بالمدارس كأحد الحاجات الضرورية للتلميذ والأستاذ.

● الفقرة رقم (11) والتي تنص على " تهتم إدارة المدرسة بتنفيذ التعليمات الوزارية " كان المتوسط الحسابي يساوي(1.88)، والانحراف المعياري يساوي(0.82)، والأهمية النسبية متوسطة وهذا يدل على الحياد لأفراد العينة، حيث يرى معظم الأساتذة بأن الإدارة المدرسية مهتمة بتنفيذ التعليمات الوزارية حسب إطلاعها ، إذ يرجع ذلك إلى أن بعض التعليمات كانت محل جدل واسع كمثل على ذلك نذكر تعليمة منع الصلاة بالمدارس التي أثارت موجة من

الاحتجاجات وموجة إعلامية ، ترتب عنها سحب هذه التعليمات الوزارية، أيضا توحيد الزي المدرسي فغالبية الأساتذة لا يلتزمون بارتداء المنزر أو يقومون بارتدائه بأزرار مفتوحة أمام التلاميذ، وهو ما يراه بعض المدرء سلوكا منافيا لأخلاقيات العمل المدرسي لكن في غياب التطبيق الفعلي للتعليمات الوزارية يصبح ذلك أمر عادي.

- الفقرة رقم (18) والتي تنص على "يسود التفاهم المتبادل بين مختلف المستويات الوظيفية بالمدرسة" كان المتوسط الحسابي يساوي (2.47)، والانحراف المعياري يساوي (0.52)، والأهمية النسبية متوسطة وهذا يدل على الحياد لأفراد العينة، حيث يرى معظم الأساتذة بالمدارس الابتدائية بأن هنالك تفاهم متبادل بين مختلف المستويات الوظيفية بالمدرسة إلى حد ما وهو ينم عن وعي من الأساتذة بضرورة إحترام السلم الإداري و الوظيفي من أجل تحقيق التفاهم الذي هو عنصر مهم للإستقرار الوظيفي، يرجع ذلك إلى أنه يتوجب على الأستاذ إحترام المدير كما يجب هو أن يحترم من بقية الموظفين في إطار تأدية الوظيفة التعليمية.

- الفقرة رقم (24) والتي تنص على " يحظى الأساتذة بنفس الفرص في التواصل مع الإدارة " كان المتوسط الحسابي يساوي (2.17)، والانحراف المعياري يساوي (0.74)، والأهمية النسبية متوسطة وهذا يدل على الحياد لأفراد العينة، حيث أبدى غالبية الأساتذة بأن لديهم نفس الفرص في التواصل مع الادارة، يرجع ذلك إلى أن الأساتذة ذوي الأقدمية المهنية تكون لديهم غالبا علاقات قوية مع المدرء ويحظون بفرص أكثر في التعبير عن انشغالهم وفي إستعانة المدرء الجدد بهم من أجل الحفاظ على الهدوء بالمدرسة على خلاف الأساتذة الجدد الذين ليست لديهم نفس الفرص.

- بالنظر إلى إجمالي نتيجة البعد الأول المتعلق بالهيكل التنظيمي، نجد أن الاتجاه العام لإجابات الأساتذة بالمدارس الابتدائية كان الحياد من حيث هناك اهتمام بمدى ملائمة متطلبات الهيكل التنظيمي ، يرجع ذلك إلى أنهم يعتبرون بأنه دون الخوض في اللوائح والتعليمات الإدارية فإن التفاعلات بين الأساتذة والمدير وبين الأساتذة فيما بينهم و بين الأساتذة وبقية الموظفين بالمدرسة من حارس... وغيره داخل المدرسة تحكمها إعتبارات إجتماعية وأخلاقية يتوجب عليهم التعامل معها من أجل الإستمرار في الوظيفة المدرسية .

- يبين الجدول السابق رقم (28) (أنظر الصفحة رقم 104) أن المتوسطات الحسابية للعبارات التي تشير إلى بعد الهيكل التنظيمي تراوحت ما بين (1.88 - 2.47) وهي تزيد عن المتوسط العام (2) وفق مقياس ليكرت الثلاثي، وهي تقابل استجابة المبحوثين بالموافقة والموافقة بشدة من وجهة نظر أفراد العينة، المتوسط العام للمحور بلغ (12.81) وهو في نطاق الموافقة وفق مقياس ليكرت الثلاثي، وكانت الأهمية النسبية متوسطة للفقرات من وجهة نظر أفراد العينة.

2.1.6.4 الجدول التكراري لبعد النمط الإداري:

- الجدول رقم(29):الاتجاه العام والأهمية النسبية لبعد النمط الإداري.

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الاتجاه العام للإجابة	الأهمية النسبية
1	تتعامل الإدارة بمرونة مع الأساتذة	2.15	موافق	متوسطة
2	يتيح مدير المدرسة للأساتذة فرصة إبداء الرأي في القرارات التي يتخذها	2.15	موافق	متوسطة
3	يتواصل الأساتذة مع المدير	2.29	موافق	متوسطة
4	هناك وضوح في مهام الإدارة المدرسية	2.15	موافق	متوسطة
5	تطبق القرارات الإدارية بصورة مباشرة	2.15	موافق	متوسطة
6	تتسم معاملة المدير للأساتذة بالعدالة	2.29	موافق	متوسطة
7	يقوم المدير بزيارات دورية للأساتذة بالأقسام	2.17	موافق	متوسطة
8	يحضر المدير إلى المدرسة مبكرا	2.16	موافق	متوسطة
	إجمالي بعد النمط الإداري	17.51	موافق	متوسطة

- من الجدول السابق رقم (29) يتبين بأن:

- الفقرة رقم (01) والتي تنص على " تتعامل الإدارة بمرونة مع الأساتذة " كان المتوسط الحسابي يساوي(2.15)، والانحراف المعياري يساوي(0.77)، والأهمية النسبية متوسطة وهذا يدل على الحياد لأفراد العينة، حيث يرى أساتذة التعليم الإبتدائي بأنه توجد مرونة في تعاملات المدراء معهم إلى حد ما

وذلك لأن المدراء كقائمين على تطبيق اللوائح القانونية والادارية بالمدرسة لابد لهم من بعض الصرامة في تعاملاتهم مع مختلف الرتب الوظيفية بالمدرسة .

● الفقرة رقم (02) والتي تنص على " يتيح مدير المدرسة للأساتذة فرصة إبداء الرأي في القرارات التي يتخذها " كان المتوسط الحسابي يساوي(2.15)، والانحراف المعياري يساوي(0.73)، والأهمية النسبية متوسطة وهذا يدل على الحياد لأفراد العينة، حيث أبدى غالبية الأساتذة بالمدارس محل الدراسة بأن الإدارة المدرسية لا تتيح لهم فرصة جيدة لإبداء الرأي في القرارات التي تتخذها، وهذا يعبر عن ضعف الإهتمام بمشاركة الآخر في تطبيق تعليمات سير النظام الداخلي ، حيث عبر بعض الأساتذة المتمين للمدارس التي تعمل بنظام الدوامين أن المدير يقوم ببرمجة حصص الدوام الأول للأساتذة المرسمين في حين غالبية الأساتذة الجدد الغير مرسمين لا يتم الأخذ برأيهم وتبرمج حصصهم مباشرة في الدوام الثاني .

● الفقرة رقم (03) والتي تنص على " يتواصل الأساتذة مع المدير " كان المتوسط الحسابي يساوي(2.29)، والانحراف المعياري يساوي(0.74)، والأهمية النسبية متوسطة وهذا يدل على الحياد لأفراد العينة، حيث أبدى الأساتذة إهتماما متوسطا بتواصل المدراء معهم، وذلك لأنهم يرون بأن التواصل مع الإدارة يكون في حالات الضرورة القصوى حفاظا على إستقرارهم الوظيفي، يرجع ذلك لأنهم يجدون سهولة في إيصال إنشغالهم لنائب المدير (أستاذ في المدرسة الابتدائية ومكلف بالإدارة بالنيابة) يرجع ذلك لحركة التعيينات الإدارية الجديدة بالمدارس الابتدائية بعد إحالة عدد كبير من المدراء السابقين على التقاعد.

● الفقرة رقم (05) والتي تنص على " هناك وضوح في مهام الإدارة المدرسية " كان المتوسط الحسابي يساوي(2.15)، والانحراف المعياري يساوي(0.79)، والأهمية النسبية متوسطة وهذا يدل على الحياد لأفراد العينة، حيث يرى معظم الأساتذة بأن مهام الإدارة المدرسية واضحة بالنسبة لهم إلى حد ما، يرجع ذلك إلى أن تعاملات المدراء معهم تختلف حسب المستجدات التربوية.

- الفقرة رقم (09) والتي تنص على " تطبق القرارات الإدارية بصورة مباشرة " كان المتوسط الحسابي يساوي(2.15)، والانحراف المعياري يساوي(0.74)، والأهمية النسبية متوسطة وهذا يدل على الحياد لأفراد العينة، حيث يرى معظم الأساتذة بالمدارس الابتدائية بأن المدراء يطبقون القرارات الإدارية بصورة مباشرة إلى حد ما ، هته الاستجابات تعكس إلتزام غالبية المدراء باللوائح الادارية وبالرسمية في العلاقة التربوية .
- الفقرة رقم (10) والتي تنص على " تتسم معاملة المدير للأساتذة بالعدالة " كان المتوسط الحسابي يساوي(2.29)، والانحراف المعياري يساوي(0.76)، والأهمية النسبية متوسطة وهذا يدل على الحياد لأفراد العينة، حيث تعكس هته الاستجابات تفاوت في إدراك العدالة من الأساتذة ويرجع ذلك إلى الفروق الفردية بينهم وإلى إختلاف خبراتهم في التعامل مع المدراء.
- الفقرة رقم (12) والتي تنص على " يقوم المدير بزيارات دورية للأساتذة بالأقسام " كان المتوسط الحسابي يساوي(2.17)، والانحراف المعياري يساوي(0.72)، والأهمية النسبية متوسطة وهذا يدل على الحياد لأفراد العينة، الزيارات حسب غالبية الأساتذة تدخل ضمن إطار التحفيز المعنوي وهي متفاوتة حسب إلتزام المدراء بالرسمية من عدمها.
- الفقرة رقم (30) والتي تنص على " يحضر المدير إلى المدرسة مبكرا " كان المتوسط الحسابي يساوي(2.16)، والانحراف المعياري يساوي(0.73)، والأهمية النسبية متوسطة وهذا يدل على الحياد لأفراد العينة، حيث بحسب الأساتذة بالمدارس الابتدائية فإن حضور المدير مبكرا للمدرسة يحوز على أهمية متوسطة ، ذلك أن غالبية المدراء يلتزمون بأوقات الدوام الرسمي في العموم، وتختلف المداومة على الحضور المبكر حسب الأساتذة إلى إختلاف مسافة البعد عن المسكن وتوفر وسيلة النقل.
- بالنظر إلى إجمالي نتيجة البعد الثاني المتعلق بالنمط الاداري، نجد أن الاتجاه العام لإجابات الأساتذة كان يشير إلى الحياد من حيث هناك اهتمام بالنمط الإداري ذلك أن الإدارة هي وظيفة عليا تقع على قمة الهرم الوظيفي بالمدرسة وبحسب غالبية الأساتذة فانه يتوجب على الأستاذ التعامل مع المدير كيف ماكان الحال من أجل سيرورة العملية

التربوية ، وقد أرجعت الباحثة هذه الإستجابات من الأساتذة بشأن مدرائهم إلى أن غالبية المدراء الجدد لم تسمح لهم خبرتهم الوظيفية بعد بالتحكم في مهام الإدارة المدرسية واجراءات التعامل في الإطارين الرسمي واللا رسمي مع الأساتذة.

- يتبين من الجدول السابق رقم (29) (أنظر الصفحة رقم 107) أن المتوسطات الحسابية للعبارات التي تشير إلى بعد النمط الإداري تراوحت ما بين (2.15 - 2.29) وهي تزيد عن المتوسط العام (2) وفق مقياس ليكرت الثلاثي، وهي تقابل استجابة المبحوثين بالموافقة من وجهة نظر أفراد العينة، حيث بلغ المتوسط العام للبعد (17.51) وهي قيمة تقع ضمن نطاق الموافقة وفق مقياس ليكرت الثلاثي، وتشير الأهمية نسبية متوسطة للفقرات من وجهة نظر الأساتذة بالمدارس الابتدائية .

3.1.6.4 الجدول التكراري لبعء الإتصالات:

- الجدول رقم(30):الاتجاه العام والأهمية النسبية لبعء الاتصالات.

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الاتجاه العام للإجابة	الأهمية النسبية
1	يخبر المدير الأساتذة بالمستجدات الإدارية بعد اطلاعه عليها	2.47	موافق بشدة	متوسطة
2	يهتم المدير بمناقشة آراء الأساتذة خلال الاجتماعات	2.55	موافق بشدة	مرتفعة
3	يتعاون الأساتذة في أمورهم الدراسية	1.78	موافق	متوسطة
4	يتواصل الأستاذ مع بقية العمال بالمدرسة بسهولة	2.14	موافق	متوسطة
5	تتميز العلاقة بين الأساتذة بالثقة المتبادلة	1.99	موافق	متوسطة
6	يحافظ الأستاذ على تواصله مع بقية الزملاء	1.98	موافق	متوسطة
	إجمالي بعد الإتصالات	12.91	موافق	متوسطة

- من الجدول السابق رقم (30) يتبين بأن:

- الفقرة رقم (15) والتي تنص على " يخبر المدير الأساتذة بالمستجدات الإدارية بعد اطلاعه عليها " كان المتوسط الحسابي لها يساوي(2.47)، والانحراف المعياري يساوي(0.65)، والأهمية النسبية متوسطة وهذا يدل على الحياد لدى أفراد العينة، حيث يرى غالبية الأساتذة بالمدارس الابتدائية أن المدراء لديهم يلتزمون بوظيفة الإعلام فيما يخص المستجدات الإدارية لكن في إطار محدود، ويعود ذلك إلى قصور الإدارة المدرسية فيما يخص مواكبة مستجدات الإدارة الرقمية التي تبقى الغائب الأكبر على مستوى قطاع التربية والتعليم بالجزائر .
- الفقرة رقم (16) والتي تنص على " يهتم المدير بمناقشة آراء الأساتذة خلال الاجتماعات " كان المتوسط الحسابي لها يساوي(2.55)، والانحراف المعياري يساوي(0.52)، والأهمية النسبية مرتفعة ، حيث أبدى أغلب الأساتذة موافقتهم فيما يخص مناقشة المدير لهم خلال الاجتماعات وإبداء آرائهم إذ يعتبر الحضور والإمضاء على محضر الجلسة للفريق التربوي لوحده كافيا كتعبير عن المشاركة في النقاش حتى ولو إلتزم بعض الأساتذة الصمت أثناء الاجتماع، حيث أن العملية التعليمية هي عملية تشاركية لا بد لها من تكامل الرؤى والمجهودات بين جميع أعضاء الطاقم التربوي.
- الفقرة رقم (20) والتي تنص على " يتعاون الأساتذة في أمورهم الدراسية " كان المتوسط الحسابي يساوي(1.78)، والانحراف المعياري يساوي(0.74)، والأهمية النسبية متوسطة وهذا يدل على الحياد لدى أفراد العينة، حيث يرى غالبية الأساتذة بأنه لا بد من التعاون في ما يخص مجريات العملية التعليمية مثل نقل الخبرات لبعضهم فيما يخص طرق التدريس وشرح المادة التعليمية للتلاميذ، أيضا فإن بعض الأساتذة يدرسون الأقسام بصفة منفصلة بمعنى في كل سنة دراسية جديدة يختارون قسم مغاير عن التلاميذ الذين تم تدريسهم السنة الماضية بذلك هم ملزمين بالتقرب من الأستاذ الذي درس ذلك القسم السنة الماضية من أجل الإحاطة بأساليب التعامل المناسبة مع التلاميذ وفق مراعاة للفروق الفردية بينهم.
- الفقرة رقم (22) والتي تنص على " يتواصل الأستاذ مع بقية العمال بالمدرسة بسهولة " كان المتوسط الحسابي يساوي(2.14)، والانحراف المعياري يساوي(0.76)، والأهمية النسبية متوسطة وهذا يدل على الحياد لأفراد العينة، حيث يرى معظم الأساتذة بالمدارس الابتدائية بأن الأستاذ في تعامله مع البيئة المدرسية يكون سلسا كما بالإمكان أن

يواجه بعض العواقب، خصوصا لما يتعلق الأمر بالعمال ذوي الدوام الجزئي مثل الطباخ(ة) أو الحراس، حيث يقع تداخل في المهام وهو مارصدته الباحثة من حديث بعض الأساتذة ممن عايشوا هته التجربة، إذ أن المطاعم المدرسية ليست مثل مطاعم المؤسسات التربوية الأخرى لديها عمالها إنما بالمدارس الابتدائية يشرف الأستاذ بنفسه على السير الحسن لعملية الإطعام وفي هذا الاطار تحدث بعض ردود الفعل المستهجنة من الأستاذ إذا ماتعرض أحد تلامذته لسوء معاملة من المسؤول عن الطبخ أو من الحارس الذي يقوم بوظيفة المرافقة للطباخ بمختلف المدارس الابتدائية.

- الفقرة رقم (23) والتي تنص على " تتميز العلاقة بين الأساتذة بالثقة المتبادلة " كان المتوسط الحسابي للفقرة يساوي(1.99)، والانحراف المعياري يساوي(0.61)، والأهمية النسبية متوسطة وهذا يدل على الحياد لدى أفراد العينة، حيث يرى معظم الأساتذة بالمدارس الإبتدائية بأن علاقة الزمالة لا بد لها من الثقة لكن وفق مستوى معين.
- الفقرة رقم (29) والتي تنص على " يحافظ الأستاذ على تواصله مع بقية الزملاء " كان المتوسط الحسابي يساوي(1.98)، والانحراف المعياري يساوي(0.65)، والأهمية النسبية متوسطة وهذا يدل على الحياد لأفراد العينة، حيث يهتم الأساتذة بالمدرسة الإبتدائية بالتواصل مع بعضهم وفق محدودية الجدول الزمني ، أيضا فإن أساتذة اللغة الفرنسية بالمدارس الابتدائية ليست لديهم نفس الفرص في التواصل اليومي مع الزملاء مثل أساتذة اللغة العربية.
- يتبين من إجمالي نتيجة البعد الثالث المتعلق بالاتصالات، أن الاتجاه العام لإجابات الأساتذة كان الحياد ، حيث يرى غالبية الأساتذة بالمدارس الإبتدائية من خلال إجابتهم على الفقرات الخاصة ببعد الإتصالات أنه لا بد من تفعيل آليات التواصل الإيجابي النشط بين مختلف الموظفين والعمال بالمدرسة من خلال إعادة النظر في المهام الاضافية المسندة للأستاذ والتي تتسبب له في كثير من الأحيان في متاعب نفسية وإجتماعية ،حيث أن الإتصالات هي عصب المنظمات ، والأستاذ ليقوم بوظيفته التعليمية في ظروف مدرسية ملائمة لا بد له من منظومة إتصالات إيجابية مع مختلف الفاعلين التربويين والعمال بالمدرسة .
- ومن الجدول السابق رقم (30) (أنظر الصفحة رقم110) نجد أن المتوسطات الحسابية للعبارات التي تشير إلى بعد الاتصالات تراوحت ما بين (1.78- 2.55) وهي تزيد عن المتوسط العام (2) وفق مقياس ليكرت الثلاثي، وهي تقابل استجابة المبحوثين بالموافقة من وجهة نظر أفراد العينة، وبلغ المتوسط العام للمحور (12.91) وهو في نطاق

الموافقة وفق مقياس ليكرت الثلاثي ، و كانت الأهمية النسبية متوسطة للفقرات من وجهة نظر الأساتذة بالمدارس الابتدائية .

4.1.6.4 الجدول التكراري لبعء الحوافز:

- الجدول رقم(31):الاتجاه العام والأهمية النسبية لبعء الحوافز.

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الاتجاه العام للإجابة	الأهمية النسبية
1	يشعر الأستاذ بأن مهنة التعليم تمنحه احترام الآخرين	2.30	موافق	متوسطة
2	يشعر الأستاذ باستعداده لبذل مجهود أكبر	2.18	موافق	متوسطة
3	الجو المدرسي محفز على العمل	1.59	غير موافق	متوسطة
4	يشعر الأستاذ بالدعم من الإدارة	2.37	موافق بشدة	متوسطة
5	يهتم المدير بتشجيع مجهودات الأساتذة	2.14	موافق	متوسطة
6	تمنح الإدارة الحوافز بناء على المجهودات المبذولة	2.16	موافق	متوسطة
7	يشعر الأستاذ بالتقدير والاحترام بالمدرسة	2.18	موافق	متوسطة
8	يشعر الأستاذ بأن مهنة التعليم تجعله منفتح إجتماعيا	2.09	موافق	متوسطة
9	يشعر الأستاذ بالعدالة في مكافأة المجهودات المدرسية	2.20	موافق	متوسطة
	اجمالي بعء الحوافز	19.21	موافق	متوسطة

- من الجدول السابق رقم (31) يتبين بأن:

- الفقرة رقم (13) والتي تنص على "يشعر الأستاذ بأن مهنة التعليم تمنحه احترام الآخرين" كان المتوسط الحسابي يساوي(2.30)، والانحراف المعياري يساوي(0.76)، والأهمية النسبية متوسطة وهذا يدل على الحياد لأفراد العينة،

حيث يرى غالبية الأساتذة بالمدارس الابتدائية بأن الأستاذ يحظى بالإحترام من زملائه بالمهنة بالدرجة الأولى ، وبأن إحترام المجتمع لمهنة التعليم مرتبط بمدى وعيه بالمسؤولية الملقاة على عاتق الأستاذ في التنشئة المدرسية السليمة .

● الفقرة رقم (14) والتي تنص على " يشعر الأستاذ باستعداده لبذل مجهود أكبر " كان المتوسط الحسابي يساوي(2.18)، والانحراف المعياري يساوي(0.74)، والأهمية النسبية متوسطة وهذا يدل على الحياد لدى أفراد العينة، حيث أبدى أغلب الأساتذة إستعدادهم لبذل مجهود أكبر في العملية التعليمية متى ماتوفرت الحوافز المعنوية والمادية المناسبة.

● الفقرة رقم (19) والتي تنص على " الجو المدرسي محفز على العمل " كان المتوسط الحسابي يساوي(1.59)، والانحراف المعياري يساوي(0.68)، و قد جاءت الإستجابات وفق إتجاه عام للإجابة غير موافق ، بأهمية نسبية متوسطة وهذا يدل على الحياد لدى أفراد العينة، حيث أبدى غالبية الأساتذة تذرهم من الجو المدرسي الذي لم يعد محفزا مثل ماكان خصوصا مع عدم تماشي المدارس الإبتدائية بالجزائر مع متطلبات التعليم الإلكتروني.

● الفقرة رقم (21) والتي تنص على " يشعر الأستاذ بالدعم من الإدارة" كان المتوسط الحسابي يساوي(2.37)، والانحراف المعياري يساوي(0.66)، والأهمية النسبية متوسطة وهذا يدل على الحياد لدى أفراد العينة، حيث يرى معظم الأساتذة بأن الإدارة تقوم بدعمهم في حدود المستطاع وفق الوسائل المادية المتاحة .

● الفقرة رقم (25) والتي تنص على " يهتم المدير بتشجيع جهودات الأساتذة " كان المتوسط الحسابي يساوي(2.14)، والانحراف المعياري يساوي(0.76)، والأهمية النسبية متوسطة وهذا يدل على الحياد لأفراد العينة، حيث يرى معظم الأساتذة بالمدارس الإبتدائية بأن مدراءهم يقومون بتشجيع جهوداتهم بالشكر والإمتنان متى ماسنحت الفرصة لذلك وفق تفاوت أدائهم الوظيفي ومدى إلتزام المدراء بالزيارات الدورية لأقسامهم.

- الفقرة رقم (26) والتي تنص على " تمنح الإدارة الحوافز بناء على الجهود المبذولة " كان المتوسط الحسابي يساوي (2.16)، والانحراف المعياري يساوي (0.74)، والأهمية النسبية متوسطة وهذا يدل على الحياد لدى الأساتذة بالمدارس الابتدائية في إدراكهم للحوافز التي تمنحها الإدارة ، حيث تنقسم الحوافز إلى حوافز معنوية وحوافز مادية ويختلف تقدير كل أستاذ للحوافز الممنوحة من الإدارة بناء على مدى حاجته لها.
- الفقرة رقم (27) والتي تنص على " يشعر الأستاذ بالتقدير والاحترام بالمدرسة " كان المتوسط الحسابي يساوي (2.18)، والانحراف المعياري يساوي (0.71)، والأهمية النسبية متوسطة وهذا يدل على الحياد لأفراد العينة، حيث يرى الأساتذة بالمدارس الابتدائية بأن التقدير والاحترام الذي يحظون به في المدرسة في حدود المتوسط ، تجدر الإشارة إلى أن ذلك ربما يعود إلى إختلاف إدراكات الأساتذة لمفهوم التقدير ، كما أن الإحترام بالمدرسة يرتبط بالتفاوت في المستويات الوظيفية أكثر منه في إرتباطه بفوارق السن بين مختلف العمال و الموظفين بالمدرسة.
- الفقرة رقم (32) والتي تنص على "يشعر الأستاذ بأن مهنة التعليم تجعله منفتح إجتماعيا " كان المتوسط الحسابي يساوي (2.09)، والانحراف المعياري يساوي (0.70)، والأهمية النسبية متوسطة وهذا يدل على الحياد لدى الأساتذة بالمدارس الابتدائية، حيث يرى الأساتذة بأن مهنة التعليم تؤدي للإفتتاح الإجتماعي ذلك أن المدرسة هي نسق منفتح على المجتمع ، لكن الطباع الشخصية أيضا لديها دور في الانفتاح أو الإنطوائية لدى الأستاذ.
- الفقرة رقم (33) والتي تنص على " يشعر الأستاذ بالعدالة في مكافأة الجهود المدرسية " كان المتوسط الحسابي يساوي (2.20)، والانحراف المعياري يساوي (0.44)، والأهمية النسبية متوسطة وهذا يدل على الحياد لدى الأساتذة بالمدارس الابتدائية، حيث يرى الأساتذة بأن هنالك عدالة في مكافأة الجهود المدرسية إلى حدما، يرجع ذلك إلى

تفاوت سقف التوقعات بين الأساتذة وفقا لإختلاف خبراتهم التعليمية، ذلك أن المكافأة بحد ذاتها مدعاة للتنافس بين الأساتذة تحفزهم لبذل أكثر مجهودات في العملية التعليمية .

• يتبين من إجمالي نتيجة البعد الرابع المتعلق بالحوافز، أن الاتجاه العام لإجابات الأساتذة كان الحياد، حيث يرى غالبية الأساتذة بأن الحوافز الممنوحة من الإدارة كانت في حدود متوسطة ، حيث أن مهنة التعليم تتيح للأستاذ مساحة من التقدير والانفتاح الاجتماعي وهو مدعاة للتحفيز على العمل المدرسي، وهو ما عبر عنه الأساتذة في إجاباتهم على أن الإدارة تدعم مجهوداتهم، لكن مع ذلك لا بد من تنوع شبكة تقييم مجهودات الأساتذة حتى تكون أكثر عدالة وتحفيزا في المستقبل.

• يبين الجدول السابق رقم(31) (أنظر الصفحة رقم113) أن المتوسطات الحسابية للعبارات التي تشير إلى بعد الحوافز تراوحت ما بين (1.59 - 2.37) وهي تزيد عن المتوسط العام (2) وفق مقياس ليكرت الثلاثي، وهي تقابل استجابة المبحوثين بين عدم الموافقة والموافقة بشدة ، وقد بلغ المتوسط العام للمحور (19.21) وهو تقدير في نطاق الموافقة وفق مقياس ليكرت الثلاثي ، ويقع ضمن الأهمية النسبية المتوسطة للفقرات من وجهة نظر الأساتذة بالمدارس الابتدائية.

5.1.6.4 الجدول التكراري لبعد التنسيق:

- الجدول رقم (32): الاتجاه العام والأهمية النسبية لبعد التنسيق.

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الاتجاه العام	الأهمية النسبية
1	يشعر الأستاذ بالاستقرار الوظيفي	2.17	موافق	متوسطة
2	يلتزم الأستاذ بتنفيذ مهامه وفق القواعد المهنية المنصوص عليها	2.57	موافق بشدة	مرتفعة
3	تتسم علاقة المدير بالأساتذة بال رسمية	2.15	موافق	متوسطة
4	يعمل المدير على تسوية الخلافات المدرسية	2.13	موافق	متوسطة
	إجمالي بعد التنسيق	9.02	موافق	متوسطة

- من الجدول السابق رقم(32) يتبين بأن:

- الفقرة رقم (06) والتي تنص على " يشعر الأستاذ بالاستقرار الوظيفي " كان المتوسط الحسابي يساوي(2.17)، والانحراف المعياري يساوي(0.73)، والأهمية النسبية متوسطة وهذا يدل على الحياد لأفراد العينة، حيث يشعر الأساتذة بالإستقرار الوظيفي إلى حد ما، يرجع ذلك إلى أن عديد المتغيرات ترتبط بالأمن الوظيفي للأستاذ خصوصا مع تنامي نسب العنف المدرسي الموجه نحو الأستاذ والذي يتسبب فيه أولياء التلاميذ.
- الفقرة رقم (17) والتي تنص على " يلتزم الأستاذ بتنفيذ مهامه وفق القواعد المهنية المنصوص عليها " كان المتوسط الحسابي يساوي(2.57)، والانحراف المعياري يساوي(0.51)، والأهمية النسبية مرتفعة وهذا يدل على الموافقة بشدة حسب الإتجاه العام من الأساتذة بالمدارس الابتدائية، حيث أبدى أغلب الأساتذة إلتزامهم التام بتنفيذ المهام وفق القواعد المهنية المنصوص عليها وهو ما يعكس حرص الأساتذة على تطبيق اللوائح القانونية في ممارسة مهامهم المدرسية.
- الفقرة رقم (28) والتي تنص على " تتسم علاقة المدير بالأساتذة بالرسمية " كان المتوسط الحسابي يساوي(2.15)، والانحراف المعياري يساوي(0.75)، والأهمية النسبية متوسطة وهذا يدل على الحياد لدى أفراد العينة، حيث أبدى الأساتذة موافقتهم على أن المدير يتعامل معهم برسمية في ما يخص التعاملات المهنية، لكن خارج الأطر المهنية توجد مساحة من اللارسمية التي تجمعهم في علاقتهم بمدرائهم.
- الفقرة رقم (31) والتي تنص على " يعمل المدير على تسوية الخلافات المدرسية " كان المتوسط الحسابي يساوي(2.13)، والانحراف المعياري يساوي(0.57)، والأهمية النسبية متوسطة وهذا يدل على الحياد لدى أفراد العينة، حيث يرى معظم الأساتذة أن المدراء يعملون على تسوية الخلافات المدرسية ضمن الحدود المتوسطة، يرجع ذلك إلى أن المدراء كمسؤولين على تطبيق اللوائح القانونية والتعليمات الادارية

بالمدرسة لا بد لهم من السهر على حفظ النظام الداخلي بالمدرسة مع الاحتفاظ بمساحة من التصرف وفق مآتيحه الإجراءات الإدارية في التعامل مع الخلافات المدرسية.

- يتبين من إجمالي نتيجة البعد الخامس المتعلق بالتنسيق، أن الاتجاه العام لإجابات الأساتذة كان في حدود الموافقة ، ذلك أن التنسيق يمثل مرآة لمدى الإلتزام باللوائح القانونية والإجراءات الإدارية من مختلف الفاعلين التربويين بالمدرسة، وهو يشير إلى مساحة الرسمية في العلاقات المدرسية التي تبقى متوسطة بحسب تقدير الأساتذة، يرجع ذلك إلى أنه لا بد من الإحتفاظ بمساحة من المرونة في ممارسة المهام المدرسية كأنشطة يومية من أجل تقليص عبئ العمل المدرسي الذي يشعر به الأستاذ.
- يبين الجدول السابق رقم (32) (أنظر الصفحة رقم 116) أن المتوسطات الحسابية للعبارات التي تشير إلى بعد التنسيق تراوحت ما بين (2.13 – 2.57) وهي تزيد عن المتوسط العام (2) وفق مقياس ليكرت الثلاثي،، وهي تقابل استجابة المبحوثين من أساتذة المدارس الابتدائية بالموافقة والموافقة بشدة من وجهة نظر أفراد العينة، وقد بلغ المتوسط العام للمحور (9.02) وهو في نطاق الموافقة وفق مقياس ليكرت الثلاثي، وتشير الأهمية النسبية إلى تقدير بين فئتي التقدير المتوسط والمرتفع للفقرات من وجهة نظر أفراد العينة.

2.6.4 الجداول التكرارية لأبعاد مقياس الصحة النفسية:

- تم فيها حساب النسبة والمتوسط الحسابي المرجح وتم تحديد الأهمية النسبية لكل فقرة من فقرات مقياس الصحة النفسية.

1.2.6.4 الجدول التكراري لبعد الراحة النفسية:

- الجدول رقم(33): الاتجاه العام والأهمية النسبية لبعد الراحة النفسية.

الرقم	العبرة	المتوسط الحسابي	الاتجاه العام	الأهمية النسبية
1	أتمكن من النوم بصفة عادية	2.18	أحيانا	متوسطة
2	أنا راضي عن انجازاتي في العمل	2.32	أحيانا	متوسطة
3	أشعر بالسعادة	2.10	أحيانا	متوسطة
4	أنا شخص غير عصبي	2.20	أحيانا	متوسطة
5	لدي مبررات لخوفي	1.90	أحيانا	متوسطة
6	أسيطر على غضبي	2.51	غالبا	مرتفعة
7	أقوم مشاعر الخمول والكسل	2.06	أحيانا	متوسطة
8	أتمكن من التغلب على التوتر	1.58	أحيانا	متوسطة
9	أنا مقتنع بشكل جسيمي	1.84	أحيانا	متوسطة
10	ليس لدي شعور مستمر بالتعب	2.01	أحيانا	متوسطة
11	أنا واثق بقدراتي	2.07	أحيانا	متوسطة
12	أحترم فناعات الآخرين	2.21	أحيانا	متوسطة
	إجمالي بعد الراحة النفسية	24.98	أحيانا	متوسطة

- من الجدول رقم (33) يتبين بأن:

- الفقرة رقم (02) والتي تنص على " أتمكن من النوم بصفة عادية " كان المتوسط الحسابي لها يساوي (2.18)، والانحراف المعياري يساوي (0.74)، والأهمية النسبية متوسطة وهذا يدل على الحياد لأفراد العينة، حيث أبدى غالبية الأساتذة بأنهم لا يعانون من اضطرابات في النوم وربما يرجع الاتجاه نحو التقدير بأحيانا إلى أن معظم الأساتذة في فترات الإمتحانات يكون لديهم توتر يتسبب غالبا في الأرق لديهم لكنه يزول بزوال العرض وهو إنتهاء فترة الإمتحانات.

- الفقرة رقم (03) والتي تنص على " أنا راضي عن إنجازاتي في العمل " كان المتوسط الحسابي يساوي(2.32)، والانحراف المعياري يساوي(0.76)، والأهمية النسبية متوسطة وهذا يدل على الحياد لأفراد العينة، حيث أبدى غالبية الأساتذة رضاهم عن إنجازاتهم في العمل والذي كان في حدود المتوسط، ترجع تلك الإستجابات لأن غالبية الأساتذة المستجوبين هم ذوي أقدمية مهنية تتراوح من (1- 10 سنوات) ويتوقعون إنجازات أكبر في مساهم المهني الطويل.
- الفقرة رقم (04) والتي تنص على " أشعر بالسعادة " كان المتوسط الحسابي لها يساوي(2.10)، والانحراف المعياري يساوي(0.70)، وكانت الأهمية النسبية متوسطة وهذا يدل على الحياد لأفراد العينة، حيث أجمعت إستجابات الأساتذة بالمدارس الابتدائية على أن الأستاذ يشعر بسعادة في حدود المتوسط، يرجع ذلك إلى السعادة ليست مطلقة في حياة الفرد مثلها مثل الحزن وإلا سنكون في مواجهة الإضطرابات الوجدانية، فمسألة محدودية السعادة ترتبط بديناميكية الحياة النفسية للفرد التي هي في تغير مستمر.
- الفقرة رقم (06) والتي تنص على " أنا شخص غير عصبي " كان المتوسط الحسابي لها يساوي (2.20)، والانحراف المعياري يساوي (0.64)، وكانت الأهمية النسبية متوسطة وهذا يدل على الحياد لدى أفراد العينة، حيث أجمعت إستجابات الأساتذة على أن العصبية أمر مستهجن في الحقل التعليمي ، يرجع ذلك إلى التحديثات الجديدة التي وضعتها وزارة التربية الوطنية والتي تمنع ضرب التلاميذ، وهو ما يدفع بالأساتذة إلى تصريف طاقتهم السلبية من خلال الصراخ أحيانا في محاولة منهم لضبط النفس و التحلي بالهدوء النفسي .
- الفقرة رقم (07) والتي تنص على " لدي مبررات لخوفي " كان المتوسط الحسابي لها يساوي(1.90)، والانحراف المعياري يساوي(0.71)، وأشارت إلى أهمية نسبية متوسطة وهذا يدل على الحياد لأفراد العينة، حيث يرى معظم الأساتذة بأن مخاوفهم لديها مبررات واقعية بتقدير متوسط، يرجع ذلك إلى أن إحساس

اللاأمن الوظيفي هو أحد الإنشغالات التي تستهلك الطاقة النفسية لدى الأستاذ، ذلك أن هته المخاوف من المستقبل الوظيفي هي دون مبررات واقعية وغالبا مايكون السبب الرئيسي لها الفراغ الروحي.

● الفقرة رقم (15) والتي تنص على " **أسيطر على غضبي** " كان المتوسط الحسابي يساوي(2.51)، والانحراف المعياري يساوي(0.66)، والأهمية النسبية مرتفعة وهذا يدل على وعي الأساتذة بضرورة التحكم في حالات الغضب خصوصا في ممارستهم لمهنة التعليم التي تتطلب ضبط الإنفعالات في التعامل مع التلاميذ والتكيف مع مختلف المواقف بالحياة المدرسية.

● الفقرة رقم (18) والتي تنص على " **أقاوم مشاعر الخمول والكسل** " كان المتوسط الحسابي يساوي(2.06)، والانحراف المعياري يساوي(0.45)، والأهمية النسبية متوسطة وهذا يدل على الحياد لأفراد العينة، حيث أن مشاعر الخمول والكسل هي مشاعر موجودة لدى غالبية الأساتذة بدرجات متفاوتة وتختلف حسب إستعداد الأستاذ وتحفيزه لممارسة العمل المدرسي.

● الفقرة رقم (19) والتي تنص على " **أتمكن من التغلب على التوتر** " كان المتوسط الحسابي يساوي(1.58)، والانحراف المعياري يساوي(0.66)، والأهمية النسبية متوسطة وهذا يدل على الحياد لدى أفراد العينة ، حيث عبر غالبية الأساتذة على تمكنهم من التغلب على التوتر بدرجة متوسطة وذلك يرجع إلى أن التوتر هو رد فعل طبيعي للمثيرات التي يواجهها الفرد في حياته اليومية، والتي تكون خارجية ترتبط بالآخر كما من الممكن أن ترتبط بذات الفرد، التوتر هو مؤشر على السلامة النفسية متى ماتم التحكم فيه ومن الممكن أن يكون مؤشرا على الاضطرابات النفسية متى ماكان متكررا، ظاهرا ولا يمكن للأستاذ التحكم فيه.

● الفقرة رقم (23) والتي تنص على " **أنا مقتنع بشكل جسدي** " كان المتوسط الحسابي يساوي(1.84)، والانحراف المعياري يساوي(0.49)، والأهمية النسبية متوسطة وهذا يدل على الحياد لدى أفراد العينة، حيث أن الرضا عن الشكل الخارجي هو أحد دعائم التوافق النفسي حيث يسهم الرضا عن شكل الجسم في رفع مستويات تقدير الذات

لدى مختلف الأفراد، الأساتذة المستجوبين عبروا عن مستويات ذات أهمية متوسطة من الإقتران بشكل الجسم ذلك يرجع إلى أن غالبية الأساتذة المستجوبين هن من فئة الإناث .

● الفقرة رقم (27) والتي تنص على " ليس لدي شعور مستمر بالتعب " كان المتوسط الحسابي يساوي(2.01)، والانحراف المعياري يساوي(0.46)، والأهمية النسبية متوسطة وهذا يدل على الحياد لدى أفراد العينة، حيث أن الشعور بالتعب أمر طبيعي مادام الأستاذ يقوم بمجهود فكري وبدني في تأدية مهامه التعليمية.

● الفقرة رقم (32) والتي تنص على " أنا واثق بقدراتي " كان المتوسط الحسابي يساوي(2.07)، والانحراف المعياري يساوي(0.70)، والأهمية النسبية متوسطة وهذا يدل على الحياد لدى أفراد العينة، حيث أن ثقة الأستاذ بنفسه تسهم في زيادة تقدير الذات لدى الأستاذ وهو ما يحفظ التوازن النفسي لديه.

● الفقرة رقم (33) والتي تنص على " أحترم قناعات الآخرين " كان المتوسط الحسابي يساوي(2.21)، والانحراف المعياري يساوي(0.41)، والأهمية النسبية متوسطة وهذا يدل على الحياد لدى أفراد العينة، ذلك الحياد ناجم عن تحفظ بعض الأساتذة عن إجاباتهم بصفة قطعية، حيث أن أحد أهم مقومات حفظ التوازن النفسي لدى الأستاذ هي إحترام الآخر وإحترام قناعاته، وهو ما يجنب الأستاذ الوقوع في الصراعات النفسية ويحفظ له سلامته النفسية.

● يتبين من إجمالي نتيجة البعد الأول المتعلق بالراحة النفسية، أن الاتجاه العام لإجابات الأساتذة كان الحياد ، حيث عبر الأساتذة عن أهمية نسبية متوسطة في إجاباتهم على عبارات البعد الأول الخاص بالراحة النفسية، حيث ينعكس المعاش النفسي للأستاذ على حياته المدرسية ويؤدي تفاعله مع الآخر بالمدرسة إلى تهديد توازنه النفسي متى ما كان تقدير الذات منخفضا.

● ومن الجدول رقم (33) (أنظر الصفحة رقم 119) نجد أن المتوسطات الحسابية للعبارات التي تشير إلى بعد الراحة النفسية تراوحت ما بين (1.52 - 2.51) وهي تزيد عن المتوسط العام (2) وفق مقياس ليكرت

الثلاثي، وهي تقابل استجابة المبحوثين بـ أبدا ، بلغ المتوسط العام للمحور (24.98) وهو في نطاق الموافقة وفق مقياس ليكرت الثلاثي ، ويقع ضمن حدود الأهمية النسبية المتوسطة للفقرات من وجهة نظر أفراد العينة .

2.2.6.4 الجدول التكراري لبعء الراحة الجسدية:

- الجدول رقم(34): الاتجاه العام والأهمية النسبية لبعء الراحة الجسدية.

الرقم	العبرة	المتوسط الحسابي	الاتجاه العام	الأهمية النسبية
1	لدي تركيز في عملي	1.62	أبدا	متوسطة
2	ليست لدي نوبات صداع	1.82	أحيانا	متوسطة
3	أتمكن من إشباع حاجاتي الجسمية	1.97	أحيانا	متوسطة
4	ليست لدي إضطرابات في الشهية	1.80	أحيانا	متوسطة
5	لدي القدرة في الاعتناء بصحتي الجسمية	2.02	أحيانا	متوسطة
6	ليست لدي عيوب خلقية	1.64	أحيانا	متوسطة
7	ليست لدي إضطرابات عضوية	2.00	أحيانا	متوسطة
8	ليست لدي أمراض مزمنة	1.89	أحيانا	متوسطة
	إجمالي بعء الراحة الجسدية	14.76	أحيانا	متوسطة

- من الجدول رقم (34) يتبين بأن:

- الفقرة رقم (01) والتي تنص على " لدي تركيز في عملي" كان المتوسط الحسابي لها يساوي(1.62)، والانحراف المعياري يساوي(0.68)، وكانت الأهمية النسبية متوسطة وهذا يدل على الحياد لدى أفراد العينة، حيث أبدى غالبية الأساتذة

بأنهم يتمتعون بالتركيز في العمل في حدود إستقرار حالتهم النفسية الانفعالية، حيث أن العملية التعليمية تحتاج إلى مجهود فكري يشكل التركيز أحد أهم مقوماته.

- الفقرة رقم (05) والتي تنص على " ليست لدي نوبات صداع " كان المتوسط الحسابي لها يساوي(1.82)، والانحراف المعياري يساوي(0.61)، والأهمية النسبية متوسطة وهذا يدل على الحياد لأفراد العينة، حيث أبدى غالبية الأساتذة بأنهم لا يعانون من نوبات صداع في حدود المتوسط وربما يرجع ذلك إلى أن معظم الأساتذة يعانون في بعض الأحيان من الصداع الناجم عن الضجيج الذي يصدره التلاميذ بالمدارس الابتدائية، كما من الممكن أن يكون الصداع نتيجة القلق الذي يرافق فترات الإمتحانات والتصحيح نتيجة الضغط النفسي.
- الفقرة رقم (08) والتي تنص على " أتمكن من إشباع حاجاتي الجسمية " كان المتوسط الحسابي يساوي(1.97)، والانحراف المعياري يساوي(0.44)، والأهمية النسبية متوسطة وهذا يدل على الحياد لأفراد العينة، حيث أبدى غالبية الأساتذة أنهم يتمكنون من إشباع حاجاتهم الجسمية في حدود المتوسط، ترجع تلك الإستجابات لأن غالبية الأساتذة المستجوبين لا ينتمون للمنطقة الجغرافية التي تقع بها المدارس محل الدراسة، وإدارة المدرسة لا توفر لهم الإطعام، أيضا اشتكى الأساتذة من إنعدام الشروط الصحية بالمدارس.
- الفقرة رقم (09) والتي تنص على " ليست لدي إضطرابات في الشهية " كان المتوسط الحسابي لها يساوي(1.80)، والانحراف المعياري يساوي(0.62)، وكانت الأهمية النسبية متوسطة وهذا يدل على الحياد لأفراد العينة، حيث أجمعت إستجابات الأساتذة بالمدارس الابتدائية بأنهم لا يعانون من إضطرابات الشهية بصفة دائمة، لكن تحدث فترات يكون انخفاض الشهية، يرجع ذلك لأن الوظائف الحيوية للفرد تتأثر بتغير حالته النفسية .
- الفقرة رقم (16) والتي تنص على " لدي القدرة في الاعتناء بصحتي الجسمية " كان المتوسط الحسابي لها يساوي(2.02)، والانحراف المعياري يساوي(0.57)، وأشارت إلى أهمية نسبية متوسطة وهذا يدل على الحياد لأفراد العينة، حيث أن الأساتذة محل الدراسة يتمتعون بكامل لياقتهم البدنية ويتمتعون بالقدرة على إشباع حاجاتهم الجسمية بأنفسهم .

- الفقرة رقم (20) والتي تنص على " ليست لدي عيوب خلقية " كان المتوسط الحسابي يساوي(1.64)، والانحراف المعياري يساوي(0.59)، والأهمية النسبية متوسطة، حيث أن غالبية الأساتذة المستجوبين لا يعانون من عيوب خلقية ظاهرة تتسبب لهم في مشاكل تعيق تواصلهم مع الآخر وتتسبب لهم في فقدان الشعور بالراحة الجسدية.
- الفقرة رقم (21) والتي تنص على " ليست لدي اضطرابات عضوية " كان المتوسط الحسابي يساوي(2.00)، والانحراف المعياري يساوي(0.52)، والأهمية النسبية متوسطة وهذا يدل على الحياد لأفراد العينة، حيث أن معظم الأساتذة المستجوبين صرحوا بأنهم لا يعانون من اضطرابات عضوية بدرجة متوسطة، إذ أن الاضطرابات العضوية تصاحب غالبا فترات الضغط النفسي والارهاق لدى الأستاذ .
- الفقرة رقم (26) والتي تنص على " ليست لدي أمراض مزمنة " كان المتوسط الحسابي يساوي(1.89)، والانحراف المعياري يساوي(0.57)، والأهمية النسبية متوسطة وهذا يدل على الحياد لدى أفراد العينة ، حيث عبر غالبية الأساتذة على أنهم لا يعانون من أمراض مزمنة ولكن الاستجابات كانت في حدود المتوسط، يرجع ذلك لأن غالبية الأساتذة يحرصون القيام بفحوصات دورية والكشف عن أمراض مزمنة تجلب لهم العبء النفسي والاجتماعي، مع أن أحد أهم مقومات الراحة الجسدية هو تفعيل إجراءات التشخيص المبكر للاضطرابات الصحية.
- يتبين من إجمالي نتيجة البعد الثاني المتعلق بالراحة الجسدية، أن الاتجاه العام لإجابات الأساتذة كان الحياد ، حيث عبر الأساتذة عن أهمية نسبية متوسطة في إجاباتهم على عبارات البعد الثاني الذي يخص الراحة الجسدية، حيث أن السلامة الجسمية ضرورية لدى الأستاذ فهي تعزز صحته النفسية وتدفعه لأداء أفضل في مهامه التدريسية.
- ومن الجدول رقم (34) (أنظر الصفحة رقم123) نجد أن المتوسطات الحسابية للعبارات التي تشير إلى بعد الراحة الجسدية تراوحت ما بين (1.62- 2.02) وهي تزيد عن المتوسط العام (2) وفق مقياس ليكرت الثلاثي، وهي تقابل استجابة المبحوثين ب أبدأ وأحيانا من وجهة نظر أفراد العينة من أساتذة المدرسة الابتدائية، بلغ المتوسط العام للمحور (14.76) وهو في نطاق الموافقة وفق مقياس ليكرت الثلاثي ، ويقع ضمن حدود الأهمية النسبية المتوسطة للفقرات من وجهة نظر أفراد العينة .

3.2.6.4 الجدول التكراري لبعء الراحة الاجتماعية:

- الجدول رقم(35): الاتجاه العام والأهمية النسبية لبعء الراحة الاجتماعية.

الرقم	العبرة	المتوسط الحسابي	الاتجاه العام	الأهمية النسبية
1	لدي القدرة على التعامل مع المواقف اليومية	2.30	أحيانا	متوسطة
2	أهتم بالمشاركة الإجتماعية	1.89	أحيانا	متوسطة
3	أستطيع التغلب على الضغوط العادية في الحياة	2.05	أحيانا	متوسطة
4	أسعى لتحقيق طموحاتي	2.33	أحيانا	متوسطة
5	أشعر بأن الحياة تستحق العيش	2.57	غالبا	مرتفعة
6	أشعر بالارتياح تجاه أدائي المهني	2.61	غالبا	مرتفعة
7	أنا راضي عن حياتي العائلية	2.05	أحيانا	متوسطة
8	أتكيف مع مختلف المستجدات بالعمل	2.23	أحيانا	متوسطة
9	لدي القدرة على مواجهة الصعوبات التي تعترضني بالعمل	2.30	أحيانا	متوسطة
10	أنا أهتم بالآخرين	1.93	أحيانا	متوسطة
11	أنفادى الخلافات بمكان العمل	1.99	أحيانا	متوسطة
12	أتواصل مع الآخر بسهولة	2.45	أحيانا	متوسطة
13	أطلب المساعدة من الآخر عندما أحتاجة	2.12	أحيانا	متوسطة
14	أسعى لتوسيع صداقاتي	2.40	غالبا	متوسطة
15	أحاول التكيف مع مواقف الحياة	2.35	غالبا	متوسطة
	إجمالي بعد الراحة الإجتماعية	35.57	أحيانا	متوسطة

- من الجدول رقم (35) يتبين بأن:

- الفقرة رقم (10) والتي تنص على " لذي القدرة على التعامل مع المواقف اليومية " كان المتوسط الحسابي لها يساوي(2.30)، والانحراف المعياري يساوي(0.77)، وكانت الأهمية النسبية متوسطة وهذا يدل على الحياد لدى أفراد العينة، حيث أبدى غالبية الأساتذة بأنهم يحاولون التكيف مع مختلف المواقف اليومية في العمل في حدود إستقرار حالتهم النفسية الانفعالية.
- الفقرة رقم (11) والتي تنص على " أهتم بالمشاركة الإجتماعية " كان المتوسط الحسابي لها يساوي(1.89)، والانحراف المعياري يساوي(0.84)، والأهمية النسبية متوسطة وهذا يدل على الحياد لأفراد العينة، حيث أبدى غالبية الأساتذة بأنهم يهتمون بالمشاركة في الحياة المدرسية والاجتماعية ذلك أن التعامل مع الآخر يؤدي لزيادة تقدير الذات ويساهم في تعزيز التوازن النفسي والإجتماعي.
- الفقرة رقم (12) والتي تنص على " أستطيع التغلب على الضغوط العادية في الحياة " كان المتوسط الحسابي يساوي(2.05)، والانحراف المعياري يساوي(0.77)، والأهمية النسبية متوسطة وهذا يدل على الحياد لأفراد العينة، حيث أبدى غالبية الأساتذة أنهم يواجهون في حياتهم اليومية سواء بالمدرسة أو خارجها عديد المواقف التي تتسبب لهم في ضغط نفسي لكنهم يحاولون دائما التغلب على طاقتها السلبية والتحلي بالصبر.
- الفقرة رقم (13) والتي تنص على " أسعى لتحقيق طموحاتي " كان المتوسط الحسابي لها يساوي(2.33)، والانحراف المعياري يساوي(0.77)، كان الاتجاه العام للإجابة "غالبا" وكانت الأهمية النسبية متوسطة وهذا يدل على الحياد لأفراد العينة، حيث أجمعت إستجابات الأساتذة بالمدارس الابتدائية بأن أستاذ تعليم ابتدائي يطمح في بداية تدرسيه إلى الترسيم ثم بعد ترسيمه يطمح في ترقيات وظيفية تتيح له تحقيق تطلعاته.
- الفقرة رقم (14) والتي تنص على " أشعر بأن الحياة تستحق العيش " كان المتوسط الحسابي لها يساوي(2.57)، والانحراف المعياري يساوي(0.59)، وأشارت إلى أهمية نسبية مرتفعة وهذا يدل على أن

أفراد العينة (أساتذة المدارس الابتدائية) يسعون للتمتع بالاستقرار الشخصي والإجتماعي من خلال إقبالهم على الحياة ومحاولة التكيف مع متغيراتها، حيث أن الفرد يقبل على الحياة متى ما شعر بأن حياته لها معنى، وهو ما تصطلح عليه النظرية التحليلية غريزة الحياة التي هي دافع نحو تحقيق الفرد لذاته.

● الفقرة رقم (17) والتي تنص على " أشعر بالارتياح تجاه أدائي المهني " كان المتوسط الحسابي يساوي(1.61)، والانحراف المعياري يساوي(0.50)، والأهمية النسبية متوسطة، حيث أن غالبية الأساتذة المستجوبين يشعرون بالرضا عن أدائهم المهني إجمالاً، يرجع ذلك إلى التحديات التي تواجهها المدرسة الجزائرية والتي تتطلب من الأستاذ توسيع حدود إطلاعه وتنويع مصادره ووسائله الإيضاحية تماشياً مع متطلبات التحكم في الوسائط الرقمية.

● الفقرة رقم (22) والتي تنص على " أنا راضى عن حياتي العائلية " كان المتوسط الحسابي يساوي(2.05)، والانحراف المعياري يساوي(0.42)، والأهمية النسبية متوسطة وهذا يدل على الحياد لأفراد العينة، حيث أن معظم الأساتذة المستجوبين لديهم رضا عن حياتهم العائلية في حدود المتوسط إجمالاً لأن الفرد يسعى دائماً يسعى نحو تحقيق الأفضل سواء في العمل أو في إختيار الشريك (ة) أو في حياته الاجتماعية عموماً لكن ذلك لا يكون إلا إذا تقبل الفرد واقعه المعاش .

● الفقرة رقم (24) والتي تنص على " أتكيف مع مختلف المستجدات بالعمل " كان المتوسط الحسابي يساوي(2.23)، والانحراف المعياري يساوي(0.58)، والأهمية النسبية متوسطة وهذا يدل على الحياد لدى أفراد العينة ، حيث عبر غالبية الأساتذة على أنهم يسعون للتكيف مع مستجدات العمل، يرجع ذلك إلى طبيعة المستجدات، حيث أبدى بعض الأساتذة المستجوبين تدمرهم من المعاملة السلبية من بعض الزملاء والتي تكون بصفة متكررة ما يجعل الأستاذ غير قادر على تجاوز الأخطاء في مواجهة إصرار الطرف الآخر على إستفرازه ، وهو ما يؤدي بالأستاذ لإختلال توازنه النفسي،العلائقي و الاجتماعي.

- الفقرة رقم (25) والتي تنص على " **لدي القدرة على مواجهة الصعوبات التي تعترضني بالعمل** " كان المتوسط الحسابي يساوي(2.30)، والانحراف المعياري يساوي(0.77)، والأهمية النسبية متوسطة وهذا يدل على الحياد لدى أفراد العينة ، حيث عبر غالبية الأساتذة على أنهم يسعون لتجاوز الصعوبات التي تعترضهم بالعمل والتغلب عليها قدر المستطاع ، تختلف تعاملاتهم مع الصعوبات بالعمل حسب مسبباتها، بعض الأساتذة بالمدارس التي تقع خارج الإطار الحضري طرحوا مثالا واقعيًا عن ذلك، ففي حالة برودة الطقس مثلا فإن الأستاذ رغم تنقله إلى المدرسة وحرصه على التغلب على المعوقات إلا أنه في بعض الأحيان لا يجد مايفعله أمام عجز التلاميذ عن الكتابة نتيجة تصقع أطرافهم وهو موقف يجعله عاجز أمام نفسه.
- الفقرة رقم (28) والتي تنص على " **أنا أهتم بالآخرين** " كان المتوسط الحسابي يساوي(1.93)، والانحراف المعياري يساوي(0.75)، والأهمية النسبية متوسطة وهذا يدل على الحياد لدى أفراد العينة ، حيث عبر غالبية الأساتذة على أن العمل المدرسي يجعل الأستاذ منفتح على الآخر ويهتم به في علاقة تبادلية ، إذ أن الإنخراط في الحياة الإجتماعية يتطلب مشاركة الآخر لحظات فرحه وحزنه، قوته وضعفه، وقد أبدى الأساتذة أن في إلقاء التحية على زملاء جزء من الإهتمام .
- الفقرة رقم (29) والتي تنص على " **أتفادى الخلافات بمكان العمل** " كان المتوسط الحسابي يساوي(1.99)، والانحراف المعياري يساوي(0.67)، والأهمية النسبية متوسطة وهذا يدل على الحياد لدى أفراد العينة ، حيث عبر غالبية الأساتذة على أن أنهم يواجهون يوميا بعض المواقف التي من الممكن أن تتسبب في خلافات سواء مع الزملاء أو مع أحد أولياء التلاميذ أو مع بقية العمال بالمدرسة ، لكنهم يتجاوزونها إدراكا منهم بضرورة الحفاظ على طاقتهم النفسية من أجل أداء تدريسي أفضل.
- الفقرة رقم (30) والتي تنص على " **أتواصل مع الآخر بسهولة** " كان المتوسط الحسابي يساوي(2.45)، والانحراف المعياري يساوي(0.64)، والأهمية النسبية متوسطة وهذا يدل على الحياد لدى أفراد العينة، حيث عبر غالبية الأساتذة على أن درجة صعوبة أو سهولة التواصل مع الآخر سواء كان زميلا أو عاملا بالمدرسة أو خارج الاطار المدرسي تتوقف

على مدى إجتماعية الفرد من عدمها ، كما تتوقف على مدى إنخراطه في الحياة الرقمية، كمثل على ذلك فإن معظم الأساتذة الجدد لديهم إنخراط في مواقع التواصل الاجتماعي وقد أبدوا إتفاقهم بأنه أحد الوسائل التي تسهل الوصول لعدد كبير من الأساتذة في وقت قياسي من خلال ماتبيحه العضوية في أحد المجموعات على تلك المواقع .

- الفقرة رقم (31) والتي تنص على " أطلب المساعدة من الآخر عندما أحتاجه " كان المتوسط الحسابي يساوي(2.12)، والانحراف المعياري يساوي(0.56)، والأهمية النسبية متوسطة وهذا يدل على الحياد لدى أفراد العينة، حيث عبر غالبية الأساتذة على أنهم يطلبون المساعدة من بعض الزملاء ممن يفوقونهم في الأقدمية المهنية بالعمل متى ما وجدوا لديهم غموضا في أمر معين، أيضا خارج الاطار المدرسي فإن بعض الأساتذة أبدوا حرجهم من طلب المساعدة لأنهم في غالب الأحيان ينتظرون مبادرة الآخر ، يرجع ذلك إلى مسألة إختلاف الطباع و إلى الفروق الفردية.
- الفقرة رقم (34) والتي تنص على " أسعى لتوسيع صداقاتي " كان المتوسط الحسابي يساوي(2.40)، والانحراف المعياري يساوي(0.64)، والأهمية النسبية متوسطة وهذا يدل على الحياد لدى أفراد العينة، حيث عبر غالبية الأساتذة على أنهم يسعون لتوسيع الصداقات داخل محيط العمل وخارجه، وذلك حسب طبيعتهم الإجتماعية، ترجع إستجابات الأساتذة وفق الاتجاه العام غالبا إلى أن الفرد يسعى دائما لإكتشاف الجديد والتعرف على أشخاص جدد يضيفون قيمة لحياته الاجتماعية.

- الفقرة رقم (35) والتي تنص على " أحاول التكيف مع مواقف الحياة " كان المتوسط الحسابي يساوي(2.35)، والانحراف المعياري يساوي(0.69)، والأهمية النسبية متوسطة وهذا يدل على الحياد لدى أفراد العينة، حيث عبر غالبية الأساتذة على أنهم يحاولون دائما التكيف مع مختلف مواقف الحياة سواء داخل الحياة المدرسية أو خارجها، وهو ماأيده الاتجاه العام للإستجابات وفق التقدير غالبا، يرجع ذلك إلى أن التكيف الاجتماعي هو أحد دعائم الراحة الاجتماعية للأستاذ.

- يتبين من إجمالي نتيجة البعد الثالث المتعلق بالراحة الإجتماعية، أن الاتجاه العام لإجابات الأساتذة كان الحياد ، حيث عبر الأساتذة عن أهمية نسبية متوسطة في إجاباتهم على عبارات البعد الثاني الذي يخص الراحة الإجتماعية،

حيث أن التكيف الإجتماعي ضروري لدى الأستاذ فهو يعزز توافقه النفسي والاجتماعي ويؤدي به إلى حالة من الراحة الإجتماعية.

- ومن الجدول رقم (35) (أنظر الصفحة رقم 126) نجد أن المتوسطات الحسابية للعبارات التي تشير إلى بعد الراحة الإجتماعية تراوحت ما بين (1.89 - 2.61) وهي تزيد عن المتوسط العام (2) وفق مقياس ليكرت الثلاثي، وهي تقابل استجابة المبحوثين ب أحيانا وغالبا من وجهة نظر أفراد العينة من أساتذة المدرسة الابتدائية، بلغ المتوسط العام للمحور (35.57) وهو في نطاق الموافقة وفق مقياس ليكرت الثلاثي ، ويقع ضمن حدود الأهمية النسبية المتوسطة للفقرات من وجهة نظر أفراد العينة .

3.6.4 جداول تقييم أبعاد المقاييس:

1.3.6.4 جدول تقييم أبعاد مقياس المناخ التنظيمي:

- يتم تقييم مستوى كل بعد بتقسيم مجموع المتوسط الحسابي لكل بعد على الدرجة القصوى للبعد وضربها في مائة.

- الجدول رقم(36):تقييم أبعاد مقياس المناخ التنظيمي.

الرقم	البعد	الدرجة القصوى	مجم المتوسط الحسابي	المستوى
01	الهيكل التنظيمي	18	12.81	% 71.16
02	النمط الإداري	24	17.51	%72.95
03	الإتصالات	18	12.91	% 71.72
04	الحوافز	27	19.21	% 71.14
05	التنسيق	12	9.02	% 71.16

- المصدر: برنامج SPSS.

- من الجدول رقم (36) نجد أن استجابات الأساتذة على أبعاد مقياس المناخ التنظيمي اختلفت بين المستوى المتوسط والجيد، حيث بلغ الوسط الحسابي لاستجابات أساتذة التعليم الابتدائي على بعد الهيكل التنظيمي(12.81) بدرجة قصوى قيمتها (18)، وبالنسبة لبعد النمط الإداري فكانت قيمة مجموع متوسطه الحسابي المرجح(17.51) بدرجة قصوى قيمتها(24)، وبعد الاتصالات بلغت القيمة

الإجمالية لمتوسطه الحسابي(12.91) بدرجة قصوى قيمتها (18)، بعد التنسيق كان إجمالي قيمة متوسطه الحسابي(9.02) بدرجة قصوى بلغت (12)، وكانت الدرجة القصوى للحوافز(27) بمتوسط حسابي قدره(19.21).

- بناء على الجدول أعلاه رقم (36) فإن نتائج تقييم مستوى المناخ التنظيمي على جميع أبعاده (الهيكل التنظيمي، النمط الإداري، الاتصالات، التنسيق، الحوافز) كانت تشير إلى نسب تفوق (71%) .
- تجدر الإشارة إلى أن نتائج ما يخص أبعاد مقياس المناخ التنظيمي(الهيكل التنظيمي، النمط الإداري، الاتصالات، الحوافز، التنسيق) تبقى من منظور أساتذة التعليم الابتدائي بولاية مستغانم ، كما تجب الإشارة إلى أن الأبعاد الخمسة المذكورة آنفا هي أبعاد مؤسسة.

2.3.6.4 جدول التقييم حسب الدرجة الكلية لمقياس المناخ التنظيمي:

- يتم تقييم مستوى المناخ التنظيمي بتقسيم إجمالي المتوسط الحسابي لأبعاد المقياس على الدرجة القصوى للمقياس وضربها في مائة.

- الجدول رقم(37): مستوى المناخ التنظيمي من وجهة نظر الأساتذة.

المتغير المستقل	الدرجة القصوى	المتوسط الحسابي	المستوى
المناخ التنظيمي	99	71.48	% 72.20

- المصدر: الجدول من إعداد الباحثة بالإعتماد على برنامج SPSS.

- من الجدول رقم (37) يتبين أن مقياس المناخ التنظيمي بلغت درجته القصوى(99) بمتوسط حسابي مرجح قدره(71.48) وعليه كانت استجابات الأساتذة على المقياس ككل تشير إلى مستوى تقييم جيد للمناخ التنظيمي بمدارسهم بنسبة قدرت ب(72.20%).

3.3.6.4 التقييم حسب أبعاد مقياس الصحة النفسية:

- يتم تقييم مستوى كل بعد بتقسيم مجموع المتوسط الحسابي المرجح لكل بعد على الدرجة القصوى لكل بعد وضربها في مائة.

- الجدول رقم(38): التقييم على أبعاد مقياس الصحة النفسية.

الرقم	البعد	الدرجة القصوى	المتوسط الحسابي	المستوى
01	الراحة النفسية	36	24.98	%69.38
02	الراحة الجسدية	24	14.76	%61.50
03	الراحة الإجتماعية	45	35.57	%79.04

- المصدر: الجدول من إعداد الباحثة بالإعتماد على برنامج SPSS.

- من الجدول رقم (38) نجد أن استجابات الأساتذة على الأبعاد الثلاث المكونة لمقياس الصحة النفسية كانت تشير إلى تقييم مرتفع قدرت نسبته المئوية بـ(69.38%) بالنسبة لبعد الراحة النفسية بدرجة قصوى بلغت (36) بمتوسط حسابي قدره(24.98)، أما بعد الراحة الجسدية بلغت درجته القصوى(24) بمتوسط حسابي قدره(14.76) ونسبة مئوية قدرت بـ(61.50%)، أما البعد الإجتماعي فقد بلغ متوسطه الحسابي(35.57) بدرجة قصوى قدرت بـ(45) ومستوى قدرت نسبته المئوية بـ(79.04%).
- تجدر الإشارة إلى أن نتائج كل من بعد الراحة النفسية، بعد الراحة الجسدية ، بعد الراحة الإجتماعية تبقى من منظور أساتذة التعليم الإبتدائي بولاية مستغانم ، كما تجب الإشارة إلى أن الأبعاد الثلاثة المذكورة آنفا هي أبعاد مؤسسة.

4.3.6.4 جدول التقييم حسب الدرجة الكلية لمقياس الصحة النفسية:

- يتم تقييم مستوى الصحة النفسية بتقسيم إجمالي المتوسط الحسابي لمقياس الصحة النفسية على الدرجة القصوى للمقياس وضربها في مائة.

- الجدول رقم (39): مستوى الصحة النفسية من وجهة نظر الأساتذة.

المتغير التابع	الدرجة القصوى	المتوسط الحسابي	المستوى
الصحة النفسية	105	75.31	%71.72

- المصدر: الجدول من إعداد الباحثة بالإعتماد على برنامج SPSS.

- من الجدول رقم (39)(أنظر الصفحة رقم133) يتبين أن تقييم الأساتذة للصحة النفسية حسب مقياس الصحة النفسية المعد من طرف الباحثة كان يشير للمستوى المرتفع قدرت نسبته المئوية بـ(71.72%) حيث بلغت الدرجة القصوى للمقياس(105) بإجمالي متوسط حسابي قدر بـ (75.31) .

- خلاصة الفصل:

تم في هذا الفصل عرض منهجية وإجراءات الدراسة وفق ما تقتضيه الأدبيات المنهجية والمعالجة الإحصائية لبيانات الدراسة، حيث إستخدمت الدراسة المنهج الوصفي لملائمته لمتطلبات الدراسة من خلال جمع وتصنيف البيانات من أجل فهمها وتفسيرها وإستخلاص المعلومات منها، حيث تم تصميم إستبيانين أحدهما يحدد البنية العاملية للمتغير المستقل المناخ التنظيمي والثاني يحدد البنية العاملية للمتغير التابع الصحة النفسية، وتم التأكد من الخصائص السيكومترية للمقياسين من أجل الشروع في الدراسة الأساسية. أجريت الدراسة الأساسية على عينة قدرها (500) أستاذة(ة) تعليم إبتدائي يتوزعون على (62) مدرسة ابتدائية بولاية مستغانم وتم تحليل بيانات الدراسة بالإعتماد على تقنية النمذجة بالمعادلة البنائية (SEM) من أجل الإجابة عن التساؤلات الرئيسية والفرعية للدراسة وإختبار النموذج البنائي للدراسة.

الفصل الخامس:

عرض ومناقشة نتائج الدراسة

الفصل الخامس: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

- تمهيد

1.5 عرض نتائج الدراسة.

1.1.5 عرض نتائج نموذج الدراسة.

2.1.5 إختبار فرضيات نموذج الدراسة.

1.2.1.5 عرض نتائج الفرضية الرئيسية الأولى.

2.2.1.5 عرض نتائج الفرضية الرئيسية الثانية.

3.2.1.5 عرض نتائج الفرضية الرئيسية الثالثة.

4.2.1.5 عرض نتائج الفرضية الرئيسية الرابعة.

2.5 مناقشة نتائج الدراسة

1.2.5 مناقشة نتائج الفرضية الرئيسية الأولى.

2.2.5 مناقشة نتائج الفرضية الرئيسية الثانية.

1.2.2.5 مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الأولى.

2.2.2.5 مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثانية.

3.2.2.5 مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثالثة.

4.2.2.5 مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الرابعة.

5.2.2.5 مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الخامسة.

3.2.5 مناقشة نتائج الفرضية الرئيسية الثالثة.

- 1.3.2.5 مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الأولى.
- 2.3.2.5 مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثانية.
- 3.3.2.5 مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثالثة.
- 4.3.2.5 مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الرابعة.
- 5.3.2.5 مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الخامسة.
- 4.2.5 مناقشة نتائج الفرضية الرئيسية الرابعة.
- 1.4.2.5 مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الأولى.
- 2.4.2.5 مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثانية.
- 3.4.2.5 مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثالثة.
- 4.4.2.5 مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الرابعة.
- 5.4.2.5 مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الخامسة.

- خلاصة الفصل.

- تمهيد:

لابد من أن يتوج كل عمل بحثي بنتائج بحثية تبرز الإضافات التي يقدمها الباحث (ة) لمجال بحثه عموماً وفي موضوعه تحديداً، إذ أن المجهود البحثي يتضح من خلال تكامل المسار النظري مع المسار التطبيقي للعملية البحثية.

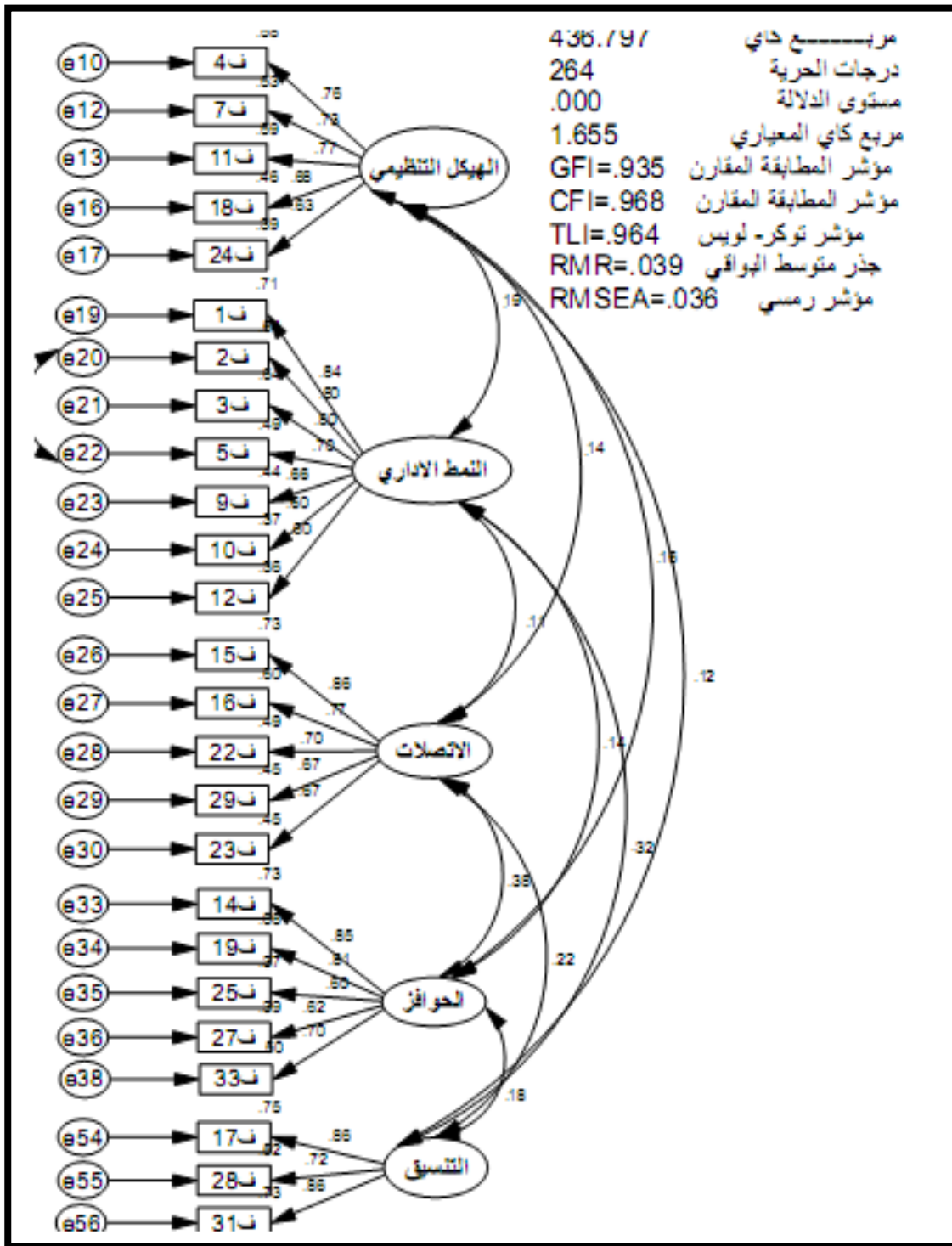
تكمن أهمية الإضافات العلمية التي تحققها العملية البحثية في رصد العلاقة بين المتغيرات محل الدراسة بما يحقق الإضافة المرجوة للمعرفة العلمية، بينما تظهر الإضافات النظرية التي تحققها العملية البحثية من خلال النتائج المتوصل إليها، التي تساهم في تقديم إقتراحات وحلول و إضافات تعالج النقص الحاصل من جراء الفجوات النظرية التي لم تتم دراستها في دراسات سابقة (البرق وآخرون، 2013).

1.5 عرض نتائج الدراسة:**1.1.5 عرض نتائج نموذج الدراسة :**

- من أجل عرض نتائج النموذج البنائي المقترح للدراسة الذي يصف علاقة التأثير المباشر من المتغير المستقل المناخ التنظيمي على المتغير التابع الصحة النفسية، إرتأت الباحثة أن يتم تقديم النماذج التي تعرض البنية المفاهيمية العاملة لكل متغير من متغيرات الدراسة .

أولاً : عرض البنية العاملة الخماسية لمفهوم المناخ التنظيمي:

يعرض النموذج المقترح للمناخ التنظيمي البناء العاملي لمفهوم المناخ التنظيمي التي إنتظمت في خمسة عوامل هي الهيكل التنظيمي، النمط الإداري، الإتصالات، الحوافز، والتنسيق ؛ حيث تتشعب على بعد الهيكل التنظيمي خمس فقرات هي (ف4، ف7، ف11، ف18، ف24)، وتتشعب على بعد النمط الإداري سبع فقرات هي (ف1، ف2، ف3، ف5، ف9، ف10، ف12)، بعد الإتصالات تتشعب عليه خمس فقرات هي (ف15، ف16، ف22، ف23، ف29)، بعد الحوافز تتشعب عليه خمس فقرات هي (ف14، ف19، ف25، ف27، ف33)، وتتشعب على بعد التنسيق ثلاث فقرات هي (ف17، ف28، ف31)، كما هو موضح في الشكل رقم (11).



- الشكل رقم(11): النموذج العامل الخماسي للمناخ التنظيمي.

من خلال إستقراء الشكل رقم (11) (أنظر الصفحة رقم 139)، يتبين أن البنية المفاهيمية للمناخ التنظيمي إنتظمت في بنية عاملية خماسية عواملها كالتالي: الهيكل التنظيمي، النمط الإداري، الإتصالات، الحوافز والتنسيق؛ حيث تشبعت على بعد الهيكل التنظيمي خمس فقرات هي (ف4، ف7، ف11، ف18، ف24)، وتشبعت على بعد النمط الإداري سبع فقرات هي (ف1، ف2، ف3، ف5، ف9، ف10، ف12)، وتشبعت على بعد الإتصالات خمس فقرات هي (ف15، ف16، ف22، ف23، ف29)، بينما تشبعت على بعد الحوافز خمس فقرات هي (ف14، ف19، ف25، ف27، ف33)، وتشبعت على بعد التنسيق ثلاث فقرات هي (ف17، ف28، ف31). كل متغير كامن لدينا في هذا النموذج (الهيكل التنظيمي، النمط الإداري، الإتصالات، الحوافز والتنسيق) يؤثر على مؤشرات، حيث تدل الأسهم المتجهة من كل عامل كامن نحو فقراته على تأثير ذلك العامل الكامن على المؤشرات التي تقيسه (تيغزة، 2017) تدل الارتباطات بين العوامل المكونة لمفهوم المناخ التنظيمي على ارتباط هذه العوامل بالعامل العام والذي هو المناخ التنظيمي في هذا النموذج مادامت الارتباطات لم تتعدى الحدود الموصى بها (0.20 – 0.90) (Byrne, 2010)، (تيغزة، 2017)، حيث إذا تعدت (0.90) معنى ذلك أنه لابد من فصل العوامل عن بعضها، ونلاحظ بالشكل رقم (11) التقديرات المعيارية للبارامترات المختلفة للنموذج المفترض من قيم تشبع الفقرات على عواملها التي كانت تتراوح من (0.63 – 0.77) للعامل الأول الهيكل التنظيمي، وكانت قيم تشبعات الفقرات على العامل الثاني النمط الإداري تتراوح من (0.60 – 0.84)، وتشبعت فقرات العامل الثالث بتقديرات بارمترية تراوحت من (0.67 – 0.87)، والعامل الرابع الحوافز كانت قيم تشبعات فقراته عليه في حدود (0.60 – 0.85)، وتشبعت فقرات العامل الخامس التنسيق بقيم بارمترية كانت في حدود (0.72 – 0.86)، وهي كلها تشبعات مرتفعة تعكس إرتباط المؤشرات بالعوامل المنتمة إليها. بالنسبة للقيم المعيارية للإرتباط بين العوامل الخمسة المكونة لبنية المناخ التنظيمي ففسرها كالتالي أن زيادة الهيكل التنظيمي بدرجة معيارية واحدة تعقبها زيادة في النمط الإداري بمقدار 0.19 درجة معيارية، وبأن زيادة النمط الإداري بدرجة معيارية واحدة تؤدي إلى زيادة الإتصالات بمقدار 0.11 درجة معيارية، وزيادة الإتصالات بدرجة معيارية واحدة تعقبها زيادة الحوافز بمقدار 0.38 درجة معيارية، وزيادة الحوافز بدرجة معيارية واحدة تعقبها زيادة في التنسيق بمقدار 0.18 درجة معيارية، ترتبط زيادة الهيكل التنظيمي بدرجة واحدة بزيادة الإتصالات بمقدار 0.14، وتؤدي زيادة الإتصالات بدرجة معيارية واحدة إلى زيادة في التنسيق قدرها 0.22 درجة معيارية، وترتبط زيادة الهيكل التنظيمي بدرجة معيارية واحدة بزيادة الحوافز بمقدار 0.16 درجة معيارية، وزيادة النمط الإداري بدرجة واحدة تعقبها زيادة التنسيق بمقدار 0.32 درجة معيارية، وتؤدي زيادة الهيكل التنظيمي بدرجة معيارية إلى زيادة قدرها 0.12 درجة معيارية.

- الجدول رقم (40): مؤشرات جودة المطابقة للنموذج العملي الخماسي للمناخ التنظيمي.

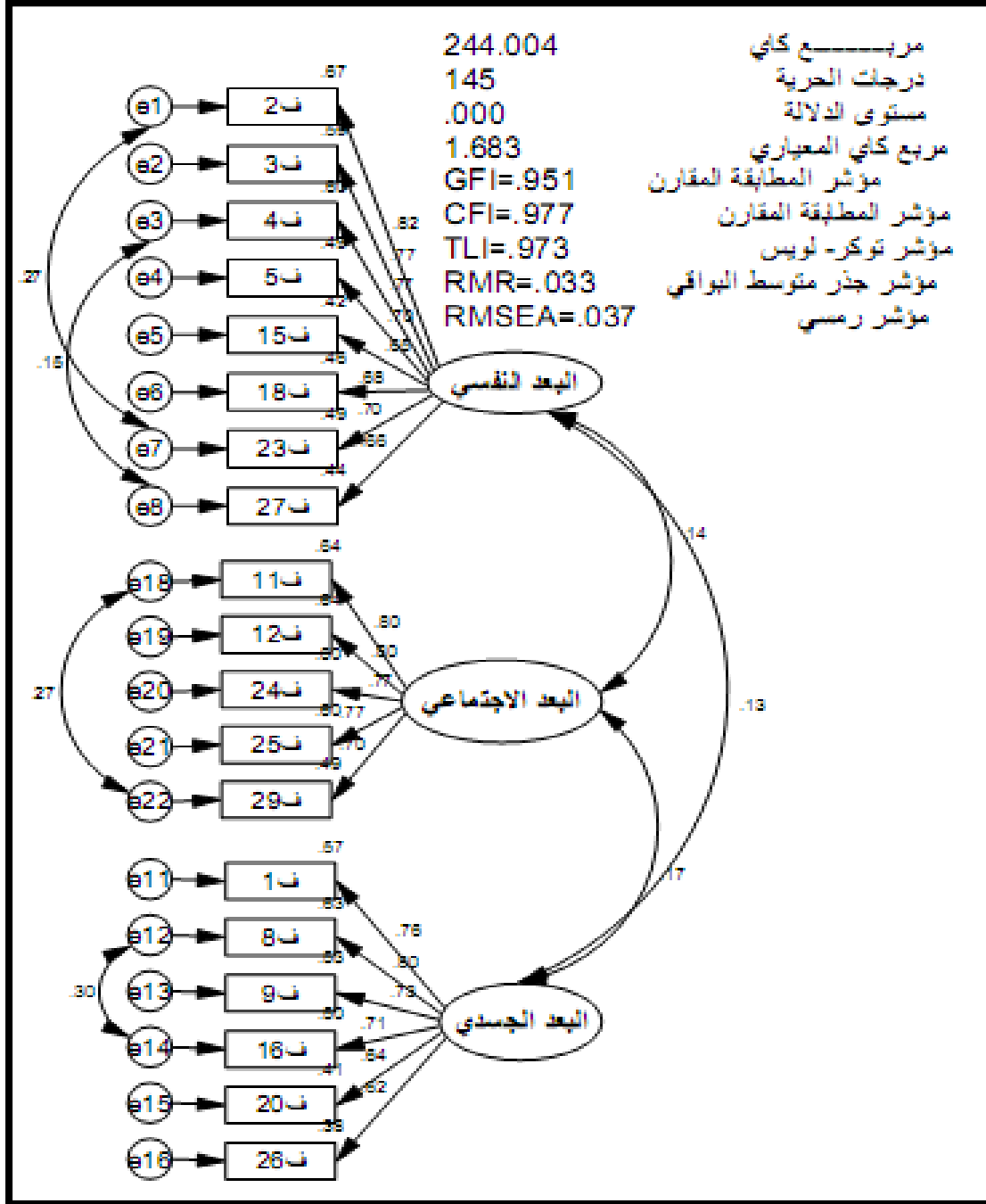
المؤشر	القيمة المحسوبة	درجة القطع
كاي المعياري (NC)	1.655 P = 0.000	$5 \geq NC \geq 0$
مؤشر جودة المطابقة (GFI)	GFI=0.93	$0.90 \leq GFI \leq 1$
مؤشر جذر متوسط البواقي المعياري (SRMR)	SRMR =0.04	$0.08 \geq SRMR \geq 0$
جذر متوسط خطأ التقريب (RMSEA)	RMSEA=0.04	$0.07 \geq RMSEA \geq 0$
مؤشر المطابقة المعياري (TLI)	TLI=0.96	$0.92 \leq TLI \leq 1$
مؤشر المطابقة المقارن (CFI)	CFI=0.97	$0.92 \leq CFI \leq 1$

الملاحظ من الجدول رقم (40) أن مؤشر كاي المعياري (NC)=1.655 وهو أقل من درجة القطع المحددة بـ (5 \geq) ، وبلغ مستوى الدلالة الإحصائية (P)=0.000 وهي أقل من (0.05) مما يحقق حسن المطابقة، بلغ مؤشر جودة المطابقة (GFI)=0.93 وهي قيمة أقل من الواحد الصحيح وأكبر من (0.90) ، وبلغ مؤشر جذر متوسط البواقي المعياري (SRMR)=0.04 وهي قيمة مقبولة تقع ضمن درجة القطع المحددة بـ (0.08 \geq SRMR \geq 0)، وبلغ مؤشر جذر متوسط خطأ التقريب (RMSEA)=0.04 وهي قيمة أقل من (0.07) ، مؤشر مؤشر المطابقة المعياري (TLI) أو ما يعرف بمؤشر تاكر لويس (TLI=0.96) وهي قيمة جيدة تقع ضمن حدود الثقة (1 \leq TLI \leq 0.92)، وبلغ مؤشر المطابقة المقارن (CFI)=0.97 وهي قيمة تشير لمطابقة جيدة وتقع ضمن حدود الثقة (1 \leq CFI \leq 0.92). وهو ما يثبت أن النموذج العاملي الخماسي للمناخ التنظيمي يتمتع بمؤشرات مطابقة جيدة.

ثانياً : عرض البنية العاملية الثلاثية لمفهوم الصحة النفسية:

يعرض النموذج العاملي المقترح لوصف البنية المفاهيمية للصحة النفسية البناء العاملي لمفهوم الصحة النفسية، الذي إنتظم في ثلاث عوامل هي الراحة النفسية، الراحة الإجتماعية، الراحة الجسدية ؛ حيث تتشعب على بعد الراحة النفسية ثماني فقرات هي (ف2، ف3، ف4، ف5، ف15، ف18، ف23، ف27)، وتتشعب على بعد الراحة

الجسدية ست فقرات هي (ف1، ف8، ف9، ف16، ف20، ف26)، وتشبع على بعد الراحة الإجتماعية خمس فقرات هي (ف11، ف12، ف24، ف25، ف29)، كما هو موضح في الشكل رقم (12) أدناه.



الشكل رقم(12): يوضح النموذج العامل الثلاثي للصحة النفسية.

من خلال إستقراء الشكل رقم (12) ، يتبين أن النموذج العامل الثلاثي للبنية المفاهيمية للصحة النفسية يتمتع بمؤشرات

مطابقة جيدة مثلما هو موضح في الشكل أعلاه مما نتج عنه أن البنية المفاهيمية للصحة النفسية إنتظمت في بنية عاملية ثلاثية عواملها كالتالي: العامل النفسي، العامل الجسدي، العامل الإجتماعي؛ حيث تشبعت على البعد النفسي ثماني فقرات هي (ف2، ف3، ف4، ف5، ف15، ف18، ف23، ف27)، وتشبعت على البعد الجسدي ست فقرات هي (ف1، ف8، ف9، ف16، ف20، ف26)، وتشبعت على البعد الإجتماعي خمس فقرات هي (ف11، ف12، ف24، ف25، ف29). مثلما هو موضح في الشكل رقم (12) فإن كل متغير كامن في هذا النموذج (البعد النفسي، البعد الجسدي، البعد الإجتماعي) يؤثر على مؤشرات، حيث تدل الأسهم المتجهة من كل عامل كامن نحو فقراته على تأثير ذلك العامل الكامن على المؤشرات التي تقيسه وتدل الارتباطات بين العوامل المكونة لمفهوم الصحة النفسية على ارتباط هذه العوامل بالعامل العام والذي هو الصحة النفسية في هذا النموذج، مادامت الارتباطات لم تتعدى الحدود الموصى بها أقل من 0.90 (Byrne, 2010). بحيث إذا تعدت (0.90) معنى ذلك لايد من فصل العوامل عن بعضها، وبالإسقاط على النموذج العاملي الثلاثي لمفهوم الصحة النفسية فإن التقديرات المعيارية للبارامترات المختلفة للنموذج المفترض من قيم تشبع الفقرات على عواملها كانت تتراوح من (0.66-0.82) بالنسبة للبعد النفسي، وكانت قيم تشبعت الفقرات على العامل الثاني البعد الإجتماعي تتراوح من (0.50-0.80)، وتشبعت فقرات العامل الثالث البعد الجسدي بتقديرات بارمترية تراوحت من (0.62-0.80) وهي كلها تشبعت مرتفعة تعكس إرتباط المؤشرات بالعوامل المنتمية إليها، بالنسبة للقيم المعيارية للإرتباط بين العوامل الثلاثة المكونة للبنية المفاهيمية للصحة النفسية فنفسرها كالتالي أن زيادة العامل النفسي بدرجة معيارية واحدة تعقبها زيادة في العامل الإجتماعي بمقدار 0.14 درجة معيارية، وبأن زيادة العامل الإجتماعي بدرجة معيارية واحدة تؤدي إلى زيادة العامل الجسدي بمقدار 0.17 درجة معيارية، وزيادة العامل النفسي بدرجة معيارية واحدة تعقبها زيادة العامل الجسدي بمقدار 0.13 درجة معيارية. كما نلاحظ في الشكل رقم (12) القيم البارمترية لإرتباطات أخطاء قياس المؤشرات حيث إرتبط خطأ قياس الفقرة الثانية بخطأ قياس الفقرة الثالثة والعشرون بمقدار 0.27 درجة معيارية، وإرتبط خطأ قياس الفقرة الرابعة بخطأ قياس الفقرة السابعة والعشرون بمقدار 0.15 درجة معيارية، كما إرتبط خطأ قياس الفقرة الحادية عشر بخطأ قياس الفقرة التاسعة والعشرون بمقدار 0.27 درجة معيارية، وإرتبط خطأ قياس الفقرة الثامنة والفرقة السادسة عشر بمقدار 0.30 درجة معيارية.

- الجدول رقم(41): مؤشرات جودة المطابقة للنموذج العاملي الثلاثي للصحة النفسية.

المؤشر	القيمة المحسوبة	درجة القطع
كاي المعياري(NC)	1.683 P = 0.000	$5 \geq NC \geq 0$
مؤشر جودة المطابقة (GFI)	GFI=0.95	$0.90 \leq GFI \leq 1$
مؤشر جذر متوسط البواقي المعياري (SRMR)	SRMR =0.03	$0.08 \geq SRMR \geq 0$
جذر متوسط خطأ التقريب (RMSEA)	RMSEA=0.03	$0.07 \geq RMSEA \geq 0$
مؤشر المطابقة المعياري (TLI)	TLI=0.97	$0.92 \leq TLI \leq 1$
مؤشر المطابقة المقارن (CFI)	CFI=0.97	$0.92 \leq CFI \leq 1$

الملاحظ من الجدول رقم(41) أن مؤشر كاي المعياري (NC)=1.683 وهو أقل من درجة القطع المحددة ب(5)، وبلغ مستوى الدلالة الإحصائية (P)=0.000 وهي أقل من (0.05) مما يحقق حسن المطابقة، بلغ مؤشر جودة المطابقة(GFI)=0.95 وهي قيمة أقل من الواحد الصحيح وأكبر من 0.90، وبلغ مؤشر جذر متوسط البواقي المعياري (SRMR)=0.03 وهي قيمة مقبولة تقع ضمن درجة القطع المحددة ب(0.08 \geq SRMR \geq 0)، وبلغ مؤشر جذر متوسط خطأ التقريب (RMSEA)=0.03 وهي قيمة أقل من 0.07؛ مؤشر المطابقة المعياري (TLI) أو ما يعرف بمؤشر تاكر لويس بلغت قيمته (TLI=0.97) وهي قيمة جيدة تقع ضمن حدود الثقة (1 \leq TLI \leq 0.92)، وبلغ مؤشر المطابقة المقارن (CFI)=0.97 وهي قيمة تشير لمطابقة جيدة وتقع ضمن حدود الثقة (1 \leq CFI \leq 0.92)، وهو ما يثبت أن النموذج العاملي الثلاثي للصحة النفسية يتمتع بمؤشرات مطابقة جيدة.

ثالثاً: إعتدالية توزيع متغيرات الدراسة:

- الجدول(42): قيم التفلطح والالتواء للمتغيرات المقاسة بالنموذج المتكامل.

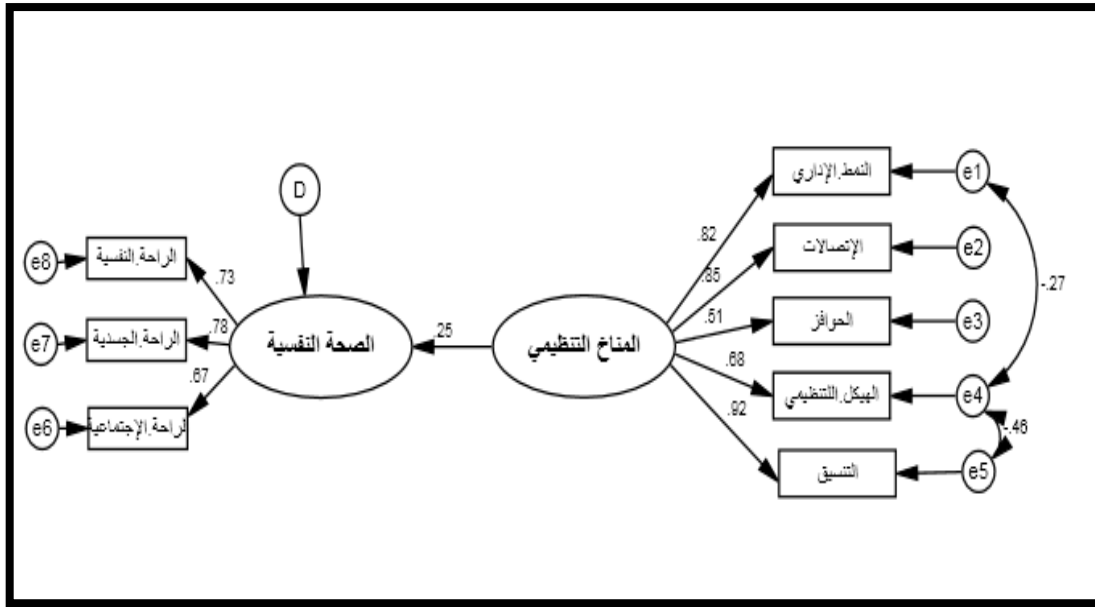
متغيرات الدراسة	الدنيا	القصى	الإلتواء	د.ح	التفطح	د.ح
الراحة النفسية	9	23	-0.429	-3.726	-0.166	-0.721
الراحة الجسدية	9	20	1.297	11.273	2.214	9.618
الراحة الإجتماعية	12	30	0.066	0.577	-0.878	-3.815
التنسيق	6	12	-0.254	-2.210	-1.046	-4.544
الحوافز	13	25	0.131	1.140	-1.031	-4.479
الإتصالات	9	17	0.151	1.310	-1.066	-4.632
النمط الإداري	8	24	-0.244	-2.117	-1.266	-5.502
الهيكل التنظيمي	9	17	0.160	1.390	-0.451	-1.958
					3.082	2.593

نلاحظ من الجدول رقم(42) أن معاملات الالتواء والتفطح لجميع قيم متغيرات الدراسة كانت بين $(1 \pm$ و $2 \pm)$ على التوالي، وهو ما يجعلنا نستنتج أن جميع الاستجابات على مقياسي الدراسة كانت تتمتع بتوزيع مقبول من التوزيع الطبيعي. حيث أن قيم الإلتواء لجميع متغيرات نموذج الدراسة كانت تتراوح بين (-0.429 إلى 1.297) وتراوحت قيم التفطح بين (-1.266 إلى 2.214). أما بالنسبة لمعامل مرديا ($coefficientMardia$) والذي يمثل مدى توزيع الاستجابات داخل المقياس فقد بلغت قيمته 2.593 وهي أقل من 5 .

رابعاً: النموذج المتكامل للدراسة:

تم إختبار مطابقة النموذج البنائي (أنظر الشكل رقم:13 الصفحة146) لدراسة علاقة المناخ التنظيمي بالصحة النفسية لدى أستاذ التعليم الإبتدائي، يتألف النموذج المقترح من شقين أو مكونين أحدهما مكون القياس الذي يتمثل في علاقة المناخ التنظيمي بمؤشراته الخمسة المقاسة التي تعكس العوامل المكونة للبنية العاملة

المفاهيمية للمناخ التنظيمي وهي النمط الإداري، الإتصالات، الحوافز، الهيكل التنظيمي، التنسيق، بينما يتمثل مكون القياس للنموذج المفاهيمي للصحة النفسية في علاقة الصحة النفسية بمؤشرات الثلاثة المقاسة التي تعكس العوامل المكونة لبنيتها العملية المفاهيمية ممثلة في الراحة النفسية، الراحة الجسدية، الراحة الإجتماعية . يتكون الشق الثاني من مكون البناء والذي يوضح علاقة التأثير المباشر بين المتغير المستقل المناخ التنظيمي والمتغير التابع الصحة النفسية. وفيمايلي عرض للنموذج المتكامل للدراسة مع القيم المعيارية لتشبعات العوامل المقاسة.



- الشكل رقم(13): النموذج المتكامل للدراسة.

من خلال إستقراء الشكل رقم (13) أعلاه، يتبين أن المؤشرات الخمسة (النمط الإداري، الإتصالات، الحوافز، الهيكل التنظيمي، التنسيق) تتشعب على المناخ التنظيمي بقيم تراوحت بين (0.51 - 0.92)، حيث تشعب بعد النمط الإداري على المناخ التنظيمي بمقدار 0.82 درجة معيارية، وتشعب بعد الإتصالات على المناخ التنظيمي بمقدار 0.85 درجة معيارية، وتشعب بعد الحوافز على المناخ التنظيمي بمقدار 0.51 درجة معيارية، وتشعب بعد الهيكل التنظيمي على المناخ التنظيمي بمقدار 0.68 درجة معيارية، والملاحظ أيضاً أن بعض أخطاء القياس لبعض المؤشرات في النموذج المتكامل قد إرتبطت ببعضها، حيث إرتبط خطأ قياس مؤشر النمط الإداري بخطأ قياس مؤشر الهيكل التنظيمي بقيمة معيارية قدرت بـ -0.27 درجة وإرتبط خطأ قياس مؤشر

الهيكل التنظيمي بخطأ قياس مؤشر التنسيق بقيمة معيارية قدرت بـ 0.46- درجة. ويمكن تفسير تلك الارتباطات بتشابه عبارات الأبعاد الممثلة لها، كما يوضح الشكل أعلاه رقم (15) أن المؤشرات الثلاثة (الراحة النفسية، الراحة الجسدية، الراحة الاجتماعية) التي تمثل البنية المفاهيمية تشبع على الصحة النفسية التي تعبر في هذا النموذج عن المساحة الدلالية المشتركة بين هذه العوامل، حيث تشبعت الراحة النفسية على مساحة دلالتها المشتركة بمقدار 0.73 درجة معيارية، وتشبعت الراحة الجسدية على مساحة دلالتها المشتركة بمقدار 0.78 درجة معيارية، وتشبعت الراحة الاجتماعية على الصحة النفسية التي تمثل مساحة دلالتها المشتركة بمقدار 0.67 درجة معيارية. كما يوضح النموذج المتكامل للدراسة (أنظر الشكل رقم: 13 الصفحة 146) حجم الأثر من المتغير المستقل المناخ التنظيمي على المتغير التابع الصحة النفسية الذي حددته التقديرات المعيارية للقيم البارامترية بـ 0.25 درجة معيارية، مايفسر بأن إيجابية المناخ التنظيمي بدرجة معيارية واحدة تؤثر في إيجابية الصحة النفسية بمقدار 0.25 درجة معيارية. وقد تم التأكد من مؤشرات جودة المطابقة للنموذج المتكامل والجدول رقم (43) يوضح ذلك:

- الجدول رقم(43): مؤشرات جودة المطابقة للنموذج المتكامل.

المؤشر	القيمة المحسوبة	درجة القطع
كاي المعياري (NC)	1.836 P = 0.019	$5 \geq NC \geq 0$
مؤشر جودة المطابقة (GFI)	GFI=0.98	$0.90 \leq GFI \leq 1$
مؤشر جذر متوسط البواقي المعياري (SRMR)	SRMR =0.03	$0.08 \geq SRMR \geq 0$
جذر متوسط خطأ التقريب (RMSEA)	RMSEA=0.04	$0.07 \geq RMSEA \geq 0$
مؤشر المطابقة المعياري (TLI)	TLI=0.98	$0.92 \leq TLI \leq 1$
مؤشر المطابقة المقارن (CFI)	CFI=0.99	$0.92 \leq CFI \leq 1$

من خلال إستقراء نتائج الجدول رقم(43) نلاحظ أن مؤشر كاي المعياري بلغت قيمته (NC)=1.836 وهو أقل من

درجة القطع المحددة بـ ($5 \geq$)، وبلغ مستوى الدلالة الإحصائية P=0.019 وهي أقل من (0.05) مما يحقق حسن المطابقة، بلغ

مؤشر جودة المطابقة (GFI)=0.98 وهي قيمة أقل من الواحد الصحيح وأكبر من (0.90)، وبلغ مؤشر جذر متوسط البواقي المعياري (SRMR)=0.03 وهي قيمة مقبولة تقع ضمن درجة القطع المحددة بـ $(0.08 \geq SRMR \geq 0)$ ، وبلغ مؤشر جذر متوسط خطأ التقريب (RMSEA)=0.04 وهي قيمة أقل من (0.07)، مؤشر المطابقة المعياري (TLI) أو ما يعرف بمؤشر تاكر لويس بلغت قيمته (TLI=0.98) وهي قيمة جيدة تقع ضمن حدود الثقة $(0.92 \leq TLI \leq 1)$ ، وبلغ مؤشر المطابقة المقارن (CFI)=0.99 وهي قيمة تشير لمطابقة جيدة وتقع ضمن حدود الثقة $(0.92 \leq CFI \leq 1)$ ، وفقاً لمقارنة قيم مؤشرات جودة المطابقة المحسوبة بما جاء في درجة القطع التي حددتها التقديرات المرجعية الإحصائية فإن النموذج البنائي لوصف علاقة المناخ التنظيمي بالصحة النفسية يتمتع بمؤشرات مطابقة جيدة.

2.1.5 إختبار فرضيات نموذج الدراسة:

• تم إختبار فرضيات الدراسة التي تشير لوجود أثر ذو دلالة إحصائية بين المتغيرات المؤثرة والمتغيرات المتأثرة في نموذج الدراسة المتكامل، حيث يتم قبول الفرضيات أو رفضها من الباحثة بمقارنتها بمستوى المعنوية أو الدلالة المحسوب (P-value) مع مستوى المعنوية ($\alpha = 0.05$) الذي يتم تحديده من الباحثة، حيث يقصد بمستوى الدلالة الإحصائية (p-value) أقصى احتمال يمكن عنده رفض الفرضية. وذلك من خلال دراسة معامل الارتباط لمعرفة وجود علاقة بين المتغيرات من عدمها، وفي حالة وجود العلاقة يتم تحديد نوع دلالتها من حيث هي معنوية أو غير معنوية، ومن حيث كونها علاقة طردية أو علاقة عكسية، ويتم قبول الفرضية أو رفضها كالتالي:

- إذا كانت ($p\text{-value} < 0.05$) وقيمة ($C.R > 1.96$) يتم قبول الفرضية.

- إذا كانت ($p\text{-value} > 0.05$) وقيمة ($C.R < 1.96$) يتم رفض الفرضية .

1.2.1.5 عرض نتائج الفرضية الرئيسية الأولى:

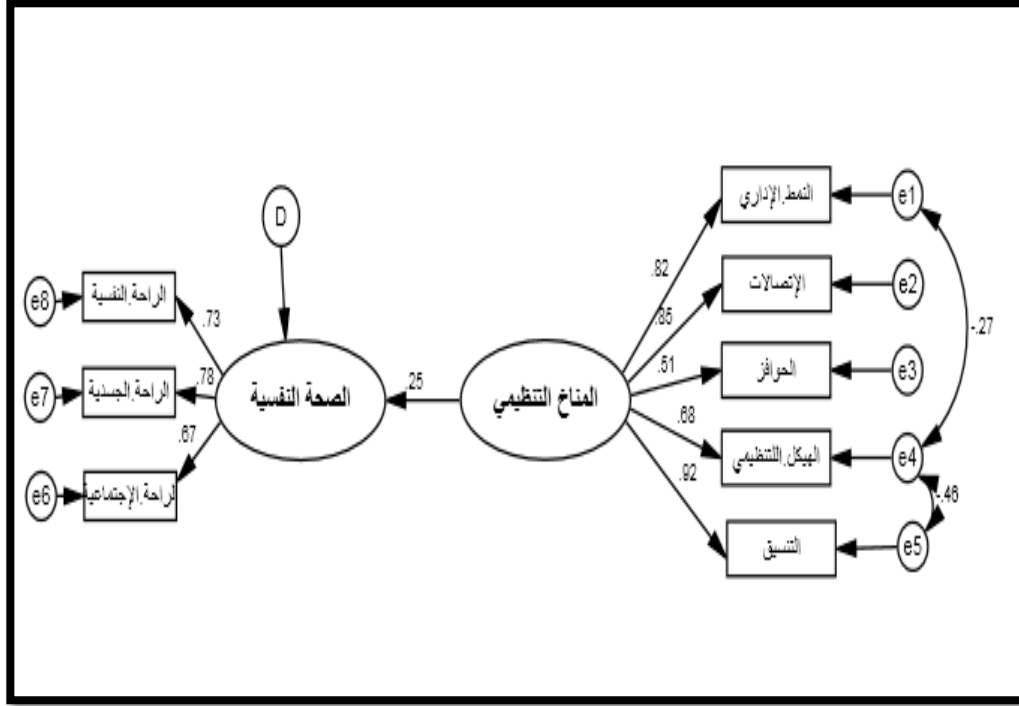
- توجد علاقة أثر مباشر للمناخ التنظيمي على الصحة النفسية لدى أساتذة التعليم الإبتدائي.

تمت دراسة نموذج أموس البنائي للفرضية الرئيسية الأولى بين أبعاد المتغير المستقل المناخ التنظيمي

الخمسة (الهيكلة التنظيمي، النمط الإداري، الإتصالات، الحوافز، التنسيق) وأبعاد المتغير التابع الصحة

النفسية بأبعادها الثلاثة (الراحة النفسية، الراحة الجسدية، الراحة الاجتماعية). كما يوضح ذلك

الشكل رقم (14) أدناه:



الشكل رقم(14): النموذج البنائي المتكامل للدراسة.

وتم إختبار علاقات النموذج المتكامل أعلاه حيث استخدمت الباحثة تقنية النمذجة بالمعادلة البنائية بطريقة الأرجحية العظمى (ML) بعد التأكد من خاصية التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة، كانت نتائج تقدير معاملات المسار بين متغيرات نموذج الدراسة كما هو مبين في الجدول رقم (44) أدناه:

الجدول رقم(44): تقدير معامل المسار بين المناخ التنظيمي والصحة النفسية.

المتغير المستقل	الإنحدار	المتغير التابع	معامل المسار	مستوى المعنوية المحسوب (P)
المناخ التنظيمي	←	الصحة النفسية	0.251	0.000

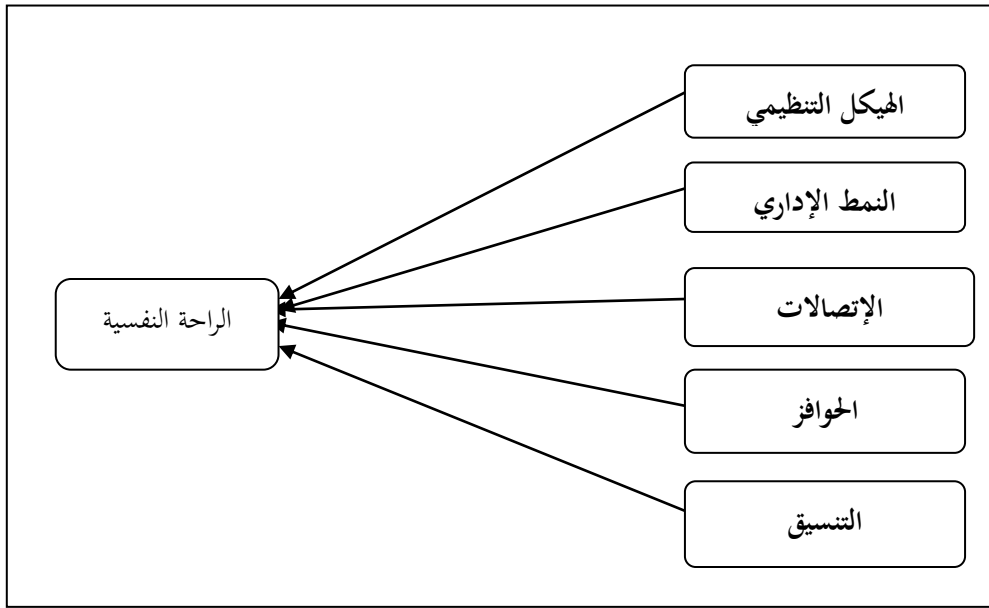
من إستقراء الجدول رقم (43) نجد أن قيمة الدلالة الإحصائية $p=0.000$ وهي أقل من (0.05)،

بالتالي تقبل الفرضية البحثية أنه يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية للمناخ التنظيمي على الصحة النفسية عند

مستوى الدلالة المعنوية (0.05) لدى أساتذة التعليم الابتدائي. وتشير هذه القيمة إلى صافي علاقة التأثير من المتغير المقاس المناخ التنظيمي على المتغير المقاس الصحة النفسية دون إحتساب تباينات أخطاء القياس للمتغيرين.

2.2.1.5 عرض نتائج الفرضية الرئيسية الثانية:

- توجد علاقة أثر مباشر ذات دلالة إحصائية لأبعاد المناخ التنظيمي على بعد الراحة النفسية عند مستوى المعنوية (0.05) لدى أساتذة التعليم الابتدائي.



- الشكل رقم (15): رسم تخطيطي لمخطط إختبار الفرضية الرئيسية الثانية.

تم إختبار الفرضية الرئيسية الثانية التي تنص على وجود علاقة تأثير بين الأبعاد المفاهيمية العاملة للمناخ التنظيمي وهي الهيكل التنظيمي والنمط الإداري والاتصالات والحوافز والتنسيق كمتغيرات مستقلة وبين بعد الراحة النفسية كمتغير تابع من خلال إختبار الفرضيات الفرعية التي تنص على :

ف1. يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية لبعده الهيكل التنظيمي على بعد الراحة النفسية لدى أساتذة التعليم الابتدائي عند مستوى معنوية (0.05).

ف2. يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية لبعء النمط الإداري على بعد الراحة النفسية لدى أساتذة التعليم الابتدائي عند مستوى معنوية (0.05).

ف3. يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية لبعء الإتصالات على بعد الراحة النفسية لدى أساتذة التعليم الابتدائي عند مستوى معنوية (0.05).

ف4. يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية لبعء الحوافز على بعد الراحة النفسية لدى أساتذة التعليم الابتدائي عند مستوى معنوية (0.05).

ف5. يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية لبعء التنسيق على بعد الراحة النفسية لدى أساتذة التعليم الابتدائي عند مستوى معنوية (0.05).

• والجدول رقم (45) يبين نتائج إختبار الفرضية الرئيسية الثانية :

- الجدول رقم(45):نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الثانية.

التأثير المباشر	P	C.R.	S.E.	تقدير المعلمة	اتجاه الانحدار
0.16	0.025	2.228	0.07	0.156	الهيكـل التنظيمي <----- الراحة النفسية
0.481	0.000	4.024	0.164	0.66	النمط الإداري <----- الراحة النفسية
0.179	0.006	2.243	0.078	0.175	الاتصالات<----- الراحة النفسية
0.45	0.000	10.782	0.115	1.24	الحوافز <----- الراحة النفسية
0.36	0.000	4.513	0.152	0.686	التنسيق<----- الراحة النفسية

- المصدر: الجدول من إعداد الباحثة بالإعتماد على برنامج spssAmos20.

- يتبين من إستقراء نتائج الجدول رقم (45) أعلاه مايلي:

• وحيث أن قيمة(C.R=2.235) أكبر من(1.96) تقبل الفرضية لوجود علاقة معنوية بين المتغيرين حيث

(P=0.025) وهي أقل من (0.05) وعليه يوجد أثر مباشر دال إحصائيا لبعء الهيكـل التنظيمي على الراحة النفسية عند

مستوى دلالة معنوية (0.05) لدى أساتذة التعليم الابتدائي ومقداره المباشر (0.16)، حيث أن كل زيادة بمقدار وحدة واحدة في المتغير المستقل الهيكل التنظيمي تقابله زيادة في المتغير التابع الراحة النفسية بمقدار (0.156).

• وحيث أن (C.R=4.05) أكبر من (1.96) تقبل الفرضية لوجود علاقة معنوية بين المتغيرين حيث (P=0.000) وهي أقل من (0.05) وعليه يوجد أثر مباشر دال إحصائيا لبعده النمط الإداري على الراحة النفسية عند مستوى دلالة معنوية (0.05) لدى أساتذة التعليم الابتدائي، ومقداره المباشر (0.481)، حيث أن كل زيادة بمقدار وحدة واحدة في المتغير المستقل النمط الإداري تقابله زيادة في المتغير التابع الراحة النفسية بمقدار (0.66).

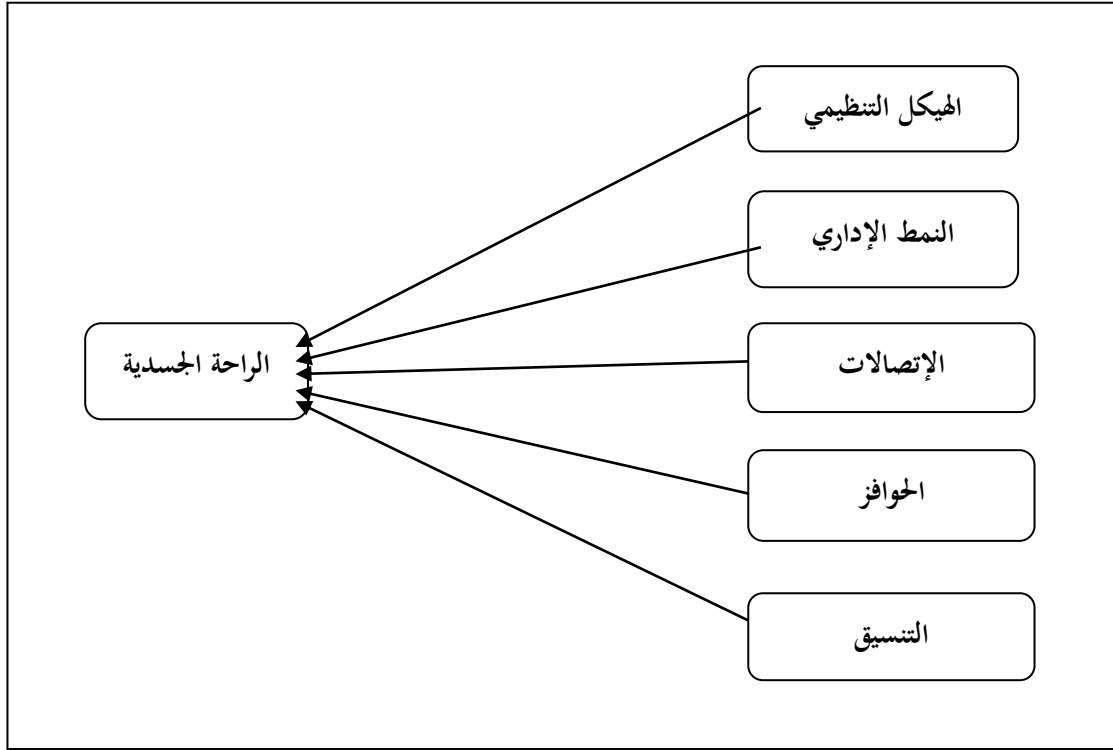
• حيث أن (C.R=2.231) أكبر من (1.96) تقبل الفرضية لوجود علاقة معنوية بين المتغيرين حيث (P=0.000) وهي أقل من (0.05) وعليه يوجد أثر مباشر دال إحصائيا لبعده الاتصالات على الراحة النفسية عند مستوى دلالة معنوية (0.05) لدى أساتذة التعليم الابتدائي ومقداره المباشر (0.175)، حيث أن كل زيادة بمقدار وحدة واحدة في المتغير المستقل الاتصالات تقابله زيادة في المتغير التابع الراحة النفسية بمقدار (0.179).

• حيث أن قيمة (C.R=10.79) أكبر من (1.96) وعليه تقبل الفرضية لوجود علاقة معنوية بين المتغيرين حيث (P=0.000) وهي أقل من (0.05) وعليه يوجد أثر مباشر دال إحصائيا لبعده الحوافز على الراحة النفسية عند مستوى دلالة معنوية (0.05) لدى أساتذة التعليم الابتدائي ومقداره المباشر (0.45)، حيث أن كل زيادة بمقدار وحدة واحدة في المتغير المستقل الحوافز تقابله زيادة في المتغير التابع الراحة النفسية بمقدار (1.24).

• حيث أن قيمة (C.R=4.50) أكبر من (1.96) تقبل الفرضية لوجود علاقة معنوية بين المتغيرين حيث (P=0.000) وهي أقل من (0.05) وعليه يوجد أثر مباشر دال إحصائيا لبعده التنسيق على الراحة النفسية عند مستوى دلالة معنوية (0.05) لدى أساتذة التعليم الابتدائي ومقداره المباشر (0.36)، حيث أن كل زيادة بمقدار وحدة واحدة في المتغير المستقل التنسيق تقابله زيادة في المتغير التابع الراحة النفسية بمقدار (0.686).

3.2.1.5 عرض نتائج الفرضية الرئيسية الثالثة:

- توجد علاقة أثر مباشر ذات دلالة إحصائية لأبعاد المناخ التنظيمي على بعد الراحة الجسدية عند مستوى المعنوية (0.05) لدى أساتذة التعليم الابتدائي.



- الشكل رقم (16): رسم تخطيطي لمخطط إختبار الفرضية الرئيسية الثالثة.

تم إختبار الفرضية الرئيسية الثالثة التي تنص على وجود علاقة تأثير بين الأبعاد المفاهيمية العاملة للمناخ التنظيمي وهي الهيكل التنظيمي والنمط الإداري والاتصالات والحوافز والتنسيق كمتغيرات مستقلة وبين بعد الراحة الجسدية كمتغير تابع من خلال إختبار الفرضيات الفرعية التي تنص على:

ف1. يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية لبعد الهيكل التنظيمي على بعد الراحة الجسدية لدى أساتذة التعليم الابتدائي عند مستوى معنوية (0.05).

ف2. يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية لبعد النمط الإداري على بعد الراحة الجسدية لدى أساتذة التعليم الابتدائي عند مستوى معنوية (0.05).

ف3. يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية لبعد الإتصالات على بعد الراحة الجسدية لدى أساتذة التعليم الابتدائي عند مستوى معنوية (0.05).

4. يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية لبعده الحوافز على بعد الراحة الجسدية لدى أساتذة التعليم الابتدائي عند مستوى معنوية (0.05).

5. يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية لبعده التنسيق على بعد الراحة الجسدية لدى أساتذة التعليم الابتدائي عند مستوى معنوية (0.05).

• والجدول رقم (46) يبين نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الثالثة:

- الجدول رقم (46): نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الثالثة.

التأثير المباشر	P	C.R.	S.E.	تقدير المعلمة	اتجاه الانحدار
0.56	0.000	3.485	0.142	0.495	الهيكلة التنظيمية <----> الراحة الجسدية
0.34	0.000	4.239	0.142	0.602	النمط الإداري <----> الراحة الجسدية
0.71	0.000	6.832	0.203	1.387	الاتصالات <----> الراحة الجسدية
0.70	0.000	6.752	0.218	1.472	الحوافز <----> الراحة الجسدية
0.36	0.000	4.453	0.161	0.717	التنسيق <----> الراحة الجسدية

- المصدر: الجدول من إعداد الباحثة بالاعتماد على برنامج spssAmos20.

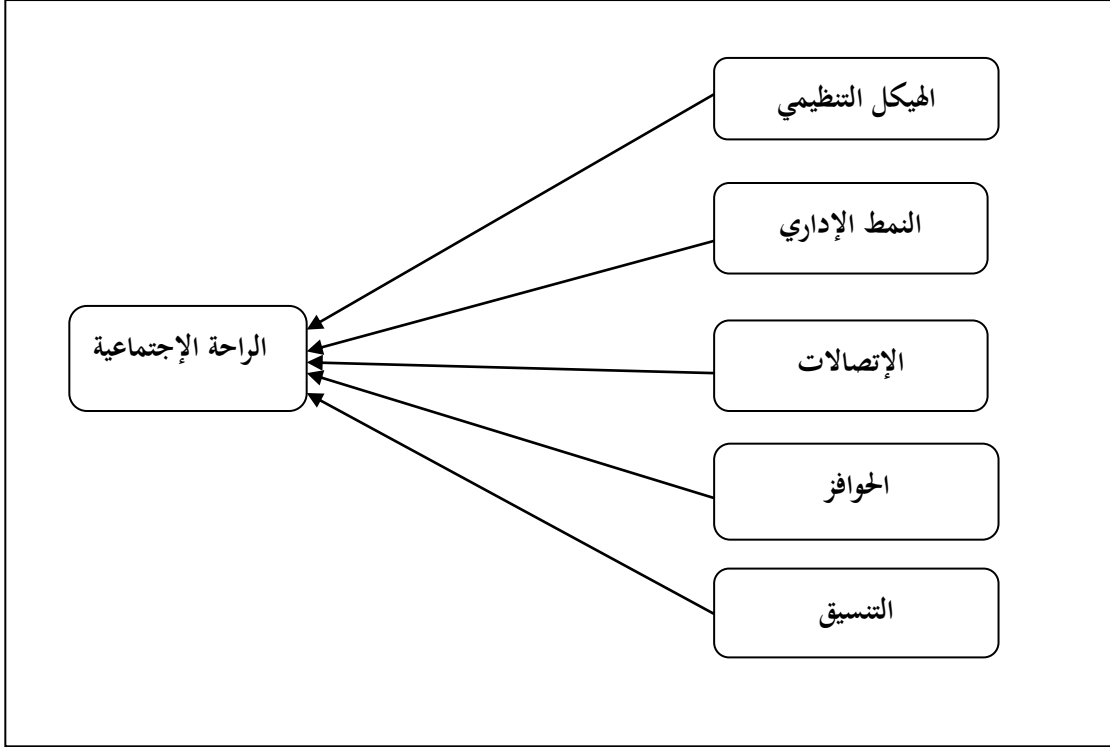
- يتبين من إستقراء نتائج الجدول رقم (46) أعلاه مايلي:

- وحيث أن قيمة (C.R=3.485) أكبر من (1.96) تقبل الفرضية لوجود علاقة تأثير معنوية بين المتغيرين حيث (P=0.000) وهي أقل من (0.05) وعليه يوجد أثر مباشر دال إحصائياً لبعده الهيكلة التنظيمية على الراحة الجسدية عند مستوى دلالة معنوية (0.05) لدى أساتذة التعليم الابتدائي ومقداره المباشر (0.56)، حيث أن كل زيادة بمقدار وحدة واحدة في المتغير المستقل الهيكلة التنظيمية تقابله زيادة في المتغير التابع الراحة الجسدية بمقدار (0.49).

- وحيث أن قيمة (C.R=4.239) أكبر من (1.96) تقبل الفرضية لوجود علاقة تأثير معنوية بين المتغيرين معنوية حيث (P=0.000) وهي أقل من (0.05) وعليه يوجد أثر مباشر دال إحصائيا لبعده النمط الإداري على الراحة الجسدية عند مستوى دلالة معنوية (0.05) لدى أساتذة التعليم الابتدائي ومقداره المباشر (0.34)، حيث أن كل زيادة بمقدار وحدة واحدة في المتغير المستقل النمط الإداري تقابله زيادة في المتغير التابع الراحة الجسدية بمقدار (0.60).
- وحيث أن قيمة (C.R=6.832) أكبر من (1.96) تقبل الفرضية لوجود علاقة تأثير معنوية بين المتغيرين حيث (P=0.000) وهي أقل من (0.05) وعليه يوجد أثر مباشر دال إحصائيا لبعده الاتصالات على الراحة الجسدية عند مستوى دلالة معنوية (0.05) لدى أساتذة التعليم الابتدائي ومقداره المباشر (0.71)، حيث أن كل زيادة بمقدار وحدة واحدة في المتغير المستقل الاتصالات تقابله زيادة في المتغير التابع الراحة الجسدية بمقدار (1.387).
- وحيث أن قيمة (C.R=6.752) أكبر من (1.96) تقبل الفرضية لوجود علاقة تأثير معنوية بين المتغيرين حيث (P=0.000) وهي أقل من (0.05) وعليه يوجد أثر مباشر دال إحصائيا لبعده الحوافز على الراحة الجسدية عند مستوى دلالة معنوية (0.05) لدى أساتذة التعليم الابتدائي ومقداره المباشر (0.70)، حيث أن كل زيادة بمقدار وحدة واحدة في المتغير المستقل الحوافز تقابله زيادة في المتغير التابع الراحة الجسدية بمقدار (1.472).
- وحيث أن قيمة (C.R=4.453) أكبر من (1.96) تقبل الفرضية لوجود علاقة تأثير معنوية بين المتغيرين حيث (P=0.000) وهي أقل من (0.05) وعليه يوجد أثر مباشر دال إحصائيا لبعده التنسيق على الراحة الجسدية عند مستوى دلالة معنوية (0.05) لدى أساتذة التعليم الابتدائي ومقداره المباشر (0.36)، حيث أن كل زيادة بمقدار وحدة واحدة في المتغير المستقل التنسيق تقابله زيادة في المتغير التابع الراحة الجسدية بمقدار (0.717).

4.2.1.5 عرض نتائج الفرضية الرئيسية الرابعة:

- توجد علاقة أثر مباشر ذات دلالة إحصائية لأبعاد المناخ التنظيمي على بعد الراحة الإجتماعية عند مستوى الدلالة المعنوية (0.05) لدى أساتذة التعليم الإبتدائي.



- الشكل رقم (17): رسم تخطيطي لمخطط إختبار الفرضية الرئيسية الرابعة.

- تم إختبار الفرضية الرئيسية الرابعة التي تنص على وجود علاقة تأثير بين الأبعاد المفاهيمية العملية للمناخ التنظيمي وهي الهيكل التنظيمي والنمط الإداري والاتصالات والحوافز والتنسيق كمتغيرات مستقلة وبين بعد الراحة الإجتماعية كمتغير تابع من خلال إختبار الفرضيات الفرعية التي تنص على :
- ف1. يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية لبعده الهيكل التنظيمي على بعد الراحة الإجتماعية لدى أساتذة التعليم الإبتدائي عند مستوى معنوية (0.05).
- ف2. يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية لبعده النمط الإداري على بعد الراحة الإجتماعية لدى أساتذة التعليم الإبتدائي عند مستوى معنوية (0.05).

3. يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية لبعء الاتصالات على بعء الراحة الإجتماعية لدى أساتذة التعليم الابتدائي عند مستوى معنوية (0.05).

4. يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية لبعء الحوافز على بعء الراحة الإجتماعية لدى أساتذة التعليم الابتدائي عند مستوى معنوية (0.05).

5. يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية لبعء التنسيق على بعء الراحة الإجتماعية لدى أساتذة التعليم الابتدائي عند مستوى معنوية (0.05).

• والجدول رقم (47) يبين نتائج إختبار الفرضية الرئيسية الرابعة:

- الجدول رقم(47):نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الرابعة.

التأثير المباشر	P	C.R.	S.E.	تقدير المعلمة	اتجاه الانحدار
0.95	0.000	10.77	0.116	1.25	الهيكل التنظيمي <---> الراحة الاجتماعية
0.49	0.000	8.28	0.081	0.671	النمط الإداري <---> الراحة الاجتماعية
0.59	0.000	5.84	0.18	1.051	الاتصالات <---> الراحة الاجتماعية
0.59	0.000	7.76	0.094	0.73	الحوافز <---> الراحة الاجتماعية
0.52	0.000	5.76	0.17	0.98	التنسيق <---> الراحة الاجتماعية

- المصدر: الجدول من إعداد الباحثة بالإعتماد على برنامج spssAmos20.

- يتبين من إستقراء نتائج الجدول رقم (47) أعلاه مايلي:

- وحيث أن قيمة (**CR=10.77**) أكبر من (1.96) تقبل الفرضية البحثية والعلاقة بين المتغيرين معنوية حيث (P=0.000) وهي أقل من (0.05) وعليه يوجد أثر مباشر دال إحصائيا لبعء الهيكل التنظيمي على الراحة الاجتماعية عند مستوى دلالة معنوية (0.05) لدى أساتذة التعليم الابتدائي

- ومقداره المباشر (0.95)، حيث أن كل زيادة بمقدار وحدة واحدة في المتغير المستقل الهيكلي التنظيمي تقابله زيادة في المتغير التابع الراحة الاجتماعية بمقدار (1.25).
- وحيث أن قيمة (C.R=8.28) أكبر من (1.96) تقبل الفرضية البحثية والعلاقة بين المتغيرين معنوية حيث (P=0.000) وهي أقل من (0.05) وعليه يوجد أثر مباشر دال إحصائياً لبعده النمط الإداري على الراحة الاجتماعية عند مستوى دلالة معنوية (0.05) لدى أساتذة التعليم الابتدائي ومقداره المباشر (0.49)، حيث أن كل زيادة بمقدار وحدة واحدة في المتغير المستقل النمط الإداري تقابله زيادة في المتغير التابع الراحة الاجتماعية بمقدار (0.671).
 - وحيث أن قيمة (CR=5.84) أكبر من (1.96) تقبل الفرضية البحثية والعلاقة بين المتغيرين معنوية حيث (P=0.000) وهي أقل من (0.05) وعليه يوجد أثر مباشر دال إحصائياً لبعده الاتصالات على الراحة الاجتماعية عند مستوى دلالة معنوية (0.05) لدى أساتذة التعليم الابتدائي ومقداره المباشر (0.59)، حيث أن كل زيادة بمقدار وحدة واحدة في المتغير المستقل الاتصالات تقابله زيادة في المتغير التابع الراحة الاجتماعية بمقدار (1.051).
 - وحيث أن قيمة (C.R=0.76) أكبر من (1.96) تقبل الفرضية البحثية والعلاقة بين المتغيرين معنوية حيث (P=0.000) وهي أقل من (0.05) وعليه يوجد أثر مباشر دال إحصائياً لبعده الحوافر على الراحة الاجتماعية عند مستوى دلالة معنوية (0.05) لدى أساتذة التعليم الابتدائي ومقداره المباشر (0.59)، حيث أن كل زيادة بمقدار وحدة واحدة في المتغير المستقل الحوافر تقابله زيادة في المتغير التابع الراحة الاجتماعية بمقدار (0.73).
 - وحيث أن قيمة (C.R=5.76) أكبر من (1.96) تقبل الفرضية البحثية والعلاقة بين المتغيرين معنوية حيث (P=0.000) وهي أقل من (0.05) وعليه يوجد أثر مباشر دال إحصائياً لبعده التنسيق على الراحة الاجتماعية عند مستوى دلالة معنوية (0.05) لدى أساتذة التعليم الابتدائي

ومقداره المباشر (0.52)، حيث أن كل زيادة بمقدار وحدة واحدة في المتغير المستقل التنسيق تقابله زيادة في المتغير التابع الراحة الاجتماعية بمقدار (0.98).

2.5. مناقشة نتائج الدراسة:

بعدها تم عرض مختلف النتائج المتوصل إليها في هذه الدراسة، ستعمل الباحثة على مناقشتها في ضوء ما تم الإطلاع عليه من دراسات سابقة، وعليه جاء عرض المناقشات كما يلي:

1.2.5 مناقشة نتائج الفرضية الرئيسية الأولى:

- توجد علاقة أثر مباشر للمناخ التنظيمي على الصحة النفسية لدى أساتذة التعليم الابتدائي.

بينت نتائج الدراسة للنموذج المتكامل (النموذج البنائي) وجود علاقة تأثير من المناخ التنظيمي على الصحة النفسية، وهو ما يفسره المستوى المرتفع من الصحة النفسية لدى أساتذة التعليم الابتدائي بالنظر إلى المستوى العالي من المناخ التنظيمي الذي وصفته استجابات الأساتذة على مقياس المناخ التنظيمي (أنظر الجدول رقم: 42 الصفحة 122) والذي بين وجود تأثير مباشر على الصحة النفسية للأساتذة بالمدارس محل الدراسة والذي قدرت قيمة مساره (0.25) التي تمثل نسبة التأثير الصافي للمناخ التنظيمي على الصحة النفسية لدى أستاذ التعليم الابتدائي، الأقدمية المهنية أيضا لها دورها في إدراك مناخ العمل وفي تدهور مستوى الصحة النفسية لدى الأستاذ بالمدرسة الابتدائية، وحسب وجهة نظر الباحثة فإن غالبية الأساتذة حسب ما أشارت إليه بيانات العينة هم من فئة الأساتذة الجدد وهو ما يعكس المستويات العالية من الصحة النفسية كما وأن الأستاذ في بداية مزاولته لمهنة التعليم يكون متعاوناً ومشاركاً لجميع أفراد الطاقم التربوي بالمدرسة بحكم تجربته المحدودة، وعلى النقيض من ذلك فإن غياب المشاركة الاجتماعية الإيجابية والتعاون بين أفراد الطاقم التربوي الذي يرجع في الغالب إلى اختلاف الفئات العمرية لدى الأساتذة بالمدرسة الواحدة هو ما يخلق ذلك الغموض وعدم التفاهم الذي يؤثر على المناخ التنظيمي لهته المؤسسات التعليمية وينعكس أيضا على الصحة النفسية لديهم، حيث يذكر

(2005,Heinonen&Metteri) أنه لكل بيئة فيزيقية و اجتماعية أثر ملحوظ على الحياة النفسية للعاملين بها. وهو ما ذهب إليه (Alderson,2005) الذي يرى بأن "الصحة النفسية للفرد تنجم عن التوازن الديناميكي بين اللذة الناجمة عن تحقيق الذات، المعايير الاجتماعية التي يتم توظيفها، والعمل في حد ذاته من ناحية أنه يهدف لتحقيق الإنتاجية" (78:). بما أن الفرد يتفاعل مع عوامل داخلية نفسية وعوامل خارجية تتعلق ببيئته الاجتماعية والتنظيمية إذن لا بد أن يكون لهذا التفاعل أثر على الصحة النفسية التي وردت الإشارة إليها ضمناً في كتاب ليكرت (Likert,(1967)) المعنون "المنظمات الإنسانية" حيث أفصح فيه عن وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الحالة النفسية للعامل ومستوى إنتاجيته بالمنظمة.

2.2.5 مناقشة نتائج الفرضية الرئيسية الثانية:

- توجد علاقة أثر مباشر ذات دلالة إحصائية لأبعاد المناخ التنظيمي على بعد الراحة النفسية عند مستوى المعنوية (0.05) لدى أساتذة التعليم الابتدائي.

بينت نتائج دراسة الفرضية الرئيسية الثانية أنه توجد علاقة أثر مباشر بين أبعاد المناخ التنظيمي والراحة النفسية لدى أساتذة التعليم الابتدائي عند مستوى معنوية (0.05)، وقد أشارت النتائج إلى تحقق الفرضية وتعزو الباحثة ذلك إلى المستوى العالي من المناخ التنظيمي الذي تحدد بتفاعل الأبعاد المكونة لبنيته العاملية وقد أسهمت الأقدمية المهنية في تحديد مستواه المرتفع حيث أن أغلبية الأساتذة من الفئة المتوسطة (من 05 إلى 10 سنوات) وهو ما انعكس إيجاباً على بعد الراحة النفسية كمتغير تابع، أكدت هذه النتائج ما توصل إليه (Michel Lejeune,2005) أن لبيئة العمل أثر على التوازن النفسي للعامل حيث يواجه العامل في بيئة عمله مصادر تأثير خارجية من الممكن أن تحقق له التوازن النفسي كما من الممكن أن تهدده، حيث لا يجب أن نهمّل أن الفرد كوحدة حيوية يؤثر ويتأثر بما حوله من خلال مدخلات ومخرجات نسقه التنظيمي، وهو ما ذهبت إليه دراسة (سمية الجعافرة، 2005) أن هناك علاقة إيجابية بين بيئة العمل والصحة النفسية التي تختلف الاستجابة عليها باختلاف الموظفين من نفس البيئة التنظيمية.

1.2.2.5 مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الأولى:

- يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية لبعء الهيكل التنظيمي على بعد الراحة النفسية لدى أساتذة التعليم الابتدائي عند مستوى معنوية (0.05).

بينت نتائج دراسة الفرضية الفرعية الأولى للإفتراض الرئيسي الثاني أنه يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية لبعء الهيكل التنظيمي على بعد الراحة النفسية لدى أساتذة التعليم الابتدائي عند مستوى معنوية (0.05)، حيث أشارت النتائج إلى أن زيادة الهيكل التنظيمي بدرجة واحدة تؤدي إلى زيادة بـ(0.16) وبالنظر إلى النتائج الوصفية التي أفرزتها الدراسة فإن إستجابة الأساتذة على بعد الهيكل التنظيمي بمقياس المناخ التنظيمي كانت بإتجاه عام بالموافقة حسب سلم ليكرت الثلاثي، وكانت إستجاباتهم على بعد الراحة النفسية بمقياس الصحة النفسية وفق إتجاه عام أحياناً، من هته النتائج يتبين بأن حجم الارتباط بين إستجابات الأساتذة على الأبعاد المكونة لمقياس المناخ التنظيمي والأبعاد المكونة لمقياس الصحة النفسية وهو مايسهم في تفسير علاقة التأثير. أيضاً فإن متغير الأقدمية المهنية له جانب من التأثير ذلك أن غالبية الأساتذة هم ممن لم تتجاوز أقدميتهم 10 سنوات بذلك هم أكثر تحفيزاً لإتباع القواع المهنية والإدارية من أجل الترقية والإرتقاء في السلم الوظيفي. تؤيد النتائج المتوصل إليها ماتوصل إليه(Vincent Grosjean et al,2005) من أن التغذية الراجعة الناجمة عن التواصل مع السلطة العليا بالمنظمة وعدد ساعات العمل والرتبة المشغولة كلها لها تأثير على الصحة النفسية لدى الموظف.

2.2.2.4 مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثانية:

- يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية لبعء النمط الإداري على بعد الراحة النفسية لدى أساتذة التعليم الابتدائي عند مستوى معنوية (0.05).

بينت نتائج دراسة الفرضية الفرعية الثانية للإفتراض الرئيسي الثاني أنه يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية لبعء النمط الإداري على بعد الراحة النفسية لدى أساتذة التعليم الابتدائي عند مستوى معنوية (0.05)، حيث أظهرت النتائج أن زيادة النمط الإداري بدرجة واحدة تؤدي لزيادة الراحة النفسية بمقدار (0.481) درجة، وبالمقارنة مع النتائج الوصفية التي أفرزتها الدراسة فإن أستجابات الأساتذة على بعد النمط الإداري بمقياس المناخ التنظيمي كانت وفق إتجاه عام بالموافقة، ترافقت مع

إستجابتهم على بعد الراحة النفسية بمقياس الصحة النفسية وفق إتجاه عام "أحيانا" ، هته النتائج تدعوننا لإعادة النظر في وظيفة المدير إذ لم يعد يقتصر دوره على عملية إدارة النشاط الجماعي بالمدرسة من خلال اللوائح القانونية والتنظيمية وإنما يتعداه إلى إيجاد أساليب لتحسين نوعية العمل المدرسي وزيادة التوافق النفسي لدى الأساتذة لأن ذلك سيؤثر أيضا على صحته النفسية كفرد من جماعة العمل. وقد توصلت دراسة (Michel Vézina, 1996) إلى أن الصحة النفسية للفرد داخل بيئة العمل تتحدد من خلال خلفيته الديناميكية التي تتطور بوتيرة ثنائيات مشتركة يهدف من خلالها العامل إلى التوفيق بين متطلباته الذاتية كفرد بالمنظمة من جهة وبين متطلبات المنظمة وجماعة العمل من جهة أخرى.

3.2.2.5 مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثالثة:

- يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية لبعء الإتصالات على بعد الراحة النفسية لدى أساتذة التعليم الابتدائي عند مستوى معنوية (0.05).

بينت نتائج دراسة الفرضية الفرعية الثالثة للإفتراض الرئيسي الثاني للدراسة، أنه يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية لبعء الإتصالات على بعد الراحة النفسية لدى أساتذة التعليم الابتدائي عند مستوى معنوية (0.05)، حيث أن زيادة الإتصالات بدرجة واحدة تؤدي لزيادة الراحة النفسية بمقدار (0.179) درجة، وقد أظهرت النتائج الوصفية لتحليل متغيرات الدراسة أن إستجابات الأساتذة على بعد الإتصالات بمقياس المناخ التنظيمي جاء بالموافقة، كما ترافقت مع إستجابتهم على مقياس الصحة النفسية فيما يخص بعد الراحة النفسية بإتجاه عام بـ "أحيانا" وفق أهمية نسبية متوسطة، وهو ما يمكن تفسيره بأنه نقص في جانب التواصل التنظيمي بالمدارس الابتدائية، وقد أشارت دراسة (طوطاوي زوليخة، 1999) إلى أن الجو التنظيمي الغير صحي يعرقل أداء الأساتذة ويسبب لهم الشعور بالتذمر وعدم الرضا، وهو ما أشارت إليه دراسة (Goens Kuciejcykn, 1981) فإن عوامل التأثير على الصحة النفسية تصنف إلى مصادر داخلية وأخرى خارجية وبأن العلاقات بين شخصية هي أحد المصادر الخارجية ذات التأثير المباشر على الصحة النفسية، فالقلق مثلا كمظهر من مظاهر إعتلال الصحة النفسية لدى الأستاذ له علاقة بمتغيرات بيئة العمل المدرسية.

4.2.2.5 مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الرابعة:

- يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية لبعء الحوافز على بعد الراحة النفسية لدى أساتذة التعليم الابتدائي عند مستوى معنوية (0.05).

بينت نتائج دراسة الفرضية الفرعية الرابعة للإفتراس الرئيسي الثاني أنه يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية لبعء الحوافز على بعد الراحة النفسية لدى أساتذة التعليم الإبتدائي عند مستوى دلالة معنوية (0.05)، حيث أشارت النتائج إلى أن زيادة الحوافز بدرجة واحدة تؤدي إلى زيادة بمقدار (0.45) للراحة النفسية ، وبالرجوع إلى نتائج التحليلات الوصفية لمتغيرات الدراسة فإن إستجابات الأساتذة على بعد الحوافز كانت تشير لإتجاه عام بالموافقة على سلم ليكرت الثلاثي مع أن غالبية الأساتذة المبحوثين تتراوح أقدميتهم المهنية من (5 إلى 10 سنوات) إلى أنهم يرون بأن نظام الحوافز ليس محفزاً جداً ولا يتسم بالعدالة في منح العلاوات حسب الجهود المبذول، إذ أن أساتذة التعليم الإبتدائي يقومون بتدريس مناهج جميع المواد التدريسية بما فيها التربية البدنية وبمعدل 6 ساعات و45 دقيقة يومياً على خلاف أساتذة بقية الأطوار التعليمية . وقد أشارت دراسة (تيسير زاهر، 2012) إلى أن النظام العادل للمكافأة والحوافز والتقدير يشعر العاملين بالإنصاف ويساعدهم على التوافق النفسي.

5.2.2.5 مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الخامسة:

- يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية لبعء التنسيق على بعد الراحة النفسية لدى أساتذة التعليم الإبتدائي عند مستوى معنوية (0.05).

بينت نتائج دراسة الفرضية الفرعية الخامسة للإفتراس الرئيسي الثاني أنه يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية لبعء التنسيق على بعد الراحة النفسية لدى أساتذة التعليم الإبتدائي عند مستوى معنوية (0.05)، حيث أشارت النتائج إلى أن زيادة التنسيق بدرجة واحدة يؤدي إلى زيادة الراحة النفسية بمقدار (0.36)، وقد أيدت هذه النتيجة نتائج التحليلات الوصفية لمتغيرات الدراسة حيث أظهرت إستجابات الأساتذة على بعد التنسيق بإتجاه عام بالموافقة إرتباطها بإستجاباتهم على مقياس

الصحة النفسية فيما يخص بعد الراحة النفسية وفق تقدير عام "أحياناً" على سلم ليكرت الثلاثي. النتائج المتوصل إليها توضح أن الأساتذة بالمدارس الابتدائية يتمتعون بمساحة من الإستقلالية في أداء مهامهم التدريسية ، وبأنه توجد مرونة في ممارسة الأنشطة اليومية ربما يرجع ذلك إلى كون غالبية الأساتذة المبحوثين من فئة الإناث بنسبة مئوية مقدرة ب(63.6%). حيث أشارت دراسة (Manuel Zacklad, 2006) إلى أن التنسيق يهدف للقيام بعمل مميز كما هو (Le travail prescrit) ولكن العائق في تحقيق العمل المميز هو التنسيق في حد ذاته، ذلك أن التنسيق هو محاكاة وضعية النشاطات والمهام من وجهة نظر الأفراد بالمنظمة من أجل تحقيق الإنتاجية بالتزامن مع تحقيق الأهداف الذاتية للعامل.

3.2.5 مناقشة نتائج الفرضية الرئيسية الثالثة:

- توجد علاقة أثر مباشر ذات دلالة إحصائية لأبعاد المناخ التنظيمي على بعد الراحة الجسدية عند مستوى المعنوية (0.05) لدى أساتذة التعليم الابتدائي.

بينت نتائج دراسة الفرضية الرئيسية الثالثة أنه توجد علاقة أثر مباشر لأبعاد المناخ التنظيمي على بعد الراحة الجسدية لدى أساتذة التعليم الابتدائي عند مستوى دلالة معنوية (0.05)، وقد أظهرت نتائج التحليلات الوصفية لمتغيرات الدراسة أن إستجابات الأساتذة على مقياس المناخ التنظيمي أظهرت مستويات عالية من إدراكهم للمناخ التنظيمي تحددت بتفاعل الأبعاد المكونة لبنيته العملية والتي أسهم متغير الأقدمية المهنية في تحديد إسهامات أبعادها، حيث أن أغلبية الأساتذة المبحوثين هم من فئة الأساتذة ذوي الأقدمية المتوسطة (من 5 إلى 10 سنوات)، إذ أن الأستاذ بمرور السنوات يزيد إدراكه للصفات التنظيمية المشتركة الناجمة عن تفاعله مع بقية الموظفين والزلاء بالبيئة التنظيمية ما يؤدي لتراكم الخبرات الوظيفية والتجارب الإجتماعية ولكن هذا قد لا يترافق مع المعافاة الجسدية و السلامة الصحية العامة لدى الأستاذ. وقد أظهرت دراسة (Sandrine Ponnelle, 2008) أن المرونة الجسدية للعامل تختلف مع تقدمه بالعمر حيث يصبح أكثر عرضة لمظاهر عدم الراحة الجسدية والنفسية (الصداع، الإعياء، اضطرابات النوم...).

1.3.2.5 مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الأولى:

- يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية لبعء الهيكل التنظيمي على بعد الراحة الجسدية لدى أساتذة التعليم الابتدائي عند مستوى معنوية (0.05).

بينت نتائج دراسة الفرضية الفرعية الأولى للافتراض الرئيسي الثالث أنه يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية لبعء الهيكل التنظيمي على بعد الراحة الجسدية لدى أساتذة التعليم الابتدائي عند مستوى معنوية (0.05)، حيث أن زيادة الهيكل التنظيمي بدرجة واحدة تؤدي لزيادة بمقدار (0.56) درجة في الراحة الجسدية لدى الأستاذ، وقد أظهرت نتائج التحليلات الوصفية لمتغيرات الدراسة أن إستجابات الأساتذة على بعد الهيكل التنظيمي كانت في إتجاه عام بالموافقة حسب سلم ليكرت الثلاثي، كما أن غالبية المبحوثين من الأساتذة كانوا من فئة الإناث وهو ما أثر على تقييمهم للبعء الجسدي الذي كان مستواه مرتفعاً بنسبة مئوية قدرت بـ(61.5%). النتائج المتوصل إليها أيدتها دراسة (Stéphane Richard, 2014) الموسومة بـ " أثر للمعايير التنظيمية والمهنية على الصحة النفسية لدى العمال الاجتماعيين" والتي إستخدم فيها الباحث مقياس الانفعالات البيوسيكولوجية بالعمل، أنه توجد معاناة نفسية لدى العمال الاجتماعيين تحددت في الانفعالات الشخصية التي لها تأثيرات على الصحة العامة للفرد، وهو ما ذهبت إليه دراسة (Chappuis Sophie & Delacrétaz Loris, 2017) التي أجريت بسويسرا على عينة من أساتذة التعليم الابتدائي باستخدام إستبيانين في الصحة النفسية والممارسات البدنية، وخلصت الدراسة إلى أن الممارسات البدنية المنتظمة تحسن من مستويات الصحة النفسية لدى الأساتذة وعلى النقيض من ذلك فإن النشاط البدني المكثف يؤدي لردود فعل سلبية على الصحة النفسية لدى الأساتذة.

2.3.2.5 مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثانية:

- يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية لبعء النمط الإداري على بعد الراحة الجسدية لدى أساتذة التعليم الابتدائي عند مستوى معنوية (0.05).

أظهرت نتائج دراسة الفرضية الفرعية الثانية للافتراض الرئيسي الثالث أنه يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية لبعء النمط الإداري على الراحة الجسدية لدى أساتذة التعليم الابتدائي عند مستوى معنوية (0.05)، حيث أشارت النتائج إلى أن زيادة

النمط الإداري بدرجة واحدة تؤدي لزيادة في الراحة الجسدية قدرت ب(0.34)، وبالرجوع للتحليلات الإحصائية لمتغيرات الدراسة فإن إستجابات الأساتذة على بعد النمط الإداري جاءت وفق إتجاه عام بالموافقة على سلم تقدير ليكرت الثلاثي، وأن غالبية الأساتذة المبحوثين ن الفئة المتوسطة في الأقدمية المهنية(05 إلى 10 سنوات)، وهو مايسهم في تقديرهم للتعامل المدير. حيث أشارت دراسة (سمية مقداي، 2001) أن الإستجابة على أبعاد المناخ التنظيمي ترتبط إرتباطا جوهريا بالدرجة العامة للمشاركة، وقد أشارت دراسة (Geneviève Roch, 2008) إلى أن الأفراد بنفس البيئة التنظيمية يتشاركون نفس المعايير والقيم مما يجعلهم يتشاركون نفس الإدراك لأبعادها المكونة لها.

3.3.2.5 مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثالثة:

- يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية لبعء الإتصالات على بعد الراحة الجسدية لدى أساتذة التعليم الابتدائي عند مستوى معنوية (0.05).

بينت نتائج دراسة الفرضية الفرعية الثالثة للإفتراض الرئيسي الثالث أنه يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية لبعء الإتصالات على بعد الراحة الجسدية لدى أساتذة التعليم الابتدائي عند مستوى معنوية (0.05)، حيث أن زيادة الإتصالات بدرجة واحدة تؤدي لزيادة الراحة الجسدية بمقدار (0.71) درجة، هذه النتيجة تدعو لتحسين نوعية الإتصالات بالمؤسسات التعليمية، وقد ترافقت هته النتائج مع نتائج التحليلات الوصفية لمتغيرات الدراسة حيث كانت تشير إستجابات الأساتذة على بعد الاتصالات إلى إتجاه عام بالموافقة وفق تقدير سلم ليكرت الثلاثي، وقد كان توزيع الأساتذة وفق متغير الأقدمية المهنية يشير إلى الأغلبية وفق الفئة المتوسطة (5 إلى 10 سنوات) قدرت نسبتها ب(43.2%) وهو ماانعكس على إيجابا على إستجاباتهم ذلك أن الأستاذ في هذه المرحلة يكون أكثر تعاونا مع زملائه نتيجة خبرته بالعلاقة الوظيفية في التواصل المستمر معهم. حيث أشارت دراسة(محمد سمايلي، 2015) إلى أن وجود علاقات حسنة بين الرؤساء والمرؤوسين في العمل يحسن من جودة الاتصالات بالمؤسسة، ذلك أن الثقة والعمل بروح الفريق يجعل الموظفين يدركون حجم المسؤولية الملقاة على عاتقهم، بالتالي يندفعون نحو واجباتهم المهنية دون تدمير أو نارة للمشاكل بالعمل.

4.3.2.5 مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الرابعة:

- يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية لبعده الحوافز على بعد الراحة الجسدية لدى أساتذة التعليم الابتدائي عند مستوى معنوية (0.05).

بينت نتائج دراسة الفرضية الفرعية الرابعة للإفتراض الرئيسي الثالث أنه يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية لبعده الحوافز على الراحة الجسدية لدى أساتذة التعليم الابتدائي عند مستوى معنوية (0.05)، حيث أشارت النتائج إلى أن زيادة الحوافز بدرجة واحدة تؤدي لزيادة الراحة الجسدية بمقدار (0.70)، وقد أظهرت نتائج التحليلات الوصفية لمتغيرات الدراسة أن غالبية الأساتذة كانت إستجاباتهم وفق إتجاه عام بالموافقة ما يظهر بأن الأستاذ يشعر بأن الحوافز لا تلي له إشباع حاجاته النفسية والاجتماعية كما ينبغي ذلك أنه لا بد من توفير شروط السلامة النفسية والجسدية بالمدارس الإبتدائية. وقد أشارت دراسة (شاكركار الله الخشالي، 2006) أن أبعاد المناخ التنظيمي تؤثر في إشباع الحاجة للإنتماء، ووجدت دراسة (مجاهد رشيد، 2012) أن مساواة الحوافز بين الموظفين تفقد الحوافز قيمتها وهو ما يؤدي لتثبيط إستثارة العاملين في بذل مجهود أكبر.

5.3.2.5 مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الخامسة:

- يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية لبعده التنسيق على بعد الراحة الجسدية لدى أساتذة التعليم الابتدائي عند مستوى معنوية (0.05).

أظهرت نتائج دراسة الفرضية الفرعية الخامسة للإفتراض الرئيسي الثالث أنه يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية لبعده التنسيق على بعد الراحة الجسدية لدى أساتذة التعليم الابتدائي عند مستوى دلالة معنوية (0.05)، حيث أشارت النتائج إلى أن زيادة التنسيق بدرجة واحدة تؤدي لزيادة بمقدار (0.36) للراحة الجسدية، وقد أشارت نتائج التحليلات الوصفية لمتغيرات الدراسة أن إستجابات الأساتذة على بعد التنسيق كانت بتجاه عام بالموافقة حسب سلم ليكرت الثلاثي، قابلتها إستجاباتهم على بعد الراحة الجسدية بتقدير "أحياناً" وفق تقدير سلم ليكرت الثلاثي، وقد بينت هته النتائج أن إنخفاض درجة الرسمية في أداء المهام التدريسية يؤدي لزيادة التمتع بالراحة الجسدية لدى الأستاذ. حيث أشارت دراسة (ManuelZacklad, 2006)

أن التنسيق بالمنظمات في شقه البيونفسي إجتماعي يتعلق بإعادة مراجعة المعايير لتناسب الروتين البدني وتطوير آلية تحديد الأدوار الطبيعية التي تسهل المعاملات والأنشطة اليومية.

4.2.5 مناقشة نتائج الفرضية الرئيسية الرابعة:

- توجد علاقة أثر مباشر ذات دلالة إحصائية لأبعاد المناخ التنظيمي على بعد الراحة الإجتماعية عند مستوى المعنوية (0.05) لدى أساتذة التعليم الابتدائي.

بينت نتائج دراسة الفرضية الرئيسية الرابعة أنه توجد علاقة أثر مباشر ذات دلالة إحصائية لأبعاد المناخ التنظيمي على بعد الراحة الإجتماعية لدى أساتذة التعليم الابتدائي عند مستوى معنوية (0.05)، وتعزو الباحثة ذلك إلى المستوى العالي من المناخ التنظيمي الذي تحدد بتفاعل الأبعاد الخمسة المكونة لبنيته العملية والتي أسهمت في تحديد درجاتها متغير الأقدمية المهنية لدى الأساتذة الذين كان أغلبهم من الفئة المتوسطة بأقدمية تتراوح من (05 إلى 10 سنوات) وهو ما انعكس إيجاباً على إستجاباتهم على بعد الراحة الإجتماعية كمتغير تابع. أيدت هته النتائج ما توصلت إليه دراسة (Geneviève Roch, 2008) من أن الإدراك الإيجابي للمناخ التنظيمي بأبعاده له تأثير على ممارسة الرعاية العلائقية وبأن الإدراك الإيجابي للمناخ التنظيمي له تأثير على الإشباع المهنية.

1.4.2.5 مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الأولى:

- يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية لبعده الهيكل التنظيمي على بعد الراحة الإجتماعية لدى أساتذة التعليم الابتدائي عند مستوى معنوية (0.05).

بينت نتائج دراسة الفرضية الفرعية الأولى للإفتراض الرئيسي الرابع أنه يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية لبعده الهيكل التنظيمي على بعد الراحة الإجتماعية لدى أساتذة التعليم الابتدائي عند مستوى دلالة معنوية (0.05)، حيث بينت النتائج أن زيادة الهيكل التنظيمي بدرجة واحدة تؤدي لزيادة الراحة الإجتماعية بمقدار (0.95) درجة، وقد أظهرت نتائج التحليلات الوصفية لمتغيرات الدراسة أن إستجابات الأساتذة على بعد الهيكل التنظيمي بمقياس المناخ التنظيمي كانت بإتجاه عام بالموافقة حسب تقدير سلم ليكرت الثلاثي، قابلتها إستجابة الأساتذة على بعد الراحة الإجتماعية بإتجاه عام أحياناً، وقد بينت هذه

النتائج أن مرونة الهيكل التنظيمي تتيح للأساتذة الإندماج في بيئة العمل وبناء الهوية المهنية مع رفع تقدير الذات كنتيجة لتحقيق الذات. حيث أشارت دراسة (جهان سلمان علاوي، 2017) إلى أن الهيكل التنظيمي يؤثر في درجة تمكين العاملين التي يقصد بها قناعة الموظف بأنه قادر على إنجاز العمل ما ينعكس إيجاباً فعالية الأداء والرضا الوظيفي لدى الموظف، وقد أشار (Laurent Van Belleghem, 2012) أن التحدي اليوم يكمن في تجسيد المحاكاة التنظيمية من أجل تقييم القواعد القانونية حيث يكون التقييم جماعياً ومرتكز على العمل الحقيقي (Le travail réel)، وبأن معايير التقييم توضع من طرف المشرفين على عملية المحاكاة وهي أجمالاً حسب الباحث تتحدد في معايير التفاعل الاجتماعي، التمثيلات الشخصية، الحجج حول جودة العمل والعلاقات الاجتماعية، حيث تسمح المحاكاة التنظيمية بدعم منظور التطور التنظيمي مع مراعاة الخصائص النفسية والاجتماعية للموظفين.

2.4.2.5 مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثانية:

- يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية لبعده النمط الإداري على بعد الراحة الاجتماعية لدى أساتذة التعليم الابتدائي عند مستوى معنوية (0.05).

بينت نتائج دراسة الفرضية الفرعية الثانية للإفترض الرئيسي الرابع أنه يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية لبعده النمط الإداري على بعد الراحة الاجتماعية لدى أساتذة التعليم الابتدائي عند مستوى دلالة معنوية (0.05)، حيث أظهرت النتائج أن زيادة النمط الإداري بدرجة واحدة تؤدي لزيادة الراحة الاجتماعية بمقدار (0.49) درجة، ومن خلال مقارنة النتائج مع نتائج التحليلات الوصفية لمتغيرات الدراسة فإن إستجابات الأساتذة على بعد النمط الإداري كانت بإتجاه عام بالموافقة وهو متوافق مع إستجاباتهم على مقياس الصحة النفسية فيما يخص بعد الراحة الاجتماعية والتي كانت بإتجاه عام " أحياناً" حسب تقدير سلم ليكرت الثلاثي. وقد بينت هذه النتائج أن تمتع المدير بالمشاركة وتفويض السلطة والإندماج في جماعة العمل وتشجيع الإتصالات الأفقية يؤدي إلى إشباع الحاجات النفسية والاجتماعية لدى الأساتذة، حيث أشارت دراسة (كيرد عمار، 2015) أن المدير هو المسؤول الأول في المدرسة وهو صاحب التأثير الأكبر على الأداء الوظيفي فيها، وقد

أشار (رائف نايف شحادة، 2008) أن إختلاف الأنماط القيادية يختلف بإختلاف السياسات الإدارية ، وأن الحالة المعنوية للعاملين تكون في أعلى مستوياتها عند إتباع النمط الديمقراطي الذي يهتم بالعلاقات الإنسانية وبحاجات العاملين، فنجاح المؤسسة لا يتوقف على كفاءة أفرادها فقط بل يتعداه إلى التعاون فيما بينهم.

3.4.2.5 مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثالثة:

- يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية لبعده الإتصالات على بعد الراحة الإجتماعية لدى أساتذة التعليم الابتدائي عند مستوى معنوية (0.05).

بينت نتائج دراسة الفرضية الفرعية الثالثة للإفتراض الرئيسي الرابع أنه يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية لبعده الإتصالات على بعد الراحة الإجتماعية لدى أساتذة التعليم الابتدائي عند مستوى دلالة معنوية (0.05)، وقد بينت نتائج التحليلات الوصفية لمتغيرات الدراسة أن إستجابات الأساتذة على بعد الإتصالات بمقياس المناخ التنظيمي كانت بإتجاه عام بالموافقة حسب تقدير سلم ليكرت الثلاثي، وكانت إستجابات الأساتذة على بعد الراحة الإجتماعية بتقدير عام " أحيانا"، وتعزو الباحثة هذه النتائج إلى أن غالبية المبحوثين حسب متغير الأقدمية المهنية يقعون ضمن الفئة المتوسطة (05 إلى 10 سنوات) وهو مايفسر على أن لديهم كفاءة في التواصل مع مختلف المستويات الوظيفية بالمدرسة نتيجة تراكم الخبرات الإجتماعية الوظيفية.

أيدت نتائج دراستنا ما توصلت إليه دراسة (Jean Luc Bouillon et al, 2007) أن المنظمات الحديثة أصبحت تهتم بتمديد الإنتاج الإجتماعي من خلال مايسمى " الهجرات المفاهيمية" (Les migrations conceptuelles) التي تحدث من خلال التواصل الشفهي والمكتوب بالمنظمات و لها علاقة بنظرية الأنساق* التي تهتم بإثراء إتصالات المنظمات من حيث الأدوات والمفاهيم المستخدمة لمراقبة التغيير بالمنظمات وديناميكية إنشاء أنماط جديدة من التفاعل.

* : نظرية الأنساق الإجتماعية لمؤسسها أنتوني جيدنز (Antony Giddens, 1984) تهتم ببناء وتكوين المنظمات الإجتماعية، هي لا تتعامل مباشرة مع المنظمات والتكنولوجيا ولكنها تهتم بالعلاقات المترددة بين الفعل الملموس للأفراد (مثلا الكلام)، أشكال بناء النظم الإجتماعية (مثلا اللغة). تهتم هذه النظرية بدراسة التفاعلات بين الأفراد بالمنظمة وتنتظر لها على أنها تختلف حسب السياق الإجتماعي لكل منظمة في شكل ألعاب إجتماعية (Les jeux sociale).

4.4.2.5 مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الرابعة:

- يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية لبعء الحوافز على بعد الراحة الإجتماعية لدى أساتذة التعليم الابتدائي عند مستوى معنوية (0.05).

بينت نتائج دراسة الفرضية الفرعية الرابعة للإفترض الرئيسي الرابع أنه يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية لبعء الحوافز على بعد الراحة الإجتماعية لدى أساتذة التعليم الابتدائي عند مستوى دلالة معنوية (0.05)، حيث وضحت النتائج أن زيادة الحوافز بدرجة واحدة تؤدي إلى زيادة الراحة الإجتماعية بمقدار (0.59) درجة، وبالرجوع إلى نتائج التحليلات الوصفية لمتغيرات الدراسة فقد كانت إستجابات الأساتذة على بعد الحوافز بإتجاه عام بالموافقة، ترافقت مع إستجابتهم على بعد الراحة الإجتماعية بإتجاه عام "أحياناً".

ترجع الباحثة هته النتائج إلى أن الأستاذ تحركه الدوافع لإشباع حاجاته النفسية والإجتماعية والتي منها تأمين مستقبله المادي، الظفر بتقدير المجتمع له، الشعور بتقدير الذات ، هي كلها دوافع تدفعه نحو عمله ، ولكن الأستاذ عند إدراكه للمناخ التنظيمي تتأثر لديه تلك القوة الدافعة حسب وجود المحفزات ضمن البيئة المدرسية وهو ما يؤثره على سلوكه وتعاملاته الإجتماعية. وقد أيدت دراسة (كيرد عمار، 2015) ماتوصلنا إليه حيث أشار الباحث إلى أن هناك علاقة بين التحفيز والأداء الوظيفي لدى العمال، وقد توصلت دراسة (Yamaguchi, 2003) إلى أن الحاجات تلعب دور الوسيط للعلاقة بين الخصائص الفردية والإحساس بالعدالة، حيث أنه كلما كان الفرد أكثر إنفعالية كانت رغبته أقوى لإشباع حاجاته في الإنتماء.

5.4.2.5 مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الخامسة:

- يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية لبعء التنسيق على بعد الراحة الإجتماعية لدى أساتذة التعليم الابتدائي عند مستوى معنوية (0.05).

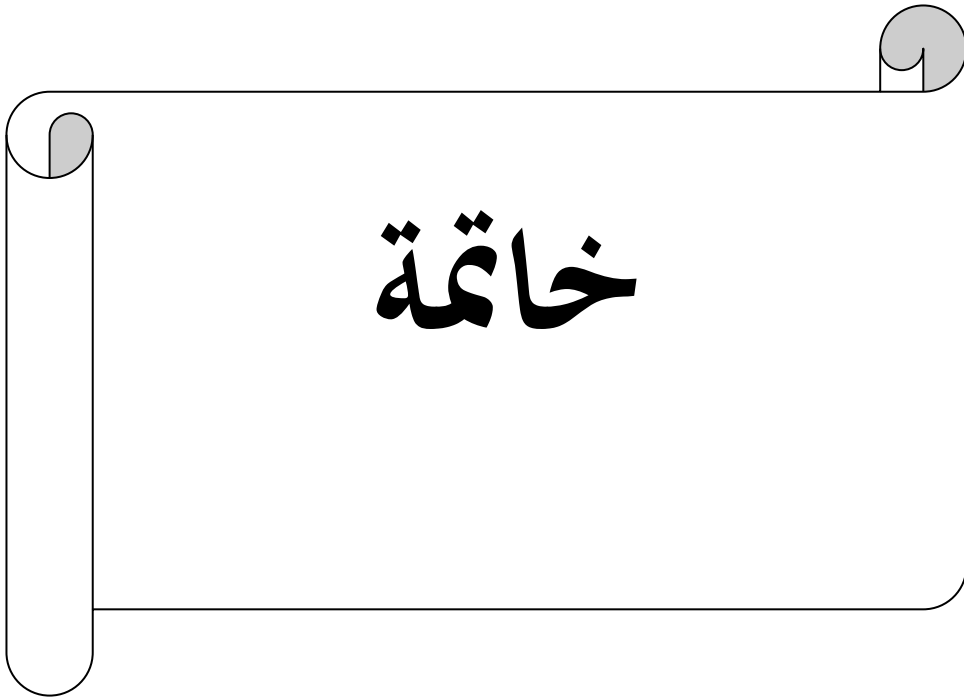
بينت نتائج دراسة الفرضية الفرعية الخامسة للإفترض الرئيسي الرابع أنه يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية لبعء التنسيق على بعد الراحة الإجتماعية لدى أساتذة التعليم الابتدائي عند مستوى معنوية (0.05)، حيث بينت النتائج أن زيادة التنسيق بدرجة واحدة تؤدي إلى زيادة في الراحة الإجتماعية بمقدار (0.52) درجة، كما أظهرت نتائج التحليلات الوصفية لمتغيرات

الدراسة أن إستجابات الأساتذة على بعد التنسيق كانت باتجاه عام بالموافقة، وكانت إستجاباتهم على بعد الراحة الإجتماعية باتجاه عام " أحيانا" حسب تقدير سلم ليكرت الثلاثي، وهو مايفسر بأن التداول بالعمل كما تنص عليه النظرية السيكدونامية يفرز شقين للعمل يتعلق الأول بالنشاط(L'activité) والثاني بالمهمة(La tache) ، حيث يؤدي الأستاذ عمله وفق توازن بين النشاط والمهمة الذي ينجم عنه التنسيق والذي يؤثر في التكيف والتوازن الإجتماعي للأستاذ من خلال تأثيره بحكم المنفعة (Le jougement d'utilité) من المدير بالمدرسة ، وبحكم الجمال (Le jougement du beauté) من خلال التعاطف الذي يكون بينه وبين زملائه من خلال شعوره بالتميز عن الآخر والتعاون مع الآخر.

أشارت دراسة (Eric Alséne, 2007) أن التنسيق داخل المنظمات يؤدي إلى الفعالية في العمل من خلال مراجعة سير العمل وفق اللوائح القانونية بقواعد جماعية بين الزملاء بالعمل، وقد أشار (Laurent Van Belleghem, 2012) أنه يمكن أن تؤدي المحاكاة التنظيمية إلى الإبداع التنظيمي وهو أعلى درجات الإنسجام التنظيمي والذي يساهم في تطوير الموارد البشرية النفسية والاجتماعية بالعمل.

- خلاصة الفصل:

تم في هذا الفصل عرض ومناقشة نتائج الدراسة وفق تحليل نموذج الدراسة ومقارنة ما توصلت إليه الدراسة من نتائج بنتائج دراسات أخرى عربية وأجنبية، حيث تم عرض نتائج النموذج البنائي للدراسة الذي كان يختبر علاقة التأثير المباشر للمناخ التنظيمي على الصحة النفسية لدى أساتذة التعليم الابتدائي بولاية مستغانم ، وتم عرض نتائج الفرضيات الأربعة الرئيسية للدراسة مع فرضياتها الجزئية ، تم في جزئية مناقشة نتائج الدراسة التطرق إلى مناقشة النتائج المتوصل إليها في ظل ما طرحته الدراسات السابقة والخروج بتفسيرات مقنعة لما تم التوصل إليه من نتائج. تنوه الباحثة إلى أن نتائج الدراسة تبقى من منظور أساتذة التعليم الابتدائي بولاية مستغانم وبأن النموذج هو إجتهد شخصي لتجسيد تنظير علمي من الباحثة في موضوع المناخ التنظيمي في علاقته بالصحة النفسية لدى أستاذ التعليم الابتدائي ، وعليه فإن نتائجه تبقى غير صالحة للتعميم على مجتمعات أخرى ذلك أنها خاصة بمدارس ولاية مستغانم التي تمثل المجتمع الفعلي للدراسة .



- خاتمة :

تولت هذه الأطروحة بالدراسة موضوع المناخ التنظيمي في علاقته بالصحة النفسية لدى أستاذ التعليم الابتدائي وذلك من خلال نموذج نظري إختبر الافتراض الرئيسي للمقاربة السيكودينامية التي عاجلت مطلب الصحة النفسية لدى العامل في مواجهة مدركات عمله في سعي نحو تحقيق الإنتاجية مع التمتع بالمعافاة النفسية، دراستنا على غرار العديد من الدراسات (Goupil, 1985)، (Gagiel, 1987)، (Pounnele, 2008)، (Gilbert, 2009)، (الجعافرة, 2005)، نويشي (2016)) جاءت لتبحث في علاقة البيئة التنظيمية بخص أو زيادة المعاناة النفسية لدى العامل من خلال التعرف على الميكانيزمات التي يتم بها إشباع الحاجات النفسية والتنظيمية لدى الموارد البشرية للمنظمة حيث يشير Alain (2004)، إلى أن التعرف على ميكانيزمات إشباع الحاجات لدى العمال يبيّنهم التنظيمية يمكن من خفض المعاناة النفسية لدى الموارد البشرية ويزيد من فرص الإنتاجية ، وهو ما أكدّه (Dejours, 1998) نقلا عن (Soares, 2002) بأن بيئة العمل الغير محفزة تؤدي لإنعكاسات سلبية على الصحة النفسية للعامل تصل أحيانا إلى الهشاشة النفسية للعامل، قامت العديد من الدراسات التي نذكر منها (Letwin, 1951)، (Halpin et Croft, 1963)، (Likert, 1972) بدراسة المناخ التنظيمي والأبعاد المكونة له من زاوية مختلفة ولكنها في مجملها اتفقت على أنه يشير إلى جملة الخصائص التنظيمية لبيئة العمل التي يفهمها العاملون وتنعكس على سلوكهم بالمنظمة التي يعملون بها، الحياة التنظيمية تتميز بالدينامية وعدم المقدرة على ضبط متغيراتها وهو ما يؤدي إلى تأثيرات مباشرة على الصحة النفسية للأستاذ بالمدرسة الابتدائية. أشارت منظمة الصحة العالمية (1992) إلى أن الصحة النفسية هي أحد القضايا ذات الأهمية القصوى و ذلك أن الأعباء التي تحلفها تؤدي لخسائر في الموارد البشرية إضافة إلى خسائر تقدر بمليارات الدولارات على مستوى العالم، لكن ماذا عن الصحة النفسية بقطاع التعليم الابتدائي؟؟؟ بحسب المقاربة السيكودينامية فإن الأستاذ كقائم على مهنة التعليم يتفاعل مع بيئته التنظيمية فينتج وجهين من التأثيرات يختلفان كلياً عن بعضهما حيث من الممكن أن تكون بيئة عمله بالنسبة له مصدر محفز ويدعم صحته النفسية أو العكس مصدر ألم ومعاناة و تثبيط لصحته النفسية (Richard, 2014). وانطلاقاً من البحث في الموضوع قمنا باقتراح نموذج نظري يصف علاقة الأثر المباشر بين المناخ التنظيمي والصحة النفسية لدى أستاذ التعليم الابتدائي باستخدام تقنية النمذجة بالمعادلة البنائية، حيث تم

تحديد البناء المفاهيمي لكل من المتغير المستقل المناخ التنظيمي والمتغير التابع الصحة النفسية وتمت الدراسة بالتوصل لنموذج متكامل يختبر العلاقة بين متغيرات الدراسة ويحدد أوزان معاملات المسار لمتغيرات نموذج الدراسة، تم التوصل في هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

1. أظهرت نتائج التحليل الوصفي لبيانات العينة أن غالبية أساتذة التعليم الابتدائي المشاركين في الإجابة على الاستبيانات هم من الإناث ونسبتهم (61.8%) وبالتالي تأثرت إجابات الاستبيان بالإناث في العينة.

2. أظهرت نتائج التحليل الوصفي لأبعاد المناخ التنظيمي ما يلي:

أ- أن أغلب أساتذة التعليم الابتدائي لديهم خبرة وظيفية متوسطة، حيث تبين أن خبرتهم الوظيفية (من 05 إلى أقل من 10) سنوات بتعداد (246) أستاذ وهم الأكثر وبنسبة مئوية قدرت ب(43.2%)، مما يعكس إجابا على الإجابة على تساؤلات الدراسة.

ب- أظهرت نتائج التحليل الوصفي للبعد الأول الهيكل التنظيمي، أن الاتجاه العام لإجابات أساتذة التعليم الابتدائي كان الموافقة حسب مقياس ليكرت الثلاثي من حيث أن الفقرات شملت الجوانب المتعلقة بالبعد وكانت الأهمية النسبية متوسطة .

ت- أظهرت نتائج التحليل الوصفي للبعد الثاني النمط الإداري، أن الاتجاه العام لإجابات أساتذة التعليم الابتدائي كان الموافقة حسب مقياس ليكرت الثلاثي من حيث النمط الإداري السائد في مدارسهم وكانت الأهمية النسبية متوسطة.

ث- أظهرت نتائج التحليل الوصفي للبعد الثالث الاتصالات، أن الاتجاه العام لإجابات أساتذة التعليم الابتدائي كان الموافقة حسب مقياس ليكرت الثلاثي من حيث أن الفقرات شملت الجوانب المتعلقة بالبعد وكانت الأهمية النسبية متوسطة .

ج- أظهرت نتائج التحليل الوصفي للبعد الرابع الحوافز، أن الاتجاه العام لإجابات أساتذة التعليم الابتدائي كان الموافقة حسب مقياس ليكرت الثلاثي من حيث وجود الحوافز وكانت الأهمية النسبية متوسطة .

ح- أظهرت نتائج التحليل الوصفي للبعد الخامس التنسيق، أن الاتجاه العام لإجابات أساتذة التعليم الابتدائي كان الموافقة حسب مقياس ليكرت الثلاثي من حيث وجود التنسيق وكانت الأهمية النسبية متوسطة.

3. أظهرت نتائج التحليل الوصفي لأبعاد الصحة النفسية ما يلي:

أ- أن أغلب أساتذة التعليم الابتدائي لديهم خبرة وظيفية متوسطة، حيث تبين أن خبرتهم الوظيفية في حدود (10) سنوات بتعداد (246) أستاذ وهم الأكثر ونسبة مئوية قدرت بـ(43.2%)، مما ينعكس إيجاباً على الإجابة على تساؤلات الدراسة.

ب- أظهرت نتائج التحليل الوصفي للبعد الأول الراحة النفسية، أن الاتجاه العام لإجابات أساتذة التعليم الابتدائي "أحياناً" حسب مقياس ليكرت الثلاثي من حيث أن الفقرات شملت متطلبات التوازن النفسي وفق ما ينص عليه بعد الراحة النفسية وكانت الأهمية النسبية متوسطة.

ت- أظهرت نتائج التحليل الوصفي للبعد الثاني الراحة الجسدية، أن الاتجاه العام لإجابات أساتذة التعليم الابتدائي كان "أحياناً" حسب مقياس ليكرت الثلاثي من حيث تمتعهم بمتطلبات الراحة الجسدية وكانت الأهمية النسبية متوسطة.

ث- أظهرت نتائج التحليل الوصفي للبعد الثالث الراحة الإجتماعية، أن الاتجاه العام لإجابات أساتذة التعليم الابتدائي كان "أحياناً" حسب مقياس ليكرت الثلاثي من حيث أن الفقرات شملت الجوانب المتعلقة بالبعد الإجتماعي وكانت الأهمية النسبية متوسطة .

4. أظهرت نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الأولى ما يلي:

تم قبول الفرضية الرئيسية الأولى والتي تنص على " توجد علاقة أثر مباشر للمناخ التنظيمي على الصحة النفسية لدى أساتذة التعليم الإبتدائي " .

5. أظهرت نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الثانية ما يلي:

أ- تم قبول الفرعية الأولى والتي تنص على " يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية لبعء الهيكل التنظيمي على بعد الراحة النفسية لدى أساتذة التعليم الابتدائي عند مستوى معنوية (0.05).

ب- تم قبول الفرضية الفرعية الثانية التي تنص على " يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية لبعء النمط الإداري على بعد الراحة النفسية لدى أساتذة التعليم الابتدائي عند مستوى معنوية (0.05).

ت- تم قبول الفرضية الفرعية الثالثة التي تنص على "يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية لبعء الاتصالات على بعد الراحة النفسية لدى أساتذة التعليم الابتدائي عند مستوى معنوية (0.05)..

ث- تم قبول الفرضية الفرعية الرابعة التي تنص على " يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية لبعء الحوافز على بعد الراحة النفسية لدى أساتذة التعليم الابتدائي عند مستوى معنوية (0.05).

ج- تم قبول الفرضية الفرعية الخامسة التي تنص على " يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية لبعء التنسيق على بعد الراحة النفسية لدى أساتذة التعليم الابتدائي عند مستوى معنوية (0.05).

6. أظهرت نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الثالثة ما يلي:

أ- تم قبول الفرضية الأولى والتي تنص على " يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية لبعء الهيكل التنظيمي على بعد الراحة الجسدية لدى أساتذة التعليم الابتدائي عند مستوى معنوية (0.05).

ب- تم قبول الفرضية الثانية التي تنص على " يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية لبعء النمط الإداري على بعد الراحة الجسدية لدى أساتذة التعليم الابتدائي عند مستوى معنوية (0.05).

ت- تم قبول الفرضية الثالثة التي تنص على " يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية لبعء الاتصالات على بعد الراحة الجسدية لدى أساتذة التعليم الابتدائي عند مستوى معنوية (0.05)..

ث- تم قبول الفرضية الرابعة التي تنص على " يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية لبعء الحوافز على بعد الراحة الجسدية لدى أساتذة التعليم الابتدائي عند مستوى معنوية (0.05).

ج- تم قبول الفرضية الخامسة التي تنص على " يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية لبعء التنسيق على بعد الراحة الجسدية لدى أساتذة التعليم الابتدائي عند مستوى معنوية (0.05).

7. أظهرت نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الرابعة ما يلي:

أ- تم قبول الفرضية الأولى والتي تنص على " يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية لبعء الهيكل التنظيمي على بعد الراحة الاجتماعية لدى أساتذة التعليم الابتدائي عند مستوى معنوية (0.05).

ب- تم قبول الفرضية الفرعية الثانية التي تنص على " يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية لبعء النمط الإداري على بعد الراحة الاجتماعية لدى أساتذة التعليم الابتدائي عند مستوى معنوية (0.05).

ت- تم قبول الفرضية الفرعية الثالثة التي تنص على " يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية لبعء الاتصالات على بعد الراحة الاجتماعية لدى أساتذة التعليم الابتدائي عند مستوى معنوية (0.05)..

ث- تم قبول الفرضية الفرعية الرابعة التي تنص على " يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية لبعء الحوافز على بعد الراحة الاجتماعية لدى أساتذة التعليم الابتدائي عند مستوى معنوية (0.05).

ج- تم قبول الفرضية الفرعية الخامسة التي تنص على " يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية لبعء التنسيق على بعد الراحة الاجتماعية لدى أساتذة التعليم الابتدائي عند مستوى معنوية (0.05).

- التوصيات والإقتراحات:


✓ تسعى هذه الدراسة للخروج ببعض التوصيات التي قد تسهم في تطوير وتحسين واقع بيئة العمل التنظيمية وتعزيز الصحة النفسية لدى أساتذة التعليم الابتدائي ، بناء على ما تم التوصل إليه من نتائج في هذه الدراسة فإن الباحثة توصي بمايلي :

1. العمل على تحسين نوعية الإتصالات التنظيمية بالمدرسة الإبتدائية لما له من أثر إيجابي على المناخ التنظيمي و الصحة النفسية لدى الأستاذ .
2. برمجة المحاضرات التوعوية على مستوى المدارس من طرف أخصائين في الصحة النفسية وتطوير الموارد البشرية، من أجل إستدخال متغير التنمية الشخصية كمتغير وسيط في تعديل الصحة النفسية لدى الأساتذة في مواجهة إعتلالات الموارد البشرية بقطاع التعليم التركيز على التكوين النفسي في ما يخص تكوين الأساتذة للحد من الإنتكاسات المفاجئة للصحة النفسية .
3. توفير الأمن بالمدارس ومتطلبات السلامة والوقاية من أجل وقاية وتعزيز الصحة النفسية لدى الأستاذ.
4. تكوين المدراء في ما يخص المهارات النفس إجتماعية و تسير الموارد البشرية، ذلك أن غالبية المدراء يتناسون دور التنظيم الغير رسمي في تحسين البيئة التنظيمية وهو مايسهم في تحفيز السلوك الإيجابي وتحقيق الفعالية التنظيمية والصحة النفسية.
5. التنسيق المستمر بين المستويات الوظيفية من أجل تحقيق مناخ تنظيمي إيجابي يتناسب مع مهام أساتذة التعليم الإبتدائي.
6. القيام بالندوات وورش العمل بإشراك أخصائين في علم النفس التنظيمي والصحة النفسية من أجل تدارك دور الرقابة الصحية لأستاذ التعليم الإبتدائي عبر تفعيل الوقاية الصحية.
7. تمكين الأخصائي النفسي من الترخيص القانوني لمزاولة نشاطه بالمؤسسات التعليمية خصوصا الطور الإبتدائي أين نلاحظ إنعداماً لمكتب الصحة النفسية بالمدرسة مع أن الجميع يعلم أهمية المورد البشري في

قطاع التعليم خصوصا مع موجة التقاعد المسبق التي خلفت نقصا فادحا في الكفاءات بالمدارس
الإبتدائية.

- و تقترح الباحثة مايلي:

1. إجراء دراسات على واقع المناخ التنظيمي وعلاقته الفعالية التنظيمية بالمؤسسات التعليمية.
2. إجراء دراسات بحثية عن واقع الصحة النفسية لدى أساتذة المؤسسات التعليمية بالجزائر من أجل تحديد مكامن القصور في المنظومة التكوينية.
3. إجراء دراسات مماثلة من خلال إستدخال متغير التنمية الشخصية كمتغير وسيط في علاقة المناخ التنظيمي بالإشباع النفسية والإجتماعية لدى أساتذة التعليم الإبتدائي.



المراجع

- قائمة المراجع:

- المراجع باللغة العربية:

- - أحمد بوزيان تيغزة. (2012). التحليل العاملي الإستكشافي والتوكيدي (الإصدار الأول). الأردن: دار المسيرة للطبع والنشر والتوزيع.
- - خالد قرواني. (2012). مدى تأثير المناخ التنظيمي في منطقة سلفيت التعليمية على الأداء الوظيفي للعاملين فيها من وجهة نظرهم. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات ، 26 (2).
- - راجحي مصطفى عليان، عثمان محمد غنيم. (2000). مناهج وأساليب البحث العلمي: النظرية و التطبيق (الإصدار الأول). الأردن: دار الصفاء، للنشر والتوزيع.
- - فاروق عبده فليح، السيد محمد عبد المجيد. (2005). السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- - فاطمة عوض صابر، ميرفت علي خفاجة. (2002). أسس ومبادئ البحث العلمي (الإصدار الأول). مصر: مكتبة و مطبعة الإشعاع الفنية.
- - فوزي بن دريدي. (2009). المناخ المدرسي: دراسة ميدانية (الإصدار الأول). الجزائر: الدار العربية للعلوم.
- - عايد المعلا، أمل سليمان، عباس البرق. (2013). دليل المبتدئين في استخدام التحليل الإحصائي باستخدام برنامج أموس (AMOS). الأردن: إثراء للنشر والتوزيع.
- - ابتسام احمد أبو العمرين. (2008). مستوى الصحة النفسية للعاملين بمهنة التمريض في المستشفيات الحكومية بمحافظة غزة وعلاقته بمستوى أدائهم. رسالة ماجستير . فلسطين، كلية التربية: الجامعة الإسلامية بغزة.
- - أحمد محمد عوض بني احمد. الاحتراق النفسي والمناخ التنظيمي في المدارس (الإصدار الرابع). عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.

- اشرف عبد العظيم احمد. (2014). الصحة النفسية وعلاقتها بالذكاء الاجتماعي. ليبيا، كلية التربية: جامعة عمر المختار.
- العافري مليكة. (2016). المناخ التنظيمي وعلاقته بالإلتزام التنظيمي للأستاذ الجامعي: "دراسة ميدانية بجامعة 8ماي 1945-قالملة". أطروحة دكتوراه غير منشورة . جامعة قسنطينة 02: قسم علم النفس.
- الفريجات، خضير كاظم وآخرون. (2009). السلوك التنظيمي: مفاهيم معاصرة (الإصدار الأردن). الأردن: إثراء للنشر والتوزيع.
- الكلابي سعد. (بلا تاريخ). المناخ التنظيمي في المؤسسات السعودية.
- محمد تيغزة. (2011). إختبار صحة البنية العاملية للمتغيرات الكامنة في البحوث: منحى التحليل والتحقق. مركز بحوث كلية التربية: جامعة الملك سعود.
- محمد تيغزة. (مارس، 2017). توجهات حديثة في تقدير صدق وثبات درجات أدوات القياس: تحليل نظري، تقويمي وتطبيقي. مجلة العلوم النفسية والتربوية ، 1 (4)، الصفحات 7-29.
- إيهاب محمود عايش الطيب. (2008). أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي في شركة الاتصالات الفلسطينية-دراسة حالة. رسالة ماجستير غير منشورة . فلسطين، الجامعة الإسلامية بغزة: قسم الدراسات العليا.
- بن شريك عمر، شنيخر عبد الرحمان. (بلا تاريخ). مقترح نموذج نظري للصحة النفسية. مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية ، 10 (4)، الصفحات 485-497.
- بوكصاصة نوال. (جوان 2018). إسهامات السيكدينامية في تفسير بعض سلوكيات القادة والمسيرين. تأليف بحري صابر، العلوم الاجتماعية الإشكاليات والتحديات (الإصدار ط1). ألمانيا: المركز الديمقراطي العربي.
- جريدة المساء. (2018). أزيد من 9 ملايين تلميذ يلتحقون اليوم بأقسام الدراسة. جريدة المساء .

- حامد عبد السلام زهران. (2005). الصحة النفسية والعلاج النفسي (الإصدار الأول). مصر: عالم الكتب للنشر والتوزيع.
- حسام عز الدين عزب. الصحة النفسية للمتعلمين: كتيب المتدرب. مصر، جامعة عين شمس: مركز التميز التربوي.
- حمود خضير كاظم. (2002). السلوك التنظيمي (الإصدار الأول). عمان: دار صفا للنشر والتوزيع.
- خالد وصل الله راضي الحارثي. (2014). المناخ التنظيمي وعلاقته بمستوى الأداء الوظيفي للعاملين بمكاتب الرئاسة العامة لرعاية الشباب بالمملكة العربية السعودية. رسالة ماجستير منشورة. السعودية، جامعة أم القرى: قسم التربية البدنية.
- رائف نايف شحادة. (2008). العلاقة بين أنماط السلوك القيادي وأنماط الإتصال لدى الإداريين الأكاديميين من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية. مذكرة ماجستير. كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح- فلسطين.
- زينب بلقندوز. (مارس، 2017). واقع الصحة النفسية لدى طلبة جامعة عبد الحميد بن باديس-مستغانم. مجلة العلوم النفسية، 1 (4)، الصفحات 248-266.
- سعد بن ناصر الشقصي. (2011). فاعلية التشريعات التعليمية في توجيه المناخ التنظيمي في المؤسسات التعليمية في سلطنة عمان. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة نزوى: قسم التربية والدراسات الإنسانية، عُمان.
- سعود فطيمة، خرموش سميرة. (ديسمبر، 2016). الخصائص السيكومترية لمقياس الصحة النفسية R-90-SCL: دراسة ميدانية بجامعة لونيبي علي البلدية وجامعة محمد بوضياف بالمسيلة. مجلة سلوك (4ع).
- سعيد بن عبد الله بن ناصر الشقصي. (2011). فاعلية التشريعات التعليمية في توجيه المناخ التنظيمي في المؤسسات التعليمية بسلطنة عمان. رسالة ماجستير. جامعة نزوى: قسم التربية والدراسات الإنسانية.

- سمية الجعافرة، فارس حلمي. (2005). الصحة النفسية للعاملين وعلاقتها ببعض جوانب بيئة العمل في قطاع الصناعات الدوائية الأردنية. مجلة دراسات العلوم الإنسانية والاجتماعية ، 32 (2)، الصفحات 281-300.
- سناء عبد الكريم الخناق. (2012). المناخ التنظيمي والعلاقة مع الإدارة ودورها في تحقيق الرضا الوظيفي للأكاديميين: دراسة تطبيقية مقارنة في إحدى الجامعات الماليزية. الباحث، مجلة (10ع) .
- شاعر جار الله الخشالي. (2006). العلاقة بين أبعاد الهيكل التنظيمي وحاجات المديرين في شركات التأمين الأردنية. المجلد 33 (العدد 01) . العراق: دراسات العلوم الادارية.
- طوطاوي زوليخة. (1999). الجو التنظيمي السائد في الجامعة الجزائرية وعلاقته برضا الأساتذة وأدائهم. مذكرة ماجستير غير منشورة . جامعة باتنة.
- عبد العزيز القوصي. (1952). أسس الصحة النفسية (الإصدار الرابع). مصر: مكتبة النهضة المصرية.
- عبد العزيز بن عبد الله الأحمد. (1999). الطريق إلى الصحة النفسية (الإصدار الأول). الرياض: دار الفضيلة للنشر والتوزيع.
- عبد الله بن ناصر الوليعي. (2014). المناخ التنظيمي للإدارة المدرسية وعلاقته بابتكاره التلاميذ. أطروحة دكتوراه . مصر، جامعة المنصورة: قسم علم النفس.
- عزيز حنا داوود وآخرون. (1991). مناهج البحث في العلوم السلوكية. القاهرة: المكتبة الأنجلو مصرية.
- عيسى قبقوب. (2008). المناخ التنظيمي وعلاقته بأداء العاملين (ع14) ، 163-178. مجلة العلوم الإنسانية: جامعة محمد خيضر بسكرة.
- فتحي محمد ناصر الشريمي. (2014). المناخ التنظيمي وأثره على السلوك الإبداعي. اليمن، جامعة العلوم والتكنولوجيا: قسم إدارة الأعمال.

- فهد نجيم راجح السلمي. (2012). القيادة الإبداعية وعلاقتها بالمناخ التنظيمي في المدارس الحكومية المتوسطة بمدينة جدة. رسالة ماجستير غير منشورة. الرياض، جامعة أم القرى: قسم الإدارة التربوية والتخطيط.
- كاظم فرج عارف، جلال عبد الله محمد. (2014). أثر المناخ التنظيمي في تحقيق جودة التعليم التقني: دراسة استطلاعية في الكليات التقنية في السلمانية. المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي ، 7 (17).
- كيرد عمار. (2015). تأثير القيادة الإدارية على أداء العاملين في المؤسسة الاقتصادية: دراسة حالة مؤسسة سونلغاز. مذكرة ماجستير. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة البويرة.
- مجاهد رشيد. (2012). أثر دوافع العمل والتحفيز كوسيلة لتحقيق الرضا الوظيفي والأداء في المنظمة. الجزائر.
- مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية. (2012). مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية ، 8 (26).
- محمد بن سليم عطية المطرفي. (2013). المناخ التنظيمي ودوره في تطبيق إدارة المعرفة. رسالة ماجستير غير منشورة. الرياض، جامعة نايف للعلوم الأمنية: قسم العلوم الإدارية.
- محمد سمايلي. (ديسمبر، 2015). دور المناخ التنظيمي في تنمية سلوك المواطنين التنظيمية لدى موظفي الإدارة المحلية: دراسة ميدانية ببلدية شلغوم العيد ولاية ميله. مجلة تنمية الموارد البشرية (ع11)، الصفحات 407-443.
- محمد عبيدات وآخرون. (1999). منهجية البحث العلمي: القواعد والمراحل والتطبيقات (الإصدار الثاني). الأردن: دار وائل للنشر.
- محمد قاسم القريوتي. (2009). السلوك التنظيمي (الإصدار الخامس). عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.

- محمد محمود بني يونس. (2007). علاقة مستويات الصحة النفسية بأبعاد التوجه الزمني عند عينة من طلبة الجامعة الأردنية. دراسات العلوم الإنسانية والاجتماعية ، 34 (1)، الصفحات 15-31.
- مريم غالي. (2014). الصحة النفسية لدى طلبة الجامعة. رسالة ماجستير . الجزائر، قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا:جامعة وهران.
- مزياني الوناس. (مارس، 2016). أبعاد المناخ التنظيمي في الجامعة الجزائرية من وجهة نظر أساتذة كليات العلوم الإجتماعية والإنسانية. مجلة العلوم الإنسانية والإجتماعية (ع23)، الصفحات 83-90.
- مصطفى حجازي. (2004). الصحة النفسية:منظور دينامي تكاملي للنمو في البيت والمدرسة (الإصدار الثاني). المغرب: المركز الثقافي العربي.
- مصطفى فهمي. (1995). الصحة النفسية:دراسات في سيكولوجية التكيف (الإصدار الثالث). مصر: مطبعة الخانجي.
- منظمة الصحة العالمية. (a2005). الوقاية من الاضطرابات النفسية:التدخلات الفعالة والخيارات السياسية. القاهرة: المكتب الإقليمي للشرق الأوسط.
- منظمة الصحة العالمية. (b2005). تعزيز الصحة النفسية:المفاهيم،البيانات المستجدة،الممارسة،المكتب الإقليمي للشرق المتوسط. القاهرة.
- منظمة الصحة العالمية. (c2005). الوقاية من الاضطرابات النفسية:التدخلات الفعالة والخيارات السياسية،المكتب الإقليمي للشرق المتوسط. القاهرة.
- نويشي فاطمة الزهراء. (2016). الضغط النفسي المدرك وعلاقته بالإحترق النفسي لدى أساتذة التعليم المتوسط في ظل المناخ التنظيمي لإصلاحات المنظومة التربوية. المجلة الجزائرية للطفولة والتربية ، الصفحات 165-180.
- واصل جميل المومني. (2011). المناخ التنظيمي وإدارة الصراع في المؤسسات التربوية (الإصدار الثاني). الأردن: دار الحامد للنشر والتوزيع.

- ياسر فتحي الهنداوي المهدي. (أبريل، 2007). منهجية النمذجة بالمعادلة البنائية وتطبيقاتها في بحوث الإدارة التعليمية. مجلة التربية والتنمية ، 15 (40)، الصفحات 9-41.
- يزن عبد الله مقداوي. (2001). أثر بعض أبعاد المناخ التنظيمي على المشاركة في صنع القرار الإداري: "البنك الأهلي الأردني كحالة دراسة". رسالة ماجستير غير منشورة . الأردن، جامعة اليرموك: قسم إدارة الأعمال.

-المراجع باللغة الأجنبية:

- Alderson, M. (2005). Analyse Psycho dynamique du travail infirmier en unités de soins de Longue Durée : Entre plaisir et Souffrance. *Recherche en Soins infirmiers* , 1 (80), pp. ,76-86.
- Alsène, É., & Pichault, F. (2007, Mars). la Coordination au sein des organisations : Éléments de Recadrage Conceptuel. *Gérer et Comprendre* (87), pp. 61-81.
- Arbuckle, J. L. (2010). *IBM SPSS Amos19 users Guide*. USA: AMOS development corporation.
- B.Melton, G., Petriola, J., G.poythres, N., Shobogin, C., & K.otto, P. M. (2007). *Psychological Evaluations for the courts: A hand Book for mental Health professionals and lawyers* (Third ed.). New York: The Guilford press.
- Barrett, P. (2007). Structural equation modeling:Adjudging model fit,Personality and individual Differencis. *Personality and individual differencis* (42), pp. 815-824.
- Bennacer, H., Darracq, S., & Pomelec, C. (2015). Construction et Validation de l'chelle de mesure du climat Social de la classe à l'école élémentaire(ÈMCCE). *les Cahiers internationaux de Psychologie Sociale* , 4 (72), pp. 85-100.
- Bentler, P. M. (2004). *EQS 6 Structural Equation Program Manual*. Encino,CA: Multi variate Soft Ware,inc.
- Borne, P. (s.d.). climat organisationnel :facteur de stress ou de bien-être. Récupéré sur pme: (<http://portail-des-pme.fr/gestion-du-stress/1747-climat-organisationnel-facteur-de-stress>)

- Bouillon, J. L., Bourdin, S., & Loneux, C. (2007). De la Communication Organisationnelle aux approches Communicationnelles des Organisation : glissement Paradigmatique et migrations Conceptuelles. *Communication et Organisation* (31), 7-25.
- Braithwaite, J., Hyde, P., & pope, C. (2010). *Culture and climate in Health Care organizations* (3rd ed.). New York: Palgrave Macmillan.
- Byrne, B. M. (2010). *Structural Equation Modeling With AMOS: Basic Concepts, Applications, and Programming* (Second ed.). Newyork: Routledge.
- Caron, J., & Guay., S. (2005). Soutien Social et Santé mentale : Concept, mesures, recherches récentes et implications pour les cliniciens. *Santé mentale au Québec* , 2 (30), pp. 15-41.
- Carrincazeaux, C. (2001, février). Une évaluation du rôle de la proscimité dans la coordination des activités de R8D des firmes. *Revue d'économie Régionale & Urbaine* (1), pp. 53-74.
- Castro.M, & Martins.N. (2010, MAI 31). La relation entre le climat organisationnel et la satisfaction des employés dans une organisation de l'information et de la technologie en Afrique du sud, journal de psychologie industrielle. *Journal de psychologie industrielle* , 1 (36).
- Cohendet, P., & Diani, M. (2003). L'organisation comme une communauté de communautés croyances collectives et culture d'entreprise. *Revue d'économie politique* , 5 (113), pp. 697-720.
- Colletis, G., & Pecqueur, B. (2005, Juillet 6). Révélation des Ressources Spécifiques et Coordination Située. *Économie et institutions* , pp. 51-74.
- Comeau, L., Deconcourt, J., & Jardins, N. D. (2011). Pourquoi et Comment investir en Promotion de la Santé mentale et en Prévention des troubles mentaux ? *le Partenaire* , 4 (19).
- Comittee Health and Behavior. (2001). *Health and Behavior :The interplay of biological,behavioral,and societal influence*. Washington,D.C: National academy press.
- Davier, A. A.-V. (2011). *Statistical Models for Test Equating, Scaling, and Linking*. Newyork.
- Deci, E., & Ryan, R. M. (2008). Favoriser la motivation optinale et la Santé mentale dans les divers milieux de Vie. *Canadian Psychology* , 1 (49), pp. 24-34.

- Dejours, C. (1993). *Travail : usure mentale, Essai de Psychopathologie du travail*. Paris: Bayard Éditions.
- Dejours, C., & Gernet, I. (2012). Travail, Subjectivité et Confiance. *Nouvelle revue de Psychologie* , 1 (13), pp. 75-91.
- Diver, V. V. (2009). *Integrating Health Promotion&Mental Health: An introduction to Policies, Principles, and Practices*. Newyork: Oxford University Press.
- Dominique, M., & croisille, X. (2006). L'organisation :le climat et les conduites professionnelles. Univesité de Picardie jules verne :sciences humaines et sociales, France.
- Duarte, A. (2017). Défenses et résistance en Psycho dynamique du travail. *thèse du doctorat* . France, université Paris Descartes.
- favaro, M. (2006). l'intervention en Santé mentale au travail : une Lecture interactionniste. *Revue Salud Bogotá* , 2 (4), pp. ,64 – 81.
- Gagnon, M., Beaudry, C., & Boies, J. (2018). L'amélioration des Conditions de travail des aidants Par le Prisme de la Conciliation des temps Sociaux : Vecteur d'une meilleur Climat Organisationnel et de la réteution des employés. *L'avenir de l'humain au travail* , 1 (2), pp. 19-34.
- Gazdbl, H. (1987, Mars). Le Climat Psychosocial de l'école et la Satisfaction que les enseignants du Second degré tirent de leur travail. *Le travail humain* , 1 (50), pp. 35-45.
- Gilbert, M.-H. (2009). La santé psychologique au travail : Conceptualisation, instrumentation et facteurs organisationnels de développement. *Thèse du doctorat* . Université de Montréal : Département de psychologie, Canada.
- Goens, G. K. (1981). *The nature of stress supervisors -Do they enduce or reduce teacher stress*. NASSP Bulletin.
- Goupil, G., Brunet, L., & Archambault, J. (1985). L'influence du climat Organisationnel sur l'anxiété des enseignants. 3 (11), pp. 477-487.
- Grosjean, V., Ribert, C., & Weerdt, V. (2005). Vers une Psychologie Ergonomique du Bien – être et des Émotions : les effets du contrôle dans les Centres D'appels. *e travail humain* , (4 (68), pp. 355 -378.

- Hair, J. F., jr, G. T., M.Ringle, C., & Sarstedt, M. (2014). *A primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling(PLS-SEM)*. USA: ,Sage.
- Hammi, I. (2008). L'effet de l'arcelement moral au travail sur la santé mentale des ouvriers. *Mémoire du Magistère* . Université de Tunis:Département de psychologie.
- Heinonen, T., & Metteri, A. (2005). *Social Work in Health and Mental Health: Issues, Developements, and Actions* (First ed.). Ontario: Canadian Scholars press Inc.
- Jean Caron, S. G. (2005). Soutien sociale et santé mentale:concept,mesures,recherches récentes et implications pour les cliniciens. *santé Mentale au Québec* , 30 (2), 15-41.
- Jean-Pierrecharest. (2003). Diagnostiquer le climat organisationnel en dix etapes. *Effectif* , 3 (6).
- Kaplan, D. (2009). *Structural Equation Modeling Fondation and Extensions* (Second ed.). United States of America: Sage Publication inc.
- Karl G.Joreskog, D. S. (1993). *Structural Equation Modeling with the SIMPLIS Command Language*. USA: Scientific Software International,inc.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling* (Third ed.). NewYork: The Guilford Press.
- Lejeune, M. (2005). La transmission des savoirs tacites en milieu de travail : le rôle de la communauté de du pratique, du climat organisationnel et de la forme de l'organisation. *Thèse du doctorat* . Université de Montréal : Département d'études en éducation et d'administration de l'éducation, Canada.
- Likert, R. (1967). *The human organisation: its management and value* (First ed.). New York: MC Graw-Hill Book Company.
- lopez-ibor, J.-j., chritodoulou, G., ma, M., Sartorius, N., & okasha, A. (2005). *Disasters and mental health*. Chichester, England: John wiley&sons.
- Marchand, A. (2004). Travail et Santé Mentale : une Perspective multi –niveaux des déterminants de la détresse Psychologique. *Thèse du doctorat* . université de Montréal, Canada.
- Martin, D., & Croisille, X. (2006). *L'organisation, le climat et les conduites professionnelles*.

- Meyer, R. G., & Weaver, C. M. (2006). *Law and Mental Health*. New York: The Guilford Press.
- Michel Vézina, R. B. Incapacité de travail pour des raisons de santé mentale.
- Morin, E. (2008). *Sens de travail, Santé mentale et engagement Organisationne*. Montréal.
- Mulaik, S. A. (2009). *Linear Causal Modeling With Structural Equation*. New york: CRC Press.
- National Collaborating Centre For Mental Health. (2007). *Antenatal and Postnatal Mental Health: the Nice guideline on clinical management and Service Guidance*. London: Alden Press.
- Oliver, J., Huscley, P., Bridges, K., & Mohamad, H. (2005). *Quality of life and Mental Health Services*. Taylor and Francis e-Library.
- OMS. (2005). *Santé Mentale et Vie Professionnelle, Relever le défis, trouver des Solutions*. Finlande.
- Organisation Mondiale de la Santé. (2001). *la Santé mentale : Nouvelle Conception, nouveaux espoirs*. Genève.
- paquette, P. (2009, Decembre 15). *Un thermomètre de rentabilité pour l'entreprise :l'analyse du climat organisationne*. Récupéré sur ([http //www.portailrh.org/expert/fiche sa.aspx?f=63879](http://www.portailrh.org/expert/fiche_sa.aspx?f=63879))
- Parker, J., & Bradley, G. (2008). *Social Work and Mental Health* (Third ed.). London: Malcolm Golightley.
- Pelletier, L., & Jvallerand, R. (1995). Loisirs et Santé Mentale : les relations entre la motivation Pour la Pratique des loisirs et le bien – être Psychologique. *Revue canadienne des Siences du Comportement* , 2 (27), pp. 140-156.
- Phoenix, P., & Mimombwa, A. (2007). Climat organisationnel et implication dans l'emploi : cas des enseignants-chercheurs de la faculté de lettres et sciences humaines de l'université Omar bongo. Université Omar Bongo, Gabon.
- Ponnelle, S. (2011). Contribution des déterminants Personnels, Organisationnels et des Styles d'ajustement au stress dans l'explication de la Santé Subjective des enseignants du Secondaire. *L'orientation Scolaire et Professionnelle* , 2 (37).
- Ponnelle, S. (2011, 06 15). *Contribution des determinants personnels,Organisationnels et des styles d'ajustement au stress dans l'explication*

de la santé subjective des enseignants du secondaire. (L. S. Professionnelle, Éd.)
Consulté le 09 30, 2016, sur [Http://OSP.revues.org/1658](http://OSP.revues.org/1658)

- putter, L. (2010, March). Organizational climate and performance :the relation between organizational climate and performance and an investigation of the antecedents of organizational climate. *GraduationThesis Master* . Delft, Université of technology.
- R.poulin, C.Beaumont, C.Balaya, & E.Frenette. (2015). Le climat scolaire :un point centrale pour expliquer la victimisation et la réussite scolaire. *Canadian journal of Education* , 1 (38), pp. 1-23.
- Richard, S. (2014). L'impact des normativités organisationnelles et professionnelles sur la santé psychiques des travailleurs sociaux : Enjeux pour la pratique du travail social. *Thèse du doctorat* . Université Laurentienne, Canada .
- Roch, G. (2008). Impact du climat Organisationnel sur le façonnement des Pratiques relationnelles de Soins et la Satisfaction Professionnelle d'infirmières Soignants en milieu hospitalier. *Thèse du doctorat* . Université de Montréal, Canada.
- Rodriguez, J. (1997). *Psychology and Mental Health* (Vol. 1). California: Salem press inc.
- Soares, A. (2002). *Quand le travail de vient indécent : le harcèlement Psychologique au travail*. Montréal.
- Tausing, M., & Frenwick, R. (2011). *Work and mental Health in social context*. New York: Springer.
- Thiébaud, M. (2005, Mars). Climat Scolaire. (www.formaction.ch) .
- Thompson, P., & McHugh, D. (2002). *Work organisations: A critical introduction* (3rd ed.). New York: Palgrave.
- vanderstoep, S. w., & D.johnston, D. (2009). *Research Methodes for every Day Life: Blending Quahitative and Quentitative Approaches*. San Francisco: John Wiley & Sons.
- Vézina, M. (s.d.). la Santé mentale au travail : Pour une Compréhension de cet enjeu de Santé Publique. *Santé mentale au Québec* , 2 (21), pp. 117-138.
- Vézina, M. (1996). la Santé mentale au travail : Pour une Compréhension de cet enjeu de Santé Publique. *Santé mentale au Québec* , 2 (21), pp. 117-138.

- Vincent Grosjean, C. R.-V. (2005). - Vers une psychologie ergonomique du bien-être et des émotions : les effets du contrôle dans les centres d'appels. 68 (3), p. 355 à 378.
- World Health Organization. (2003). *Organisation of services for mental health*.
- (s.d.). Consulté le 12 16, 2016, sur Raosoft: (<http://www.raosoft.com>).

الملاحق



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République Algérienne démocratique et Populaire
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique
جامعة عبدالمعبد بن باديس مستغانم
Université de Mostaganem Abdelhamid IBN BADIS
كلية العلوم الإجتماعية
Faculté des Sciences Sociales



نيابة العمادة لما بعد التدرج و البحث العلمي و العلاقات الخارجية
Vice-Décanat de la Post-Graduation, de la Recherche Scientifique et des Relations Extérieures

مستغانم في 26/04/2017

الرقم: ك.ع.ا.م.ن.م.ب.ت/37/2017

إلى السيد
مدير مديرية التربية لولاية مستغانم

يشرفني أن أطلب من سيادتكم المحترمة السماح للأنسة بلقندوز زينب المولودة في
1989/12/27 بمستغانم طالبة دكتوراه سنة ثالثة علم النفس تخصص علم النفس و الصحة
العقلية لاجراء بحث ميداني بالمدارس الابتدائية لولاية مستغانم من أجل إعداد رسالة الدكتوراه.

سلمت هذه الوثيقة لاستعمالها في حدود ما يسمح به القانون.

نائب العميد



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التربية الوطنية

خير الدين في : 05-11-2017

مديرية التربية لولاية مستغانم

مفتشية التربية و التعليم الابتدائي

مقاطعة خير الدين

رقم الإرسال 2017/2018

شهادة إدارية

يشهد مفتش إدارة المدارس الابتدائية لمقاطعة خير الدين أن الطالبة بلقندوز زينب أجرت بحثها الميداني تخصص علم النفس و الصحة العقلية من أجل التحضير لمذكرة التخرج لنيل شهادة الدكتوراه بمدارس دائرة خير الدين .

الإمضاء
مفتش التعليم
الابتدائي للإدارة
محمد



الملحق الثاني: القوائم الإسمية لمدارس التعليم الابتدائي بولاية مستغانم

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التربية الوطنية

مديرية التربية لولاية مستغانم

مدارس التعليم الإبتدائي بولاية مستغانم

الرقم	المدرسة الإبتدائية	البلدية
.1	مدرسة كريشيش الحاج	صيادة
.2	مدرسة لحول الشارف	صيادة
.3	مدرسة ولد صالح المبلود	صيادة
.4	مدرسة الأمير عبد القادر الجديدة	فرناكة
.5	مدرسة البشير الابراهيمي	فرناكة
.6	مدرسة الشيخ بوعمامة	فرناكة
.7	مدرسة العربي التبسي	فرناكة
.8	مدرسة المقطع	فرناكة
.9	مدرسة بن زكري محمد	فرناكة
.10	مدرسة قاسم الجلاي	فرناكة
.11	مدرسة احمد زيانة	إستيديا
.12	مدرسة الدرادب	إستيديا
.13	مدرسة الغالي بن عبية	إستيديا
.14	مدرسة أول نوفمبر 54	إستيديا
.15	مدرسة عمار عبد القادر	إستيديا
.16	مدرسة عياشة	فرناكة
.17	مدرسة محمد بوضياف	إستيديا
.18	مدرسة حمو مولاي	إستيديا
.19	مدرسة البشير الابراهيمي	عين نويسي
.20	مدرسة دوي بنوة العجال	عين نويسي
.21	مدرسة برحال بغشام	عين نويسي
.22	مدرسة بن عباد بن ذهبية	عين نويسي
.23	مدرسة حسيبة بن بوعلي	عين نويسي
.24	مدرسة حمياني لخضر	عين نويسي
.25	مدرسة بختي لخضر	حاسي ماماش
.26	مدرسة برحال احمد	حاسي ماماش
.27	مدرسة بن محال الشارف	حاسي ماماش
.28	مدرسة بن محال بلقاسم	حاسي ماماش

حاسى ماماش	مدرسة بلهجين احمد	.29
حاسى ماماش	مدرسة زقاي البشير	.30
حاسى ماماش	مدرسة عياش ابراهيم	.31
حاسى ماماش	مدرسة مزارى الميلود	.32
حاسى ماماش	مدرسة ولد النورين بلقاسم	.33
عين تادلس	مدرسة الأمير عبد القادر	.34
عين تادلس	مدرسة كروم محمد	.35
الصور	مدرسة الحشاشطة عمور	.36
الصور	مدرسة الحشاشطة مركز	.37
الصور	مدرسة السور الجديدة	.38
الصور	مدرسة السور مركز	.39
الصور	مدرسة العجيسة	.40
الصور	مدرسة الكساسرة	.41
عين تادلس	مدرسة عمارة عبد الله	.42
الصور	مدرسة أولاد بوراس	.43
الصور	مدرسة أولاد حمدان	.44
الصور	مدرسة أولاد عامر	.45
عين تادلس	مدرسة بن عائشة	.46
عين تادلس	مدرسة بن عبد القادر عبد القادر	.47
الصور	مدرسة بوقنون	.48
عين تادلس	مدرسة جليجل احمد	.49
عين تادلس	مدرسة بلميلود أحمد	.50
عين تادلس	مدرسة حوصة العجال بلحضري	.51
عين تادلس	مدرسة درقاوي محمد	.52
الصور	مدرسة زلطيسي بن ذهبية	.53
عين تادلس	مدرسة سلاب عبد القادر	.54
عين تادلس	مدرسة قادري عبد القادر	.55
عين تادلس	مدرسة سيدي عبد الله 02	.56
الصور	مدرسة شرقية 01	.57
الصور	مدرسة شرقية 02	.58
عين تادلس	مدرسة عباس عبد القادر	.59
عين تادلس	عبد الرحمن الشارف	.60
الصور	مدرسة عيسى الشارف الخدايدية	.61
الصور	مدرسة غزيلات	.62
عين تادلس	مدرسة قرية سي بن عودة	.63
عين تادلس	مدرسة لطرش العيد	.64
عين تادلس	مدرسة مجاهري العجال	.65

عين تادلس	مدرسة مناد العربي	.66
الصور	مدرسة مناد عبد القادر	.67
وادي الخير	مدرسة الجنان الكبير	.68
وادي الخير	مدرسة الديسة	.69
وادي الخير	مدرسة العراية السلامية	.70
وادي الخير	مدرسة العربي بوزيان	.71
وادي الخير	مدرسة القلايلية	.72
وادي الخير	مدرسة القنانية	.73
وادي الخير	مدرسة المخاطرية	.74
وادي الخير	مدرسة المناصرة	.75
وادي الخير	مدرسة أولاد الميسوم	.76
وادي الخير	مدرسة بني افرن	.77
وادي الخير	مدرسة دوار قلوب	.78
وادي الخير	مدرسة سيدي العجال	.79
وادي الخير	مدرسة ملحقة واد الخير	.80
وادي الخير	مدرسة وادي الخير مركز	.81
سيدي بلعطار	مدرسة خواصة حمو	.82
سيدي بلعطار	مدرسة الشهايدية	.83
سيدي بلعطار	مدرسة مخلوف بوخاري	.84
سيدي بلعطار	مدرسة المساعدة أولاد الصافي	.85
سيدي بلعطار	مدرسة المغاورية	.86
سيدي بلعطار	مدرسة حدوش بن فغلو	.87
سيدي بلعطار	مدرسة أولاد شهيدة	.88
سيدي بلعطار	مدرسة سيدي بلعطار مركز	.89
سيدي بلعطار	مدرسة قادري عبد القادر	.90
خير الدين	مدرسة الإخوة عمار	.91
خير الدين	مدرسة العوامرية	.92
خير الدين	مدرسة أولاد حمو الجديدة	.93
خير الدين	مدرسة بلمغني الخديم	.94
خير الدين	مدرسة بن عودة عثمان	.95
خير الدين	مدرسة بن عياد مصطفى	.96
خير الدين	مدرسة جلطبي العربي	.97
خير الدين	مدرسة خير الدين الجديدة 01	.98
خير الدين	مدرسة خير الدين الجديدة 02	.99
خير الدين	مدرسة زروالي بن ذهيبية	.100
خير الدين	مدرسة قوميدي السنوسي	.101
خير الدين	مدرسة محي الدين عبد القادر	.102

خير الدين	مدرسة مرزوقة	.103
سيدي علي	مدرسة الأخوين بن نعمة	.104
سيدي علي	مدرسة الأخوين فيطاس	.105
سيدي علي	مدرسة الشاوش محمد	.106
سيدي علي	مدرسة عبود زيان	.107
سيدي علي	مدرسة بحيح محمد	.108
سيدي علي	مدرسة أول نوفمبر 54	.109
سيدي علي	مدرسة بوخالفة بن شاعة	.110
سيدي علي	مدرسة أولاد بتكورة	.111
سيدي علي	مدرسة حنوش محمد	.112
سيدي علي	مدرسة فيطاس الحبيب	.113
سيدي علي	مدرسة بريغي الصادق	.114
سيدي علي	مدرسة برقية محمد	.115
سيدي علي	مدرسة بن رزق الله بلحاج	.116
سيدي علي	مدرسة بوجلطية الحاج	.117
سيدي علي	مدرسة بودة علي	.118
سيدي علي	مدرسة صادق مصطفى	.119
سيدي علي	مدرسة شباب عبد القادر	.120
سيدي علي	مدرسة صحراوي محمد	.121
سيدي علي	مدرسة فقير بن فلوح	.122
سيدي علي	مدرسة فلوح محمد	.123
سيدي علي	مدرسة قوماط الععيد	.124
سيدي علي	مدرسة قوال علي	.125
سيدي علي	مدرسة محمد ملياني	.126
سيدي علي	مدرسة مغاوي بن شاعة	.127
سيدي علي	مدرسة ملحقة فيطاس الجديدة	.128
بن عبد المالك رمضان	مدرسة الدار البيضاء	.129
بن عبد المالك رمضان	مدرسة برجي قدور	.130
بن عبد المالك رمضان	مدرسة بلمكي عبد القادر	.131
بن عبد المالك رمضان	مدرسة بن عتو عبد القادر	.132
بن عبد المالك رمضان	مدرسة بوخاتمي عبد القادر	.133
بن عبد المالك رمضان	مدرسة بودية الشارف	.134
بن عبد المالك رمضان	مدرسة بوشارب محمد	.135
بن عبد المالك رمضان	مدرسة حميتي الشارف	.136
بن عبد المالك رمضان	مدرسة دويدي عمر	.137
بن عبد المالك رمضان	مدرسة سري المختار	.138
بن عبد المالك رمضان	مدرسة غنيم محمد	.139

بن عبد الملك رمضان	مدرسة كحيلات عبد القادر	.140
حجاج	مدرسة بلغاشم صادق	.141
حجاج	مدرسة أحمد بن عبو	.142
حجاج	مدرسة بركارة عبد القادر	.143
حجاج	مدرسة بلحول محمد	.144
حجاج	مدرسة بلغازي همو	.145
حجاج	مدرسة بن جهور بوحسون	.146
حجاج	مدرسة بن عبو محمد	.147
حجاج	مدرسة بوخاتم محمد	.148
حجاج	مدرسة بوسته محمد	.149
حجاج	مدرسة قلاضرس مصطفى	.150
حجاج	مدرسة قواد السبع المبلود	.151
حجاج	مدرسة محراز عبد القادر	.152
نقمارية	مدرسة صولاي علي	.153
نقمارية	مدرسة أول نوفمبر 54	.154
نقمارية	مدرسة بلجيلالي عبد القادر	.155
نقمارية	مدرسة بلخوجة عبد القادر	.156
نقمارية	مدرسة شقرون الحاج	.157
نقمارية	مدرسة محمد بلفضيل	.158
نقمارية	مدرسة محطاري محمد	.159
نقمارية	مدرسة مسكين سليمان	.160
سيدي لخضر	مدرسة احمد طرمول	.161
سيدي لخضر	مدرسة احمد مسلم	.162
سيدي لخضر	مدرسة أول نوفمبر 54	.163
سيدي لخضر	مدرسة بوحفص بلمختار	.164
سيدي لخضر	مدرسة حمزة محمد	.165
سيدي لخضر	مدرسة موساوي المبلود	.166
سيدي لخضر	مدرسة خديم سليمان	.167
سيدي لخضر	مدرسة دلي عبد القادر	.168
سيدي لخضر	مدرسة سعودي المبلود	.169
سيدي لخضر	مدرسة شاشو عبد القادر	.170
سيدي لخضر	مدرسة عبود عبد القادر	.171
سيدي لخضر	مدرسة عزالدين عبد القادر	.172
سيدي لخضر	مدرسة علي بلعباس	.173
سيدي لخضر	مدرسة عليك محمد القرابنية	.174
سيدي لخضر	مدرسة قاضي عبد الحميد	.175
سيدي لخضر	مدرسة لحول محمد	.176

سيدي خضر	مدرسة لكحل بوكروش	.177
سيدي خضر	مدرسة محمد مدرسة بكوشة	.178
سيدي خضر	مدرسة محمد عمارة	.179
سيدي خضر	مدرسة محمد مسعودان	.180
سيدي خضر	مدرسة مخلوف الخضر	.181
سيدي خضر	مدرسة معداوي المهدي	.182
سيدي خضر	مدرسة موساوي الخضر	.183
عشعاشة	مدرسة ابن خلدون	.184
عشعاشة	مدرسة ابن سينا	.185
عشعاشة	مدرسة الأمير عبد القادر	.186
عشعاشة	مدرسة البشير الابراهيمي	.187
عشعاشة	مدرسة البغايدي	.188
عشعاشة	مدرسة الجديدة الشرايفية	.189
عشعاشة	مدرسة الجديدة عشعاشة	.190
عشعاشة	مدرسة بن نية عبد القادر	.191
عشعاشة	مدرسة بوسيف محمد	.192
عشعاشة	مدرسة حقيقي عبد القادر	.193
عشعاشة	مدرسة حمايزي محمد	.194
عشعاشة	مدرسة سي الصادق تماونزة	.195
عشعاشة	مدرسة شيبان محمد	.196
عشعاشة	مدرسة عبد الحميد بن باديس	.197
عشعاشة	مدرسة عدة حلو	.198
عشعاشة	مدرسة عزوز الحاج	.199
عشعاشة	مدرسة مفلح العيد	.200
عشعاشة	مدرسة يوسف بن تاشفين	.201
خضرة	مدرسة الجديدة خضرة	.202
خضرة	مدرسة مهني محمد	.203
خضرة	مدرسة محمد المقدم	.204
خضرة	مدرسة بوعلام محمد	.205
خضرة	مدرسة بوعلي عبد القادر	.206
خضرة	مدرسة بومدين محمد	.207
خضرة	مدرسة حمادوش محمد	.208
خضرة	مدرسة خراز بويعقوب	.209
خضرة	مدرسة صلاح الدين الايوبي	.210
خضرة	مدرسة عباس الجيلالي	.211
بوقيراط	مدرسة تكوك عبد القادر	.212
بوقيراط	مدرسة جرورو بن ذهيبية	.213

بوقيراط	مدرسة بلعربي بن ذهبية	.214
بوقيراط	مدرسة زيار بن ذهبية	.215
بوقيراط	مدرسة بن عمارة عبد القادر	.216
بوقيراط	مدرسة أولاد بوعبسة	.217
بوقيراط	مدرسة بن داني عبد القادر	.218
بوقيراط	مدرسة بن عديدة الشارف	.219
بوقيراط	مدرسة بن عيسى العجال	.220
بوقيراط	مدرسة دحمان الطاهر	.221
بوقيراط	مدرسة لطروش الشارف	.222
بوقيراط	مدرسة محمد صطنبولي	.223
بوقيراط	مدرسة هراوي محمد	.224
سيرات	مدرسة الأمير عبد القادر	.225
سيرات	مدرسة بلقلعي احمد	.226
عين سيدي الشريف	مدرسة الأمير عبد القادر	.227
عين سيدي الشريف	مدرسة العربي بن مهدي	.228
عين سيدي الشريف	مدرسة ديلملي عبد القادر	.229
عين سيدي الشريف	مدرسة سليمان محمد	.230
عين سيدي الشريف	مدرسة العربي بن شريف الشيخ	.231
ماسرة	مدرسة بحار محمد	.232
ماسرة	مدرسة الشيخ عبد القادر	.233
ماسرة	مدرسة نسلي الشارف	.234
ماسرة	مدرسة بوظراف عبد القادر	.235
ماسرة	مدرسة منصور بن ذهبية	.236
ماسرة	مدرسة بوهراس عبد الله	.237
ماسرة	مدرسة معالط عدة	.238
ماسرة	مدرسة فلوح عبد القادر	.239
ماسرة	مدرسة بونوة العربي	.240
ماسرة	مدرسة بن علو عبد القادر	.241
ماسرة	مدرسة صالح محمد ماسرة بنات	.242
ماسرة	مدرسة ساطال الجيلالي	.243
منصورة	مدرسة الزواتين	.244
منصورة	مدرسة الشهايدية	.245
منصورة	مدرسة لطرش بن علي	.246
منصورة	مدرسة الوفاق الوطني	.247
منصورة	مدرسة نجار بن ذهبية	.248
منصورة	مدرسة نكاع بن ذهبية	.249
منصورة	مدرسة بحار أحمد	.250

منصورة	مدرسة بحار عبد القادر	.251
منصورة	مدرسة أولاد الغالي	.252
منصورة	مدرسة قنون العربي	.253
منصورة	مدرسة منصوره مركز	.254
السوافلية	مدرسة البيوض الجديدة	.255
السوافلية	مدرسة البيوض القديمة	.256
السوافلية	مدرسة عكرمي محمد	.257
بوقيراط	مدرسة الشيخ محمد تكوك	.258
سيرات	مدرسة بن عديو الشارف	.259
بوقيراط	مدرسة العوايسية	.260
السوافلية	مدرسة فواطمية الجيلالي	.261
السوافلية	مدرسة جزيري محمد	.262
سيرات	مدرسة أحمد بن قلاوز أحمد	.263
بوقيراط	مدرسة جيلالي مختار الشارف	.264
سيرات	مدرسة بلقعي عبد القادر	.265
السوافلية	مدرسة المهايدية	.266
السوافلية	مدرسة أولاد الشريف	.267
السوافلية	مدرسة أولاد العجال	.268
سيرات	مدرسة جدي بن ذهبية	.269
سيرات	مدرسة عبد الله بن قلاوز يوسف	.270
بوقيراط	مدرسة عدة بن عربية	.271
السوافلية	مدرسة اولاد سيدي يوسف	.272
سيرات	مدرسة بن عيسى العجال	.273
بوقيراط	مدرسة داني الشارف	.274
بوقيراط	مدرسة خبيزة	.275
السوافلية	مدرسة سيد احمد	.276
السوافلية	مدرسة سيدي عدة الحاج	.277
سيرات	مدرسة قلوعة الشارف	.278
السوافلية	مدرسة لحواج	.279
سيرات	مدرسة محمد بوضياف الخدام	.280
أولاد بوغالم	مدرسة مرابطين الجديدة	.281
أولاد بوغالم	مدرسة الشريف سي سعود	.282
أولاد بوغالم	مدرسة الشيخ ابن الدين	.283
أولاد بوغالم	مدرسة بلقاضي عبد القادر	.284
أولاد بوغالم	مدرسة رضا حوجو	.285
أولاد بوغالم	مدرسة زيان محمد	.286
أولاد بوغالم	مدرسة عبد الرحمن ابن رستم	.287

أولاد بوغالم	مدرسة عتمان الشريف الحاج	.288
أولاد بوغالم	مدرسة مرابطين الجديدة	.289
أولاد بوغالم	مدرسة الشريف سي سعود	.290
أولاد بوغالم	مدرسة الشيخ ابن الدين	.291
أولاد بوغالم	مدرسة غالم عبد القادر	.292
أولاد معلى	مدرسة مفتاح الحبيب	.293
أولاد معلى	مدرسة عبد اللاوي محمد	.294
أولاد معلى	مدرسة شنين عابد	.295
أولاد معلى	مدرسة مولاي حسن هني	.296
أولاد معلى	مدرسة بن يمينة الحبيب	.297
أولاد معلى	مدرسة مرسلي محمد	.298
أولاد معلى	مدرسة بغدالي ميلود	.299
أولاد معلى	مدرسة عابد العيد	.300
أولاد معلى	مدرسة دركي حمزة	.301
مزعران	مدرسة بن عطية قدور	.302
مزعران	مدرسة بن برنو التواتي	.303
مزعران	مدرسة بن حسنة عكاشة	.304
مزعران	مدرسة محمد بوضياف 01	.305
مزعران	مدرسة محمد بوضياف 02	.306
مزعران	مدرسة مزعران بنات	.307
مزعران	مدرسة مزعران بنون	.308
فرناكة	مدرسة الأمير عبد القادر الجديدة	.309
فرناكة	مدرسة البشير الابراهيمي	.310
فرناكة	مدرسة الشيخ بوعمامة	.311
فرناكة	مدرسة العربي التبسي	.312
فرناكة	مدرسة المقطع	.313
فرناكة	مدرسة بن زكري محمد	.314
فرناكة	مدرسة قاسم الجلاي	.315
إستيديا	مدرسة احمد زيانة	.316
إستيديا	مدرسة العالي بن عبية	.317
إستيديا	مدرسة أول نوفمبر 54	.318
إستيديا	مدرسة عمار عبد القادر	.319
إستيديا	مدرسة محمد بوضياف	.320
إستيديا	مدرسة حمو مولاي	.321
عين نويسي	مدرسة البشير الابراهيمي	.322
عين نويسي	مدرسة دوي بنوة العجال	.323
عين نويسي	مدرسة برحال بغشام	.324

عين نويسي	مدرسة بن عياد بن ذهيبية	.325
عين نويسي	مدرسة حسيبية بن بوعلي	.326
عين نويسي	مدرسة حميان مدرسة ي لخضر	.327
حاسي ماماش	مدرسة بختي لخضر	.328
حاسي ماماش	مدرسة برحال احمد	.329
حاسي ماماش	برحال محمد	.330
حاسي ماماش	مدرسة بن محال الشارف	.331
حاسي ماماش	مدرسة بن محال بلقاسم	.332
حاسي ماماش	مدرسة بلهجين احمد	.333
حاسي ماماش	مدرسة زقاي البشير	.334
حاسي ماماش	مدرسة عياش ابراهيم	.335
حاسي ماماش	مدرسة مزارى الميلود	.336
حاسي ماماش	مدرسة ولد النورين بلقاسم	.337
حجاج	مدرسة بلغاشم صادوق	.338
حجاج	مدرسة أحمد بن عبو	.339
حجاج	مدرسة بزكاره عبد القادر	.340
حجاج	مدرسة بلحول محمد	.341
حجاج	مدرسة بلغازي حمو	.342
حجاج	مدرسة بن جبور بوحسنون	.343
حجاج	مدرسة بن عبو محمد	.344
حجاج	مدرسة بوخاتم محمد	.345
حجاج	مدرسة بوسته محمد	.346
حجاج	مدرسة قلاضرس مصطفى	.347
حجاج	مدرسة قواد السبع الميلود	.348
حجاج	مدرسة محراز عبد القادر	.349
نقمارية	مدرسة صولاي علي	.350
نقمارية	مدرسة أول نوفمبر 54	.351
نقمارية	مدرسة بلجيلالي عبد القادر	.352
نقمارية	مدرسة بلخوجة عبد القادر	.353
نقمارية	مدرسة شقرون الحاج	.354
نقمارية	مدرسة محمد بلفضيل	.355
نقمارية	مدرسة محطاري محمد	.356
نقمارية	مدرسة مسكين سليمان	.357
سيدي لخضر	مدرسة احمد طرمول	.358
سيدي لخضر	مدرسة احمد مسلم	.359
سيدي لخضر	مدرسة أول نوفمبر 54	.360
سيدي لخضر	مدرسة بوحفص بلمختار	.361

سيدي خضر	مدرسة حمزة محمد	.362
سيدي خضر	مدرسة موساوي الميلود	.363
سيدي خضر	مدرسة خديم سليمان	.364
سيدي خضر	مدرسة دلي عبد القادر	.365
سيدي خضر	مدرسة سعودي الميلود	.366
سيدي خضر	مدرسة شاشو عبد القادر	.367
سيدي خضر	مدرسة عبدو عبد القادر	.368
سيدي خضر	مدرسة عزالدين عبد القادر	.369
سيدي خضر	مدرسة علي بلعباس	.370
سيدي خضر	مدرسة عليك محمد القرآينية	.371
سيدي خضر	مدرسة قاضي عبد الحميد	.372
سيدي خضر	مدرسة لحول محمد	.373
سيدي خضر	مدرسة لكحل بوكروش	.374
سيدي خضر	مدرسة محمد بكوشة	.375
سيدي خضر	مدرسة محمد عمارة	.376
سيدي خضر	مدرسة محمد مسعودان	.377
عين بودينار	مدرسة طويل دحمان	.378
عين بودينار	مدرسة أولاد المختار	.379
عين بودينار	مدرسة عمار عبد الله	.380
عين بودينار	مدرسة عين بودينار مركز	.381
ترقايت	مدرسة سعيداني عبد القادر	.382
ترقايت	مدرسة عمروش الجيلالي	.383
ترقايت	مدرسة بودين خضر	.384
ترقايت	مدرسة جيلالي ميلود	.385
ترقايت	مدرسة هاشمي سالم	.386
ترقايت	مدرسة لكحل لكحل	.387
ترقايت	مدرسة موساوي الطيب	.388
ترقايت	مدرسة عيسى محمد	.389
ترقايت	مدرسة بن صافي الحبيب	.390
الصفصاف	مدرسة بلميلود مصطفى	.391
الصفصاف	مدرسة بلخيرة العربي	.392
الصفصاف	مدرسة البرايكية	.393
الصفصاف	مدرسة البوازيد	.394
بوقيراط	مدرسة فتوحة الشارف	.395
الصفصاف	مدرسة الزحاحفة القحاحمة	.396
الصفصاف	مدرسة الشعائبية	.397
الصفصاف	مدرسة الصفصاف مركز	.398

الصفصاف	مدرسة الطراملية	.399
الصفصاف	مدرسة المكاحلية	.400
الصفصاف	مدرسة الموالية	.401
الصفصاف	مدرسة الموالييد	.402
الصفصاف	مدرسة أولاد المختار	.403
الصفصاف	مدرسة أولاد المداح	.404
الصفصاف	مدرسة أولاد الميلود	.405
بوقيراط	مدرسة بن عثمان يغداد	.406
الصفصاف	مدرسة عين يعقوب	.407
الطواهرية	مدرسة بريشي العربي	.408
الطواهرية	مدرسة قوعيش العربي	.409
الطواهرية	مدرسة عدة بن عطية محمد	.410
الطواهرية	مدرسة زحاف بوعلام	.411
الحسيان	مدرسة بلبشير عبد القادر	.412
الحسيان	مدرسة بني يحيى الجديدة	.413
الحسيان	مدرسة شنين عبد القادر	.414
الحسيان	مدرسة عبادلية بغداد الحاج	.415
الحسيان	مدرسة كحلالة	.416
سيدي علي	مدرسة البخايتية	.417
منصورة	مدرسة منصوره مركز الجديدة	.418
أولاد بوغالم	مدرسة بوزقارت الجديدة	.419
مستغانم	مدرسة خروبة الجديدة 3	.420
أولاد بوغالم	مدرسة عرباين	.421
مستغانم	مدرسة حي OROLAIT	.422
حاسى ماماش	مدرسة برحال عبد القادر	.423
عين نويسي	مدرسة الحمامات	.424
ماسرة	مدرسة المنظر الجميل	.425
خير الدين	مدرسة أولاد العربي	.426
مستغانم	مدرسة خروبة الجديدة 2	.427
مستغانم	مدرسة جلول الطاهر 348 سكن 2	.428
أولاد بوغالم	مدرسة بني نياط	.429
حاسى ماماش	مدرسة المعايزية الجديدة	.430
الطواهرية	مدرسة بريشي عدة	.431
مزغران	مدرسة مزغران السفلي	.432
حاسى ماماش	مدرسة حي مجاهري الجديدة	.433
منصورة	مدرسة أولاد الشريف	.434

الملحق الثالث: دليل المقابلات النصف موجهة

دليل المقابلات النصف موجهة مع الأساتذة

المناخ التنظيمي وعلاقته بالصحة النفسية لدى أستاذ التعليم الابتدائي

1/تقديم:

1.1/تقديم إطار المقابلة:

- أشكركم على قبولكم إجراء هذه المقابلة.
- هذه المقابلة تدرج في إطار التعمق أكثر في فهم موضوع المناخ التنظيمي في علاقته بالصحة النفسية من منظوركم.
- أعرفكم بنفسى أنا الطالبة بلقندوز زينب من السنة الثانية دكتوراه تخصص العمل والصحة النفسية ،جامعة مستغانم.
- سنتتحدث لمدة لن تفوق الساعة حول عناصر عديدة من أجل فهم وجهة نظركم فيما يخص موضوعي المناخ التنظيمي والصحة النفسية، أذكركم بأنه يتوجب عليكم التحدث بطلاقة وعفوية، وبأن معلوماتكم ستكون سرية وتستخدم لأغراض بحثية ليس إلا ودون ذكر أسمائكم.

2.1/تقديم الأساتذة المستجوبين:

- الإسم ، السن.

- الوضعية العائليّة.

- الأقدميّة المهنيّة.

2/الإطار التعريفي للمناخ التنظيمي:

- إذا ما قلت كلمة "مناخ تنظيمي" ما الذي يخطر على بالك؟

- هل من الممكن أن تقدم لي تعريفا موجزا عن المناخ التنظيمي حسب منظورك؟

3/عناصر المناخ التنظيمي:

- برأيك ما هي مكونات المناخ التنظيمي؟

- ما تقييمك للعلاقات مع زملائك بالمدرسة؟ هل تستحضر بعض المواقف التي لا تزال في ذاكرتك عن الحياة المدرسية؟

- هل تعتقد بأن الأستاذ له دور في تحسين المناخ التنظيمي بالمدرسة؟ كيف ذلك؟

4/الإطار التعريفي للصحة النفسية:

- ما الذي يخطر على بالك عندما أقول "صحة نفسية"؟

- ما تصورك للصحة النفسية؟

5/محددات الصحة النفسية:

- ما هي العناصر المكونة للصحة النفسية من منظورك؟

- هل تعاني من مرض مزمن؟ هل عانيت لفترة من إصابة جسمانية؟ كيف وجدت تأثيراتها على نفسك؟

- هل تعتقد بأن العلاقات الاجتماعية لها تأثير على الصحة النفسية لديك؟ كيف ذلك؟

- هل تتصور بأن صحتك النفسية لها علاقة بالجو المدرسي؟ كيف ذلك؟

○ هل لديك إضافات لما ناقشناه؟ سعدت بمقابلتك أستاذ(ة)، أجدد شكري لك.

الملحق الرابع: الصيغة الأولى لمقياس المناخ التنظيمي:

إستبيان المناخ التنظيمي موجه لأساتذة التعليم الإبتدائي

الأستاذ الفاضل /الأستاذة الفاضلة

تحية طيبة وبعد:

بغرض استكمال متطلبات الحصول على درجة الدكتوراه في علم النفس فإنني أقوم بهذه الدراسة الميدانية الموسومة بـ "المناخ التنظيمي وعلاقته بالصحة النفسية لدى أستاذ التعليم الابتدائي". الرجاء منكم التكرم بتعبئة الاستبيانين المرفقين بعد القراءة المتأنية لعبارتيهما مع وضع علامة (X) أمام الإجابة التي ترونها مناسبة حسب الواقع الذي تعاشونه وتعملون به، نعلمكم بأن إجاباتكم ستعامل بسرية تامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي، كما ننبهكم أن صحة النتائج التي ستوصل إليها الدراسة تتوقف على دقة إجاباتكم.

شاكرين حسن تعاونكم

الباحثة: زينب بلقندوز

1. المعلومات الأولية:

الجنس: ذكر أنثى

الأقدمية المهنية: أكثر من 10 سنوات أقل من 5 سنوات من 5 إلى 10 سنوات

2. استبيان المناخ التنظيمي:

غير موافق	موافق	موافق بشدة	الفقرات
			1. تتعامل الإدارة بمرونة مع الأساتذة.
			2. يتيح مدير المدرسة للعاملين فرصة إبداء الرأي في القرارات التي يتخذها.
			3. يتواصل الأساتذة مع المدير.
			4. الواجبات الإضافية للأساتذة محددة بشكل واضح
			5. هناك وضوح في مهام الإدارة المدرسية
			6. يشعر الأستاذ بالاستقرار الوظيفي
			7. اجتماعات الأساتذة منظمة وفق جدول أعمال
			8. إجراءات التعامل مع الظروف الطارئة بالمدرسة موضحة لدى الجميع
			9. تطبق القرارات الإدارية بصورة مباشرة

			10. تتسم معاملة المدير للأساتذة بالعدالة
			11. تحتم إدارة المدرسة بتنفيذ التعليمات الوزارية
			12. يقوم المدير بزيارات دورية للأساتذة بالأقسام
			13. يشعر الأستاذ بأن مهنة التعليم تمنحه احترام الآخرين
			14. يشعر الأستاذ باستعداده لبذل أكثر مجهود في عمله
			15. يخبر المدير الأساتذة بالمستجدات الإدارية بعد اطلاعه عليها
			16. يهتم المدير بمناقشة آراء الأساتذة خلال الاجتماعات
			17. يلتزم الأستاذ بتنفيذ مهامه وفق القواعد المهنية المنصوص عليها
			18. يسود الاحترام المتبادل بين مختلف المستويات الوظيفية بالمدرسة
			19. الجو المدرسي محفز على العمل
			20. يتعاون الأساتذة في أمورهم الدراسية
			21. يشعر الأستاذ بالدعم من الإدارة
			22. يتعامل الأستاذ مع بقية العمال بالمدرسة بسهولة
			23. تتميز العلاقة بين الاساتذة بالثقة المتبادلة
			24. يحظى الأساتذة بنفس الفرص في التواصل مع الإدارة
			25. يهتم المدير بتشجيع مجهودات الأساتذة
			26. تمنح الإدارة الحوافز بناء على المجهودات المبذولة
			27. يشعر الأستاذ بالتقدير والاحترام بالمدرسة
			28. تتسم علاقة المدير بالأساتذة بال رسمية
			29. يحافظ الأستاذ على تواصله مع بقية الزملاء
			30. يحضر المدير إلى المدرسة مبكرا .
			31. يعمل المدير على تسوية الخلافات المدرسية
			32. يشعر الأستاذ بأن مهنة التعليم تجعله منفتح إجتماعيا
			33. يشعر الأستاذ بالعدالة في مكافأة المجهودات المدرسية

الملحق الخامس: الصيغة الأولى لمقياس الصحة النفسية:

إستبيان الصحة النفسية موجه لأساتذة التعليم الإبتدائي

الأستاذ الفاضل /الأستاذة الفاضلة

تحية طيبة وبعد:

بغرض استكمال متطلبات الحصول على درجة الدكتوراه في علم النفس فإنني أقوم بهذه الدراسة الميدانية الموسومة بـ"المناخ التنظيمي وعلاقته بالصحة النفسية لدى أستاذ التعليم الابتدائي". الرجاء منكم التكرم بتعبئة الاستبيانين المرفقين بعد القراءة المتأنية لعبارتيهما مع وضع علامة (X) أمام الإجابة التي ترونها مناسبة حسب الواقع الذي تعاشونه وتعملون به،نعلمكم بأن إجاباتكم ستعامل بسرية تامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي ، كما ننبهكم أن صحة النتائج التي ستتوصل إليها الدراسة تتوقف على دقة إجاباتكم.

شاكرين حسن تعاونكم

الباحثة: زينب بلقندوز

1. المعلومات الأولية:

الجنس: ذكر أنثى

الأقدمية المهنية: أكثر من 10 سنوات أقل من 5 سنوات من 5 إلى 10 سنوات

2. فقرات استبيان الصحة النفسية:

أبدا	أحيانا	غالبا	الفقرات
			1. لدي تركيز في عملي.
			2. أتمكن من النوم بصفة عادية.
			3. أنا راضي عن إنجازاتي في العمل
			4. أشعر بالسعادة
			5. ليست لدي نوبات صداع
			6. أنا شخص غير عصبي
			7. لدي مبررات لخوفي
			8. أتمكن من إشباع حاجاتي الجسمية
			9. ليست لدي اضطرابات في الشهية
			10. لدي القدرة على التعامل مع المواقف اليومية
			11. أهتم بالمشاركة الاجتماعية

			12. أستطيع التغلب على الضغوط العادية في الحياة
			13. أسعى لتحقيق طموحاتي
			14. أشعر بأن الحياة تستحق العيش
			15. أسيطر على غضبي
			16. لدي القدرة في الاعتناء بصحتي الجسمية
			17. أشعر بالارتياح تجاه أدائي المهني
			18. أقاوم مشاعر الخمول والكسل
			19. أتمكن من التغلب على التوتر
			20. ليست لدي عيوب خلقية
			21. ليست لدي اضطرابات عضوية
			22. أنا راضي عن حياتي العائلية
			23. أنا مقتنع بشكل جسدي
			24. أتكيف مع مختلف المستجدات بالعمل
			25. لدي القدرة على مواجهة الصعوبات التي تعترضني بالعمل
			26. ليست لدي أمراض مزمنة
			27. ليس لدي شعور مستمر بالتعب
			28. أنا أهتم بالآخرين .
			29. أنفادى الخلافات بمكان العمل
			30. أتواصل مع الآخر بسهولة
			31. أطلب المساعدة من الآخر عندما أحتاجه
			32. أنا واثق بقدراتي
			33. احترم قناعات الآخرين
			34. أسعى لتوسيع صداقاتي
			35. أحاول التكيف مع مواقف الحياة

الملحق السادس: الصيغة النهائية لمقياس المناخ التنظيمي:

مقياس المناخ التنظيمي موجه لأساتذة التعليم الإبتدائي:

الأستاذ الفاضل /الأستاذة الفاضلة

تحية طيبة وبعد:

الرجاء منكم التكرم بتعبئة الاستبيان المرفق بعد القراءة المتأنية لعباراته مع وضع علامة (X) أمام الإجابة التي ترونها مناسبة حسب الواقع الذي تعيشونه وتعملون به،نعلمكم بأن إجاباتكم ستعامل بسرية تامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي ،كما ننبهكم أن صحة النتائج التي ستوصل إليها الدراسة تتوقف على دقة إجاباتكم.

شاكرين حسن تعاونكم.

الباحثة:زينب بلقندوز

1. المعلومات الأولية:

الجنس: ذكر أنثى
الأقدمية المهنية: أكثر من 10 سنوات أقل من 5 سنوات من 5 إلى 10 سنوات

2. فقرات مقياس المناخ التنظيمي:

الأبعاد	الفقرات	موافق بشدة	موافق	غير موافق
الهيكل التنظيمي	الواجبات الاضافية للأساتذة محددة بشكل واضح.			
	إجتماعات الأساتذة منظمة وفق جدول أعمال.			
	تهتم إدارة المدرسة بتنفيذ التعليمات الوزارية.			
	يسود التفاهم المتبادل بين المستويات الوظيفية بالمدرسة.			
	يحظى الأساتذة بنفس الفرص في التواصل مع الإدارة.			
النمط الإداري	تتعامل الإدارة بمرونة مع الأساتذة.			
	يتيح مدير المدرسة للأساتذة فرصة إبداء الرأي في القرارات التي يتخذها.			
	يتواصل الأساتذة مع المدير.			
	هناك وضوح في مهام الإدارة المدرسية.			
	تطبق القرارات الإدارية بصورة مباشرة.			
	تتسم معاملة المدير للأساتذة بالعدالة.			

			يقوم المدير بزيارات دورية للأساتذة بالأقسام	
			يحضر المدير إلى المدرسة مبكرا	
			يخبر المدير الأساتذة بالمستجدات الإداري بعد إطلاعهم عليها.	الإتصالات
			يهتم المدير بمناقشة آراء الأساتذة خلال الاجتماعات.	
			يتواصل الأساتذة مع بقية العمال بالمدرسة بسهولة.	
			تتميز العلاقة بين الأساتذة بالثقة المتبادلة.	
			يحافظ الأستاذ على توصله مع بقية زملاء.	
			يشعر الأستاذ باستعداده لبذل مجهود أكبر.	الحوافز
			الجو المدرسي محفز على العمل.	
			يهتم المدير بتشجيع مجهودات الأساتذة.	
			يشعر الأستاذ بالعدالة في مكافأة المجهودات المدرسية.	
			يلتزم الأستاذ بتنفيذ مهامه وفق القواعد المهنية المنصوص عليها.	التنسيق
			تتسم علاقة المدير بالأساتذة بال رسمية.	
			يعمل المدير على تسوية الخلافات المدرسية.	

الملحق الملحق السابع: الصيغة النهائية لمقياس الصحة النفسية:

مقياس الصحة النفسية موجه لأساتذة التعليم الابتدائي:

الأستاذ الفاضل /الأستاذة الفاضلة

تحية طيبة وبعد:

الرجاء منكم التكرم بتعبئة الاستبيان المرفق بعد القراءة المتأنية لعباراته مع وضع علامة (X) أمام الإجابة التي ترونها مناسبة حسب الواقع الذي تعايشونه وتعملون به، نعلمكم بأن إجاباتكم ستعامل بسرية تامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي ، كما ننبهكم أن صحة النتائج التي ستوصل إليها الدراسة تتوقف على دقة إجاباتكم.

شاكرين حسن تعاونكم

الباحثة: زينب بلقندوز

1. المعلومات الأولية:


الجنس: ذكر أنثى

الأقدمية المهنية: أكثر من 10 سنوات أقل من 5 سنوات من 5 إلى 10 سنوات

2. فقرات مقياس الصحة النفسية:

الأبعاد	الفقرات	غالباً	أحياناً	أبداً
الراحة النفسية	أتمكن من النوم بصفة عادية.			
	أنا راضي عن إنجازاتي في العمل.			
	أشعر بالسعادة.			
	ليست لدي نوبات صداع.			
	أسيطر على غضبي.			
	أقاوم مشاعر الخمول والكسل.			
	أنا مقتنع بشكل جسدي.			
الراحة الجسدية	ليس لدي شعور مستمر بالتعب.			
	لدي تركيز في عملي.			
	أتمكن من إشباع حاجاتي الجسمية.			
	ليست لدي اضطرابات في الشهية.			
	لدي القدرة على الإعتناء بصحتي الجسمية.			
	ليست لدي عيوب خلقية.			
	ليست لدي أمراض مزمنة.			
	أهتم بالمشاركة الإجتماعية.			
	أستطيع التغلب على الضغوط العادية في الحياة.			

			أتكيف مع مختلف المستجدات بالعمل.	الراحة الاجتماعية
			لدي القدرة على مواجهة الصعوبات التي تعترضني بالعمل.	
			أفقد الخلفات بمكان العمل.	



Sample Size Calculator

What margin of error can you accept? 5 %
5% is a common choice.
 The margin of error is the amount of error that you can tolerate. If 90% of respondents answer yes, while 10% answer no, you may be able to tolerate a larger amount of error than if the respondents are split 50-50 or 45-55.
 Lower margin of error requires a larger sample size.

What confidence level do you need? 95 %
Typical choices are 90%, 95%, or 99%
 The confidence level is the amount of uncertainty you can tolerate. Suppose that you have 20 yes-no questions in your survey. With a confidence level of 95%, you would expect that for one of the questions (1 in 20) the percentage of people who answer yes would be more than the margin of error away from the true answer. The true answer is the percentage you would get if you exhaustively interviewed everyone.
 Higher confidence level requires a larger sample size.

What is the population size? 4062
If you don't know, use 20000
 How many people are there to choose your random sample from? The sample size doesn't change much for populations larger than 20,000.

What is the response distribution? 50 %
Leave this at 50%
 For each question, what do you expect the results will be? If the sample is skewed highly one way or the other the population probably is, too. If you don't know, use 50%, which gives the largest sample size. See below under *More information* if this is confusing.

Your recommended sample size is **352**
 This is the minimum recommended size of your survey. If you create a sample of this many people and get responses from everyone, you're more likely to get a correct answer than you would from a large sample where only a small percentage of the sample responds to your survey.

Online surveys with Vovici have completion rates of 66%!

Alternate Scenarios			With a confidence level of				
With a sample size of	100	200	300	90	95	99	
Your margin of error would be	9.68%	6.76%	5.45%	Your sample size would need to be	254	352	571

Save effort, save time. Conduct your survey online with Vovici.

More Information

If 50% of all the people in a population of 20000 people drink coffee in the morning, and if you were repeat the survey of 377 people ("Did you drink coffee this morning?") many times, then 95% of the time, your survey would find that between 45% and 55% of the people in your sample answered "Yes".
 The remaining 5% of the time, or for 1 in 20 survey questions, you would expect the survey response to more than the margin of error away from the true answer.
 When you survey a sample of the population, you don't know that you've found the correct answer, but you do know that there's a 95% chance that you're within the margin of error of the correct answer.
 Try changing your sample size and watch what happens to the alternate scenarios. That tells you what happens if you don't use the recommended sample size, and how M.O.E and confidence level (that 95%) are related.
 To learn more if you're a beginner, read *Basic Statistics: A Modern Approach* and *The Cartoon Guide to Statistics*. Otherwise, look at the more advanced books.

In terms of the numbers you selected above, the sample size n and margin of error E are given by

$$x = Z^2 / 100 \cdot r(100-r)$$

$$n = N \cdot x / ((N-1)E^2 + x)$$

$$E = \text{Sqrt}[(N - n) \times r / n(N-1)]$$

where N is the population size, r is the fraction of responses that you are interested in, and $Z(c/100)$ is the critical value for the confidence level c .

If you'd like to see how we perform the calculation, view the page source. This calculation is based on the Normal distribution, and assumes you have more than about 30 samples.

About Response distribution If you ask a random sample of 10 people if they like donuts, and 9 of them say "Yes", then the prediction that you make about the general population is different than it would be if 5 had said "Yes", and 5 had said "No". Setting the response distribution to 50% is the most conservative assumption. So just leave it at 50% unless you know what you're doing. The sample size calculator computes the critical value for the normal distribution. Wikipedia has good articles on statistics.

How do you like this web page? Good as-is Could be even better

© 2004 by Raosoft, Inc. Please download and reuse this web page!
Questions? Please let us know.

Print Done

الملحق التاسع : مخرجات Spss Amos20 :

إعتدالية التوزيع لبيانات مقياس المناخ التنظيمي:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		المناخ.التنظيمي
	N	500
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	69.3820
	Std. Deviation	9.51805
	Absolute	.044
Most Extreme Differences	Positive	.044
	Negative	-.034-
	Kolmogorov-Smirnov Z	.976
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.297

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.835
	Approx. Chi-Square	5607.239
Bartlett's Test of Sphericity	df	300
	Sig.	.000

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4.309	17.237	17.237	4.309	17.237	17.237	4.141	16.564	16.564
2	4.138	16.550	33.787	4.138	16.550	33.787	3.196	12.783	29.346
3	3.089	12.358	46.145	3.089	12.358	46.145	3.123	12.491	41.838
4	2.247	8.986	55.131	2.247	8.986	55.131	3.052	12.207	54.045
5	2.075	8.300	63.431	2.075	8.300	63.431	2.347	9.386	63.431
6	.764	3.054	66.486						
7	.729	2.914	69.400						
8	.685	2.742	72.142						
9	.643	2.570	74.712						
10	.608	2.434	77.146						
11	.589	2.355	79.501						
12	.517	2.066	81.567						
13	.502	2.007	83.574						
14	.477	1.906	85.480						
15	.431	1.726	87.206						
16	.421	1.683	88.889						
17	.390	1.561	90.451						
18	.381	1.523	91.974						
19	.363	1.452	93.425						
20	.339	1.355	94.780						
21	.308	1.233	96.013						
22	.282	1.128	97.142						
23	.271	1.085	98.227						
24	.232	.929	99.155						
25	.211	.845	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotated Component Matrix^a

	Component				
	1	2	3	4	5
1ف	.847				
2ف	.845				
3ف	.822				
5ف	.780				
9ف	.722				
10ف	.677				
12ف	.656				
15ف		.864			
16ف		.833			
29ف		.765			
22ف		.728			
23ف		.708			
14ف			.855		
19ف			.822		
27ف			.738		
33ف			.725		
25ف			.700		
11ف				.818	
4ف				.807	
7ف				.779	
18ف				.756	
24ف				.719	
31ف					.896
17ف					.892
28ف					.838

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

مستوى فقرات المناخ التنظيمي:

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
Q1	500	2.15	.777
Q2	500	2.15	.733
Q3	500	2.29	.744
Q4	500	2.11	.690
Q5	500	2.15	.750
Q6	500	2.17	.735
Q7	500	1.92	.708
Q8	500	2.26	.489
Q9	500	2.15	.745
Q10	500	2.29	.765
Q11	500	1.88	.823
Q12	500	2.17	.720
Q13	500	2.30	.766
Q14	500	2.18	.737
Q15	500	2.47	.653
Q16	500	2.55	.518
Q17	500	2.57	.516
Q18	500	2.47	.523
Q19	500	1.59	.683
Q20	500	1.78	.739
Q21	500	2.37	.662
Q22	500	2.14	.762
Q23	500	1.99	.609
Q24	500	2.17	.738
Q25	500	2.14	.761
Q26	500	2.16	.738
Q27	500	2.18	.710
Q28	500	2.15	.749
Q29	500	1.98	.655
Q30	500	2.16	.727
Q31	500	2.13	.572
Q32	500	2.09	.699
Q33	500	2.20	.436
Valid N (listwise)	500		

مستوى أبعاد المناخ التنظيمي:

Descriptive Statistics

	N	Mean
Style.administratif	500	17.5060
Structure.organisationnelle	500	12.8140
communications	500	12.9260
incitations	500	19.2140
Coordination	500	9.0200
Valid N (listwise)	500	

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
	N	Mean	Std. Deviation
الهيكـل التنظيمي	500	12.81	2.324
النمط الإداري	500	71.48	14.066
Valid N (listwise)	500		

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
التنسيق	500	9.02	1.716
Valid N (listwise)	500		

مستوى المناخ التنظيمي:

Descriptive Statistics

	N	Mean
climat	500	71.4800
Valid N (listwise)	500	

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
المناخ التنظيمي	500	71.48	14.066
Valid N (listwise)	500		

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P
التنظيمي <--- ف 4	1.000			
التنظيمي <--- ف 7	.872	.057	15.233	***
التنظيمي <--- ف 11	.913	.057	15.952	***
التنظيمي <--- ف 18	.757	.054	14.136	***
التنظيمي <--- ف 24	.682	.052	13.053	***
الاداري <--- ف 1	1.000			
الاداري <--- ف 2	.916	.045	20.159	***
الاداري <--- ف 3	.950	.047	20.317	***
الاداري <--- ف 5	.750	.045	16.787	***
الاداري <--- ف 9	.617	.039	15.768	***
الاداري <--- ف 10	.415	.029	14.118	***
الاداري <--- ف 12	.660	.048	13.867	***
الاتصالات <--- ف 15	1.000			
الاتصالات <--- ف 16	.950	.050	18.933	***
الاتصالات <--- ف 22	.909	.054	16.755	***
الاتصالات <--- ف 29	.677	.043	15.869	***
الاتصالات <--- ف 23	.682	.043	15.789	***
الحوافز <--- ف 14	1.000			
الحوافز <--- ف 19	1.001	.050	19.871	***
الحوافز <--- ف 25	.601	.043	13.902	***
الحوافز <--- ف 27	.663	.046	14.351	***
الحوافز <--- ف 33	.960	.057	16.790	***
التنسيق <--- ف 17	1.000			
التنسيق <--- ف 28	.864	.051	17.027	***
التنسيق <--- ف 31	1.052	.055	19.234	***

مؤشرات المطابقة للنموذج العاملي الخماسي للمناخ التنظيمي:

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	61	436.797	264	.000	1.655
Saturated model	325	.000	0		
Independence model	25	5712.172	300	.000	19.041

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	.039	.935	.920	.760
Saturated model	.000	1.000		
Independence model	.223	.422	.373	.389

Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	.924	.913	.968	.964	.968
Saturated model	1.000		1.000		1.000
Independence model	.000	.000	.000	.000	.000

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	.036	.030	.042	1.000
Independence model	.190	.186	.194	.000

AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	558.797	565.504	815.889	876.889
Saturated model	650.000	685.729	2019.748	2344.748
Independence model	5762.172	5764.921	5867.537	5892.537

ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	1.120	1.013	1.243	1.133
Saturated model	1.303	1.303	1.303	1.374
Independence model	11.547	11.062	12.045	11.553

إعتدالية التوزيع لبيانات نموذج الصحة النفسية:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		الصحة النفسية
N		500
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	62.4480
	Std. Deviation	8.26486
	Absolute	.054
Most Extreme Differences	Positive	.041
	Negative	-.054-
Kolmogorov-Smirnov Z		1.216
Asymp. Sig. (2-tailed)		.104

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.885
	Approx. Chi-Square	4647.839
Bartlett's Test of Sphericity	df	190
	Sig.	.000

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4.806	24.032	24.032	4.806	24.032	24.032	4.595	22.977	22.977
2	3.716	18.581	42.613	3.716	18.581	42.613	3.907	19.537	42.513
3	3.414	17.071	59.684	3.414	17.071	59.684	3.434	17.171	59.684
4	.823	4.113	63.797						
5	.735	3.676	67.473						
6	.662	3.312	70.784						
7	.626	3.129	73.913						
8	.547	2.733	76.646						
9	.536	2.678	79.324						
10	.484	2.422	81.747						
11	.467	2.335	84.082						
12	.438	2.191	86.272						
13	.429	2.143	88.415						
14	.384	1.922	90.337						
15	.374	1.869	92.207						
16	.358	1.790	93.997						
17	.337	1.686	95.683						
18	.311	1.554	97.237						
19	.285	1.427	98.664						
20	.267	1.336	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
2ف	.828		
3ف	.808		
4ف	.803		
5ف	.758		
18ف	.724		
23ف	.720		
15ف	.707		
27ف	.686		
1ف		.806	
8ف		.782	
9ف		.766	
16ف		.727	
20ف		.720	
28ف		.715	
26ف		.688	
11ف			.861
12ف			.830
25ف			.819
24ف			.815
29ف			.804

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser

Normalization.

a. Rotation converged in 4 iterations.

مستوى فقرات الصحة النفسية:

Descriptive Statistics

	N	Mean
Q1	500	1.61
Q2	500	2.19
Q3	500	2.31
Q4	500	2.11
Q5	500	1.89
Q6	500	2.22
Q7	500	1.90
Q8	500	1.95
Q9	500	1.86
Q10	500	2.27
Q11	500	1.91
Q12	500	2.07
Q13	500	2.30
Q14	500	2.59
Q18	500	2.06
Q20	500	1.65
Q21	500	2.02
Q22	500	2.06
Q23	500	1.83
Q24	500	2.28
Q25	500	2.23
Q26	500	1.91
Q27	500	2.02
Q28	500	1.93
Q29	500	1.97
Valid N (listwise)	500	

مستوى أبعاد الصحة النفسية:

Descriptive Statistics

	N	Mean
Bien etre Psychique	500	16.62
Bien etre Phisique	500	12.88
Bien etre Sociale	500	21.60
Valid N (listwise)	500	

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
البعد النفسي	447	16.12	2.986
البعد الإج	447	12.10	2.025
Valid N (listwise)	447		

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
البعء.الإج	447	12.10	2.025
Valid N (listwise)	447		

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
الصحة.النفسية	447	51.13	8.502
Valid N (listwise)	447		

مستوى الصحة النفسية:

Descriptive Statistics

	N	Mean
Santé	500	51.1100
Valid N (listwise)	500	

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
3 ف <---	.909	.048	19.098	***	النفسي
4 ف <---	.753	.040	19.053	***	النفسي
5 ف <---	.843	.050	16.894	***	النفسي
15 ف <---	.882	.057	15.362	***	النفسي
18 ف <---	.643	.040	16.257	***	النفسي
23 ف <---	.800	.053	15.100	***	النفسي
27 ف <---	.761	.049	15.516	***	النفسي
1 ف <---	1.000				الجسدي
8 ف <---	.950	.057	16.717	***	الجسدي
9 ف <---	.861	.054	15.962	***	الجسدي
16 ف <---	.792	.054	14.682	***	الجسدي
20 ف <---	.607	.044	13.943	***	الجسدي
26 ف <---	.938	.070	13.405	***	الجسدي
11 ف <---	1.000				الاجتماعي
12 ف <---	1.007	.055	18.268	***	الاجتماعي
24 ف <---	.986	.056	17.594	***	الاجتماعي
25 ف <---	1.033	.058	17.669	***	الاجتماعي
29 ف <---	.884	.047	18.630	***	الاجتماعي
2 ف <---	1.000				النفسي

مؤشرات المطابقة للنموذج الثلاثي للصحة النفسية:

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	45	244.004	145	.000	1.683
Saturated model	190	.000	0		
Independence model	19	4461.739	171	.000	26.092

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	.033	.951	.935	.725
Saturated model	.000	1.000		
Independence model	.266	.386	.318	.347

Baseline Comparisons

Model	NFI	RFI	IFI	TLI	CFI
	Delta1	rho1	Delta2	rho2	
Default model	.945	.936	.977	.973	.977
Saturated model	1.000		1.000		1.000
Independence model	.000	.000	.000	.000	.000

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	.037	.029	.045	.997
Independence model	.224	.219	.230	.000

AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	334.004	337.762	523.662	568.662
Saturated model	380.000	395.866	1180.776	1370.776
Independence model	4499.739	4501.326	4579.817	4598.817

ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	.669	.591	.764	.677
Saturated model	.762	.762	.762	.793
Independence model	9.018	8.588	9.461	9.021

Assessment of normality :

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
الراحة النفسية	9	23	-.429	-3.726	-.166	-.721
الراحة الجسدية	9	20	1.297	11.273	2.214	9.618
الراحة الاجتماعية	12	30	.066	.577	-.878	-3.815
التنسيق	6	12	-.254	-2.210	-1.046	-4.544
الخوافز	13	25	.131	1.140	-1.031	-4.479
الإتصالات	9	17	.151	1.310	-1.066	-4.632
النمط الإداري	8	24	-.244	-2.117	-1.266	-5.502
الهيكل التنظيمي	9	17	.160	1.390	-.451	-1.958
Multivariate					3.082	2.593

