

(علاقة الرضا الوظيفي بثقافة تنظيم المؤسسات التربوية المختصة)

- معلمي مدرسة صغار المكفوفين بالجلفة أنموذجاً -

أ / مركمال عبدالستار

جامعة الجلفة

ملخص :

إن المزوجة النظرية الميدانية التي مثلت بنية هاته المقالة جاءت بهدف دراسة علاقة الرضا الوظيفي للعاملين مقابل ماتمليه خصوصيات البناء التنظيمي للمؤسسة من قوانين وضوابط ومعايير وعادات ... أو ما يعبر عنه بالثقافة التنظيمية ، ومدى إمتثال العاملين لهذه الاخيرة وتوافقهم معها لاسيما وأن المؤسسة محل الدراسة الميدانية تتطلب هذا القدر من التوافق والتكيف للحفاظ على خصوصية الفعل التربوي المختص .

على غرار ذلك فقد جاءت المقالة مدعمة بجملة من الجداول الرقمية ممثلة لنتائج الدراسة للكشف عن طبيعة العلاقة بين رضا المعلمين المختصين عن وظائفهم وثقافة تنظيم مدرسة الاطفال المعوقين بصرياً بالجلفة .

كلمات مفتاحية: الرضا الوظيفي، الثقافة التنظيمية، التربية الخاصة

Résumé:

Le partenariat sur le terrain théorique qui a représenté la structure de cet article est venu afin d'étudier la relation de satisfaction au travail avec les travailleurs en comparaison avec les spécificités de la structure organisationnelle de l'institution à partir des lois, règlements, normes et coutumes ... Ce qui s'exprime dans la culture organisationnelle et l'étendue de la conformité et la compatibilité avec les employés de cette dernière, Un degré de compatibilité et d'adaptation pour maintenir la vie privée de l'acte éducatif pertinent.

De même, l'article a été soutenu par une série de tableaux numériques représentant les résultats de l'étude pour révéler la nature de la relation entre la satisfaction des enseignants concernés par leur travail et la culture d'organisation de l'école d'enfants malvoyants à Djelfa.

Mots-clés: Satisfaction au travail, culture organisationnelle , éducation spécialisée

الإشكالية :

لعل أصدق تمثيل لجزئيات المجتمع هو الفرد هذا الكيان البيولوجي ظاهراً المعقد في كينونته لما يحمله من أفكار وتوجهات وميولات وإنفعالات وممارسات ... تلخص في درجة متقدمة من بناء العلاقات الاجتماعية مع غيره فيما يدعى الثقافة المجتمعية ، وإذا ما أردنا تقريب الطرح أكثر من الناحية سوسيو-تنظيمية فتفسير ذلك بالثقافة التنظيمية . ولما كانت عقول البشر آلات معقدة لا تبلى ولا تتقادم وبشيء من الصيانة تصبح ذات فاعلية وإنتاج فتبتكر وتبدع ، فالثقافة التنظيمية هي التي ترسم سياسة منظمات المجتمع بشتى أطرافها فيعبر كل

موظف عما بداخله من خلال المعتقدات والأفكار والقيم التي اكتسبها من تلك الثقافة فيظهر ذلك في حل المشكلات والتعامل مع القرارات وتحقيق الأهداف بطرق أكثر نجاعة . ولقد شكلت سنوات الثمانينات من القرن الماضي التوجه الفعلي إلى الاهتمام بالثقافة التنظيمية بما تتضمنه من قيم وأخلاقيات واتجاهات وعادات وأفكار وسياسات توجه سلوك الأفراد في المنظمات الإدارية التي يعملون بها وتؤثر في فعاليتها وكفاءتها الإنتاجية وذلك لما تؤديه الثقافة من دور مهم في تشكيل عادات الفرد وقيمه واتجاهاته وطرق تعامله مع الأشخاص والأشياء من حوله .

وتؤدي الثقافة التنظيمية عدة وظائف للمنظمات الإدارية والتربوية تؤثر مخرجاتها سلباً أو إيجاباً على شعور العاملين بالرضا والتضامن والتعاون والانتماء وبخاصة أن خصائصها تتسم بالاستمرارية النسبية وتؤثر في سلوك وأداء الأفراد وتماسك البناء الاجتماعي للمنظمة. وقد أشار جمع من العلماء على أن للثقافة التنظيمية تأثيراً على أنشطة المنظمات ومنها الإلتزام في تأدية المهام والوظائف مع ضمان أكبر قدر ممكن من الجودة في الأداء المقدم وهذا كله لا يتأتى إلى من خلال بلوغ ما يدعى بالرضا الوظيفي لكونه أحد السبل المهمة التي تساعد على رفع وتحسين الكفاءة والفاعلية في المنظمات ، وبما أن العاملين يحملون أفكاراً ومعتقدات خاصة بهم فإن ذلك سيؤثر على درجة رضا العاملين داخل المنظمات التي يعملون بها ولا سيما المعلمين داخل المدارس المختصة .

ومن الحقائق العلمية أن الرضا عن العمل والافتناع به يدفع الفرد إلى بذل أقصى الجهود لإنجازه فالرضا عن العمل يشكل دافعاً للإنجاز والعكس صحيح إلى حد كبير لذلك فإن عطاء الفرد وكفاءته المهنية دليل على مدى رضاه عن عمله وإحساسه بالنجاح و التقدم فيه ويزداد هذا العطاء بمقدار ما يوفره العمل له من إشباع لحاجاته ودوافعه واستغلال لطاقاته ومن هنا تظهر أهمية التعرف على علاقة الرضا الوظيفي لدى معلمي مدرسة الأطفال المعوقين بصرياً بالثقافة التنظيمية الخاصة بالمدرسة وردود الفعل الإيجابية والسلبية في مجال العمل التعليمي وتزداد هذه الأهمية إذا ما سلطنا الضوء على المهام والمسؤوليات التي يقوم بها المعلم المختص ومنه يمكن لنا أن نطرح التساؤلات التالية :

- 1- ما علاقة الإلتزام التنظيمي لدى معلمي مدرسة الأطفال المعوقين بصرياً بالثقافة التنظيمية ؟
- 2- ما علاقة الإلتزام الوظيفي لمعلمي مدرسة الأطفال المعوقين بصرياً بالثقافة التنظيمية ؟
- 3- ما علاقة جودة الأداء الوظيفي لدى معلمي مدرسة الأطفال المعوقين بصرياً بالثقافة التنظيمية ؟

مفهوم الثقافة التنظيمية :

الثقافة لغة كما يشير بن حمده تعني " الحذق والفتنة وسرعة الفهم وتسوية المعوج " 1 كما عرف إدوارد تايلور الثقافة على أنها : " ذلك الكل المركب الذي يحتوي على المعرفة والاعتقاد والفن والأخلاق والقانون والعادات والتقاليد ، وأي قدرات أخرى تكتسب بواسطة الإنسان باعتباره عضو في المجتمع " 2

ويعرف ديسلر dessler الثقافة التنظيمية بأنها : " القيم السائدة للمؤسسة وهي أكثر مكونات المؤسسة أهمية وتشتمل على العديد من العناصر والمكونات المعنوية والمادية وهي تشتمل على سلوك العاملين في المؤسسة ومدى تعاونهم مع بعضهم البعض ، ومعايير الترقيات والجزاءات والعقوبات " 3

تكسب الثقافة التنظيمية المنظمات خصائص وسمات تميزها عن غيرها من المنظمات الأخرى، كما توفر الإطار الذي يبين طريقة أداء العمل وبالتالي فإن لثقافة المنظمة دور مهم في التأثير على سلوك العاملين في المنظمات وانتمائهم التنظيمي وذلك طبقاً لطبيعة وقوة الثقافة التنظيمية التي تتمتع بها المنظمة . ولذلك فإن ضعف الثقافة التنظيمية للمنظمة ينعكس سلباً على أنشطتها، فتكون غير فعالة في أداء مهامها مما يؤدي إلى هبوط مستواها وعدم الرضا بين العاملين فيها والمتعاملين معها وضعف انتمائهم وعلى النقيض من ذلك فإن قوة الثقافة التنظيمية في المنظمة تقلل من مشكلاتها وترفع فعاليتها في أداء الواجبات ويرتفع مستواها مما يؤدي إلى تحقيق الرضا والانتماء

التنظيمي بين العاملين وبصفة عامة فإن الثقافة التنظيمية هي التي توفر الإطار الذي يبين أسلوب العمل في المنظمات وتميزه عن غيره من المنظمات الأخرى. فآداء العاملين في المنظمات يتأثر بصورة أو بأخرى بعدة عوامل من داخل وخارج المنظمة، وبالتالي فإن لثقافة المنظمة دوراً مهماً في التأثير على سلوك العاملين في المنظمات بمختلف أنواعها ولا سيما المنظمات التعليمية العمومية، على غرار ذلك يمكن تعريف الثقافة التنظيمية إجرائياً على أنها مجموع القيم والأفكار السائدة والضوابط القانونية في مدرسة الأطفال المعوقين بصرياً بالجلفة والتي تعطي الشرعية لهاته المنظمة التربوية كما تمثل الأطر المعيارية لسلوك وممارسات وكيفية أداء العمل التعليمي بالنسبة لمعلمي هاته المدرسة المختصة بتعليم المكفوفين والصم معاً .

الرضا الوظيفي وأبعاده:

مفهوم الرضا قديم وبخاصة في تراثنا الإسلامي، حيث أشير إليه في القرآن الكريم والأحاديث النبوية الشريفة وكتابات المسلمين فيما بعد . وحول مفهوم الرضا في التراث الإسلامي، يذكر المشعان: 4

أن الرضا ثمرة الجهد في الدنيا وغاية الحياة، وهو من أعلى مقامات المقربين ومنتهى الإحسان في العمل والمكافآت، والرضا المتبادل بين الخالق والمخلوق هو الفوز العظيم وهما ليسا أمرين متضادين أو منفصلين، وإنما تقوم العلاقة بينهما على أساس أن أحدهما موجب للآخر وتحققهما قمة المقامات قال الله تعالى: { .. يَوْمُ يَنْفَعُ الصَّادِقِينَ صِدْقُهُمْ لَهُمْ جَنَّاتٌ تَجْرِي مِنْ تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ خَالِدِينَ فِيهَا أَبَدًا رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمْ وَرَضُوا عَنْهُ ذَلِكَ الْفَوْزُ الْعَظِيمُ } سورة المائدة . 119 { .. وَلَا يُوثِقُ وَثَاقَهُ أَحَدٌ * يَا أَيُّهَا النَّفْسُ الْمُطْمَئِنَّةُ * ارْجِعِي إِلَىٰ رَبِّكِ رَاضِيَةً مَرْضِيَّةً * فَادْخُلِي فِي عِبَادِي * وَادْخُلِي جَنَّتِي } سورة الفجر . 26-30

والرضا كما تشير بعض المعاجم اللغوية هو: ضد السخط، وارتضاه، رآه له أهلاً، ورضي عنه: أحبه وأقبل عليه 5

أصبح موضوع الرضا الوظيفي وعدم الرضا الوظيفي من الموضوعات التي تحظى باهتمام السلوكيين والإداريين وذلك ببحث الجوانب المختلفة لوسائل ومصادر الرضا لدى الموظف وقياس درجة رضا الأفراد نحو وظائفهم وكذلك بحث أسباب ومصادر عدم الرضا ولقد تم التوصل إلى مجموعة من العوامل التي تؤدي إلى الرضا واعتبار وجودها ضرورياً وأساسياً لتحقيق الرضا المنشود للموظف، وفقدان هذه العوامل يؤدي إلى وضع الموظف في حالة من عدم الرضا وبالتالي ينعكس ذلك على أداءه في العمل وقيامه بواجباته على الوجه المطلوب.

وقد ارتبط مفهوم الرضا الوظيفي بالأداء الوظيفي للعاملين والقيام بالأدوار والواجبات المطلوبة منهم، كما نجد أن جودة أداء الفرد تختلف من فرد لآخر ويعتمد ذلك على الجهد المبذول من قبل الفرد واقتناعه بأهداف المنظمة وولائه العميق لها والتزامه بواجباته المطلوبة وهذا الجهد مطلوب بشكل أكبر في مجال التعليم لا سيما من طرف المعلم .

أما التعريف الإجرائي للرضا الوظيفي يمكن القول انه يمثل القناعات والاستجابات الإجتماعية و النفسية والعاطفية الإيجابية من المؤطر البيداغوجي (المعلم) المكلف بتعليم المكفوفين وكذا الصم ، تجاه جوانب عديدة من مهامه ومسؤولياته وعن أدائه أو بيئة عمله وفي هذا تم تقسيم مفهوم الرضا إلى الأبعاد التالية :

بعد الانتماء التنظيمي: أما من الناحية الإجرائية فيعرف الانتماء التنظيمي بأنه ارتباط معلمي مدرسة الأطفال المعوقين بصرياً بالمدرسة بما فيها من أهداف، وقيم تنظيمية، والتعامل مع جوانب المدرسة وكأنها ملك لهم المعلمين وأنهم جزء لا يتجزأ منها .

بعد الإلتزام التنظيمي: يمكن أن نعرف الإلتزام التنظيمي على أنه الشعور الإيجابي المتولد عند المعلم تجاه مدرسة الأطفال المعوقين بصرياً والارتباط بها والإخلاص لها والتوافق مع قيمها وأهدافها والحرص على البقاء بها من خلال بذل الجهد وتفضيلها على ما سواها مع الافتخار بمآثر المدرسة مما يعزز إحترام الوقت كما ينبغي لتأدية وإتمام برنامج العمل التعليمي كما هو مخطط له .

بعد جودة الأداء الوظيفي: يقصد بجودة الأداء الوظيفي إجرائياً بلوغ المؤطر البيداغوجي (المعلم) داخل مدرسة الأطفال المعوقين بصرياً ما يدعى العمل التعليمي الإبداعي الخالي من الروتين والأعمال اليومية المتكررة . مع أن تتخلل بعض النشاطات التعليمية والفكرية أداء المعلم

إلى الحد الذي يسمح بتقديم مادة علمية سلسلة تتوافق وطبيعة الإعاقة (إعاقة بصرية) لدى المتعلمين ، مع بلوغ أكبر قدر ممكن من نسبة نجاح أولئك المتعلمين .

المؤسسات التربوية المختصة :

يعرف فرديناند بويسون Ferdinand Buisson المؤسسة التربوية على أنها : " مؤسسة اجتماعية ضرورية تهدف إلى ضمان عملية التواصل بين العائلة والدولة، من أجل إعداد الأجيال الجديدة ودمجها في إطار الحياة الاجتماعية " 6

أما جون ديوي فيعتبر المدرسة على أنها مؤسسة اجتماعية لذلك يجب أن تشمل على الأهداف الجماعية والفردية معا والعمليات الاجتماعية خارجها، إذ يعتبرها وحدة اجتماعية وهي وليدة المجتمع دورها الأساسي نقل ثقافته ومعايير وقيمه من جيل إلى جيل آخر .

ويعرفها شيمان Shipman بأنها : " شبكة من المراكز والأدوار التي تقوم بين المعلمين والتلاميذ، حيث يتم اكتساب المعايير التي تحددها لهم أدوارهم المستقبلية في الحياة الاجتماعية " 7

فالتعريفين السابقين يؤكدان على أن المدرسة هي مؤسسة اجتماعية ونظاما تربويا وبالتالي التوجه في هذين التعريفين في تعريف المدرسة كان توجهاً نظامياً.

كما تعرف المدرسة على أنها : " مؤسسة تنفذ الأهداف التي يتبناها المجتمع ويرسمها لنفسه وفقا لخطط ومناهج محددة وعمليات تفاعل وأنشطة متنوعة ومبرمجة داخل الصفوف وخارجها " 8

وعلى إعتبار ماسبق يمكن تعريف مدرسة المكفوفين إجرائياً بأنها مؤسسة اجتماعية تربوية تعمل على إكساب ذوي القصور البصري المعارف والمهارات والاتجاهات والقيم، وفقا لخطط ومناهج مضبوطة ومحددة ويتحقق هذا في وجود عصب العملية التربوية ألا وهو المعلم المختص .

المعلم المختص :

المعلم عنصر هام وفعال في العملية التعليمية خصوصا وفي العملية التربوية عموما لأنه المسؤول الأول عن أداء الأنشطة البيداغوجية والأدوار الاجتماعية، من أجل الوصول إلى تحقيق الأهداف العامة من التربية والتعليم . لذلك فهو يعتبر حجر الزاوية في العملية التربوية، ووظيفته الرئيسية هي تربية التلاميذ وتعليمهم وتوصيل كل ما تشمل عليه عمليات التربية من فلسفة ومعان وأهداف إلى عقول المتعلمين وقلوبهم، ولاستمرار العملية بنجاح لابد من توفر مواصفات في المعلم ولا بد من إعداده الإعداد الأمثل لينعكس ذلك على التلاميذ 9

إن هذا التعريف يبين أن المعلم هو العمود الفقري في العملية التربوية وهو الموجه والمرشد في المواقف التعليمية، لذا نجد بين طيات هذا التعريف دعوة إلى إعداده وتكوينه التكويني الجيد والسليم وهذا ما أكده روسو بقوله : إن الذي يصنع الرجل يجب أن يكون أكثر من رجل و أن المعلم الصالح هو الذي يصنع المدرسة الجيدة 10

ويعرف المعلم المختص أيضا بـ "يكلف معلم التعليم المتخصص بضمان تعليم لصغار المعوقين حسيا بوسائل وتقنيات مناسبة 11

إن هذا التعريف تناول مفهوم المعلم المختص من وجهة عامة ؛ أي المعلم الذي يقدم تعليماً خاصاً لكل شرائح ذوي الإحتياجات الخاصة سواء كانت إعاقة بصرية، سمعية، حركية أم ذهنية. إجمالاً يمكن القول بأن المعلم المختص هو عصب العملية التربوية، ووظيفته تربية الطفل أو المتعلم ذا الإعاقة بصرية كانت أم سمعية وتقديم له تعليماً متخصصاً بطرق ووسائل بيداغوجية خاصة ، من أجل مساعدته على الإدماج المدرسي ثم الاجتماعي فالمهني، يتم هذا بعد إعداد المعلم المختص وتكوينه في مراكز متخصصة "

نشأة وتأسيس المؤسسة التربوية (مدرسة الأطفال المعوقين بصرياً) :

تعتبر مدرسة الأطفال المعوقين بصرياً محل الدراسة الميدانية المؤسسة التربوية التعليمية الوحيدة على مستوى تراب ولاية الجلفة ، والتي أنشأت بموجب المرسوم الوزاري (90/267) والمؤرخ في 15 أوت 1990 حيث تم إفتتاحها رسمياً بتاريخ 01 جوان 1992 وتزامن أول دخول مدرسي مع شهر سبتمبر 1992 حيث خصص آنذاك لتعليم ثلة من الطلبة المكفوفين فقط . غير أنه وبعد مرور عامين وبالضبط يوم 03 نوفمبر 1994 تم إعادة تدشين المدرسة من طرف السيد وزير المجاهدين ، وأعتبر هذا الموسم أول إلتحاق للطلبة الصم بهاته المدرسة كإجراء خاص نظراً لعدد المكفوفين الضئيل آنذاك . ومنذ ذلك الحين (1994) لا تزال المدرسة إلى يومنا هذا تستقبل الأطفال ذوي الإحتياجات الخاصة (على إختلاف العمر والجنس) من فئتي ذوي الإعاقة البصرية وذوي الإعاقة السمعية قصد تعليمهم .

الإطار البشري للدراسة : تمثل مجتمع البحث المختار من المعلمين والمعلمات بجميع أقسام مدرسة الأطفال المعاقين بصرياً بالجلفة وفي هذا فقد تكون مجتمع البحث من 32 معلم موزعين حسب التخصص المهني والجنسي كما يلي

الجدول : يظهر توزيع المعلمين حسب طبيعة التخصص والجنس

المجموع	متعاقدين		دائمين		طبيعة الوظيفة الجنس التخصص المهني
	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	
08	01	05	01	01	معلم مكفوفين
20	06	02	03	09	معلم صم
04	02	00	01	01	معلم مكفوفين - صم
32	09	07	05	11	المجموع

المصدر : مدرسة صغار المكفوفين بالجلفة 2012 / 2013 (من إعداد الباحث)

إستنتاج الجداول سوسيوولوجياً : الجدول 1: يوضح مؤشرات بعد الإنتماء التنظيمي على سلم ليكرت الخماسي

البعد الأول : الإنتماء التنظيمي					ت	1. تضايقي سلوكيات الزملاء التي تسيئ إلى سمعة المدرسة
لا أوافق أبداً	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة		
02	01	05	05	19	ت	%
06.25	03.125	15.625	15.625	*59.375	%	
01	02	03	11	15	ت	%
03.125	06.25	09.375	34.375	*46.875	%	

00	05	01	15	11	ت	3. أتحدث عن المدرسة على أنها أعظم منظمة تربوية يمكن العمل بها
00	15.625	03.125	*46.875	34.375	%	
01	01	03	13	14	ت	4. أحب أن أمجد المدرسة في المحافل الوطنية
03.125	03.125	09.375	40.625	*43.75	%	
00	06	03	10	13	ت	5. يعد عملي في هاته المنظمة التربوية أفضل فرصة توظيف
00	18.75	09.375	31.25	*40.625	%	
02	03	08	09	10	ت	6. يسعدني أن يلتحق أبنائي وأعز أصدقائي بالعمل في المدرسة
06.25	09.375	25	28.125	*31.25	%	
03	06	01	12	10	ت	7. يساعدي جو العمل على بذل أقصى ما أستطيع من جهد
09.375	18.75	03.125	*37.50	31.25	%	
00	00	08	15	09	ت	8. أهتم بتصحيح الأفكار السلبية لدى الأطياف المجتمعية تجاه المدرسة
00	00	25	*46.875	28.125	%	
01	01	10	13	07	ت	9. أشارك في حل المشاكل الوظيفية داخل المدرسة مع الإدارة والزملاء
03.125	03.125	31.25	*40.625	21.875	%	
10	25	42	103	108	ت	المجموع
03.472	08.681	14.583	35.764	*37.50	%	

من النتائج الرقمية أعلاه والمجمعة من نتائج مقياس الرضا الوظيفي نستنتج أن جل المبحوثين 75 % يهتمون بتصحيح الأفكار السلبية لدى الأطياف المجتمعية التي تتضمن النظرة القاصرة والمشوهة لصورة المنظمة التربوية محل الدراسة ككل فغالباً ما نجد مثل هاته المؤسسات والتي تتكفل بشريحة مهمة من شرائح المجتمع - فئة من فئات ذوي الإحتياجات الخاصة الصم وكذا المكفوفين - لا تتمتع بإهتمام كبير من طرف أطياف المجتمع وهنا نجد أن المجتمع يمارس عنفاً رمزياً من نوع خاص إتجاه مثل هاته المؤسسات هذا العنف في بداياته يحد كثيراً من الفعل الوظيفي لهاته المنظمة وفي مراحل متقدمة قد يشكل نوعاً من الكمون الصراعي الذي بدوره إذا لم يتم تجاوزه قد يشكل أحد الأسباب الرئيسية لتوقف نشاط مثل هاته المؤسسات ، من هنا يتأتى دور الفاعلين البيداغوجيين ضمن هذا الصرح التعليمي الخاص لمحاولة تفادي الأفكار السلبية الواردة في المجتمع المحلي والتي قد ترد نتيجة النظرة القاصرة للأطياف المجتمع إتجاه ذوي الإحتياجات الخاصة من صم ومكفوفين وحتى غيرهم .

والحديث عن دور المعلم خارج قواعد المنظمة التربوية يحتم عليه التمتع والتقدير بجملة من الرموز ذات الدلالات القوية والتي من خلالها يمكن له دحض الجمود والقصور الفكري لدى الأطياف المجتمعية ولبلوغ كل هذا يجب أن يتمتع المعلم محل التحليل بالدوبان الوظيفي الداخلي الذي تحده القوانين الوضعية والتي تمثل المرجعية الثقافية للمنظمة التربوية ككل وكذا الخارجي ممثلاً في الضمير الجمعي وكذا الثقافة الوسطية (هي تلك الثقافة التي تتوسط كل من ثقافة المنظمة وثقافة الفرد والتي تكون مشتركة بينهما مطلقاً دون فرض أو تقييد

وفي هذا نلاحظ كل من المنظمة والفرد يتمتعان بمنطقة ثقافية في جزئية منها واحدة وهنا يصبح الفرد خارج أطر الفعل الوظيفي مبرمج على جملة الثقافة الوظيفية فيصبح أكثر ما يميزه تمتعه بالولاء للمنظمة التي يعمل لصالحها).

على غرار ذلك يجد المعلم نفسه - مع المداومة على تصحيح الأفكار السلبية لدى الأطياف المجتمعية تجاه المدرسة - مجبراً على أن يمجدهاته المنظمة التربوية لا سيما وأن هاته الأخيرة أصبحت بمثابة الملهم لشخص المعلم فيجد نفسه في العديد من المحافل والمناسبات الوطنية - مثل اليوم العالمي للمعاق واليوم الوطني للمعاق ... - أكثر من أي وقت آخر محققاً لأهداف المنظمة التربوية لا سيما هدف الإستمرارية الذي يعتبر أحد أبرز عوامل نجاح المنظمات في عصرنا الحالي لا سيما مع إشتداد المنافسة والبحث أكثر في جودة الإنتاج والرفع من عتبهته .

من هنا كان ولا بد على مثل هاته المنظمات تقديم المصلحة العامة على المصلحة الشخصية والأهداف العامة على الأهداف الفرعية الشخصية دون مراعاة متطلبات كل من الفاعلين على حدى بل يجب مراعاة حاجة التنظيم ككل ، هذا الطرح يعكسه لنا نسبة 81.25% من المبحوثين الذين يفضلون ويرجعون المصلحة العامة على المصلحة الشخصية إيماناً منهم أن جملة الأهداف العامة تتضمن عفوياً جملة الأهداف الشخصية ومن ثم يجب الإهتمام بالمصلحة العامة ؛ هذا بالإضافة إلى أن مثل هذا الصنف من المتعلمين (مكفوفين وصم) يتمتعون بتعليم خاص ورعاية خاصة والتي بموجبها ترسم إستراتيجية الأهداف العامة والتي بدورها تجسد عن طريق الفاعلين البيداغوجيين ضمن هذا الصرح التربوي التعليمي ، ولما كانت المصلحة العامة فوق جميع الفاعلين ضمن هذا التنظيم يمكن القول أن ظهور بعض السلوكيات الشاذة داخل المدرسة - كالتلفظ ببعض الكلمات المقللة لشأن المدرسة أو كتحرير بعض المعلمين على إدارة المدرسة ... - سوف تلقى الرفض والمقاطعة من طرف الفاعلين والبالغ عددهم حسب النتائج الموضحة في الجدول السابق 75% من إجمالي المبحوثين وهذا مؤشر آخر على أن بعض الأفراد ضمن هذا التنظيم يتمتعون بولاء للمدرسة خارجياً وداخلياً .

إضافة إلى ذلك ينعكس هذا الولاء بما يدعى بعرض محاسن المنظمة التربوية والإيمان العميق بأنها أحسن منظمة يمكن العمل بها وهذا ما تعكسه نسبة 81.25% من إجمالي المبحوثين حيث إتضح جلياً أنهم مقتنعين بهاته الوظيفة وبهذا الدور ضمن هذا الهيكل التنظيمي التربوي ؛ هذا العنصر بدوره سيشكل لامحال نقطة إيجابية للمنظمة ككل لبلوغ عتبة الأهداف المسطرة ولتجاوز كذلك بعض المشاكل التنظيمية التي قد ترد . بالمقابل نجد جل المعلمين ضمن هذا التنظيم لا يمانعون بإلتحاق أبنائهم وأصدقائهم للعمل في هاته المنظمة إيماناً منهم أن التغيير من الحسن إلى الأحسن يجب أن يكون بالإستمرار والمواصلة مع التجديد في بعض الأمور الجزئية ، بمعنى أن الثقافة التنظيمية الوسيطة يجب المحافظة عليها من الفاعلين الحاليين إلى الفاعلين الجدد وهذا كله يصب بطبيعة الحال في تحقيق المصلحة العامة للتنظيم . ومن ثم فإن أغلب المعلمين (المبحوثين) ضمن هذا التنظيم 71.875% يرون لعملهم في هذا الأخير على أنه أفضل فرصة توظيف ، لما لا مادام العمل المنجز ضمن هذا التنظيم هو عمل مادي ومعنوي مادي من حيث الأجر والعلاوات والمكافآت وغيرها ومعنوي يقصد به الأجر الرباني مقابل خدمة هاته الفئة من ذوي الإحتياجات الخاصة . كما يمكن النظر لهذا الطرح من وجهة نظر مغايرة على أنه توافق لرغبة وتخصص المبحوث مع المنصب المشغول وفي هذا لا حظنا أغلب المؤطرين البيداغوجيين يتوافق تخصصهم مع طبيعة العمل التربوي المنجز (التخصصات تتأرجح بين علم الإجتماع التربوي ، علم النفس بشتى تخصصاته ، علوم التربية .. هذا بالنسبة للذين تلقوا تعليماً أكاديمياً في الجامعة أما البقية هم إما مربيين أو معلمين مختصين تلقوا تكويناً من نوع خاص يستهدف أحد الفئتين - المكفوفين - الصم - في مراكز التكوين المتخصصة - العاشور . قسنطينة)

بخصوص جو العمل العام والمشاركة في حل المشاكل الوظيفية داخل التنظيم إتضح ان نسبة كلاهما لم تتعدى 70% بالنسبة للموافقة على العنصرين السالفين ؛ فبالنسبة للجو العام للعمل نلاحظ انه لا يتناسب وتطلعات وطموحات بعض المعلمين في إنجاز العمل التربوي المنوط بهم لعل هذا السبب راجع إلى عدم وعي إدارة التنظيم بهذا الجانب فنجد مثلاً الأقسام الدراسية في كثير من الأحيان لا تساعد على القيام بالعمل التربوي سواءً أ تعلق ذلك بالإنارة أو بالعتاد أو حتى بالتدفئة ، قد يرجع السبب أيضاً إلى غياب بعض الوسائط البيداغوجية والوسائل التربوية أو عدم ملاءمتها أو في حال وجودها فإنها حبيسة الأدراج والرفوف وإذا ما أستعملت فإنها لا تستعمل على الوجه المرغوب . هنا لما يغترب المعلم أو الفاعل عن وسائل العمل ويجد نفسه بعيد كل البعد عنها في الوقت الذي هو في حاجة ماسة إليها لإنجاز عمله بكفاءة

وفعالية يصبح هو في حد ذاته عنصر معيق للعمل التربوي ككل مادام الجو العام للعمل غير مهيأ وهنا يجد التنظيم نفسه أمام ثلة من العناصر المعيقة لأهداف التنظيم ككل وهو ما نصلح عنه بـ المشكل الوظيفي المركب (يقصد بالمشكل الوظيفي المركب هو أن يجد الفاعل نفسه معيقاً للتنظيم وأهدافه نتيجة تقصير وعدم وعي التنظيم بضرورة توفير الجو العام الملائم للعمل ؛ بمعنى الفاعل هنا حبيس ثنائية عدم إنتاج الظروف من ناحية والتسبب في إنتاج مشاكل وظيفية من ناحية أخرى).

عموماً يمكن القول أن ما نسبته 73.264 % من إجابات المبحوثين تتفق على أنهم :

- يتضايقون من سلوكيات زملائهم التي تسيء إلى سمعة المدرسة
- يقدمون المصلحة العامة على المصلحة الشخصية
- يتحدثون عن المدرسة على أنها أعظم منظمة تربوية يمكن العمل بها
- يسعون إلى تمجيد المدرسة في المحافل الوطنية
- يعتبرون عملهم في هاته المنظمة التربوية أفضل فرصة توظيف
- يسعدهم أن يلتحق أبناءهم وأغز أصدقائهم بالعمل في هاته المدرسة
- يهتمون بتصحيح الأفكار السلبية لدى الأطياف المجتمعية و تجاه المدرسة

على غرار ذلك سجلنا ما نسبته 60.416 % من الإجابات تصب في التسليم بأن القيم السائدة بالمدرسة تنظم العلاقة بين المعلمين والإدارة على أساس الحق والواجب كما تنظر للمعلم على أنه مورد هام له قيمة ماجعل ثقافة وقيم الفاعلين ضمن هذا التنظيم تتفق في كثير من الأمور التنظيمية مع قيم وثقافة التنظيم وهنا يتولد لدى المعلمين الإلتئام التنظيمي وهو ما تعكسه نسبة 73.264 % من إجابات المبحوثين ماعدا في بعض الأمور التنظيمية المتعلقة بحل المشاكل الوظيفية داخل التنظيم مع الزملاء والإدارة ومن حساب معامل الإرتباط بيرسون الأول ($r_1 = 0.4673+$) يمكن القول أنه يمكن لنا تفسير الإلتئام التنظيمي لدى معلمي مدرسة الأطفال المعوقين بصرياً بالثقافة التنظيمية التي تنتهجها المدرسة .

الجدول 2: يوضح مؤشرات بعد الإلتزام التنظيمي على سلم ليكرت الخماسي

البعد الثاني: الإلتزام التنظيمي					
لا أوافق أبداً	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	
10	20	01	10	18	ت
10.أهتم بإنجاز عملي على الوجه المرغوب دون مراعاة قيمة الأجر الذي أتقضاه					
251.30	.2560	03.125	31.25	52.6*5	%
00	02	01	08	21	ت
11. أتجنب دائماً ما يدعى التسرب الوظيفي وذلك بإتمام ساعات عملي كما هي					
00	06.25	03.125	25	625.65*	%
12. أشعر بالسعادة أثناء القيام بعملية داخل المدرسة					
00	02	02	09	91	ت
00	06.25	06.25	28.125	59.375*	%
13. أجتهد دائماً على التقيد بالأنظمة المعمول بها في المدرسة					
00	01	03	16	12	ت
00	03.125	09.375	50*	37.50	%

00	00	03	18	11	ت	14. لا أتغيب عادة عن عملي داخل المدرسة
00	00	09.375	*56.25	34.375	%	
00	00	00	08	24	ت	15. أشعر بقدر كبير من المسؤولية إتجاه عملي
00	00	00	25	*75	%	
00	02	02	09	19	ت	16. لا أفكر في ترك العمل داخل المدرسة إلا لظروف إستثنائية خارج إرادتي
00	52.06	.2560	28.125	*59.375	%	
10	02	04	16	09	ت	17. أقبل أي عمل جانبي أكلف به من طرف إدارة المدرسة
03.125	06.25	12.50	*50	28.125	%	
00	01	04	16	11	ت	18. أسعى إلى تعويض الزمن الوظيفي الضائع تفادياً لأي خلل وظيفي
00	03.125	50.12	*50	34.375	%	
02	12	20	110	144	ت	المجموع
00.695	04.167	06.944	38.194	*50	%	

من النتائج الرقمية الموضحة أعلاه يمكن القول أن أهم ما يميز المبحوثين ضمن هذا التنظيم والممثلين في شخص المعلم هو تمتعهم بقدر كبير من المسؤولية إتجاه عملهم لا سيما وكما سبق ذكره الفاعلين ضمن هذا التنظيم التربوي يختلفون عن غيرهم من المعلمين في المدارس العادية ما دام العنصر المستهدف من هذا العمل البيداغوجي هو من ذوي الإحتياجات الخاصة سواءً أعلق الأمر بالمكفوفين أو الصم . إذ يجد الفاعلين أنفسهم مجبرين كرهاً أو طواعية على التمتع بروح المسؤولية إتجاه العمل المنجز وهذا ماتسعى إليه جاهدة أغلب المدارس التنظيمية .

فكما هو معلوم أن من أحد أسباب ضعف التنظيم وعدم بلوغ الأهداف التنظيمية تجرد الفاعلين من روح المسؤولية التي بشكل أو بآخر ستعمل على خلق جملة من التشوهات الوظيفية أهمها اللامبالاة والتهرب الوظيفي والتسبب وغيرها ... من هنا يمكن القول أن مدرسة الأطفال المعاقين بصرياً كمنظمة تربوية قد تستفيد كثيراً من هذا الجانب ألا وهو تمتع الفاعلين ضمنها بأحد الرموز الوظيفية الهامة يدعى روح المسؤولية إتجاه العمل هذا ما يخدمها كثيراً لبلوغ أهدافها .

إضافة إلى تمتع الفاعلين بروح المسؤولية ضمن هذا الصرح التنظيمي نلاحظ أن مانسبته 90.625 % من المبحوثين ضد فكرة التغيب عن العمل إيماناً منهم أن الغيابات المتكررة لاهي لصالحهم مادام هناك إجراءات تأديبية كالخصم من الراتب والتوقيف .. ولا هي من صالح أهداف العمل التربوي مادامت الإدارة تطالب المعلمين بضرورة تحقيق نتائج إيجابية وحسنة في كل فصل دراسي ، بغض النظر عن الإجراءات الإدارية فإنه من الناحية النظرية المنظمات الناجحة والمتفوقة هي تلك المنظمات المتحكمة في مواردها البشرية تقنياً وإدارياً مع رفض أي شكل من أشكال الغيابات العمالية . ومنه يمكن القول أن إلزام المبحوثين بالحضور في الوقت وتجنب الغيابات ما هو إلا دليل على تقيدهم بالأنظمة والقوانين المعمول بها في المدرسة والتي هي واحدة فوق الجميع وهو ما تؤكد نسبة 87.50 % من إجابات المبحوثين الذين يتفقون على أن التقيد بالقوانين الداخلية للمدرسة من الأولويات التي يجب أن يتمتع بها كل فاعل داخل هذا التنظيم . وفي هذا يجب الإلتزام بالوقت الوظيفي كما هو دون نقصان لبلوغ الأهداف المنشودة أما في حال ضياع بعض الوقت المقرر نتيجة ظرف شخصي للمعلم أو ظرف تنظيمي عام فإن أغلب المبحوثين محل الدراسة الميدانية 84.375 % يسعون إلى تخصيص ساعات إضافية لتعويض الزمن الوظيفي

الضائع وهذا ماهو إلا محصلة روح المسؤولية التي يتمتعون بها وإيماناً منهم لأهمية الوقت في العمل التربوي . بالمقابل من ذلك نجد 90.625 % من إجابات المبحوثين تؤكد على إلتزامهم بالوقت الوظيفي كما هو محدد من طرف الإدارة والسعي إلى تقسيم هذا الزمن حسب الوحدات في الفترتين الصباحية والمسائية وهو ما يلغي فكرة التسرب الوظيفي ضمن هذا النسق وكما قلنا هذه النقاط ماهي إلا مؤشرات قوية على تمتع الفاعلين ضمن هذا التنظيم بما يدعى بروح المسؤولية مدعمة بالقوانين الداخلية . وهنا يمكن القول أن مدرسة الأطفال المعاقين بصرياً إستطاعت إلى حد كبير أن تحقق الأهم ألا وهو التحكم في موردها البشري ممثلاً في شخص المعلمين .

على غرار ذلك ومن الناحية العملية فإن من أهم أسباب نجاح المنظمات هو إيمان أعضائها بضرورة تقديم العمل المنوط بهم بمعنويات مرتفعة الأمر الذي من شأنه الرفع من عتبة الإنتاج ومن ثم بلوغ الأهداف المسطرة سلفاً ، والملاحظ من نتائج الجدول أعلاه أنه مادام المبحوثين يقومون بعملهم بقناعات شخصية وبرغبة ذاتية فإن أهم ما يميزهم وهو أمر جد إيجابي للتنظيم ككل هو شعورهم بالسعادة أثناء تادية مهامهم والذي جاء بنسبة 87.5 % وهو ما ترتب عنه إلغاء فكرة تركهم للعمل داخل هاته المنظمة التربوية إلا لظروف إستثنائية كالإستفادة من حركة نقل إلى ولاية أخرى في نفس القطاع أو الضفر بوظيفة أحسن في قطاع آخر عدا ذلك فالتفكير منصب أساساً حول الإضباط في الوقت والسعي إلى إنجاز العمل التربوي على أحسن وجه ممكن .

هذا الحديث من الناحية التنظيمية يجرنا إلى الإستدلال بنظرية الحراك الإجتماعي التي ترى أن من أبرز أنواع الحراك هو الحراك الأفقي في المكانات والحراك العمودي في الأدوار ، بمعنى أن عدم تفكير الفاعل في تغيير الوظيفة ومكانها قد يزول في حال ما إذا إستدعت الضرورة من طرف الجهات الوصية فإما أن تتسبب الحركة الوظيفية في ذلك أو تتسبب الترقية وما شابه في ذلك وجميعها أمور تبقى خارج إرادة العامل ماعدا ذلك تبقى قناعة ورغبة الفاعل هي المحدد لبقائه في وظيفته أو تركها . في الأخير نلاحظ من النتائج الرقمية السالفة مانسبته 87.50 % و 78.125 % مقابل الإهتمام بإنجاز العمل دون مراعاة الأجر المتقاضى و القبول القيام بأي عمل جانبي كتكليف من طرف إدارة المدرسة على التوالي وهو مؤشر آخر على تشبع الفاعلين ضمن هذا التنظيم بروح المسؤولية إتجاه العمل المنوط بهم مادام إنجاز العمل لا يتعلق بالأجر المتقاضى لا سيما وأن من المعلمين ماينتسبون للمنظمة التربوية محل الدراسة الميدانية تعاقداً وأجرهم الشهري لا يتعدى 15000 دينار جزائري (العاملين في إطار إدماج حاملي الشهادات) إضافة إلى قبولهم طواعية القيام بأي عمل جانبي يكلفون به من طرف إدارة المدرسة

عموماً يمكن القول أن ما نسبته 88.194 % من إجابات المبحوثين تتفق على أنهم :

- يشعرون بقدر كبير من المسؤولية
- يهتمون بإنجاز عملهم على الوجه المرغوب دون مراعاة قيمة الأجر
- يتجنبون دائماً مايدعى التسرب الوظيفي وذلك بإتمام ساعات العمل كما هي
- يشعرون بالسعادة أثناء قيامهم بعملهم داخل المدرسة
- يجتهدون دائماً على التقيد بالأنظمة والقوانين المعمول بها
- لا يتغيبون عادة عن عملهم و يسعون إلى تعويض الزمن الوظيفي الضائع
- لا يفكرون في ترك العمل ويقبلون أي عمل جانبي يكلفون به من طرف إدارة المدرسة

بخلاف ذلك ما نسبته 54.082 % من الإجابات تصب في التسليم بأن القوانين المعمول بها داخل المدرسة تجبر المعلمين على ضرورة إرتداء المآزر أثناء القيام بالعمل البيداغوجي مع ضرورة إحترام الوقت والعمل وفق الجداول الزمنية الموزعة من طرف إدارة المدرسة منذ بداية الموسم الدراسي يبقى الجانب السلوكي للتفاعل مع المتعلمين داخل ورشة الفعل البيداغوجي من إجتهادات المعلم الخاصة مع إعطاء بعض التوجهات من طرف الإدارة هذا كله يجعل المعلم أكثر إلتزاماً من الناحية التنظيمية ومن حساب معامل الإرتباط بيرسون الثاني ($r = 0.1525+$) يمكن القول أن هناك علاقة طردية واضحة بين الإلتزام التنظيمي لدى معلمي مدرسة الأطفال المعوقين بصرياً والثقافة التنظيمية التي تنتهجها المدرسة .

الجدول 3: يوضح مؤشرات بعد جودة الأداء الوظيفي على سلم ليكرت الخماسي

البعد الثالث : جودة الأداء الوظيفي					
لا أوافق أبداً	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	
00	00	03	13	16	ت
19. أهتم جداً بمستقبل المدرسة التي أعمل بها					
00	00	09.375	40.625	50*	%
00	01	02	15	14	ت
20. أشعر برغبة ملحة في مضاعفة الجهد لتحقيق أهداف المدرسة					
00	03.125	06.25	*46.875	43.75	%
00	00	00	11	21	ت
21. أقدم أحسن ما عندي من حيث أساليب أداء العمل التربوي					
00	00	00	34.375	562.65*	%
00	01	00	13	18	ت
22. أشعر بالفخر والإعتزاز أثناء تأديتي مهامتي					
00	03.125	00	40.625	56.25*	%
00	03	07	12	10	ت
23. أتأخر بعد إنتهاء الدوام الرسمي إذا ما إقتضت الضرورة لإتمام عملي					
00	09.375	21.875	*37.50	31.25	%
00	02	03	13	14	ت
24. لا أبالي بالرقابة الخارجية (إدارة . مفتش..) مادمت حريصاً على عملي					
00	06.25	09.375	40.625	*43.75	%
00	02	04	15	12	ت
25. لا يرتبط أداء عملي داخل المدرسة بما أتحصل عليه من راتب وعلاوات					
00	5203.1	12.50	*46.875	37.5	%
10	00	01	12	18	ت
26. أسعى دائماً إلى أن يظهر ماأبذله من جهد على نتائج التلاميذ الذين أدرسهم					
03.125	00	125.03	37.50	*56.25	%
01	03	04	11	13	ت
27. أسعى دئماً إلى أن يظهر ما أبذله من جهد على الجانب الأيكولوجي لقسمي					
03.125	09.375	50.12	34.375	*40.625	%
02	11	24	115	136	ت
المجموع					
00.694	03.820	08.333	39.931	*47.222	%

يمكن القول من النتائج الموضحة في الجدول السابق أن أغلب المبحوثين يسعون إلى تقديم أحسن ما عندهم من حيث أساليب أداء العمل التربوي بنسبة 100 % ما يعكس سعيهم إلى بلوغ جودة وظيفية وعمل متميز فهذا الأخير إما هو نتاج ذوبان ثقافة الفاعلين ضمن ثقافة التنظيم أو هو محصلة روح المسؤولية التي يتمتع بها الفاعلون وكلاهما تصب في صالح التنظيم ككل لا سيما وأن الإهتمام بأساليب أداء

العمل التربوي يعتبر محك قوي لتفسير نجاح أو فشل التنظيم ، وفقى هذا نجد أغلب المنظمات ذات الطابع التربوي التعليمي تولى أهمية كبيرة لعنصر أسلوب الأداء لتحقيق النجاح سواءً نجاح المتعلمين أو نجاح المنظمة ككل .

ولما كان كل المبحوثين يقدمون أحسن ما عندهم من أساليب أداء العمل التربوي نجدهم حريصين أكثر على واقع المنظمة ومستقبلها وذلك ما تؤكدته نسبة 90.625 % من إجابات المبحوثين تصب في إهتمامهم بمستقبل المدرسة إيماناً منهم للدور البالغ الذي يقومون به والخدمات الجليلة التي تقدمها هاته المنظمة التربوية للمجتمع إضافة إلى تسليمهم بأن مستقبلهم من مستقبل المدرسة التي يعملون بها فبلوغ أهداف التنظيم العامة بشكل أو بآخر سوف ينجر عنه بلوغ للأهداف الشخصية للفاعلين ضمن هذا التنظيم وفي هذا تنصهر الأهداف الفرعية الشخصية ضمن الأهداف العامة التنظيمية، وهنا يصل الفاعلين إلى درجة الإشباع النفسي التنظيمي ويستشعرون أكثر الفخر والإعتزاز أثناء تأدية مهامهم أكثر من أي وقت آخر وهو ما لمسناه لدى المبحوثين من خلال نسبة 96.875 % من إجمالي المبحوثين . عدا ذلك نلاحظ حرص المعلمين الشديد على أن ينعكس أسلوب أدائهم للعمل التربوي وحرصهم الشديد على تقديم أفضل ما عندهم على نتائج التلاميذ داخل القسم الدراسي بنسبة 93.75 % وهنا فلعل أحد أهم المقاييس التي يحكم لها الجهد التربوي المبذول هو النتائج التي يتحصل عليها التلاميذ فإذا كانت النتائج مرتفعة يمكن القول أن الجهد المبذول من طرف المعلم أو المؤطر هو جهد صافي خالي من أي تقصير في الوقت أو الأسلوب أو الوسائط البيداغوجية بغض النظر عن الفروق الفردية بين المتعلمين والعكس صحيح ولما نرى أن المعلم أو الفاعل البيداغوجي يصرح بأنه يسعى دائماً إلى أن يظهر ما يبذله من جهد على نتائج التلاميذ الذين يدرسهما هو إلا دليل يثبت إجتهاده وإخلاصه في عمله دون أي تقصير

هذا الأخير من شأنه أن يعزز مؤشر آخر لدى المعلم أو الفاعل البيداغوجي ألا وهو الرغبة الملحة في مضاعفة الجهد المبذول لتحقيق أهداف المدرسة وهو ما لمسناه حقيقة لدى المبحوثين ممثلة بنسبة 90.625 % هذا ما يؤكد سعي الفاعلين إلى بذل أقصى ما لديهم من جهد وعلى أحسن وجه لتحقيق أهداف المدرسة .

هاته الرغبة الملحة في مراحل متقدمة تعزز ما يدعى الرقابة الذاتية ؛ إذ يصبح الفاعل أو المعلم مبرمجاً على جملة من الواجبات وجب القيام بها وفق توزيع زمني معين ووفق أساليب ووسائل محددة وهنا يصبح الفاعل غير مهتم بما يدعى الرقابة الخارجية سواءً إرتبطت بالإدارة أو المفتش ... مادام ما يجب القيام به حريصاً على إنجازها ذاتياً دون إنتظار التوجيه والأمر من الغير وهو ما لمسناه حقيقة لدى المعلمين داخل مدرسة الأطفال المعاقين بصرياً بنسبة 84.375 % .

وعليه يمكن القول أن العمل المنجز وكيفية تقديمه على أحسن وجه أصبح لا يتعلق بالأجر أو العلاوات لدى الفاعلين داخل التنظيم بنسبة 84.375 % بل أصبح حبيس وعي الفاعلين بمتطلبات هاته الفئة وإحتياجاتها التربوية والتعليمية إضافة إلى إيمانهم العميق بالمسؤولية الكبيرة الملفتة على عاتقهم فيسعون إلى إنجاز عملهم ولو على حساب مصلحتهم الشخصية كالتأخر بعد إنتهاء الدوام الرسمي إذا ما إقتضت الضرورة لإتمام ما تبقى من عمل في وقته دون تأجيله أو إلغائه وهو ما وقفنا عليه حقيقة عند الكثير من المعلمين داخل هاته المدرسة وهو ما تبينه نسبة 68.75 % .

بخلاف ماسبق فإن الإخلاص في العمل وتقديمه على أحسن وجه نلمسه كذلك في الجو العام للقسم فعادة ما نجد جمال القسم من عدمه يعكس شخصية المعلم ومدى سعيه إلى تنميق المكان الذي يمارس فيه الفعل البيداغوجي وهي النقطة التي يتفق فيها أغلب المبحوثين وذلك بنسبة 75 % من إجمالي إجابات المبحوثين غير أن هاته النقطة بالذات يجب أن تلقى الدعم من طرف إدارة المدرسة وذلك بتزويد المعلمين بالمصقات والجداريات وغيرها لتزيين حجرات الدراسة وهو ما تقوم به مدرسة الأطفال المعاقين بصرياً ولسناه حقيقة خلال فترة الدراسة الميدانية .

عموماً يمكن القول أن ما نسبته 87.153 % من إجابات المبحوثين تتفق على أنهم :

– يقدمون أحسن ما عندهم من حيث أساليب أداء العمل التربوي

- يهتمون جداً بمستقبل المدرسة التي يعملون بها
- يشعرون برغبة ملحة في مضاعفة الجهد لتحقيق أهداف المدرسة
- يشعرون بالفخر والإعتزاز أثناء تأدية مهامهم
- يتأخرون بعد الدوام الرسمي إذا ما إقتضت الضرورة لإتمام عملهم
- لا يبالون بالرقابة الخارجية ما داموا متمتعين بالرقابة الذاتية
- لا يرتبط أداء عملهم داخل المدرسة بما يتحصلون عليه من راتب وعلاوات
- يسعون دائماً إلى أن يظهر ما يبذلون من جهد على نتائج التلاميذ وجماليات القسم .

كما نستقرأ النسبة 33.674% من الإجابات تصب في التأكيد على دور إدارة المدرسة في حث الأساتذة على ضرورة الإهتمام بجماليات القسم كما أنها تشارك في ذلك من خلال تزويد المعلمين بالمطلوبات المادية لتزوين ورشات ممارسة الفعل البيداغوجي من ملصقات وخرائط ... من ناحية أخرى نفس النسبة تؤكد على ضعف دور إدارة المدرسة في عقد إجتماعات بيداغوجية وكذا برمجة دورات تكوينية وهي الحلقة الأضعف في بناء المدرسة ككل وبالرغم من هاته النقائص من طرف إدارة مدرسة الأطفال المعاقين بصرياً نلمس روح المسؤولية لدى المعلمين إتجاه عملهم فنجدهم يقدمون جودة في الأداء مقارنة بجملة النقائص السالفة الذكر وهو ما تؤكد نسبة 87.153% من إجابات المبحوثين ومن حساب معامل الإرتباط بيرسون الثالث (-0.2927 = r3) يمكن القول أن هناك علاقة عكسية واضحة بين جودة الأداء الوظيفي لدى معلمي مدرسة الأطفال المعوقين بصرياً وثقافة تنظيم المدرسة .

الاستنتاج العام :

يمكن القول أن المبحوثين ضمن هذا التنظيم والممثل في مدرسة الأطفال المعاقين بصرياً يتمتعون بالرضا الوظيفي إتجاه عملهم ويؤدونه على الوجه المرغوب مادامت ثقافة التنظيم لا تتعارض وثقافة المعلمين في جل الأمور التنظيمية وهذا راجع إلى الحزم في إتخاذ القرارات من طرف إدارة المدرسة وعدم التفرقة بين المعلمين داخل النسق التنظيمي يبقى الهاجس الوحيد الذي قد يشكل محور الصراع بين المعلمين والإدارة مستقبلاً هو إنسداد قنوات الإتصال والتشاور مادام هناك ضعف لدور إدارة المدرسة في عقد إجتماعات بيداغوجية وكذا برمجة دورات تكوينية وهي الحلقة الأضعف في بناء المدرسة ككل وبالرغم من هاته النقائص من طرف إدارة مدرسة الأطفال المعاقين بصرياً نلمس روح المسؤولية لدى المعلمين إتجاه عملهم فنجدهم يقدمون جودة في الأداء مقارنة بجملة النقائص السالفة الذكر وهو ما يؤكد قيمة المورد البشري الذي تزخر به هاته المدرسة من حيث الخبرة والتأهيل وفي الأخير يمكن القول أن هناك علاقة بين الثقافة التنظيمية التي تنتهجها مدرسة (الأطفال المعوقين بصرياً) لمدينة الجلفة والرضا الوظيفي لمعلمي هاته المدرسة .

نموذج عمل مقترح يهدف إلى تحقيق أعلى درجات الرضا الوظيفي للمعلمين من الناحية التنظيمية لفائدة مدرسة صغار المكفوفين بمدينة الجلفة خاصة ومدارس تعليم المكفوفين عامة :

1- من حيث فلسفة العمل البيداغوجي (فيما يخص المعلمين) /....

1-1- إعتماد مبدأ الارتكاز البيداغوجي : يقصد به إرتكاز الرمز لدى المستقبل على المعنى لدى المرسل وأكثر ما يستخدم هذا المبدأ للمتعلمين من ذوي الإحتياجات الخاصة لا سيما المكفوفين والصم أين يعتمد هذا الأخير على الحاسة المفقودة لديه والحاضرة لدى المرسل (المعلم : هنا ينصح أن يكون معافي البدن أي الحواس) مع إشراك مبدأ الغائية .

2-1- تفادي المشكل الوظيفي المركب : هو أن يجد الفاعل نفسه معيقاً للتنظيم وأهدافه نتيجة تقصير وعدم وعي التنظيم بضرورة توفير الجو العام الملائم للعمل ؛ بمعنى الفاعل هنا حبيس ثنائية عدم إنتاج الظروف من ناحية والتسبب في إنتاج مشاكل وظيفية من ناحية أخرى ، وهنا يجب على المعلم الحدق والظن تفادي الوقوع في هذا المشكل .

3-1- تفعيل مبدأ المشاركة : هذا الأخير يشترك فيه المعلمين مع الإدارة في نفس الوقت والعمل وفق هذا المبدأ يكون كالآتي :

* تأسيس مكتب أو قسم داخل مدرسة الأطفال المعاقين بصرياً يهتم بجمع إنشغالات وتطلعات كافة الفاعلين ضمن هاته المنظمة التربوية .

* إنشاء صندوق تحت إسم : صندوق التلاحم الوظيفي يوضع في مكان بارز على مرأى من الجميع مخصص لجمع كل الإنشغالات والتطلعات المكتوبة من طرف المعلمين دون ذكر الأسماء .

* إنتخاب 05 أعضاء من داخل المدرسة (أخصائي بيداغوجي ، أخصائي نفسي ، معلم مختص ، مربّي مراقب العام) إضافة إلى مدير المدرسة توكل لهم مهمة معالجة تلك التطلعات والإنشغالات المكتوبة .

* تنقيح كل ذلك في جملة من النقاط الرئيسية يعقد على مقتضاها إجتماع مفتوح يترأسه مدير المدرسة وبحضور جميع الفاعلين ضمن هذا التنظيم ، وتعالج خلال هذا الإجتماع هاته النقاط مع الوصول إلى حلول ناجعة وفعالة من أجل تجاوز السلبيات المرتبطة بالفعل التربوي .

2- من حيث فلسفة العمل الإداري (فيما يخص إدارة المدرسة) /....

1-2- تعزيز الثقافة الوسطية : هي تلك الثقافة التي تتوسط كل من ثقافة المنظمة وثقافة الفرد والتي تكون مشتركة بينهما مطلقاً دون فرض أو تقييد وفي هذا نلاحظ كل من المنظمة والفرد يتمتعان بمنطقة ثقافية في جزئية منها واحدة وهنا يصبح الفرد خارج أطر الفعل الوظيفي مبرمج على جملة الثقافة الوظيفية فيصبح أكثر ما يميزه تمتعه بالولاء للمنظمة التي يعمل لصالحها .

2-2- مبدأ الزمن الفعلي : لا يقصد بهذا الأخير زمن تكليف العمل بل زمن ممارسة العمل سواء كان عمل إداري او عمل بيداغوجي وإمتثال كل أفراد التنظيم لمحدودية هذا الزمن بإستثناء حالات الغيابات المبررة عدا ذلك من شأنه العودة بأفراد التنظيم ولا سيما المعلمين إلا إفرار المشكل الوظيفي المركب السالف الذكر .

3-2- مبدأ تنمية المهارات البشرية : يقوم هذا الأخير أساساً على إدراج عنصري عقد الإجتماعات وتنظيم دورة تكوينية من أجل تصميم نموذج مهاري من شأنه تحقيق الأهداف من وراء التنظيم ، وهنا يجب على مدرسة الأطفال المعاقين بصرياً بالجلفة وغيرها من المدارس الخاصة أن تنظف لتلك الحلقة السوداء والغائبة بين الإدارة الوصية وإدارة المدرسة والمؤطرين البيداغوجيين والتي تعيق في كثير من الأحيان التنظيم ككل وهنا وجب التكتيف من الإجتماعات وفتح باب النقاش على مصرعيه أمام جميع الأطراف الفاعلة ضمن هذا التنظيم هذا من جهة ، ومن جهة أخرى على إدارة المدرسة أن تلج وبشدة على الجهات الوصية لفتح أكبر عدد ممكن من الدورات التكوينية والتدريبية بغية تنمية هذا المورد البشري ، ولا تنتظر فقط تلك المراسلات الوزارية الشحيحة إتجاه هذا القطاع المهم في كثير من الأحيان .

الهوامش :

- 1- بن حمدة عبد المجيد : نشأة الثقافة الإسلامية ، مجلة جامعة الزيتونة ، ع2 ، تونس ، 1993 ، ص 12
- 2- الساعاتي سامية : الثقافة الشخصية ، دار الفكر العربي ، القاهرة - مصر ، 1998 ، ص 34
- 3- Dessler Gary : Organization Theory. Creating structure and Behavior .Newjersy Prentice .Hall.Inc.Englewood.Cliffs.1996. p 350
- 4- عويد المشعان : دراسات في الفروق بين الجنسين في الرضا المنفي ، دار القلم للنشر والتوزيع ، ط1 ، الكويت 1993 ، ص 27
- 5- ابن منظور : لسان العرب ، مج 14 ، بيروت - لبنان ، 1956 ، ص 36
- 6- علي أسعد وطفة - علي جاسم الشهاب : علم الاجتماع المدرسي ، مجد للنشر والتوزيع ، ط1 ، بيروت - لبنان 2004 ، ص 16
- 7- علي أسعد وطفة - علي جاسم الشهاب ، مرجع أعلاه ، ص 17
- 8- محمد عبد القادر عابدين : الإدارة المدرسية الحديثة ، دارالشروق للنشر والتوزيع ، ط1 ، الأردن ، 2001 ، ص 41
- 9- محمد مصطفى زيدان - يوسف مصطفى قاضي : إتجاهات ومفاهيم تربوية نفسية حديثة ، دار الشروق السعودية 1980 ، ص 108
- 10 - عيسى بودة : دليل المدرس الهادف ، دار تلافيت للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 1997 ، ص.ص 11. 12
- 11 - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 25 ، الصادر بتاريخ 1993/04/12