

الثقافة التنظيمية للمؤسسة التعليمية وعلاقتها بالشعور بالانتماء المدرسي لدى تلاميذ التعليم المتوسط (دراسة ميدانية)

د. علوطي عاشور ط.د / بن كيجول محمد

جامعة المسيلة

الملخص:

تهدف هذه الحالية إلى الكشف عن الثقافة التنظيمية السائدة داخل المؤسسة التعليمية، وعلاقتها بالشعور بالانتماء المدرسي لدى تلاميذها، كدراسة ميدانية. بمتوسطة عاشور زيان بعين الملح حيث تكونت عينة الدراسة من 60 تلميذ وتلميذة في التعليم المتوسط، وانطلاقاً من ذلك نحاول من خلال هذه الدراسة الإجابة على التساؤلات التالية:

- ما مستوى الثقافة التنظيمية السائدة داخل المؤسسة التعليمية - متوسطة عاشور زيان بعين الملح؟
- ما مستوى الشعور بالانتماء المدرسي لدى تلاميذ متوسطة عاشور زيان بعين الملح؟
- هل توجد فروق دالة بين الجنسين فيما يتعلق بالشعور بالانتماء المدرسي لدى التلاميذ؟
- هل توجد علاقة ارتباطية بين الثقافة التنظيمية السائدة داخل المؤسسة التعليمية - متوسطة عاشور زيان بعين الملح - والشعور بالانتماء المدرسي لدى تلاميذها؟

الكلمات المفتاحية: الثقافة التنظيمية - المؤسسة التعليمية - الانتماء

Summary:

This objective aims at revealing the organizational culture prevailing within the educational institution, And their relationship to the sense of belonging to their students, A field study of CEM ACHOUR ZIAN –AIN EL MELEH, Where the study sample consisted of 60 students and students in middle school, Based on this, we try to answer the following questions:

- Is there a correlation between the organizational culture prevailing within the institution and the sense of school affiliation among its students?
- Are there differences between the sexes with regard to the sense of belonging to students?

Keywords: organizational culture - educational institution - affiliation

مقدمة:

تتصف الثقافة التنظيمية حسب الفرحة (2000) بالتغير والديناميكية حيث تتطور وتتغير استجابة للمتغيرات التي تحدث في البيئة الخارجية للمنظمة أو في بيئة المنظمة الداخلية أو في تركيبة وخصائص أعضاء المنظمة، فأصبح من غير الممكن أن تبقى المنظمة بمعزل عن التغيرات، ويرى جواد (2000) أن الثقافة التنظيمية تعتبر عنصراً هاماً من عناصر هوية المنظمة تتفاعل مع الأعضاء الجدد الوافدون إليها - كما هو الحال بالنسبة للأعضاء القدامى - لإكسابهم الثقافة التنظيمية الجديدة التي تحقق الانتماء وضمن البقاء فيها، أي أن الثقافة التنظيمية تتجسد في سلوكيات ينتهجها الموظفون كي يحققوا نتائج طيبة، وقد أولى الباحثون دور الثقافة التنظيمية جلّ الاهتمام لأنها بوتقة العملية الإدارية التي تنصهر فيها القيم والمبادئ لتشكّل ما يعرف بالتأثير على السلوك البشري الذي ينتج عنه العاملون في المنظمات وبالتالي تطمح القيادات العليا إلى صبغ الثقافة التنظيمية لسلوكيات هؤلاء الأفراد ليتشكل ما يعرف بسلوك المواطنة التنظيمية النابع من داخل الفرد وحس المسؤولية والانتماء والولاء لمنظمتها التي تحركه تجاه سلوكيات إيجابية بناءة ذاتية غير مجبرين عليها من قبل المنظمة. (العازم، 2015، ص104)

مما يجعل أفراد هاته المنظمة يشعرون بالانتماء إليها ويسعون إلى تحقيق أهدافها، حيث يرى العسال (1992) الانتماء بأنه ارتباط الفرد بأسرته ومدرسته وكيته ووطنه الذي يعيش فيه وإحساسه بالعلاقة القائمة بينهم والتي تقوم على شعوره بمكانته الاجتماعية والالتزام بالقيم والمعايير، ونظم الجماعة، وتفعيل المصلحة الجماعة على الخاصة (الإشعار، والتعاون مع أفراد الجماعة، والرضا عن الجماعة، والمحافظة على ممتلكات الجماعة) التي ينتمي إليها. ويرى كلا من الدرديري وبدوي (1998) إن الانتماء ليس سلوكا لذاته، وإنما هو طريق متسع للإشباع القائم على الحب الخلاق الذي يتضمن الرعاية المتبادلة كما أن الانتماء يعني الارتباط الوثيق بالشيء موضوع الانتماء سواء كان هذا الارتباط بجماعة مباشرة أو مرجعية بهدف تقبل الآخرين والتقبل منهم كما أن الانتماء حاجة اجتماعية ودافع أو ميل لدى الإنسان يهدف إلى تكوين علاقات مع الآخرين.

وانطلاقاً من الأهمية المذكورة آنفا جاءت هذه الدراسة، والتي تبلورت فكرتها حول تأكيد مدى تأثير الثقافة التنظيمية السائدة على الشعور بالانتماء المدرسي لدى تلاميذ التعليم المتوسط، وتم اختيار متوسطة عاشور زيان بعين الملح ولاية المسيلة كموقع ميداني لها، حيث اشتمل بحثنا على أربع محاور متمثلة في المحور الأول الذي يتناول الإطار العام للدراسة، والمحور الثاني الذي يمثل الإطار النظري للدراسة، ويتناول الثقافة التنظيمية والشعور بالانتماء المدرسي، وعلى جوانب ميدانية متمثلة في المحور الثالث الذي يتناول منهجية الدراسة وإجراءاتها، والمحور الرابع الذي يتناول عرض نتائج الدراسة وتحليلها.

أولاً: الإطار العام للدراسة:

1 - إشكالية الدراسة:

للمؤسسات التربوية بمختلف مستوياتها دوراً كبيراً في تربية وتعليم النشء، وتنمية المعارف والمهارات لديهم لإعدادهم للمستقبل، وتحقيق توافقهم مع مجتمعاتهم، وبالتالي المساهمة في تطويره ومسايرته للتغيرات والتطورات الحاصلة، ونظراً للدور الهام لهذه المؤسسات ومدى تأثيرها المجتمعات، فإن أفرادها يرغبون في التمتع بمكانة داخل هذا الوسط المدرسي، وبالتالي الشعور بالانتماء إليه، ومن العوامل المساعدة على ذلك هي الثقافة التنظيمية السائدة داخل هذه المؤسسات التربوية وما تمثله من قيم ومعتقدات ومبادئ وعادات وتقاليد وأساليب العمل والإدارة داخلها، وسنحاول في دراستنا هذه تسليط الضوء على واقع الثقافة التنظيمية السائدة في مؤسساتنا، وأثرها على الشعور بالانتماء المدرسي لدى التلاميذ، وعلى ضوء ما سبق تم طرح التساؤلات التالية:

- ما مستوى الثقافة التنظيمية السائدة داخل المؤسسة التعليمية عاشور زيان ؟
- ما مستوى الشعور بالانتماء المدرسي لدى تلاميذ متوسطة عاشور زيان ببلدية عين الملح ؟
- هل توجد فروق في الشعور بالانتماء المدرسي لدى التلاميذ متوسطة عاشور زيان ببلدية عين الملح تعزي إلى متغير الجنس ؟
- هل توجد علاقة ارتباطية بين الثقافة التنظيمية السائدة داخل المؤسسة التعليمية - متوسطة عاشور زيان بعين الملح - والشعور بالانتماء المدرسي لدى تلاميذها؟

2- فرضيات الدراسة:

- مستوى ثقافة التنظيمية السائدة داخل المؤسسة التعليمية عاشور زيان مرتفعة.
- مستوى الشعور بالانتماء المدرسي لدى تلاميذ متوسطة عاشور زيان ببلدية عين الملح مرتفع.

- توجد فروق دالة بين الجنسين فيما يتعلق بالشعور بالانتماء المدرسي لدى تلاميذ متوسطة عاشور زيان بعين الملح
- توجد علاقة ارتباطية بين الثقافة التنظيمية السائدة داخل المؤسسة التعليمية - متوسطة عاشور زيان بعين الملح - والشعور بالانتماء المدرسي لدى تلاميذها.

3 - أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى مايلي:

- 1- التعرف على مستوى الثقافة التنظيمية السائدة في متوسطة عاشور زيان ببلدية عين الملح.
- 2- التعرف على مستوى الشعور بالانتماء المدرسي لدى تلاميذ متوسطة عاشور زيان ببلدية عين الملح.
- 3- التعرف على الفروق بين الجنسين فيما يتعلق بالشعور بالانتماء المدرسي لدى تلاميذ متوسطة عاشور زيان بعين الملح.
- 4- التعرف على طبيعة العلاقة بين الثقافة التنظيمية السائدة داخل المؤسسة التعليمية - متوسطة عاشور زيان بعين الملح - والشعور بالانتماء المدرسي لدى تلاميذها

4 - أهمية الدراسة:

- تتمثل أهمية الدراسة في إثراء المعرفة العلمية للعلاقة بين الثقافة التنظيمية السائدة داخل المؤسسة التعليمية - متوسطة عاشور زيان بعين الملح - والشعور بالانتماء المدرسي لدى تلاميذها ، بالإضافة إلى أهميتها التطبيقية من خلال إفادة الجهات المختصة من خلال النتائج المتوصل إليها وما تقدمه من اقتراحات وتوصيات، وتكمن أهميتها أيضا في:
- أنهما من الدراسات الأولى محليا في حدود اطلاع الباحث، التي تتناول العلاقة بين الثقافة التنظيمية السائدة داخل المؤسسة التعليمية والشعور بالانتماء المدرسي لدى التلاميذ.
 - تقديم معلومات واقتراحات قد تساعد في تعزيز الشعور بالانتماء المدرسي لدى التلاميذ.

ثانيا: الإطار النظري:

* الثقافة التنظيمية :

1- مفهوم الثقافة التنظيمية:

عرّف (تايلور) الثقافة بأنها (كل مقصد يشتمل على مجموعة من المعلومات، والمعتقدات، والفن، والقانون، والأخلاق، والعادات، وأي قدرات أخرى اكتسبها الإنسان بحكم عضويته في المجتمع) (القحطاني، 2000، ص10).

فالثقافة التنظيمية هي تعبير عن قيم الأفراد ذوي النفوذ في منظمة ما، هذه القيم تؤثر بدورها في الجوانب الملموسة من المنظمة ، وفي سلوك الأفراد، كما تحدد الأسلوب الذي ينتهجه هؤلاء الأفراد في قراراتهم وإدارتهم لمرؤوسيههم ومنظمتهم (هيجان، 1992، ص11).

ويقصد بالثقافة التنظيمية في هذه الدراسة مجموعة القيم والمبادئ، والأفكار والمفاهيم، والعادات والتقاليد السائدة في متوسطة عاشور زيان والتي تؤثر إيجابا أو سلبا على مستويات الشعور بالانتماء المدرسي لتلاميذها، وتحقيق أهداف المؤسسة.

2- مصادر الثقافة التنظيمية

هناك العديد من المصادر التي تستقي المنظمة ثقافتها منها وتؤسسها بحيث تنصهر مكونة ثقافة خاصة بالمنظمة، وأن كل منظمة تختلف في ثقافتها عن الأخرى، وترى (العاجز، 2011) أن أهم مصادر الثقافة التنظيمية ترجع إلى المؤسسين الأوائل في تشكيل المنظمة، حيث يسهم هؤلاء المؤسسين في تكوين ثقافة المنظمة وعاداتها وتقاليدها وأساليب العمل وطرق الاختيار والتعيين التي غالباً ما تتفق ورؤاهم وقيمهم أنفسهم. وغير بعيد عن تلك النظرة، فإن كثير من الباحثين والكتاب في مجال الإدارة يرون أن هنا مصادر تستقي المنظمة منها ثقافتها وتعززها بما يخدم مصالحها:

أ- العادات والتقاليد والأعراف: تؤثر هذه العادات والتقاليد والأعراف بالتشارك مع البيئة المحيطة بالفرد في طبيعة الفرد الفسيولوجية وتثير سلوكياتهم وتحدد لها أنماطاً مختلفة قد يصعب التعامل معها.

ب- الطقوس والاحتفالات: وتشمل هذه المناسبات المحلية والوطنية وكيفية الاحتفال بها بالإضافة إلى المناسبات التي تنشأ في المنظمة الإدارية.

ت- القصص التراثية: من خلالها تعتبر الشخصيات التي تمثلها رموزاً تعزز مفهوم الترابط الاجتماعي للفرد بمجتمعه وبيئته المحيطة والتعلم منها، واستخلاص الدروس، والحكم المستفادة، وتعزيزها لصالح المنظمة، وخصوصاً في حل المشاكل التي قد تعترض بعض عملياتها.

ث- الطرائف والنكات الاجتماعية: تستخدم هذه الطرائف والنكات من قبيل تخفيف الضغط النفسي للأفراد بابتداعهم نكات ومزاح يؤلف ما بين قلوبهم ويستشعرون به الفرح والسرور والمودة مما يسهم في تقليل حدة النزاعات وضغوط العمل الكبيرة.

ج- القصص والحكايات: تعكس هذه القصص والحكايات رسائل ضمنية أو صريحة تختص بتحفيز العاملين وتشجيعهم على الابتكار، والإبداع، والتفاني، والإخلاص في العمل لتحقيق الأهداف التنظيمية التي من خلالها يتم تحقيق رغباتهم وطموحاتهم. (العاجز، 2015، ص108)

3- أهمية الثقافة التنظيمية:

تكمن أهمية الثقافة التنظيمية في المنظمات في الأوجه التالية:

أولاً: هي بمثابة دليل للإدارة والعاملين، تشكل لهم نماذج السلوك والعلاقات التي يجب إتباعها والاسترشاد بها.

ثانياً: هي إطار فكري يوجه أعضاء المنظمة الواحدة وينظم أعمالهم، وعلاقاتهم، وإنجازاتهم.

ثالثاً: العاملون بالمنظمات لا يؤديون أدوارهم فرادى، أو كما يشتهون، وإنما في إطار تنظيمي واحد؛ لذلك فإن الثقافة بما تحويه من قيم، وقواعد سلوكية تحدد لهؤلاء العاملين السلوك الوظيفي المتوقع منهم، وتحدد لهم أنماط العلاقات بينهم وبين بعضهم، وبينهم وبين العملاء والجهات الأخرى التي تعاملون معها، حتى ملبسهم، ومظهرهم، واللغة التي يتكلمونها، ومستويات الأداء، ومنهجيتهم في حل المشكلات تحددتها ثقافة المنظمة وتدرجهم عليها، وتكافئهم على أتباعها.

رابعاً: تعتبر الثقافة من الملامح المميزة للمنظمة عن غيرها من المنظمات، وهي كذلك مصدر فخر واعتزاز للعاملين بها، وخاصة إذا كانت تؤكّد قيماً معينة مثل الابتكار، والتميز، والريادة، والتغلب على المنافسين.

خامسا: الثقافة القوية تعتبر عنصرا فاعلا ومؤديا للإدارة، مساعدا لها على تحقيق أهدافها وطموحاتها. متى تكون الثقافة قوية؟ عندما يقبلها غالبية العاملين بالمنظمة، ويرتضون قيمها، وأحكامها، وقواعدها، ويتبعون كل ذلك في سلوكياتهم وعلاقاتهم.

سادسا: الثقافة القوية تسهل مهمة الإدارة، وقادة الفرق، فلا يلجئون إلى الإجراءات الرسمية، أو الصرامة لتأكيد السلوك المطلوب.

سابعاً: تعتبر الثقافة القوية ميزة تنافسية للمنظمة إذا كانت تؤكد على سلوكيات خلاقة كاللثافي في العمل، وخدمة العميل، ولكنها قد تصبح ضارة إذا كانت تؤكد على سلوكيات روتينية، كالطاعة التامة، والالتزام الحرفي بالرسميات. ثامنا: تعتبر ثقافة المنظمة عاملا هاما في استجلاب العاملين الملائمين، فالمنظمات الرائدة تجذب العاملين الطموحين، والمنظمات التي تبني قيم الابتكار والتفوق وتستهوِي العاملين المبدعين، والمنظمات التي تكافئ التميّز والتطوير ينضم إليها العاملون المحتهدون الذين يرتفع لديهم دافع ثبات الذات.

تاسعا: تعتبر الثقافة عنصرا جذريا يؤثر على قابلية المنظمة للتغيير وقدرتها على مواكبة التطورات الجارية من حولها، فكلما كانت قيم المنظمة مرنة ومتطلعة للأفضل، كانت المنظمة أقدر على التغيير وأحرص على الإفادة منه، ومن جهة أخرى كلما كانت القيم تميل إلى الثبات والحرص والتحفظ قلت قدرة المنظمة واستعدادها للتطوير.

عاشرا: تحتاج ثقافة المنظمة كأى عنصر آخر في حياة المنظمات إلى مجهودات واعية تغذيها وتقويها وتحافظ على استقرارها النسبي ورسوخها في أذهان العاملين وضمائرهم وأتباعهم لتعليماتها في سلوكهم وعلاقاتهم. (الرخيمي، 2000، ص 60)،

4- أبعاد الثقافة التنظيمية:

إن الآراء تختلف في الأبعاد الرئيسية للثقافة التنظيمية، والتي يمكن تلخيصها في العناصر التالية:

أ - مرونة التنظيم: ويقصد بذلك قدرة التنظيم على الاستجابة والتأقلم لتغيرات الظروف الداخلية والخارجية.
ب - طبيعة العمل: ومتطلبات العمل من حيث طبيعتها الروتينية ال تكرر الملل و تحد الإبداع أو أنها تثر التحدي لدى العامل، فتدفعه إلى التجربة والابتكار والإبداع.

ت - التركيز على الانجاز: حيث أن معظم المشروعات تؤكد على الانجاز كأساس للمكافأة أو الترقية والتقدم.

ث - أهمية التنمية الإدارية والتدريب: وهو درجة ما توليه الإدارة من اهتمام لتدريب وتطوير العاملين، فالاستثمار في العنصر البشري يعتبر من أهم أنواع الاستثمارات لما يسبب من ثقة في النفس للمتدرب لتحقيق أهدافه ويرفع من معنوياتهم وبالتالي يؤدي لتقليل معدل الدوران للعاملين في المشروع.

ج - أنماط السلطة: إن السلطة المركزية توحى بالتصلب وعدم المرونة وبالتالي تحد من الإبداع لأن الموظف لا يملك اتخاذ القرار، بينما تعني اللامركزية تشتيت السلطة ودفعها إلى المستويات الأدنى في السلم الإداري مما يتيح للمرؤوسين فرص الاجتهاد واقتراح الحلول والمشاركة في اتخاذ القرارات.

ح - أسلوب التعامل بين العاملين والإدارة: فالأسلوب الذي تتبع الإدارة يحدد نمط تعامل العاملين معها، فالإدارة التي تتطلب الصدق، والأمانة، والإخلاص، وتعاملهم بالمثل، تحصل على تعاون العاملين وإخلاصهم في العمل وحرصهم على مصلحة المشروع، وذلك بعكس الإدارة التي تتبع نظام فرق تسد حيث تعتقد أن اتفاق العاملين يشكل تهديدا لها وهنا تكثر المشاكل مما يؤثر على أدائه.

خ- أنماط الثواب والعقاب: إن الهدف من المكافأة والعقاب هو تكرار سلوك معين مرغوب أو تعديله، فالمكافأة تعطى للمنجز، ولتقليل التغيب، والمبدع من أجل تكريس السلوك المرغوب به، والعكس صحيح فالعقاب يقع على كثر التغيب، وعلى غير المنجز، والمستهتر بالقانون والنظام.

د- الأمن الوظيفي: وهو مجموعة الضمانات والمنافع الوظيفية التي يتطلبها العاملون مثل الأمن من فقدان الوظيفة دون أسباب شرعية، الأمن من إجراءات إدارية تعسفية الأمر الذي يؤدي إلى الاستقرار النفسي ورفع الروح المعنوية وبالتالي تحسين الأداء وتوثيق الولاء. (طه بركات، 2007، ص51)

5- وظائف الثقافة التنظيمية:

يمكن تلخيص وظائف الثقافة التنظيمية فيما يلي:

أ- دورها في تحديد هوية المنظمة: يكون للثقافة التنظيمية دور كبير في تحديد هوية المنظمة و تمييزها عن المنظمات الأخرى، حيث أن لكل منظمة ثقافتها الخاصة بها.

ب- تحدد نوع من الهوية للعاملين: إن مشاركة العاملين لنفس المعتقدات والأفكار تشكل نوع من التوحد والتقارب بين العاملين ويكون هذا الأمر مما يقارب بينهم.

ت- تسهيل التزام الأجيال: التمسك بالثقافة التنظيمية يؤدي إلى التزام كل من وجديد بأهداف المنظمة ويفضلها على أهدافه الشخصية فلا ينظر للمنظمة من منظور مصالحه.

ث- تعزز استقرار النظام الاجتماعي: فالثقافة التنظيمية هي التي تعمل على تماسك المنظمة مع بعضها البعض عن طريق تزويدهم بمقاييس ماذا يجب على العاملين أن يقولوا أو أن يفعلوا.

ج- تشكل السلوك من خلال مساعدة الأفراد على ما يدور من حولهم: حيث توفر ثقافة المنظمة مصدراً للمعاني المشتركة التي تفسر لماذا تحدث الأشياء، وتحقيق الوظائف السابقة، تعمل ثقافة المنظمة مثابة الصمغ الذي يربط أفراد المنظمة بعضهم ببعض، ويساعد على تعزيز السلوك المنسق الثابت في العمل. (حریم، 2013، ص331)

*الشعور بالانتماء:

1- تعريف الانتماء:

الانتماء لغة معناه الانتساب، فانتفاء الولد إلى أبيه انتسابه إليه واعتزازه به والانتماء مأخوذ من النمو والزيادة والكثرة والارتفاع، فالشجر ينمو والحيوان ينمو، وكذلك الإنسان.

والانتماء لغة معناه كذلك، الزيادة، أو الانتساب أو الارتفاع في المنزل والسمو.

والانتماء اصطلاحاً، هو الانتساب الحقيقي للدين والوطن فكراً، وتجسد فيه الجوارح عملاً، والرغبة في تقمص عضوية ما، ولحبة الفرد لذلك واعتزازه بالانضمام إلى هذا الشيء، ويكون الانتماء للدين بالالتزام بتعليماته والثبات على منهجه، والانتماء للوطن يجسد بالتضحية من أجل الشعب والأرض، تضحية نابعة من الشعور بحب ذلك الوطن وأهله (العرجا وعبدالله، 2015، ص87)

2- النظريات المفسرة للانتماء:

مفهوم الشعور بالانتماء: بدأ الاهتمام به في نظريات علم النفس وآراء علمائه، مثل نظرية موراي وايرك فروم وماسلو وغيرهم. فعلى سبيل المثال:

أ- نظرية إيريك فروم للحاجات: حدد إيريك فروم خمس حاجات أساسية ضرورية لحياة الفرد وهي:

الحاجة إلى الانتماء، والحاجة إلى السمو، والحاجة إلى الجذور، والحاجة إلى إطار توجيهي، والحاجة للهوية. وهنا يظهر وضع الحاجة إلى الانتماء في مقدمة الحاجات الضرورية لحياة الفرد، وأنها شعور وإحساس لدى الفرد على أنه قادر أن ينتسب إلى الآخرين في إحساسهم وتواصل جيد، ومن الروابط الأولية التي قدمها فروم علاقات الحب والمودة والتعاون والمسئولية والتقدير والضبط.

ب- نظرية ماسلو للحاجات: قدم ماسلو الحاجات الإنسانية في ترتيب هرمي وحسب أولوياتها للفرد، وضع الحاجات الفسيولوجية في قاعدة الهرم، ثم حاجات الأمن وحاجات الحب والانتماء، ثم حاجات التقدير والحاجة إلى تحقيق الذات، ويدفع الفرد بحاجته إلى التواد والصدقة والانتماء ليحمي نفسه من الشعور بالوحدة والاعتراب والعزلة، ووضع الحاجات في خمسة مستويات فيشكل هرمي وهي: الحاجات الفسيولوجية، حاجات الأمن، وحاجات الحب، والحاجة إلى التقدير، ثم الحاجة إلى تحقيق الذات.

وإشباع الفرد لهذه الحاجات بالترتيب مهمة جداً فبعد إشباع الحاجات الفسيولوجية وشعور الفرد بالأمن تأتي الحاجات

إلى الحب والانتماء، ثم الحاجة إلى التقدير، ثم تحقيق الذات بعد إشباع الحاجات الأربع السابقة. (مرجع سابق، ص88)

3- أنواع الانتماء ومستوياته:

صنف " الهامي عبد العزيز (1987) وفقاً لعدة عوامل منها:

أ- من حيث طبيعة الانتماء وينقسم إلى:

القسم الأول: حين يحصل الفرد على عضوية الجماعة قبل الانتماء إليها في هذا النوع يكون سعى الفرد إلى الجماعة شرط العضوية الفعلية حيث تكون الجماعة قد وفرت له حاجاته الرئيسية " حاجات بيولوجية - الحاجة إلى الأمن والرعاية والحب..... إلخ" فإذا ما اتجه الشخص بمشاعره وولائه لهذه الجماعات يكون الانتماء كاملاً، وإذا ما ابتعد عنها كان الانتماء مادياً ومن أمثلة هذا النوع انتماء الأسرة - الأقارب - والوطن

القسم الثاني: حين يحصل الفرد على عضوية الجماعة من خلال ميوله ورغباته، وتتغلب في هذه المجموعة مشاعر الفرد ورغباته وميوله على العضوية الفعلية في الجماعة فسعى الفرد لهذه الجماعة شرط لتحقيق العضوية الفعلية وبذلك تتغلب العوامل الذاتية في هذا النوع.

ب- من حيث مستويات الانتماء وينقسم إلى:

- مستوى الانتماء المادي: ويقصد به كون الفرد جزءاً من جماعة الانتماء بمعنى أن يكون الفرد عضواً فعلياً. فإذا لم يكتسب الفرد العضوية الفعلية يكون لديه ولاء لهذه الجماعة ولا يصبح الفرد منتمياً لها إلا باكتساب العضوية في الجماعة.

- مستوى الانتماء الظاهري (الانتماء الأناني): وهو الانتماء اللفظي، والفرد يعبر لفظياً عن انتمائه بغرض الحصول على الإشباع مثل انتمائه لأسرة مفككة. حيث أنه منتمى لفظياً إليها ولكن مشاعره وانتمائه للجماعات الأخرى مثل جماعة الأصدقاء والجماعة المهنية وقرناء السوء.

- مستوى جوهر الانتماء (الانتماء الإيثاري): ويظهر من خلال مواقف الحياة الفعلية خاصة تلك المواقف التي تتطلب تضمن من أجل جماعة الانتماء، مثل هؤلاء الأفراد يمكن أن تتسع دائرة انتمائهم من خلال قدرتهم على العطاء والحب.

ت- من حيث استمرارية الانتماء وينقسم إلى:

- انتماء دائم: ونجده في الأسرة المترابطة - الأقارب - الوطن.

- انتماء طويل : ونجده في جماعة الجيران - أصدقاء العمل.
- انتماء قصير : ونجده لدى زملاء الدراسة .
- ث- من حيث موضوع الانتماء وينقسم إلى: (الأسرة - الوطن - الأقارب - الجيران ...)
- ج- من حيث الإيجابية وتنقسم إلى:
- انتماء الخضوع : الذوبان في شخصية الجماعة والانصياع لها .
- انتماء العمل الخلاق : خدمة الجماعة من خلال تفرد الشخصية.
- ح- من حيث السواء وينقسم إلى :
- انتماء سوي : الانتماء لجماعات يقرها المجتمع .
- انتماء مرضى : الانتماء لجماعات تعمل ضد المجتمع .
- خ- من حيث الدافع للانتماء وينقسم إلى :
- الانتماء إلى الجماعة نتيجة فقدان الحب لدى جماعة أخرى أو انتماء إلى إحدى الجماعات بدافع القلق والخوف.
- الانتماء القائم على توسيع دائرة الحب وهو انتماء القدوة . (علي، 2009 ، ص18).

ثالثاً: منهجية الدراسة وإجراءاتها:

1- حدود الدراسة:

تمثلت حدود الدراسة فيما يلي:

- * الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة في التعرف على علاقة الثقافة التنظيمية السائدة داخل المؤسسة التعليمية - متوسطة عاشور زيان بعين الملح - والشعور بالانتماء المدرسي لدى تلاميذها.
- * الحدود البشرية: اقتصرت الدراسة على عينة عشوائية ممثلة لتلاميذ متوسطة عاشور زيان ببلدية عين الملح ولاية المسيلة.
- * الحدود المكانية: تم تطبيق أداة الدراسة في متوسطة عاشور زيان ببلدية عين الملح.
- * الحدود الزمانية: تم تطبيق الدراسة خلال شهر جوان 2017.

2- منهج الدراسة:

اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي، الذي يُمكّن الباحث حسب لامورو (1995) من "التصوير الدقيق للظاهرة المدروسة كما توجد في الواقع، وإقامة علاقات بين عناصرها المختلفة، كما أنه لا يقف عند جمع المعلومات المتعلقة بالظاهرة وحسب، بل ويقوم بتحليلها وكشف علاقاتها المختلفة من أجل تفسيرها، والوصول إلى استنتاجات؛ تسهم بشكل أو بآخر في تحسين الواقع وتطويره". (معمرى و بن زاهي ، 2014، ص50)

3- عينة الدراسة:

شملت هذه الدراسة على عينة تتكون من 60 تلميذاً متمدرساً بمتوسطة عاشور زيان ببلدية عين الملح ولاية المسيلة وقد تم اختيارهم بطريقة عشوائية.

4- أداة الدراسة:

تم الاعتماد في هذه الدراسة على مقياس الثقافة التنظيمية ، الذي طوره Chang and Lin (2007) ، وتم الاكتفاء في هذا المقياس من 20 بنداً على شكل أسئلة مختلفة تقيس خمسة أبعاد وهي: (الثقة، والتعاون "العمل الجماعي"، والتشارك "الرؤية المشتركة"، وتأثير ممارسات الإدارة، والمعايير الثقافية المشتركة). (العازم، 2015، ص119)

تتضمن كل واحدة منها ثلاث مستويات للإجابة هي: - موافق - محايد - غير موافق على غرار مقياس ليكرت، مع اختصار مستويات الإجابة من خمسة إلى ثلاثة على سلم تنقيط يتراوح من 0 إلى 2 نقاط .
قمنا بتعديل بنود هذا المقياس بتكليف الأسئلة لتتلاءم مع أهداف بحثنا مكتفين بـ 20 عبارة، واعتمدنا على سلم التنقيط التالي:

- غير موافق (0 نقطة) - محايد (1 نقطة) - موافق (2 نقاط) كعلامات للبنود، وتحتصر الدرجات الكلية للعامل حول المقياس بين 00 و40 نقطة، سوف نعلم على درجة 20 (20 × 1) كنقطة متوسطة تفصل بين ذوي مستوى الثقافة التنظيمية المرتفعة والمنخفضة، وتم حساب الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة على عينة قدرها خمسة (15) تلميذ؛ حيث توصلنا إلى ما يأتي:

ألفا كرومباخ α	n العينة	مستوى الدلالة
0.751	15	0.05

الجدول (1): قيمة ألفا كرومباخ لمقياس الثقافة التنظيمية

*ثبات المقياس: تم حساب ثبات المقياس عن طريق معامل ألفا كرومباخ والتي بلغت (0.75) وهي قيمة تدل على ثبات المقياس.

*صدق المقياس: تم ذلك من خلال حساب الصدق الذاتي للمقياس الذي يساوي الجذر التربيعي لمعامل الثبات، وبلغ (0.86) ومنه يمكن اعتبار الاستبيان صادقاً في ما يقيس.

- وتم الاعتماد أيضاً في هذه الدراسة على مقياس الشعور بالانتماء المدرسي الذي قامت الباحثة (0) بتصميمه لقياس مدى شعور المراهق المتمدرس بالانتماء المدرسي في مرحلة التعليم المتوسط، والذي يتكون من 52 عبارة موزعة على خمسة أبعاد رئيسية للانتماء المدرسي (الجماعية، التواد، الالتزام، الديمقراطية والولاء). (عكسة، 2015، ص181)

قمنا بتكليف بنود هذا المقياس لتتلاءم مع أهداف بحثنا مكتفين بـ 20 بنوداً تتضمن كل واحد منها ثلاثة مستويات للإجابة هي: - أبداً - أحياناً - دائماً على غرار مقياس ليكرت، مع اختصار مستويات الإجابة من خمسة إلى ثلاثة على سلم تنقيط يتراوح من 0 إلى 2 نقاط، واعتمدنا على سلم التنقيط التالي:

- أبداً (0 نقطة) - أحياناً (1 نقطة) - دائماً (2 نقاط) كعلامات للبنود، وتحتصر الدرجات الكلية للعامل حول المقياس بين 00 و40 نقطة، سوف نعلم على درجة 20 (20 × 1) كنقطة متوسطة تفصل بين ذوي الشعور بالانتماء المرتفع والمنخفض، وتم حساب الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة على عينة قدرها خمسة (15) تلميذاً؛ حيث توصلنا إلى ما يأتي:

ألفا كرومباخ α	n العينة	مستوى الدلالة
0.811	15	0.05

الجدول (2): قيمة ألفا كرومباخ لمقياس الشعور بالانتماء المدرسي

*ثبات المقياس: تم حساب ثبات المقياس عن طريق معامل ألفا كرومباخ والتي بلغت (0.81) وهي قيمة تدل على ثبات المقياس.

*صدق المقياس: تم ذلك من خلال حساب الصدق الذاتي للمقياس الذي يساوي الجذر التربيعي لمعامل الثبات، وبلغ (0.9) ومنه يمكن اعتبار المقياس صادقاً في ما يقيس.

5- إجراءات الدراسة:

تم تطبيق المقياس من طرف الباحث وذلك بتوزيع 60 نسخة على تلاميذ متوسطة عاشور زيان ببلدية عين الملح، وتم استرجاعها كاملة صالحة للمعالجة الإحصائية.

6- الأساليب الإحصائية المستخدمة: للإجابة عن أسئلة الدراسة، واختبار صحة الفرضيات تم استخدام أساليب الإحصاء الوصفي والتحليلي، حيث تم ترميز وإدخال المعطيات إلى الحاسوب، باستخدام البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS) نسخة 20 للتوصل إلى ما يلي:

- مقياس الإحصاء الوصفي وذلك لوصف عينة الدراسة وإظهار خصائصها، وهذه الأساليب هي المتوسط الحسابي، والانحرافات المعيارية للإجابة عن أسئلة الدراسة، وترتيب عبارات كل متغير تنازلياً.
- استخدام اختبار "t" لدلالة الفروق بين متوسطين حسابيين لعينتين مستقلتين.
- تحليل الانحدار الخطي لاختبار صلاحية نموذج الدراسة، وتأثير المتغير المستقل (سلوكيات المواطنة) على المتغير التابع (الالتزام).

خامساً: عرض وتحليل نتائج الدراسة:

المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	n العينة	الثقافة التنظيمية
23.23	2.25	60	

الجدول (3): الثقافة التنظيمية

المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	n العينة	الشعور بالانتماء المدرسي
22.961	1.658	60	

الجدول (4): الشعور بالانتماء المدرسي

يظهر من دراسة المتغير التابع المتعلقة بالشعور بالانتماء المدرسي، ومن خلال الجدول رقم (4) أن متوسطه الحسابي بلغ (22.96) وانحرافه المعياري (1.65)، كما يظهر من المتوسطات الحسابية لجميع فقرات هذا المتغير أنها جاءت بدرجة مرتفعة عن المتوسط الحسابي؛ مما يدل على وجود مستوى مرتفع ومقبول للشعور بالانتماء المدرسي لدى التلاميذ، كما يظهر من دراسة المتغير المستقل المتعلقة بثقافة التنظيمية، ومن خلال الجدول رقم (3) أن متوسطها الحسابي بلغ (23.23)، وانحرافها المعياري (2.25)، كما يظهر من المتوسطات الحسابية لكل فقرات هذا المتغير أنها جاءت بدرجة مرتفعة مما يدل على وجود مستوى مرتفع من الثقافة التنظيمية السائدة في متوسطة عاشور زيان ببلدية عين الملح ولاية المسيلة.

وعليه يمكن اعتبار أن الفرضية الأولى القائلة بأن: مستوى ثقافة التنظيمية السائدة داخل المؤسسة التعليمية عاشور زيان مرتفعة قد تتحقق.

كما يمكن اعتبار الفرضية الثانية القائلة بأن: مستوى الشعور بالانتماء المدرسي لدى تلاميذ متوسطة عاشور زيان ببلدية عين الملح مرتفع تحققت كذلك.

أما الفرضية الثالثة: القائلة بأنه: توجد فروق دالة بين الجنسين فيما يتعلق بالشعور بالانتماء المدرسي لدى التلاميذ، انطلاقاً من هذه الفرضية ومن أجل التأكد منها سوف نلجأ إلى حساب الدلالة الإحصائية لمقارنة الفروق، في الشعور بالانتماء

المدرسي بين الذكور والإناث ، وذلك باستخدام اختبار (ت) لدلالة الفروق بين مجموعتين منفصلتين وغير متساويتين ، فكانت النتائج على النحو التالي :

جدول رقم (05): يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للشعور بالانتماء المدرسي لدى التلاميذ تبعاً لمتغير

الجنس

الانحراف المعياري S	المتوسط الحسابي \bar{X}	جنس و عدد أفراد العينة
1.64	21.06	ذكور 20
2.08	21.30	إناث 40

من خلال الجدول رقم (05) نجد أن المتوسط الحسابي لدرجات الذكور بلغت $\bar{X} = 21.06$ ، وهي مساوية للمتوسط الحسابي لدرجات الإناث التي بلغت $\bar{X} = 21.30$ على الرغم أن عدد الذكور (20) أقل من عدد الإناث (40) .

ولكن السؤال المطروح هو هل هناك فروق بين هذه المتوسطات ؟

سيجيبنا جدول نتائج دلالة الفروق بين المتوسطات (ت) t على هذا التساؤل

جدول رقم (06) : يوضح دلالة الفروق (ت) بين الشعور بالانتماء المدرسي لدى التلاميذ تبعاً لمتغير الجنس

الاحتمال Sig	متوسط العينة		درجة الحرية Df	قيمة ت T
	الثانية	الأولى		
0.918	21.30	21.06	38	0.104

من خلال الجدول رقم (06) ومن نتائج الاختبار نجد أن قيمة احتمال المعنوية $\text{sig} = 0.918$ أي 91.8% وهي أكبر من مستوى المعنوية 5%، وبالتالي فإننا نقبل الفرضية الصفرية التي تقول بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الشعور بالانتماء المدرسي لدى التلاميذ تبعاً لمتغير الجنس، وبالتالي عدم تحقق الفرضية الثالثة والقائلة بوجود فروق في الشعور بالانتماء المدرسي تعزى لمتغير الجنس.

أما الفرضية الرابعة: القائلة بوجود علاقة ارتباطية بين الثقافة التنظيمية السائدة داخل المؤسسة التعليمية - متوسطة عاشور زيان بعين الملح - والشعور بالانتماء المدرسي لدى تلاميذها

إن وجود مستوى مرتفع من ثقافة التنظيمية السائدة داخل المؤسسة التعليمية، ومستوى مرتفع من الشعور بالانتماء المدرسي لدى التلاميذ ، يمكن تفسيره بأن الثقافة التنظيمية السائدة داخل المؤسسة تعتبر من أهم مكونات الشعور بالانتماء المدرسي لدى تلاميذها، وذلك ما سنحاول التأكد منه من خلال تحليل الانحدار بين المتغيرين.

*اختبار العلاقة الارتباطية بين المتغير المستقل والمتغير التابع:

معامل الارتباط R	الدقة في تقدير المتغير التابع
0.789	0.712

الجدول (5): يوضح معامل الارتباط بين المتغيرين

قيمة B	مستوى الدلالة Sig	مقطع خط الانحدار (B0)
1.822	0.00	ميل خط الانحدار (B1)
0.910		

الجدول(6): يوضح تحليل الانحدار الخطي

من خلال تحليل الانحدار الخطي ومن خلال معامل الارتباط باستخدام spss عند مستوى دلالة 0.05، حيث يتمثل المتغير المستقل في (الثقافة التنظيمية)، والمتغير التابع في (الشعور بالانتماء المدرسي)، نجد من خلال الجدول رقم (5) أن معامل الارتباط $R = 0.78$ وهذا ما يؤكد على وجود علاقة ارتباطية طردية قوية، ومدى الدقة في تقدير التابع هو 0.71 أي بمعنى أن 71٪ من الشعور بالانتماء المدرسي لدى التلاميذ يعود إلى الثقافة التنظيمية السائدة داخلها، ومن خلال الجدول رقم (6) نجد قيم معاملات الانحدار أن مقطع خط الانحدار يساوي 1.82 والذي يمثل B_0 من معادلة الخط المستقيم $Y = B_0 + B_1X$ ، أما ميل خط الانحدار بالنسبة للمتغير المستقل (ثقافة المواطنة) B_1 هو 0.91 في حين أن مستوى الدلالة 0.00، إذا نرفض الفرضية الصفرية لأنه أقل من 0.05، ونقبل الفرضية البديلة التي تؤكد العلاقة، وبالتالي نتحقق مع معادلة خط الانحدار والتي هي كالتالي: $Y = 1.61 + 0.81X$

وعليه يمكن اعتبار الفرضية الرابعة، والقائلة بأن هناك علاقة ارتباطية بين الثقافة التنظيمية السائدة داخل المؤسسة التعليمية - متوسطة عاشور زيان بعين الملح - والشعور بالانتماء المدرسي لدى تلاميذها . قد تحققت وبالتالي نستنتج أن الثقافة التنظيمية تؤثر على علاقة ارتباطية بين الثقافة التنظيمية السائدة داخل المؤسسة التعليمية - متوسطة عاشور زيان بعين الملح - والشعور بالانتماء المدرسي لدى التلاميذ.
خاتمة وتوصيات الدراسة:

يعتبر سلوك المواطنة من أهم المفاهيم الحديثة، التي اهتمت بفهم سلوك الأفراد داخل المجتمعات بصفة عامة، حيث يمكن عن طريقها حل الكثير من المشكلات السلوكية من خلال تنميتها لدى الأفراد، للوصول إلى أعلى درجات الأداء، والرضا، والالتزام، نظرا لما تقدمه من سلوكيات إضافية، ومبتكرة، وتطوعية.
وفي هذه الدراسة تبين أن ثقافة المواطنة للشباب سائقي سيارات النقل الجماعي منخفضة بالإضافة إلى انخفاض الالتزام لديهم بقواعد السلامة المرورية، مع وجود علاقة قوية بين مستوى ثقافة المواطنة، ومستوى الالتزام، أي أن الأفراد لكي يقوموا بسلوكيات معينة والالتزام معين تجاه المنظمة، أو موضوع أو قانون ما، يجب أن يكون هناك اعتقادات لديهم أن هذا السلوك هو خدمة لهم مع إدراك وجود منافع لهم؛ مما يؤدي إلى تنمية سلوك المواطنة لديهم، أو كنتيجة لخوفهم من تعرضهم لعقوبات؛ بسبب عدم الالتزام، وهذا ما أثبتته هذه الدراسة، والتي يمكن على ضوءها اقتراح مايلي :

- ضرورة إجراء ملتقيات وأيام دراسية لفائدة مستعملي الطرق، وخصوصا الشباب سائقي سيارات النقل الجماعي لتوعيتهم، وتشجيعهم على تبني سلوك المواطنة، ويمكن حتى تحفيزهم ماديا كأن تصرف مكافآت لمن يثبت التزامه بقواعد السلامة المرورية من خلال إجراءات معينة.
- التطبيق الصارم لقوانين المرور؛ لإجبار مستعملي الطرق على الالتزام بقواعد السلامة المرورية، من خلال المراقبة الدائمة، وعن طريق تثبيت كاميرات مراقبة على شبكات الطرق.
- توعية الركاب مستعملي وسائل النقل العام، بحقوقهم في مراقبة السائقين، وإجبارهم على الالتزام بقواعد السلامة المرورية حفاظا على حياتهم، وحتى التبليغ في حالات عدم الالتزام والتهور.

قائمة المراجع :

- الرخيمي، ممدوح جلال (2000)، دور الثقافة التنظيمية في تطبيق إدارة الجودة الشاملة على قطاع الصناعات الكيماوية بمحافظة جدة ، رسالة ماجستير غير منشورة، جدة، جامعة الملك عبد العزيز، السعودية.
- الهيجان، عبد الرحمن أحمد (1992) أهمية قيم المديرين في تشكيل ثقافة منظمين سعوديتين : الهيئة الملكية للجبيل وينبع، وشركة سابك، الإدارة العامة، معهد الإدارة العامة ، الرياض، العدد (73):السعودية.
- العازم، زياد،(2015)، أثر الثقافة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية في بلدية الوسطية في محافظة إربد بالأردن ، دراسات العلوم الإدارية، المجلد 42، العدد 1:الأردن
- العرجا، ناهدة سابا وعبدالله، تيسير محمد .(2015). الأمن النفسي وعلاقته بالانتماء الوطني لدى قوات الأمن الوطني الفلسطيني في منطقة بيت لحم . المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب .المجلد 31 ، العدد(75) : الرياض
- القحطاني، حسين سعيد (2000)، أثر الثقافة التنظيمية على كفاءة أداء موظفي جمرک مطار الملك عبد العزيز الدولي بجدة ، معهد الإدارة العامة الرياض، إدارة البرامج الخاصة، برنامج الإدارة الجمركية الإعدادي، الدورة الثامنة. السعودية
- حريم، حسين.(2013). السلوك التنظيمي : سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال، دار حامد للنشر والتوزيع عمان،(ط4):الأردن
- طه بركات، منال.(2007). واقع تطبيق أبعاد إدارة الجودة الشاملة في ظل الثقافة التنظيمية السائدة في البنوك العاملة في قطاع غزة.رسالة ماجستير في إدارة الأعمال غير منشورة، الجامعة الإسلامية ، كلية التجارة، فلسطين
- عكسة، حليلة.(2015). تصورات المراهق حول الوسط المدرسي وعلاقتها بالشعور بالانتماء المدرسي لديه دراسة ميدانية ببعض متوسطات ولاية باتنة،مجلة العلوم النفسية والتربوية ،المجلد1(1): الجزائر
- علي، عمر إسماعيل وآخرون .(2009). الدمج وعلاقته بالشعور بالانتماء لدى الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة
- معمري، حمزة وبن زاهي، منصور.(2014). سلوك المواطنة التنظيمية كأداة للفعالية التنظيمية في المنظمات الحديثة. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة قاصدي مرباح ورقلة.(14)