

واقع ممارسة التنظيم الإداري داخل المعاهد الفنية المتوسطة وعلاقته بتحقيق أهدافها من وجهة نظر المعلمين والمعلمات "مدينة شحات أنموذجاً"

أ. عادل عمران هيبية

أ. عبد ربه يونس عبد النبي

قسم التخطيط والإدارة التربوية، كلية الآداب، جامعة عمر المختار

Doi: <https://doi.org/10.58309/jpt5mz40>

المستخلص:	الكلمات المفتاحية:
أولت معظم الدول للاهتمام البالغ بالتعليم الفني (المهني)، وأجريت العديد من الدراسات حوله؛ لكونه استثماراً مهماً لتغذية القطاعات المهنية المختلفة؛ من أجل الوصول إلى التنمية الشاملة بكافة أبعادها، وبما أن المعاهد الفنية المتوسطة تمثل جانباً هاماً في البناء التعليمي في ليبيا، فإن الضرورة تستدعي وجود تنظيم إداري فعال داخل هذه المعاهد. وعليه فإن هذه الدراسة هدفت إلى التعرف على واقع التنظيم الإداري داخل المعاهد الفنية المتوسطة بمدينة شحات، مستخدماً المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة لجمع البيانات، ويشمل مجتمع الدراسة على معلمي ومعلمات المعاهد الفنية المتوسطة بمدينة شحات، الذين بلغ عددهم (113) معلماً ومعلمة في أربعة معاهد فنية، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها عدم شعور المعلمين بروح العمل داخل المعهد، وعدم مراعاة المدير لظروف المعلمين في إسناد العمل، وأنه لا يحرص على المرونة في تصميم الدليل التنظيمي.	التنظيم الإداري - المعاهد الفنية - المعلمون والمعلمات

The reality of practicing administrative organization within intermediate technical institutes and its relationship to achieving their goals from the point of view of male and female teachers, "the city of Shahat as a model"

Department of Educational Planning and Administration, College of Arts, Omar Al-Mukhtar University

KEYWORDS:

Administrative organization - technical institutes - male and female teachers

ABSTRACT:

Most countries have paid great attention to vocational education, and many studies have been conducted about it. Because it is an important investment to nourish various professional sectors; In order to reach comprehensive development in all its dimensions, and since intermediate vocational institutes represent an important aspect of the educational structure in Libya, it is necessary to have an effective administrative organization within these institutes. Accordingly, this study aimed to identify the reality of the administrative organization within the intermediate technical institutes in the city of Shahat, using the descriptive analytical approach and a questionnaire to collect data. The study population includes male and female teachers of the intermediate technical institutes in the city of Shahat, who numbered (113) male and female teachers in four institutes. Technically, the study reached several results, the most important of which are that teachers do not feel the work spirit within the institute, that the director does not take into consideration the teachers' circumstances in assigning work, and he does not keen on flexibility in designing the organizational guide.

مقدمة

التنظيم الجيد سمة من سمات المجتمع المتقدم، وأي مجتمع يسعى لتحقيق الرقي، والنهوض بمؤسساته لمواكبة سيرة التقدم الحضاري عليه أن يتبع الأسس السليمة لمؤسساته. ويعد التنظيم من أهم عناصر علم الإدارة، وهو وظيفة تمارسها الإدارة لغرض تحقيق توحيد الجهود البشرية والاستفادة منها استفادة مثلى، وأيضاً استخدام الموارد المادية الاستخدام الأمثل، بما يتفق ويحقق أهداف المنظمة، ويعتبر التنظيم بمكانة الروح للإدارة، فإذا ما تمتعت المنظمة بمقدرة فائقة على التنظيم، واستطاعت إحكام هذه العملية، فإنها تكون أقدر على تحقيق الأهداف مما يشير إلى أنه لا يوجد تنظيم بذاته يصلح تطبيقه على جميع المنظمات، ولكن يختلف التنظيم من منظمة إلى أخرى؛ وذلك لاختلاف الأهداف، والسياسات التي ترسم لتحقيق هذه الأهداف (بعيرة، وآخرون: 1991).

ولذلك فإن "التنظيم يمتاز بتحديد المسؤوليات والاختصاصات، وأيضاً بتحديد شكل الإطار الذي يتم بموجبه ترتيب جهود جماعة من الأفراد داخل المؤسسة، ويقضي على التعارض والازدواجية في العمل، ويكفل استغلال الوقت، واستغلال الطاقات البشرية الاستغلال الأمثل بما يمنع ضياع الوقت والجهد".

وبما أن المعاهد المتوسطة تمثل جانباً هاماً في البناء التعليمي في ليبيا، فإن الضرورة تستدعي وجود تنظيم إداري فعال داخل هذه المعاهد، لذلك فإن ليبيا أولت اهتماماً كبيراً بالتعليم الفني، فقد صدر قانون رقم " 12 " لسنة 1977 م، بشأن تنظيم المعاهد الفنية المتوسطة؛ حيث أشار في مادته الثانية: " يكون التعليم الفني المتوسط على مستوى المرحلة الثانوية"، كما أشار في مادته الثالثة: " يتم التعليم الفني المتوسط في معاهد تتبع الوزارات المختصة إدارياً ومالياً وفنياً، وتشرف عليها تربوياً أمانة التعليم والتربية سابقاً.

وفي 1 فبراير 1999م صدر قرار اللجنة الشعبية العامة سابقاً رقم (28) بشأن تنظيم وزارة التعليم والتكوين المهني مبيناً أن " عملية التعليم والتكوين المهني تركز على فلسفة ملخصها أنه جهد مستمر لتطوي إمكانية الأفراد في المجتمع الليبي بشكل متكامل، وأن التعليم والتكوين المهني في ليبيا بجميع مراحله حق لجميع أفراد المجتمع يكفله القانون، وتكون مرحلته الأساسية إلزامية، وبينت المادة الرابعة من القرار، أن من أهداف قطاع التعليم والتكوين المهني: تطوير العملية التعليمية والتدريبية، والعمل على تحسين مستوى التحصيل العلمي والمهن، ونشر الثقافة المهنية على أوسع نطاق وبكل الوسائل المتاحة (عامر: 2006).

ومن خلال العرض السابق، فإن الإدارة في المعاهد الفنية المتوسطة بمدينة شحات "موضع الدراسة" أصبحت تعاني من مشاكل تنحصر أغلبها في العنصر البشري، " كعدم وضع الرجل المناسب في المكان المناسب، ونقص الكفاءات الفنية والإدارية، وعدم التنسيق بين الأعمال داخل المعاهد الفنية المتوسطة، مما يستدعي ضرورة البحث عن الأسباب الكامنة وراء المشكلات التي تعاني منها المعاهد الفنية المتوسطة موضع الدراسة؛ من أجل الوصول إلى الأسلوب الملائم للتنظيم الإداري لتلك الإدارات، لعلها بذلك تصل إلى نتائج يمكن الاستفادة منها مستقبلاً.

مشكلة الدراسة

تتمثل المشكلة في دراسة واقع التنظيم الإداري داخل المعاهد الفنية المتوسطة بمدينة شحات وعلاقته بتحقيق أهدافها، وذلك من خلال الإجابة عن التساؤل الرئيس التالي:

- ما واقع التنظيم الإداري للمعاهد الفنية المتوسطة بمدينة شحات وعلاقته بتحقيق أهدافها؟

وقد تمت الإجابة عن هذا التساؤل الرئيس من خلال الإجابة عن الأسئلة الفرعية التالية:

1. ما الكيفية التي يتبعها المدير في تقسيم العمل وتكامله داخل المعاهد الفنية المتوسطة بمدينة شحات؟
2. ما مدى التزام مدير المعاهد بالتسلسل الإداري من وجهة نظر المعلمين والمعلمات بمدينة شحات؟
3. ما مدى تقيد المدير بالبناء الوظيفي داخل المعاهد الفنية المتوسطة بمدينة شحات من وجهة نظر المعلمين والمعلمات؟

أهداف الدراسة

تكمن أهداف الدراسة في الآتي:

1. التعرف على الكيفية التي يتبعها المدير في تقسيم العمل وتكامله داخل المعاهد الفنية المتوسطة بمدينة شحات.
2. التعرف على التزام مدير المعاهد بالتسلسل الإداري من وجهة نظر المعلمين والمعلمات.
3. التعرف على تقيد المدير بالبناء الوظيفي داخل المعهد من وجهة نظر المعلمين والمعلمات.

أهمية الدراسة

وتتمثل أهمية الدراسة في النقاط التالية:

1. أنها تعتبر من الدراسات النادرة حسب إطلاع الباحثين في مدينة شحات.
2. أن التنظيم الإداري يعتبر من أهم عمليات الإدارة في مختلف أنواعها ومستوياتها.
3. دراسة بعض جوانب القصور التي تعترض إدارة المعاهد الفنية المتوسطة في حالة الإخلال بعملية التنظيم الإداري.

حدود الدراسة

تحدد الدراسة في الآتي:

- 1 - الحدود البشرية: تجري هذه الدراسة على المعلمين والمعلمات بالمعاهد الفنية المتوسطة بمدينة شحات.
- 2 - الحدود المكانية: تجري الدراسة على المعاهد الفنية المتوسطة بمدينة شحات.
- 3 - الحدود الزمنية: تجرى هذه الدراسة في الفترة من 2021-2022م.
- 4 - الحدود الموضوعية: واقع التنظيم الإداري بالمعاهد الفنية المتوسطة.

مصطلحات الدراسة

1- التنظيم: يعرف التنظيم بأنه "أسلوب النشاط التنفيذي من حيث تقسيم العمل وتوزيعه إلى وحدات النشاط وتحديد اختصاصات ومسؤوليات هذه الوحدات والعاملين بها وطريقة الاتصالات وسير الإجراءات التنفيذية" (فهمي: 1995).

2- الإدارة: تُعرف بأنها "فن توجيه وتنسيق ورقابة عدد معين من الأفراد بقصد إنجاز بعض الأغراض أو الأهداف" (شيحا: 1997).

3- المعاهد الفنية المتوسطة: هي مراكز تقوم بتكوين وتدريب طلبتها وأعدادهم بصفتهم فنيين مؤهلين تأهيلاً متقدماً في العديد من المهن التي يحتاجها المجتمع في تنفيذ خططه التنموية وتسيير مؤسساته الصناعية بأنواعها (الحوت: 2004).

الدراسات السابقة

1-دراسة عبد الرحمن البهلول الجطلاوي "التنظيم الإداري وأثره على فاعلية الأداء للعاملين بقطاع العدل طرابلس 2002". هدفت هذه الدراسة للكشف عن مدى نجاح تطبيق نظريات التنظيم الإداري في الأجهزة الأمنية الإدارية. وكان من أبرز نتائج الدراسة:

أ - عدم تكليف الرجل المناسب في المكان المناسب وفق تخصصه وقدراته وإمكانياته.

ب - عدم وجود بناء تنظيمي معتمد بالعديد من الإدارات، وإنما تعمل بآبائه تنظيمية.

2-دراسة أسهمان أحمد الفضيل "المعوقات الاجتماعية والتعليمية للتعليم المهني المتوسط بمدينة بنغازي 2008". هدفت هذه الدراسة إلى معرفة واقع التعليم المهني في ليبيا لمعرفة أسباب عزوف الطلاب عن الالتحاق بالتعليم المهني، وتوصلت إلى عدة نتائج منها:

أ - نظرة المجتمع المتدنية تجاه التعليم المهني.

ب-عدم قدرة الطالب على مواصلة الدراسة في الجامعات والمعاهد العليا.

ج-قلة المعدات ومواد الخام والمعامل المجهزة داخل المعاهد.

وانطلاقاً من الإشكالية المطروحة سلفاً، سنعمل على معالجة الموضوع من خلال ثلاثة محاور الآتية:

أولاً: الإطار النظري لتنظيم الإداري

1.1: مفهوم تنظيم الإداري:

يعرف "ميلر" التنظيم بأنه: مجموعة مؤهلة وذات مستويات علمية متدرجة تعمل كل منها لإنجاز أعمال مشتركة وبحيث يفهم بعضهم بعضاً، وتربطهم مصلحة واحدة، ولديهم أهداف محددة يعملون تحت قيادة موحدة (أدياب: 2001).

ويذهب " ماكس ويبر " إلى أن التنظيم الإداري: عملية تتطوي على توزيع الأنشطة بطريقة محددة ثابتة على شكل واجبات رسمية، ووضع متسلسل للأعمال مع إعطاء سلطة لكل قائم بعمل لإصدار الأوامر في نطاق محدودة سلطته، وإعداد سجلات مكتوبة؛ لكي تحكم السلوك العام للمؤسسة (الشنواني:2002).

2.1: أهمية التنظيم الإداري:

يعمل التنظيم الجيد على خلق الجو الملائم، وظروف العمل المناسبة لجميع الأفراد؛ مما يزيد إنتاجيتهم، ويحافظ على حيويتهم، ويرفع الروح المعنوية لكل منهم، والتنظيم الجيد يعمل على سهولة التنسيق بين أوجه النشاط المختلفة، وبذلك يمكن تحقيق الأهداف المطلوبة بأفضل الطرق وأقلها تكلفة، وبأقل مجهود ممكن من جانب الأفراد العاملين في المؤسسة. وتظهر أهمية التنظيم كنشاط أساسي بالإدارة قبل بدء التنفيذ، حيث يمثل التنظيم حلقة وصل بين التخطيط والتنفيذ، إذ أنه الإطار الذي يتم في تنفيذ الخطة، وتحقيق الأهداف الموضوعية، إضافة إلى أنه في غياب التنظيم فأن بعض الوظائف قد تخطى باهتمام أكبر، على حساب الوظائف الأخرى (المصري، وآخرون:2004).

3.1: أنواع التنظيم الإداري:

1 - التنظيم الرسمي: هو بناء تنظيمي تحدده القوانين واللوائح، ويتصف غالباً بالاستقرار والاستمرارية، معتمداً على التخصص وتوزيع الأدوار التي تقرها هذه القوانين وتفسيراتها، إلا أنه يخلق صرعات بين أعضاء التنظيم تعزي أسبابها إلى نمطية هذا النوع من المنظمات وجمود اللوائح، فتتولد الحاجة إلى إيجاد لوائح أكثر مرونة، وأكثر تفهم لحاجات الأفراد وظروف المنظمة. **2- التنظيم الغير رسمي:** هو تنظيم يتم نتيجةً للتفاعل الطبيعي بين الأفراد العاملين لتحقيق أهداف معينة، ويتم تصميمها لتحقيق الكفاءة والممارسة الرشيدة في المنظمة، ويمكن من خلال التنظيم غير الرسمي معرفة أنواع العلاقات السائدة بين أعضائها، فيمكن التمييز بين الجماعة المظلة، أي جماعة الأفراد الذين يتحدون فيما بينهم في مكان واحد، فأن تواجدهم المكاني يخلق علاقات بينهم من أجل تحقيق أغراض، أو أهداف مشتركة، ويعود الاهتمام بالتنظيم غير الرسمي إلى كتابات (التون مايو، وماري يا تمر، و فوليت وبرنارد) وغيرهم من زعماء المدرسة السلوكية؛ الذين ركزوا اهتمامهم الفكري على نوع السلوك في المنظمة، والسلوك غير الرسمي هو الذي يستند إلى أسباب شخصية واجتماعية، أو السلوك الرسمي هو الذي يستند إلى السلطة داخل المنظمة، ولهذا فإن الإدارة إذا لم تتفهم طبيعة التنظيم غير الرسمي؛ فإنه بإمكانها عرقلة مهماتها وذلك عن طريق بث الإشاعات، ومعارضة وتشوية الاتصال، وتحطيم الروح المعنوية للعاملين (سالم، وآخرون: 1999).

- دور مديري المعاهد الفنية في عملية التنظيم الإداري:

يعتبر مدير المعهد الفني، أو أي مؤسسة تربوية قائداً تربوياً هاماً في المؤسسة التربوية، حيث كانت مهمة المدير حسب مفهوم التربية الضيق فيما مضى لا يتعدى الإشراف على الشؤون الإدارية والبحث، والأعمال الكتابية التي تحتمها طبيعة العمل، أما في ظل المفهوم الحديث للإدارة والتربية وما يتطلبه ذلك من البناء والتنظيم والشمول،

فأن الإدارة عملية متجددة تسعى للتطوير دائماً، الأمر الذي أدى إلى اتساع مهمة مدير المعهد أو المدرسة حيث أصبحت تشمل الآتي:

- 1- مهام إدارية: وهي تتعلق بشؤون الطلبة والإشراف بصورة مستمرة على المعلمين والمعلمات، وحل مشاكلهم، والاتصال مع المسؤولين بشأن كل ما يتعلق بالمعهد من تعيينات وامتحانات وغير ذلك من الأمور الإدارية.
- 2- مهام فنية داخل المعهد: وتشمل الإشراف الفني على المعلمين وتقويم المناهج.
- 3- مهام خارج المعهد: وتشمل علاقته بالمجتمع المحلي، والرؤساء، والسلطات الرسمية الأخرى في كل ما يتعلق بتلبية احتياجات المعهد لتسيير العملية التعليمية فيه (الدويك، وآخرون: 1998).

ثانياً: الإجراءات المنهجية للدراسة

1.2: منهج الدراسة:

استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي وهو الملائم لطبيعة هذه الدراسة.

2.2: مجتمع الدراسة:

اشتمل مجتمع الدراسة على معلمي ومعلمات المعاهد الفنية المتوسطة بمدينة شحات، والذين بلغ عددهم (113) معلماً ومعلمة، منهم (95) معلماً، أي بنسبة (84%) و(18) معلمة، أي بنسبة (16%) من مجتمع الدراسة في أربعة معاهد فنية متوسطة، وهي معهد البناء والتشييد، ومعهد المهن الشاملة، ومعهد المهن الميكانيكية والكهربائية، ومعهد الفندقية والسياحة، حيث اعتمد الباحثان عند حصره لمجتمع الدراسة على الإحصائيات التي أفاده بها الأخوة مديرو المعاهد الفنية المتوسطة.

3.2: إداة الدراسة:

استخدمت الاستمارة كأداة للدراسة، وذلك لجمع البيانات، والمعلومات اللازمة بعد أن تم إعدادها بالاعتماد على الأدب النظري، والدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع، وقام الباحثان ببناء الاستبانة وفقاً للخطوات التالية:

- 1- تم جمع العديد من الفقرات من خلال ما تم طرحه في الإطار النظري للدراسة الحالية، وكذلك الاستفادة من الدراسات السابقة، وأدوات القياس التي تم الاعتماد عليها، وقد تم صياغة فقرات واقع التنظيم الإداري موزعة على (3) محاور رئيسة وهي محور تقسيم العمل، ومحور التسلسل الإداري، ومحور البناء التنظيمي.
- 2- تم صياغة الاستبانة في صورتها النهائية على (24) فقرة موزعة على (3) محاور لقياس واقع التنظيم الإداري في المعاهد الفنية المتوسطة.

4.2: الصدق الظاهري:

تم عرض أداة الاستبانة على مجموعة من الأساتذة المتخصصين في الإدارة التعليمية لأخذ آرائهم فيها بعد التعديل ببعض الفقرات، وحذف بعضها الآخر لعدم صلاحيتها، وقام الباحثان بإجراء التعديل المطلوب؛ وبذلك اعتبرت آرائهم المضمنة موافقتهم دليل علي صدق الأداء التي استخدمتها الدراسة.

$$\text{معامل الصدق} = \sqrt{\text{الثبات}} = \sqrt{0.94} = 0.96$$

وبالتالي فإن هذا يدل على صدق المقياس، وبدلالة إحصائية عند مستوى (0.01).

5.2: الأساليب الإحصائية المتبعة في الدراسة:

لقد تم استخدام الأساليب الإحصائية الآتية لمعالجة البيانات التي تم الحصول عليها على النحو التالي:

1- معاملة ارتباط سبيرمان بروان لإيجاد ثبات المقياس.

$$r = \frac{2 \text{ سر}}{1 + \text{ر ص}}$$

حيث: ر ص = معامل ارتباط بيرسون بين النصفين الفردي والزوجي لفقرات الاستبيان.

$$r \text{ ص} = \frac{(\text{ص مج}) - (\text{ص مج} - \text{ص س مج ن})}{\text{ن مج} - \text{س مج} - (\text{ن مج ص} - (\text{مج ص}))}$$

حيث:

ر = معامل ارتباط بيرسون (معامل ثبات).

ن = عدد الحالات.

مج س = مجموع قيم س وهو النصف الفردي للفقرات.

مج ص = مجموع قيم ص وهو النصف الزوجي للفقرات.

2- النسبة المئوية:

$$\text{النسبة المئوية} = \frac{\text{التكرار}}{\text{حجم العينة}} \times 100$$

3 - اختبار كاي² لمعرفة الفروق بين استجابات مجتمع الدراسة.

$$X^2 = \frac{\text{مج (ك و - ك م)}}{\text{ك م}}$$

حيث:

$$X^2 = \text{الإحصائي كاي}^2$$

ك و = التكرار الواقعي.

ك م = التكرار المتوقع.

ثالثاً: عرض وتحليل النتائج

الجدول رقم (1) يبين خصائص مجتمع الدراسة الخاص بالمعلمين والمعلمات.

المتغير		الفئة العمرية				الجنس		عدد سنوات الخبرة				المؤهل الدراسي		
الفئة	-21 30	-31 40	-41 50	- 51 60	61 فما فوق	ذكر	أنثى	-1 5	6 10-	-11 15	20-16	إجازة التدريس العامة	إجازة التدريس الخاصة	مؤهل عالي، أو جامعي
	15	54	30	1	0	82	18	6	10	32	50	7	40	53
النسبة	%15	54 %	30 %	%1	-	82 %	%18	%6	%10	%32	%50	%7	%40	%53

1.3: خصائص مجتمع الدراسة:

يبين الجدول رقم (1) السابق البيانات الأولية لمجتمع الدراسة، حيث يلاحظ أن أغلب أفراد العينة من المعلمين يتراوح أعمارهم ما بين (31-40) سنة، حيث بلغ عددهم (54) معلماً ومعلمة، بنسبة (54%) من مجموع أفراد الدراسة، أما الفئة العمرية من (21-30) سنة فقد بلغ عددهم (15) معلماً ومعلمة بنسبة (15%) من مجموع أفراد الدراسة، أما ما يتعلق بالفئة العمرية من (41-50) سنة قد يبلغ عددهم (30) معلماً ومعلمة بنسبة (30%) من مجموع أفراد الدراسة، أما الفئة العمرية من (51-60) سنة، فكان معلماً واحد من الذكور أي بنسبة (1%) من مجموع أفراد الدراسة، أما فيما يتعلق بالفئة العمرية من (61 فما فوق) سنة فلا يوجد بها معلماً أو معلمة، وهذا يدل أن أغلب أفراد الدراسة من فئة الشباب القادرين على العطاء في مجال العملية التعليمية.

أما من حيث أفراد الدراسة فبلغ عدد المعلمين (82) معلماً بنسبة (82%) من مجموع أفراد الدراسة، أما الإناث فبلغ عددهن (18) معلمة بنسبة (18%) من مجموع أفراد الدراسة، أما الفئة من (1-5) سنوات فبلغ عددهم (6) معلمين ومعلمات أي بنسبة (6%) من مجموع أفراد الدراسة، أما الفئة من (6-10) سنوات فبلغ عددهم (10) معلمين ومعلمات أي بنسبة (10%) من مجموع أفراد الدراسة، أما الفئة العمرية من (11-15) سنة قد بلغ عددهم (82) معلماً ومعلمة بنسبة (32%) من مجموع أفراد الدراسة، أما الفئة من (21 فما فوق) فبلغ عددهم (2) من المعلمين بنسبة (2%) من مجموع أفراد الدراسة، وهذا يعني أن أغلب أفراد الدراسة من ذوى الخبرة في مجال العملية التعليمية.

أما فيما يخص المؤهل الدراسي فقد بلغ عدد أفراد الدراسة من المعلمين والمعلمات الحاصلين على إجازة التدريس العامة (7) معلمين ومعلمات بنسبة (7%) من مجموع أفراد الدراسة، أما المتحصلين على إجازة التدريس الخاصة فبلغ عددهم (40) معلماً ومعلمة بنسبة (40%) من مجموع أفراد الدراسة، أما بالنسبة للذين يحملون مؤهلاً عالياً، أو جامعياً فبلغ عددهم (53) معلماً ومعلمة أي بنسبة (53%) من مجموع أفراد الدراسة.

2.3: عرض نتائج الدراسة:

1.2.3: عرض نتائج التساؤل الأول:

الجدول رقم (2) يشتمل على (8) فقرات تتعلق بتقسيم العمل الإداري للمعاهد الفنية المتوسطة بمدينة شحات، وجاءت الاستجابات حولها كما موضح بالجدول رقم (2).

جدول رقم (2) يوضح تكرار استجابات أفراد العينة حول الفقرات الخاصة بالبعد الأول ونسبته المئوية وقيمة (كاي²).

درجة الحرية	α	كاي 2	المعلومات															المعلمون															الفقرات
			%	ك	غير موافق بشدة	%	ك	غير موافق	%	ك	موافق إلى حد ما	%	ك	موافق	%	ك	موافق بشدة	%	ك	غير موافق بشدة	%	ك	غير موافق	%	ك	موافق إلى حد ما	%	ك	موافق	%	ك	موافق بشدة	
4	055.	9.235	0	0.0	0	3	0.03	3	5	0.05	5	4	0.04	4	2	0.02	2	25	0.25	25	25	0.25	25	12	0.12	12	12	0.12	12	8	0.08	8	.1
4	592.	2.800	0	0.0	0	0	0.04	0	4	0.04	4	6	0.06	6	4	0.04	4	1	0.01	1	4	0.04	4	16	0.16	16	20	0.20	26	39	0.39	39	.2
4	024.	11.33	1	0.01	1	0	0.05	0	5	0.05	5	5	0.05	5	3	0.03	3	0	0.0	0	4	0.04	4	13	0.13	13	30	0.30	30	40	0.40	40	.3
4	000.	29.344	1	0.01	1	1	0.01	1	3	0.03	3	8	0.08	8	1	0.01	1	8	0.08	8	3	0.03	3	12	0.12	12	9	0.09	9	0	0.0	0	.4
4	005.	14.790	0	0.0	0	0	0.0	0	4	0.04	4	9	0.09	9	1	0.01	1	2	0.02	2	57	0.57	57	11	0.11	11	23	0.23	23	6	0.06	6	.5
4	062.	8.973	1	0.01	1	0	0.0	0	4	0.04	4	7	0.07	7	2	0.02	2	0	0.0	0	44	0.44	44	12	0.12	12	55	0.55	55	14	0.14	14	.6
4	663.	2.401	0	0.0	0	0	0.0	0	4	0.04	4	9	0.09	9	1	0.01	1	1	0.01	1	5	0.05	5	29	0.29	29	8	0.08	8	8	0.08	8	.7
4	024.	11.237	1	0.01	1	3	0.03	3	4	0.04	4	5	0.05	5	1	0.01	1	0	0.0	0	8	0.08	8	10	0.10	10	48	0.48	48	17	.17	17	.8

المحور الأول: تقسيم العمل الإداري:

1 - وافق بشدة (8%) ووافق (12%) ووافق إلى حد ما (12%) من المعلمين مقابل (2%) و(4%) و(5%) من المعلمات، كما لم يوافق (25%) ولم يوافق بشدة (29%) من المعلمين مقابل (3%) و(5%) من المعلمات على عدم شعور المعلمين بروح العمل كفريق داخل المعهد، وقد جاءت قيمة كاي² (X^2) مساوية (9.235) وهي غير دالة عند مستوى معنوية (0.05) ودرجات حرية (4). وبذلك يتفق أفراد المجموعتين على عدم شعور المعلمين بروح العمل كفريق داخل المعهد.

2 - وافق بشدة (39%) ووافق (26%) ووافق إلى حد ما (16%) من المعلمين مقابل (4%) و(6%) من المعلمات على أن يضع المدير الشخص المناسب في المكان المناسب عند تقسيم العمل، كما لم يوافق (4%) ولم يوافق بشدة (1%) من المعلمين مقابل (0%) من المعلمات على أن يضع المدير الشخص المناسب في المكان المناسب عند تقسيم العمل، وقد جاءت قيمة كاي² مساوية (2.800) وهي غير دالة عند مستوى معنوية (0.05) ودرجات حرية (4). وبذلك يتفق أفراد المجموعتين على أن يضع المدير الشخص المناسب في المكان المناسب عند تقسيم العمل،

3 - وافق بشدة (40%) ووافق (30%) ووافق إلى حد ما (13%) من المعلمين مقابل (3%) و(5%) و(5%) من المعلمات على مراعاة المدير لظروف المعلمين في إسناد العمل، كما لم يوافق (3%) ولم يوافق بشدة (0%) من المعلمين مقابل (0%) و(1%) من المعلمات على ذلك. وقد جاءت كاي² مساوية (11.233) وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05) ودرجات حرية (4). وبذلك لا يتفق أفراد المجموعتين على مراعاة المدير لظروف المعلمين في إسناد العمل، ويستدل من ذلك أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية للاستجابات الثلاثة موافقة بشدة، وموافقة، وموافق إلى حد ما لصالح المعلمين.

4- وافق بشدة (0%) ووافق (9%) ووافق إلى حد ما (12%) من المعلمين مقابل (1%) و(8%) و(3%) من المعلمات على نقص خبرة مدير المعهد في الإلمام بقدرات المعلمين في المجالات المختلفة للعملية التعليمية كما لم يوافق (57%) ولم يوافق بشدة (8%) من المعلمين مقابل (1%) من المعلمات على ذلك. وقد جاءت قيمة كاي² مساوية (29.344) وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05) ودرجات حرية (4). وبذلك لا يتفق أفراد المجموعتين على نقص خبرة مدير المعهد في الإلمام بقدرات المعلمين في المجالات المختلفة للعملية التعليمية. ويستدل من ذلك أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية للاستجابات الثلاثة موافق بشدة، وموافق لحد ما لصالح المعلمين.

5 - وافق بشدة (6%) ووافق (23%) ووافق لحد ما (11%) من المعلمين مقابل (1%) و(9%) و(4%) من المعلمات على عدم ثقة المدير في قدرات بعض المعلمين بالمعهد، كما لم يوافق (44%) ولم يوافق بشدة (2%) من المعلمين مقابلة (0%) من المعلمات على ذلك. وقد جاءت قيمة كاي² مساوية (14.790) وهي دالة

إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05) ودرجات حرية (4). وبذلك لا يتفق أفراد المجموعتين على عدم ثقة المدير في قدرات بعض المعلمين بالمعهد، ويستدل من ذلك أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية للاستجابات الثلاثة موافق بشدة، وموافق لحد ما لصالح المعلمين.

6 - وافق بشدة (14%) ووافق (55%) ووافق إلى حد ما (12%) من المعلمين مقابل (2%) و(7%) و(4%) من المعلمات على أن يقوم المدير بإعمال متابعة سير العمل أداء المعلمين لواجباتهم كما لم يوافق (5%) ولم يوافق بشدة (0%) من المعلمين مقابل (0%) و(1%) من المعلمات على ذلك. وقد جاءت قيمة كاي² مساوية (8.973) وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05) ودرجات حرية (4). وبذلك يتفق أفراد المجموعتين على قيام المدير بإعمال متابعة سير العمل أداء المعلمين لواجباتهم.

7 - وافق بشدة (8%) ووافق (40%) ووافق لحد ما (29%) من المعلمين مقابل (1%) و(9%) و(4%) من المعلمات على أن يحدد المدير الموارد البشرية والمادية المتاحة بالمعهد، كما لم يوافق (8%) ولم يوافق بشدة (1%) من المعلمين مقابل (0%) و(0%) من المعلمات على ذلك. وقد جاءت قيمة كاي² مساوية (2.401) وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05) ودرجات حرية (4). وبذلك يتفق أفراد المجموعتين على أن يحدد المدير الموارد البشرية والمادية المتاحة بالمعهد،

8 - وافق بشدة (17%) ووافق (48%) ووافق إلى حد ما (10%) من المعلمين مقابل (1%) و(5%) و(4%) من المعلمات على أن يحرص المدير على التنوع في اليوم الدراسي ما بين المواد الدراسية وبرامج النشاط داخل المعهد كما لم يوافق (11%) ولم يوافق بشدة (0%) من المعلمين مقابل (3%) و(1%) من المعلمات على ذلك. وقد جاءت قيمة كاي تربيع مساوية (11.237) وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05) ودرجات حرية (4). وبذلك لا يتفق أفراد المجموعتين على أن يحرص المدير على التنوع في اليوم الدراسي ما بين المواد الدراسية وبرامج النشاط داخل المعهد وبذلك يستدل من ذلك أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية للاستجابات الثلاثة موافق بشدة وموافق وموافق إلى حد ما لصالح المعلمين.

2.2.3: عرض نتائج التساؤل الثاني:

ويشتمل هذا المحور على (8) فقرات تتعلق بالتسلسل الإداري للمعاهد الفنية المتوسطة بمدينة شحات، وجاءت الاستجابات حولها كما

موضح بالجدول رقم (3) تكرار استجابات أفراد العينة حول الفقرات الخاصة بالمحور الثاني ونسبته المئوية وقيمة كاي²

الجدول رقم (3) يوضح تكرار استجابات أفراد العينة ونسبته المئوية وقيمة كاي² ومستوي دلالتها

القرار	المعلمون																														المعطيات														α	كاي2
	موافق بشدة	ك	%	موافق إلى حد ما	ك	%	ك	%	غير موافق	ك	%	ك	%	موافق إلى حد ما	ك	%	موافق بشدة	ك	%	ك	%	غير موافق	ك	%	موافق إلى حد ما	ك	%	موافق بشدة	ك	%																
1	9	0.09	9	60	0.60	60	7	0.07	10	0.10	10	2	0.02	4	0.04	4	2	0.02	0	0.0	0	10	0.10	10	7	0.07	7	60	0.60	60	9	0.09	9													
2	40	0.40	40	30	0.30	30	6	0.06	8	0.08	8	6	0.06	4	0.04	4	2	0.02	2	0.02	2	8	0.08	8	6	0.06	6	30	0.30	30	40	0.40	40													
3	18	0.18	18	50	0.50	50	3	0.03	15	0.15	15	3	0.03	5	0.05	5	0	0.0	0	0.0	0	15	0.15	15	3	0.03	3	50	0.50	50	18	0.18	18													
4	20	0.20	20	20	0.20	20	33	0.33	12	0.12	12	33	0.33	3	0.03	3	1	0.01	1	0.01	1	12	0.12	12	33	0.33	33	20	0.20	20	20	0.20	20													
5	18	0.18	18	47	0.47	47	5	0.05	15	0.15	15	5	0.05	9	0.09	9	1	0.01	1	0.01	1	15	0.15	15	5	0.05	5	47	0.47	47	18	0.18	18													
6	22	0.22	22	26	0.26	26	31	0.31	6	0.06	6	31	0.31	7	0.07	7	2	0.02	2	0.01	2	6	0.06	6	31	0.31	31	26	0.26	26	22	0.22	22													
7	16	0.16	16	46	0.46	46	8	0.08	13	0.13	13	8	0.08	9	0.09	9	3	0.03	3	0.03	3	13	0.13	13	8	0.08	8	46	0.46	46	16	0.16	16													
8	14	0.14	14	51	0.51	51	18	0.18	3	0.03	3	18	0.18	5	0.05	5	0	0.0	0	0.0	0	3	0.03	3	18	0.18	18	51	0.51	51	14	0.14	14													

المحور الثاني التسلسل الإداري:

1- وافق بشدة (9%) ووافق (60%) ووافق إلى حد ما (7%) من المعلمين مقابل (3%) و(7%) و(1%) من المعلمات على أن يحرص المدير على أن يتلقى العاملون بالمعهد التعليمات من رؤسائهم المباشرين، كما لم يوافق (10%) ولم يوافق بشدة (0%) من المعلمين مقابل (3%) و(0%) من المعلمات على ذلك. وقد جاءت قيمة كاي² مساوية (2.813) وهي دالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) ودرجات حرية (4). وبذلك يتفق أفراد المجموعتين على أن المدير يحرص على أن يتلقى العاملون بالمعهد التعليمات من رؤسائهم المباشرين.

2- وافق بشدة (4%) ووافق (30%) ووافق إلى حد ما (6%) من المعلمين مقابل (1%) و(4%) و(3%) من المعلمات على أن يحرص المدير على أن يكون المرؤوس راعياً في أداء الأعمال الإضافية التي تسند إليه، كما لم يوافق (8%) ولم يوافق بشدة (2%) من المعلمين مقابل (4%) و(2%) من المعلمات على ذلك. وقد جاءت قيمة كاي² مساوية (15.518) وهي دالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) ودرجات حرية (4). وبذلك لا يتفق أفراد المجموعتين على أن يحرص المدير على أن يكون المرؤوس راعياً في أداء الأعمال الإضافية التي تسند إليه.

3- وافق بشدة (18%) ووافق (50%) ووافق إلى حد ما (3%) من المعلمين مقابل (2%) و(5%) و(0%) من المعلمات على أن المدير يحرص على توضيح التسلسل الوظيفي للعاملين بالمعهد كما لم يوافق (15%) ولم يوافق بشدة (0%) من المعلمين مقابل (7%) و(0%) من المعلمات على ذلك. وقد جاءت قيمة كاي² مساوية (7.656) وهي دالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) ودرجات حرية (4). وبذلك يتفق أفراد المجموعتين على أن المدير يحرص على توضيح التسلسل الوظيفي للعاملين بالمعهد.

4- وافق بشدة (20%) ووافق (20%) ووافق إلى حد ما (33%) من المعلمين مقابل (0%) و(6%) و(2%) من المعلمات على أنه عند تفويض المدير لبغض المهام لأحد مرؤوسيه يحرص أن يكون التفويض كتابياً، كما لم يوافق (12%) ولم يوافق بشدة (1%) من المعلمين مقابل (6%) و(0%) من المعلمات على ذلك. وقد جاءت قيمة كاي² مساوية (12.782) وهي دالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) ودرجات حرية (4). وبذلك لا يتفق أفراد المجموعتين على أنه عند تفويض المدير لبغض المهام لأحد مرؤوسيه يحرص أن يكون التفويض كتابياً، ويستدل من ذلك أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية للاستجابات الثلاثة موافق بشدة، وموافق، وموافق إلى حد ما لصالح المعلمين.

5- وافق بشدة (18%) ووافق (47%) ووافق إلى حد ما (5%) من المعلمين مقابل (2%) و(4%) و(2%) من المعلمات على أن المدير يحرص على التقيد بالتسلسل الإداري داخل المعهد. كما لم يوافق (44%) ولم يوافق بشدة (2%) من المعلمين مقابل (6%) و(0%) من المعلمات على ذلك. وقد جاءت قيمة كاي² مساوية (6.972)

وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05) ودرجات حرية (4). وبذلك يتفق أفراد المجموعتين على أن المدير يحرص على التقيد بالتسلسل الإداري داخل المعهد.

6- وافق بشدة (22%) ووافق (26%) ووافق إلى حد ما (31%) من المعلمين مقابل (3%) و(6%) و(1%) من المعلمات على أن المدير يقوم بتفويض أحد المعلمين الأكفاء عند الضرورة لإدارة مهامه، كما لم يوافق (6%) ولم يوافق بشدة (1%) مقابل (3%) و(1%) من المعلمات على ذلك. وقد جاءت قيمة كاي² تربيع مساوية (8.773) وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05) ودرجات حرية (4). وبذلك يتفق أفراد المجموعتين على أن المدير يقوم بتفويض أحد المعلمين الأكفاء عند الضرورة لإدارة مهامه.

7- وافق بشدة (16%) ووافق (46%) ووافق إلى حد ما (8%) من المعلمين مقابل (1%) و(6%) و(3%) من المعلمات على أن المدير يحرص على تسيير الإجراءات الإدارية بشكل انسيابي من أعلى إلى أسفل السلم الإداري، كما لم يوافق (13%) ولم يوافق بشدة (3%) من المعلمين مقابل (4%) و(0%) من المعلمات على ذلك. وقد جاءت قيمة كاي² مساوية (4.572) وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05) ودرجات حرية (4).

وبذلك يتفق أفراد المجموعتين على أن المدير يحرص على تسيير الإجراءات الإدارية بشكل انسيابي من أعلى إلى أسفل السلم الإداري.

8- وافق بشدة (14%) ووافق (51%) ووافق إلى حد ما (18%) من المعلمين مقابل (0%) و(8%) و(3%) من المعلمات على أن المدير يوضح للمعلمين الدور الذي تسهم به الممارسات المختلفة في تحقيق أهداف المعهد. كما لم يوافق (3%) ولم يوافق بشدة (0%) من المعلمين مقابل (3%) و(0%) من المعلمات على ذلك. وقد جاءت قيمة كاي² مساوية (8.748) وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05) ودرجات حرية (4). وبذلك يتفق أفراد المجموعتين على أن المدير يوضح للمعلمين الدور الذي تسهم به الممارسات المختلفة في تحقيق أهداف المعهد.

3.2.3: عرض نتائج التساؤل الثالث:

ويشتمل هذا المحور على (8) فقرات تتعلق ببناء الهيكل التنظيمي في المعاهد الفنية المتوسطة بمدينة شحات وجاءت الاستجابة حولها.

جدول رقم (4) يوضح تكرار استجابات أفراد العينة حول الفقرات الخاصة بالمحور الثالث ونسبته المئوية وقيمة كاي² ومستوي دلالتها.

درجات الحرية	α	كاي2	المعلمات															المعلمون															التقارن					
			%	ك	غير موا فق بشد ة	%	ك	غير موا فق	%	ك	موا فق إلى حد ما	%	ك	موا فق	%	ك	موا فق بشد ة	%	ك	غير موا فق بشد ة	%	ك	غير موا فق	%	ك	موا فق إلى حد ما	%	ك	موا فق	%	ك	موا فق بشد ة						
3	020 .	9.865	0	0.	0	6	0.0	6	6	3	3	3	4	0.0	4	1	0.01	1	0	0.0	0	1	0.1	1	1	11	1	0.1	11	5	0.5	7	57	7	0.0	7	7	1
3	004 .	13.37 3	0	0.	0	7	0.0	7	7	2	2	2	3	0.0	3	2	0.02	2	0	0.0	0	1	0.1	5	5	15	3	0.0	3	6	0.6	0	60	8	0.0	8	8	2
4	002 .	17.47 2	0	0.	0	4	0.0	4	4	3	3	3	0	0.0	6	1	0.01	1	3	0.3	2	3	0.3	2	2	32	2	0.1	2	7	0.0	7	7	3	0.0	3	3	3
4	019 .	11.74 1	0	0.	0	9	0.0	9	9	0	0.0	0	5	0.0	5	0	0.0	0	1	0.0	1	0.1	9	9	19	8	0.0	8	4	0.4	7	47	1	0.1	11	4		
3	002 .	14.39 3	0	0.	0	2	0.0	2	2	6	6	6	4	0.0	4	2	0.02	2	0	0.0	0	1	0.0	1	1	1	3	0.1	3	5	0.5	1	51	1	0.2	21	5	
3	002 .	14.73 6	0	0.	0	4	0.0	4	4	5	5	5	3	0.0	3	2	0.02	2	0	0.0	0	6	0.0	6	6	9	0.0	9	5	0.5	1	51	0	0.2	20	6		
3	045 .	8.044	0	0.	0	1	0.0	1	1	6	6	6	5	0.0	5	2	0.02	2	0	0.0	0	1	0.0	1	1	1	4	0.1	4	5	0.5	0	50	1	0.2	21	7	
4	050 .	9.464	0	0.	0	2	0.0	2	2	1	1	1	1	0.0	1	1	0.0	1	1	0.0	1	0.1	9	9	19	1	0.3	1	31	2	0.2	6	26	9	0.0	9	8	

المحور الثالث: بناء الهيكل التنظيمي في المعاهد الفنية المتوسطة:

1- وافق بشدة (7%) ووافق (57%) ووافق إلى حد ما (11%) من المعلمين مقابل (1%) من المعلمين مقابل (1%) و(4%) و(3%) من المعلمات على أن المدير يحرص على المرونة في تصميم الدليل التنظيمي، وكما لم يوافق (11%) ولم يوافق بشدة (0%) من المعلمين مقابل (6%) و(0%) من المعلمات على ذلك. وقد جاءت قيمة كاي² مساوية (9.865) وهي دالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) ودرجات حرية (4). وبذلك لا يتفق أفراد المجموعتين على أن المدير يحرص على المرونة في تصميم الدليل التنظيمي، ويستدل من ذلك أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية للاستجابات الثلاثة موافق بشدة، وموافق، وموافق إلى حد ما لصالح المعلمين.

2- وافق بشدة (8%) ووافق (60%) ووافق إلى حد ما (3%) من المعلمين مقابل (2%) من المعلمات على أن المدير يستخدم الدليل التنظيمي لتوعية العاملين بنظام المعهد، كما لم يوافق (15%) ولم يوافق بشدة (0%) من المعلمين مقابل (7%) و(0%) من المعلمات على ذلك. وقد جاءت قيمة كاي² مساوية (13.373) وهي دالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) ودرجات حرية (4). وبذلك لا يتفق أفراد المجموعتين على أن المدير يستخدم الدليل التنظيمي لتوعية العاملين بنظام المعهد. ويستدل من ذلك أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية للاستجابات الثلاثة موافق بشدة، وموافق، وموافق إلى حد ما لصالح المعلمين.

3- وافق بشدة (3%) ووافق (7%) ووافق إلى حد ما (12%) من المعلمين مقابل (1%) و(6%) و(3%) من المعلمات على قلة تشجيع المعلمين على تحسين وتطوير أدائهم الوظيفي، كما لم يوافق (32%) ولم يوافق بشدة (32%) من المعلمين مقابل (4%) و(0%) من المعلمات على ذلك، وقد جاءت قيمة كاي² مساوية (17.472) وهي دالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) ودرجات حرية (4). وبذلك لا يتفق أفراد المجموعتين على قلة تشجيع المعلمين على تحسين وتطوير أدائهم الوظيفي. ويستدل من ذلك أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية للاستجابات الثلاثة موافق بشدة، وموافق، وموافق إلى حد ما لصالح المعلمين.

4- وافق بشدة (11%) ووافق (47%) ووافق إلى حد ما (8%) من المعلمين مقابل (0%) و(5%) و(0%) من المعلمات على أن المدير يحرص على استخدام الخرائط التنظيمية داخل المعهد مقابل (9%) و(0%) من المعلمات كما لم يوافق (19%) ولم يوافق بشدة (1%) من المعلمين على ذلك، وقد جاءت قيمة كاي² مساوية (11.741) وهي دالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) ودرجات حرية (4). ويشير ذلك إلى أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد المجموعتين في درجة الاستجابات الثلاثة موفوق بشدة، وموافق، وموافق إلى حد ما لصالح المعلمين.

5- وافق بشدة (21%) ووافق (51%) ووافق إلى حد ما (13%) من المعلمين مقابل (2%) و(4%) و(6%) من المعلمات على أن المدير يحرص على تنفيذ جميع القوانين، واللوائح الصادرة من الإدارة العليا للمعاهد الفنية، كما لم يوافق (1%) ولم يوافق بشدة (0%) من المعلمين مقابل (2%) و(0%) من المعلمات على ذلك. وقد

جاءت قيمة كاي² مساوية (14.393) وهي دالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) ودرجات حرية (4). ويشير ذلك إلى أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد المجموعتين في درجة الاستجابات الثلاثة موفق بشدة، وموافق، وموافق إلى حد ما لصالح المعلمين.

6- وافق بشدة (20%) ووافق (51%) ووافق إلى حد ما (9%) من المعلمين مقابل (2%) و(3%) و(5%) من المعلمات على أن المدير يحرص على توضيح المهام الإدارية لكل العاملين داخل المعهد، كما لم يوافق (6%) ولم يوافق بشدة (0%) من المعلمين مقابل (4%) و(0%) من المعلمات على ذلك. وقد جاءت قيمة كاي² مساوية (14.736) وهي دالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) ودرجات حرية (4). ويشير ذلك إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد المجموعتين في درجة الاستجابات الثلاثة موفق بشدة، وموافق، وموافق إلى حد ما لصالح المعلمين.

7- وافق بشدة (21%) ووافق (50%) ووافق إلى حد ما (14%) من المعلمين مقابل (2%) و(5%) و(6%) من المعلمات أن المدير يتأكد من التزام المعلمين باللوائح المنظمة للعمل داخل المعهد، كما لم يوافق (1%) ولم يوافق بشدة (0%) من المعلمين مقابل (1%) و(0%) من المعلمات على ذلك. وقد جاءت قيمة كاي² مساوية (8.044) وهي غير دالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) ودرجات حرية (4). ويشير ذلك إلى اتفاق أفراد المجموعتين على أن المدير يتأكد من التزام المعلمين باللوائح المنظمة للعمل داخل المعهد.

8- وافق بشدة (9%) ووافق (26%) ووافق إلى حد ما (31%) من المعلمين مقابل (1%) و(10%) و(1%) من المعلمات على قلة إشراك المعلمين في وضع النظم الإدارية داخل المعهد، كما لم يوافق (19%) ولم يوافق بشدة (1%) من المعلمين مقابل (2%) و(0%) من المعلمات على ذلك، وقد جاءت قيمة كاي² مساوية (9.464) وهي غير دالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) ودرجات حرية (4). ويشير ذلك إلى الاتفاق بين أفراد المجموعتين على قلة إشراك المعلمين في وضع النظم الإدارية داخل المعهد.

3.3: نتائج الدراسة:

أظهرت الدراسة في جانبها الميداني العديد من النتائج أهمها ما يلي:

أولاً: ما يتعلق بتقسيم العمل:

1. أثبتت الدراسة أن أفراد المجموعتين يتفقون على عدم الشعور بروح العمل كفريق داخل المعهد. 2- كما أثبتت الدراسة أن أفراد المجموعتين لا يتفقون على مراعاة المدير لظروف المعلمين في إسناد العمل.
- 3- أثبتت الدراسة أن أفراد المجموعتين يتفقون على قيام المدير بأعمال المتابعة لسير العمل وأداء المعلمين لواجباتهم.
2. أثبتت الدراسة أن أفراد المجموعتين لا يتفقون على أن تقسيم العمل بين المعلمين يكون بطريقة غير عادلة.

ثانياً: ما يتعلق بالتسلسل الإداري:

1. أثبتت الدراسة أن أفراد المجموعتين يتفوقون على أن المدير يحرص على التقيد بالتسلسل الإداري داخل المعهد.
2. أثبتت الدراسة أن أفراد المجموعتين يتفوقون على أن المدير يقوم بتفويض أحد المعلمين الإكفاء عند الضرورة لإدارة المهام.
3. كما أثبتت الدراسة أن أفراد المجموعتين لا يتفوقون على أن المدير لا يسمح للمعلمين بإبداء آرائهم حول التسلسل الإداري.

ثالثاً: ما يتعلق ببناء الهيكل التنظيمي:

1. أثبتت الدراسة أن أفراد المجموعتين لا يتفوقون على أن المدير يحرص على المرونة في تصميم الدليل التنظيمي.
2. أثبتت الدراسة أن أفراد المجموعتين لا يتفوقون على أن المدير يستخدم الدليل التنظيمي لتوعية العاملين بنظام المعهد.
3. كما أثبتت الدراسة أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين أفراد المجموعتين في درجة الاستجابات الثلاثة موافق بشدة، موافق، وموافق إلى حد ما لصالح المعلمين.
4. كما أثبتت الدراسة أن أفراد المجموعتين يتفوقون على قلة إشراك المعلمين في وضع النظم الإدارية داخل المعهد.

4.3: التوصيات:

- 1- وضع أهداف محددة وواضحة المعلم إجرائياً في مجال التنظيم الإداري للمعاهد الفنية المتوسطة تتفق مع إمكانيات الواقع التعليمي البشرية والمادية، وترتبط بأهداف المراحل التعليمية الأخرى.
- 2- ضرورة تنظيم دورات تدريبية جادة ومستمرة للمعلمين والمعلمات بالمعاهد وفق أولويات احتياجاتهم في مجال التنظيم الإداري.
- 3- المتابعة المستمرة والفعالة لأداء الأعمال بالمعاهد للتعرف على ما قد يحدث من خلل تنظيمي أولاً بأول ومن ثم العمل على علاجه من خلال وضع الحلول المناسبة.

قائمة المراجع:

الكتب:

- بعبيرة، أبوبكر مصطفى، وآخرون، 1991، الموسوعة الإدارية مصطلحات إدارية منشورات جامعة بنغازي، بنغازي.
 - الحوت، علي الهادي، وآخرون، 2004، مسيرة التعليم العالي في ليبيا مكتبة بني ازناس طرابلس.
 - الدويك، تيسير وآخرون، 1998، أسس الإدارة المدرسية والإشراف التربوي دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، عمان.
 - دياب، إسماعيل محمد، 2001، الإدارة المدرسية دار الجامعة الجديدة للنشر الإسكندرية.
 - سالم، فؤاد الشيخ، وآخرون، 1999، المفاهيم الإدارية الحديثة، دار المستقبل للنشر والتوزيع، الأردن.
 - الشهباني، صلاح، 2002، التنظيم والإدارة في قطاع الأعمال، شباب الجامعة للطباعة والنشر الإسكندرية.
 - فهمي، سامية محمد، 1995، الإدارة في المؤسسات الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث الإسكندرية.
 - شيحا إبراهيم عبد العزيز، 1997، أصول الإدارة العامة منشأة الإسكندرية للطباعة الإسكندرية.
 - المصري، محمد عصام وآخرون، 2004، أساسيات الإدارة والتنظيم، مكتبة عين شمس القاهرة.
- الرسائل والأطروحات الجامعية.**
- الفضيل، أسمهان أحمد، 2008، "المعوقات الاجتماعية والتعليمية للتعليم المهني، من وجهة نظر عينة من أعضاء هيأة التدريس بمركز التدريب المهني المتوسط، بنغازي.
 - عامر، عادل جمعة، 2006، "بعض المشكلات التي تواجه الثانويات التخصصية بالمعامل المدرسية في ليبيا رسالة ماجستير غير منشورة قسم التربية وعلم النفس، كلية الآداب، جامعة طرابلس، طرابلس.
 - الجطلاوي، عبد الرحمن البهلول، 2002، "التنظيم الإداري وأثره على فاعلية الأداء"، رسالة ماجستير غير منشورة كلية الدراسات العليا المعهد العالي للتدريب والتأهيل، طرابلس.