

واقع التماثل التنظيمي لدى العاملين في مدارس التعليم الأساسي في ولاية عبري بسلطنة عمان

يوسف بن صالح بن علي الحاتمي

طالب دكتوراه بالجامعة الإسلامية العالمية بماليزيا

كلية التربية

الجامعة الإسلامية العالمية- ماليزيا

youssef.alhatmi@gmail.com

Associate prof. Dr. Arifin Bin Mamat

كلية التربية

الجامعة الإسلامية العالمية- ماليزيا

2021

ملخص البحث

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع التماثل التنظيمي لدى العاملين في مدارس التعليم الأساسي في ولاية عبري بسلطنة عمان من وجهة نظر مديري المدارس ومساعدتهم، والمعلمين الأوائل، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي، حيث قام الباحث بإعداد استبانة تكونت من (24) فقرة موزعة على ثلاث مجالات رئيسية هي: الولاء، والقواسم المشتركة بين العاملين والمدرسة، والانتماء، وبعد التحقق من صدقها وثباتها، تم تطبيقها على أفراد الدراسة من مدراء المدارس ومساعدتهم والمعلمين الأوائل والبالغ عددهم (56)، وللإجابة عن أسئلة الدراسة استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، بالإضافة إلى استخدام اختبار (ت) وتحليل التباين الأحادي (one way Anova).

ومن أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة، أن درجة موافقة عينة الدراسة على وجود التماثل التنظيمي في مدارس التعليم الأساسي في ولاية عبري بسلطنة عمان، بالنسبة لمحاور أداة الدراسة كانت كبيرة، ولم تكن هنالك فروقا داله احصائياً لواقع التماثل التنظيمي يعود لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي والمستوى الوظيفي في جميع محاور أداة الدراسة، بينما كانت هنالك فروقا داله احصائياً لمتغير سنوات الخبرة في محور الانتماء ولصالح اصحاب الخبرة من (12 سنة فأكثر)، وفي ضوء نتائج الدراسة تم تقديم مجموعة من التوصيات من أبرزها: تقديم حوافز تشجيعية معنوية ومادية للعاملين في المدرسة لأثرها في تعزيز مستوى التماثل التنظيمي لدى العاملين في المدرسة، وكذلك العمل على تعزيز التماثل التنظيمي لدى العاملين في المدارس من خلال التعرف على رغباتهم وحاجاتهم بصورة دورية لتحقيق الممكن منها واشباع رغباتهم، لان ذلك ينعكس ايجابا على الاداء وبالتالي على عمل المدرسة بشكل عام.

الكلمات المفتاحية: التماثل التنظيمي- المنظمة المتعلمة- التعلم التنظيمي – الالتزام التنظيمي.

The organizational Identification among Employees of primary at wilayat Ibri, sultanate of Oman

ABSTRACT

This study aimed to recognize about the organized self- identification for the workers in the basic Education schools in Ibri in Sultanate of Oman according to the headmasters', the deputy headmasters' and the senior teachers' point of few. To achieve the aims of the study, it has been used the descriptive approach. The researcher has designed a survey from twenty-four (24) parts. These parts has distributed into three (3) main fields which are; the loyalty, the common denominators between the workers and the school and last the belonging. After the checking of the study's validity, it was applied between the people of the study, the headmasters, the deputy headmasters and the senior teachers who are 56 people. And to answer the questions of the study the mean and the Standard deviation has extracted. In addition, the T test and the one-way anova has used.

The most remarkable results that the study found is the degree of agreement about the study is too big. Lots of the people of the study agree that the organized self- identification is exist in the basic Education schools in Ibri. Also, the results shows that there are no statistics differences in the organized self- identification returned to the variety in gender, qualification or functional standard. However, it found that there are some statistics differences returned to the variety in experiences in the belonging axis to experienced people from 12 years and above. And according to the study, there were some recommendations; there should be some reinforcement for the workers in schools to build up the organized self-identification. Moreover, the organized self- identification can be built up by searching about the workers' needs and desires which can affect positively on the school's performance in genera.

Keywords: organizational symmetry - learning organization - organizational learning - organizational commitment.

المقدمة

حظي موضوع التماثل التنظيمي لدى العاملين في مختلف المؤسسات التربوية خلال الفترة الماضية بالعديد من الجهود البحثية، التي أبرزت ما يمثله هذا المتغير التنظيمي من دور حساس في تشكيل سلوكهم التنظيمي، وفي أدائهم لمهامهم الوظيفية في مدارسهم على اختلاف أنشطتهما، بما له من انعكاسات على نجاح مدارسهم في تحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية. فهو يعد من الموضوعات الهامة في المجال التربوي، نظراً لما يمثله من أهمية كبيرة داخل المؤسسات التربوية، لأن هذا الشعور التنظيمي عندما يمتلكه العاملون بالمدرسة يدفعهم للتصرف بمسؤولية، مما يسهم في التغلب على المشكلات التي قد تتعرض لها مدرستهم.

وفي السياق نفسه، يعد التماثل التنظيمي من المفاهيم الحديثة نسبياً في حقل الإدارة التربوية، حيث وجد استجابة للتغيرات السريعة التي تتسم بها المنظمات الحديثة ومنها المدارس، حيث إن لكل منظمة رؤية ورسالة تؤمن بها وتتخذ منها منهجاً وهدفاً تسعى إلى تحقيقه، وهنا صارت المدارس تعمل على أن يؤمن العاملون فيها بهذه الرؤية والهدف أن تتلاقى أهداف هؤلاء العاملين مع أهداف المدارس التي يعملون فيها، فمن خلال التماثل التنظيمي يتم بين العضو والمدرسة التي يعمل معها ومع المدرسة التي ينتمي إليها، سيتم إشباع بعض حاجاته ومطالبه وأهدافه، وينسجم مع المدرسة وأهدافها التي تشكل جزءاً منه، ولهذا فهو يعمل على تحقيقها (هيرمان، 2003).

وتبرز أهمية التماثل التنظيمي لدى العاملين من خلال إبراز بعض التحديات التي تؤثر في تماسك المؤسسات التعليمية وتآلفها وقدرتها على تحقيق أهدافها، إذ أن تعزيز التماثل التنظيمي لدى العاملين في المدارس يسهم في الحفاظ على الهوية ودعمها لدى العاملين وشعورهم بالاطمئنان والاستقرار.

ويتضح لنا مما سبق أن التماثل التنظيمي هو عملية يتم بها الإقناع داخلياً وخارجياً للعاملين في المؤسسات التعليمية، ويتم ذلك من خلال اندماج رغبات العاملين مع رغبات المؤسسة التي يعمل بها، وينتج عن ذلك حالة من التماثل التنظيمي لهؤلاء العاملين.

مشكلة الدراسة

يعد التماثل التنظيمي من الوسائل الأساسية التي تهتم بكيفية توليد الحقائق الاجتماعية في المنظمات، وذلك استناداً على علماء الإدارة الذين ركزوا على فهم وظائف الإدارة، والتماثل التنظيمي، حيث إن المتغيرات التي أظهرت الأدبيات الإيجابية بالفاعلية التنظيمية، كان تحت على قول بعض الباحثين كلما زاد مستوى التماثل مع المنظمة، زاد الاتجاه الداعم لها (رشيد، 2003).

وتأتي هذه الدراسة لدراسة واقع التماثل التنظيمي في مدارس التعليم الأساسي في ولاية عبري بسلطنة عمان، لما يمثله هذا التنظيم من نجاح داخل أي مؤسسة، وستركز هذه الدراسة على ثلاثة محاور وهي الولاء التنظيمي، والقواسم المشتركة بين المدرسة والعاملين، والانتماء التنظيمي.

في ضوء ما سبق تتحدد مشكلة الدراسة في الأسئلة التالية:

- 1- ما واقع التماثل التنظيمي لدى العاملين في مدارس التعليم الأساسي في ولاية عبري بسلطنة عمان من وجهة نظر مديري المدارس ومساعدتهم والمعلمين الأوائل؟
- 2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع التماثل التنظيمي لدى العاملين في مدارس التعليم الأساسي في ولاية عبري بسلطنة عمان تعزى إلى كل من النوع الاجتماعي والمسمى الوظيفي والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة؟

أهداف الدراسة:

تستهدف الدراسة الحالية تحقيق الأهداف الآتية:

- 1- التعرف على واقع التماثل التنظيمي لدى العاملين في مدارس التعليم الأساسي في ولاية عبري بسلطنة عمان من وجهة نظر مديري المدارس ومساعدتهم والمعلمين الأوائل.
- 2- الكشف عن بعض الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع التماثل التنظيمي لدى العاملين في مدارس التعليم الأساسي في ولاية عبري بسلطنة عمان تعزى إلى كل من النوع الاجتماعي والمسمى الوظيفي والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة.

أهمية الدراسة: تبرز أهمية الدراسة في:

- 1 - تأتي أهمية هذه الدراسة من أهمية مفهوم التماثل التنظيمي الذي يبحث بوصفه مفهوماً يتأثر بالظروف النفسية والاجتماعية لدى العاملين داخل منظماتهم.
- 2 - تتبع أهمية هذه الدراسة في غرس الولاء والانتماء لدى العاملين داخل مؤسساتهم.
- 3 - يأمل الباحث أن تزود هذه الدراسة العاملين في وزارة التربية والتعليم بمعلومات تكون بمثابة تغذية راجعة عن مستوى تماثلهم الوظيفي.
- 4 - فتح الطريق أمام دراسات وبحوث أخرى في مجال التماثل التنظيمي لدى العاملين.

حدود الدراسة:

تتحدد الدراسة في الآتي:

- الحدود المكانية: مدارس التعليم الأساسي في ولاية عبري بسلطنة عمان.
- الحدود البشرية: مديري ومديرات مدارس التعليم الأساسي ومساعدتهم والمعلمين الأوائل في ولاية عبري.
- الحدود الزمانية: خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي 2016م.
- الحدود الموضوعية: اقتصر تطبيق هذه الدراسة على العاملين في مدارس التعليم الأساسي الحكومية ممن يشغلون إحدى الوظائف الثلاث مدير ومساعد مدير ومعلم أول.

مصطلحات الدراسة: اشتملت الدراسة على المصطلحات الآتية:

التمائل التنظيمي: هو إدراك الفرد وتوحده مع المنظمة التي يعمل فيها أو ينتمي إليها إذ يعرف على نفسه من خلالها (Maei and Ashforth, 1992,104). ويعرف اجرائياً بأنه "شعور العامل في هيئة التدريس في المدرسة التي يعمل بها بوجود روابط جذب نفسية واجتماعية تربطه بالمدرسة، ويقاس ذلك باستجابات العاملين على فقرات استبانة الدراسة المعدة لهذه الدراسة".

الولاء التنظيمي: هو ولاء الموظف لمنظمة من خلال المنافع والمزايا المتبادلة بين الفرد والمنظمة (سلطان، 2006). ويعرف اجرائياً بأنه "هو مدى الاخلاص والادماج والمحبة التي يبذلها العامل اتجاه المنظمة التي يعمل بها، وانعكاس ذلك على تقبله لأهداف هذه المنظمة وسياساتها ورغبته القوية باستمرارية العمل فيها وبذله للجهد المتواصل من أجل تحقيق أهدافها".

القواسم المشتركة بين المدرسة والعاملين: هي مجموعة من العمليات المشتركة والمتداخلة مع بعضها البعض في البيئة المدرسية والتي يقوم بها مدير المدرسة في المؤسسة التعليمية، وذلك بالتعاون مع العاملين معه من هيئة تدريسية وإدارية وطلاب وعاملين، مستغلاً كافة الإمكانيات المادية المتاحة من أجل تحقيق أهداف وسياسة التعليم وعلى رأسها إخراج جيل مسلم منتج يسعى لتحقيق التنمية ودفع عجلة التطور (نياز، 2006). ويعرف اجرائياً بأنه "كل الجهود المشتركة بين المدرسة والعاملين، وذلك من أجل تحقيق الأهداف التربوية داخل المدرسة والتي تتماشى مع الأهداف الدولية في تربية الأبناء تربية صالحة علماء وأدباء وأخلاقاً ودينياً وغيرها".

الانتماء التنظيمي: يعبر عن استثمار متبادل بين الفرد والمنظمة باستمرار العلاقة التعاقدية، يترتب عليه أن يسلك الفرد سلوكاً يفوق السلوك الرسمي المتوقع منه والمرغوب فيه من جانب المنظمة، ورغبة الفرد في إعطاء جزء من نفسه من أجل الإسهام في إنجاح واستمرارية المنظمة كالاستعداد لبذل مجهود أكبر والقيام بأعمال تطوعية وتحمل مسؤولية إضافية. (خطاب، 2001). ويعرف اجرائياً بأنه "هو عبارة عن استثمار متبادل بين الفرد والمنظمة باستمرار العلاقة التعاقدية يترتب عليه أن يسلك الفرد سلوكاً يفوق السلوك الرسمي المتوقع منه والمرغوب فيه من جانب المنظمة، ورغبة الفرد في إعطاء جزء من نفسه من أجل الإسهام في إنجاح واستمرارية المنظمة كالاستعداد لبذل مجهود أكبر والقيام بأعمال تطوعية وتحمل مسؤوليات إضافية".

الدراسات السابقة

من خلال مراجعة الدراسات السابقة، وفي حدود معرفة الباحث وإطلاعه، لم يجد دراسات أجريت في سلطنة عمان تتعلق بموضوع الدراسة مباشرة، على الرغم من حداثة الموضوع، إلا هناك بعض الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت التي تندرج الدراسة في إطارها، وفيما يلي استعراض للدراسات الأكثر قرباً أو صلة بموضوع الدراسة:

دراسة أجرى سيليب (selep,2000)، بعنوان الانتماء التنظيمي للمدرسين في النظام التربوي، استعرضت الدراسة مستويات الانتماء لدى أعضاء هيئة التدريس الأتراك في انتمائهم لمدارسهم والوظائف المندمجة في التعليم ومجموعة العمل، واستخدم مقياس مؤلف من (28) فقرة تم توزيعه على (302) من أعضاء الهيئة التدريسية في المدارس الحكومية، وأشار تحليل البيانات إلى أن أعضاء هيئة التدريس يبذلون جهداً مميزاً من أجل مصلحة مدارسهم، وظهر أن هناك علاقة مباشرة بين انتماء المدرسين التنظيمي واعتزازهم بأنهم جزء من المدرسة ومجموعة العمل، فقد كان المدرسون ملتزمون جداً بجدول التعلم اليومي وبمهنة التعليم، وراعوا بأن تكون علاقاتهم أكثر حميمية وقرباً مع الآخرين في مدارسهم، كما كانت علاقاتهم بين متغيرات انتماء المدرسين ومجموعة العمل ومهنة التعليم.

دراسة (لوتاه، 2002)، هدفت إلى كشف العلاقة بين الولاء التنظيمي وأداء العاملين في القطاع الحكومي في دولة الامارات العربية المتحدة، وتوصلت إلى عدة نتائج من أهمها أنه توجد علاقة طردية جوهرية بين الولاء التنظيمي وأداء العاملين، فكلما زاد الولاء التنظيمي زاد أداء العاملين.

دراسة كوهن ونيلسون (Kuhn & nelson, 2002)، هدفت إلى تحديد مفهوم التماثل التنظيمي من حيث التعددية في التماثل التنظيمي أو الازدواجية فيه، واستمد هذان المفهومين من مراجعة الأدب النظري، وقد أسهمت الدراسة في توضيح مفهومي التعددية والازدواجية في التماثل التنظيمي.

دراسة موراي وآخرون (murray, and et.al,2002)، بعنوان الولاء التنظيمي للمعلم وتقييم الطلبة في سنته أنواع من المسابقات الجامعية في كندا ولندن، وفحصت هذه الدراسة (29) سمة عند (46) معلماً ومعلمة من خلال تقييم الطلبة لهؤلاء المدرسين وأشارت النتائج إلى أن الولاء يسهم بفاعلية في التدريس.

دراسة ياسين (2003)، التي سعت إلى معرفة درجة الولاء التنظيمي لدى العاملين في المدارس الحكومية في محافظتي رام الله والبيرة، فتكون مجتمع الدراسة من (2424) معلماً ومعلمة اختار الباحث منهم عينة عشوائية بلغ حجمها (362) معلماً ومعلمة وزعت عليهم استبانة مؤلفة من (50) فقرة، وشارت نتائج التحليل الإحصائي أن درجة الولاء التنظيمي عند المعلمين مرتفعة، ووجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الولاء التنظيمي تعزى للمتغير الخبرة، كما تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الانتماء التنظيمي لدى المعلمين تعزى لمتغير الجنس.

دراسة بورولا ولوفستروم (Puurula and Lofstrom, 2003)، التي هدف معرفة تطور التماثل التنظيمي بين الموظفين (في مؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم وكان المشاركون مديرين وموظفين في (175) مؤسسة صغيرة ومتوسطة الحجم في فنلند ، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة وجود ضعف في تطور الحافز الوظيفي بين مجموعة كبار السن والمجموعات ذات المستوى التعليمي المنخفض، وان أعلى مستويات الكفاءة الوظيفية بين أفراد العينة المختارة ممن يتمتعون بدرجات علمية أعلى.

دراسة القرالة (2005)، هدفت إلى معرفة تعرف أثر المشاركة المرغوبة والمدركة في بلورة التماثل لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية. وأظهرت نتائج الدراسة أن تصورات لأعضاء هيئة التدريس عن المشاركة المدركة على مستوى القسم والكلية جاءت بدرجة مرتفعة، وجاءت تصوراتهم حول التماثل التنظيمي مرتفعة، وأن للمشاركة المرغوبة والمدركة أثراً مهماً وذا دلالة إحصائية على مستوى كل من القسم والكلية في بلورة التماثل التنظيمي.

دراسة أجراها وين ورتشرد (wayned Richard,2005)، بعنوان ولاء التابع للمسؤول المباشر كمفهوم مهم في مجال الإدارة التربوية، فحصت هذه الدراسة ولاء المعلم للمدرسة وللمدير المباشر من حيث الخضوع والتسلسل الهرمي، والاستقلال الوجداني، وذلك لمعلمي ومديري المدارس الثانوية ووجدت هذه الدراسة علاقة سلبية بين ولاء المعلم والخضوع لمدير المدرسة، وعلاقة إيجابية بين ولاء المعلم وتأثير التسلسل الهرمي والاستقلال الوجداني.

دراسة أجراها السعود والصريرة (2009)، التي هدفت الى التعرف على درجة التماثل التنظيمي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية، وبيان علاقته بأدائهم الوظيفي، وشملت العينة (582) من رؤساء اقسام الكليات وأعضاء هيئة التدريس ورؤساء الاقسام، ولتحقيق أهداف الدراسة تم التي استخدام استبانة التماثل التنظيمي واستبانة الاداء الوظيفي، وقد اظهرت نتائج الدراسة أن درجة التماثل الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة كان مرتفعاً.

دراسة الشواورة (2016)، والتي هدفت الى التعرف على درجة التماثل التنظيمي لدى معلمي وزارة التربية والتعليم في مديرية قبة الكرك وعلاقته بالدافعية، ولتحقيق اهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي وتم اختيار عينة بلغ عددها (104) فرداً، ومن اهم النتائج التي توصلت اليها الدراسة أن درجة التماثل التنظيمي لدى المعلمين كان متوسطاً، واوصت الدراسة بضرورة تعزيز القدرات المهنية والتعليمية للمعلم والاهتمام بمطالبه المعنوية والمادية واشراكه في صنع القرار.

ويتضح من استعراض الدراسات السابقة ما يلي:

- استخدمت غالبية الدراسات السابقة المنهج الوصفي وذلك لمناسبة هذا الموضوع، كما استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات التي تتعلق بالدراسة.
- توحدت أهداف الدراسات في سعيها للكشف عن مدى التماثل التنظيمي لدى العاملين في المؤسسات التربوية أو الأكاديمية.
- وجود اتجاه إيجابي نحو أهمية غرس الولاء والانماء التنظيمي لدى العاملين مما يعكس الأثر الإيجابي في أداء العمل.
- استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة التي تناولت بعضاً من متغيرات هذه الدراسة، في إجراءات الدراسة من حيث: بناء الاستبانة الخاصة بالدراسة وشمولها وصدقها، وتحديد المجتمع واختيار عينتها، والأدوات المستخدمة ومشكلة الدراسة وحدودها والمعالجات الإحصائية التي استخدمت للكشف عن مستوى متغيراتها، والعلاقات فيما بينهما. كما تم الاستفادة من توصياتها ومقترحاتها ونتائجها بمقارنتها مع نتائج الدراسة الحالية ومعرفة التوافق أو التعارض بينها.

إجراءات الدراسة

يتضمن هذا الجزء وصفاً لمجتمع الدراسة، وأدلة الدراسة وخصائص صدقها وثباتها، وأساليب المعالجة الإحصائية.

منهج الدراسة

استخدمت الدراسة الحالية المنهج الوصفي، وذلك من أجل التعرف على واقع التماثل التنظيمي لدى العاملين في مدارس التعليم الأساسي في ولاية عبري بسلطنة عمان من وجهة نظر المدراء والمساعدين والمعلمين الأوائل.

مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع مدراء المدارس ومساعدى المدراء والمعلمين الأوائل التابعين لمديرية العامة للتربية والتعليم في محافظة الظاهرة بسلطنة عمان للعام الدراسي 2015/2016م البالغ عددهم (290) حسب الإحصائيات الرسمية.

عينة الدراسة:

تم اختيار عينة عشوائية من مجتمع الدراسة حيث تكونت العينة من (56) من المدراء والمساعدين والمعلمين الاوائل من مدارس التعليم الاساسي حيث شكلت العينة نسبة (19,31%) من مجتمع الدراسة ويوضح الجدول (1) العينة حسب متغيرات الدراسة، العينة.

المتغير	المستوى	العدد	النسبة	الإجمالي
الجنس	ذكور	31	55,4%	56
	اناث	25	44,6%	
المؤهل	بكالوريوس	32	57,1%	
	ماجستير	24	42,9%	
الوظيفة	مدير	13	23,2%	
	مساعد	14	25%	
	معلم اول	29	51,8%	
سنوات الخبرة	7-1	18	32,1%	
	12-8	12	21,4%	
	أكثر من 12 سنوات	26	46,4%	

أداة الدراسة

قام الباحث بعد الرجوع الى الادب النظري والدراسات الميدانية والخبرة العملية للباحث بإعداد استبانة، وذلك من أجل تحقيق أهداف الدراسة والتي هدفت للتعرف واقع التماثل التنظيمي لدى العاملين في مدارس التعليم الأساسي في ولاية عبري بسلطنة عمان من وجهة نظر المدراء والمساعدين والمعلمين والاولاء. ولقد تكونت أداة الدراسة من جزئين الجزء الاول تضمن البيانات العامة عن عينة الدراسة والجزء الثاني شمل العبارات المتعلقة بالتماثل التنظيمي. والجدول (2) يوضح وصفاً للجزء الثاني لأداة الدراسة والذي يشتمل على محاور أداة الدراسة وعدد العبارات في كل محور.

م	المحاور	عدد العبارات
1	الولاء	8
2	القواسم المشتركة بين العاملين والمدرسة	7
3	الانتماء	9
المجموع الكلي للفقرات		24

حيث تم استخدام التدرج الخماسي وذلك من أجل الاجابة على عبارات الاستبانة والجدول (3) يوضح ذلك. جدول (3) طريقة الإجابة على أداة الدراسة حسب التدرج الخماسي

م	1	2	3	4	5
درجة الموافقة	كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جدا
الدرجة	5	4	3	2	1

صدق الأداة

تم استخدام الصدق الظاهري او ما يعرف بصدق المحكمين، حيث تم توزيع اداة الدراسة على مجموعة من المختصين في مجال الادارة التربوية وكذلك في مجال المناهج وطرائق التدريس في بعض المؤسسات الاكاديمية في السلطنة حيث قام الباحث بتعديل اداة الدراسة في ضوء ما اجمع عليه ما نسبته (80%) من المحكمين.

ثبات الاداة:

للتأكد من ثبات الأداة قام الباحث بتطبيقها على عينة من خارج عينة الدراسة الأصلية مكونة من (20) فرداً حيث تم استخدام معامل كرونباخ ألفا (Cronbac Alpha) ، ويوضح الجدول (4) معامل الثبات لمحاور الاداة وللمجموع الكلي بمعادلة كرونباخ الفا

م	الابعاد	معامل الثبات	عدد العبارات
1	الولاء	0,751	8
2	القواسم المشتركة بين العاملين والمدرسة	0,706	7
3	الانتماء	0,779	9
	المجموع الكلي للفقرات	0,813	24

يتضح من خلال الجدول السابق أن أداة الدراسة تتصف بثبات جيد في المجموع الكلي للفقرات وعلى مستوى كل محور مما يجعلها صالحة للتطبيق في العينة الاصلية للدراسة.

متغيرات الدراسة:

تكونت الدراسة من المتغيرات الديموغرافية الآتية:

- النوع الاجتماعي: (ذكور) و(اناث)
- المؤهل العلمي: (بكالوريوس) و(ماجستير)
- الوظيفة (مدير، مساعد مدير، معلم أول)
- سنوات الخبرة (1-7) و (8-12) و(أكثر من 12 سنوات)

متغيرات الدراسة: التعرف على واقع التماثل التنظيمي لدى العاملين في مدارس التعليم الأساسي في ولاية عبري بسلطنة عمان من وجهة نظر المدراء والمساعدين والمعلمين والاولاد وذلك من خلال ما تضمنته اداة الدراسة.

أساليب المعالجة الإحصائية

من اجل الضبط الإحصائي لأداة الدراسة وتحليل النتائج استخدم الباحث برنامج الرزمة الإحصائية في العلوم الاجتماعية ((SPSS حيث تم استخدام الأساليب الإحصائية الآتية: معامل الفا لكرونباخ وذلك من اجل استخراج ثبات الأداة، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، واختبار ت T-Tes لعينتين مستقلتين، واختبار تحليل التباين الاحادي واختبار LSD للمقارنات البعدية.

أولاً: عرض ومناقشة نتائج السؤال الأول:

والذي نص على الاتي: ما واقع التماثل التنظيمي لدى العاملين في مدارس التعليم الأساسي في ولاية عبري بسلطنة عمان من وجهة نظر مديري المدارس ومساعدتهم والمعلمين الأوائل؟

ومن اجل الاجابة على هذا السؤال تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الموافقة، كما تم استخدام المعيار الاتي لتفسير نتائج هذا السؤال. والجدول (5) المعيار المعتمد في تفسير نتائج السؤال الأول للدراسة حسب المتوسط الحسابي

مدى المتوسط الحسابي	4,20-500	3,40- 4,19	60- 3,39	80- 2,59	1,00-1,79
درجة الموافقة	كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جدا

* استمد هذا المعيار من قاعدة التقريب الحسابي للأعداد الصحيحة (4,3,5، 2، 1) التي تمثل تدرجات المقياس المستخدم

1- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الموافقة بالنسبة لمحاور أداة الدراسة، حيث يظهر الجدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الموافقة بالنسبة لمحاور الأداة مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي.

م	محاور الأداة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
1	القواسم المشتركة بين العاملين والمدرسة	4.12	.605	كبيرة
2	الولاء	3.96	.375	كبيرة
3	الانتماء	3.95	.588	كبيرة
	المجموع الكلي	4.01	.421	كبيرة

يتضح من خلال الجدول السابق ان درجة موافقة عينة الدراسة حول واقع التماثل التنظيمي لدى العاملين في مدارس التعليم الأساسي في ولاية عبري بسلطنة عمان من وجهة نظر مديري المدارس ومساعدتهم والمعلمين الأوائل بالنسبة لمحاور الاداة كانت ضمن درجة الموافقة الكبيرة، حيث تراوح المتوسط الحسابي بين (4.12) و(3.95)، حيث جاء في المرتبة الاولى محور القواسم المشتركة بين المدرسة والعاملين وبدرجة موافقة كبيرة وفي المرتبة الثانية محور الولاء وبدرجة موافقة كبيرة وفي المرتبة الثالثة والأخيرة محور الانتماء وبدرجة موافقة كبيرة ايضا وبالنسبة للمجموع الكلي لأداة الدراسة كانت درجة الموافقة كبيرة حيث بلغ المتوسط الحسابي (4.01) ويعد ظهور هذا المستوى المرتفع من التماثل التنظيمي لدى العاملين في مدارس التعليم الأساسي في ولاية عبري في سلطنة عمان سواء بالنسبة للمجموع الكلي لأداة الدراسة أو بالنسبة لمحاور الدراسة مؤشرا إيجابيا، لأن التماثل التنظيمي يعتبر صفة مقترنة بالمنظمات الناجحة والتي يكون فيها نوع من الانسجام والتوافق بين العاملين في المدرسة وأهدافهم وبين المدرسة وأهدافها ورسالتها ورؤيتها، ويمكن تفسير ذلك نتيجة لتوافق القيم التي يؤمن بها العاملين في المدارس مع القيم السائدة في المدرسة حيث تتسجم أهداف وتطلعات العاملين في المدرسة مع تهدف اليه المدرسة من التنمية الشاملة للطلاب سلوكيا ومعرفيا ووجدانيا، كما قد يعلل ذلك الى جهود وزارة التربية والتعليم وخاصة في السنوات الأخيرة لقيامها بمراجعة شاملة للعملية التعليمية ودراسة أحوال العاملين في المدارس وخاصة المعلمين والإداريين، وتوفيرها بعض عوامل المناخ الإيجابي في المدرسة كتوفير الأدوات والوسائل المعينة للعاملين في المدرسة، ومنحهم فرص للإنماء المهني والتعلم الذاتي وتوظيف التقنيات الحديثة في المدرسة والاستفادة من وسائل التواصل المختلفة، بالإضافة إلى قيامها بتحفيزهم من خلال تخصيص علاوة طبيعة عمل لمختلف الفئات العاملة في المدرسة، وقد يكون لسيادة العلاقات الإنسانية والتعاون بين العاملين داخل المدرسة أثر في هذه النتيجة، كما إن المنافع التي يحصل عليها العاملون في المدرسة كون أنها توفر لهم وظيفة تمثل مصدر رزقهم لهم، كما يمكن أن يرجع ذلك الى الأسباب الأخلاقية والمادية والاجتماعية والنفسية للعاملين في المدرسة ولاسيما فهم يحملون رسالة الأنبياء والرسول في نشر العلم ومحاربة الجهل ولهذه المهنة قدسيته واحترامها، بالإضافة إلى ذلك فلجميع العاملين في المدرسة تقديرهم واحترامهم وخاصة المعلم من قبل المجتمع المحلي، وهم يشبعون احتياجاتهم النفسية من خلال ما يشعرون به من رضاء وسرور عند رؤيتهم لنتائج جهودهم وعملهم تبدي ثمارها في طلابهم، وهذا كله يساعد في تعزيز مستوى التمثيل التنظيمي ويرفع من درجة الانتماء الوظيفي والولاء للمدرسة لديهم.

وقد اتفقت نتيجة هذه الدراسة مع ما توصلت اليه دراسة القرالة (2005) والتي أظهرت نتائجها أن تصورات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية حول التماثل التنظيمي كانت مرتفعة، ودراسة السعود والصريرة (2009) والتي أظهرت نتائجها أن درجة التماثل الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية كان مرتفعا، وتوصلت دراسة ياسين (2003) أن درجة الولاء التنظيمي لدى المعلمين في المدارس الحكومية في محافظتي رام الله والبيرة كانت مرتفعة، ودراسة الشاورة (2016) والتي كشفت نتائجها الى أن درجة التماثل التنظيمي لدى المعلمين في وزارة التربية والتعليم في مديرية قبة الكرك كان متوسطا.

2- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الموافقة بالنسبة لعبارات محور الولاء.

حيث يظهر الجدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الموافقة بالنسبة لعبارات محور الولاء مرتبة تنازليا حسب المتوسط الحسابي

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
1	أهتم حقا بمستقبل المدرسة.	4.73	.617	كبيرة جدا
2	أشعر بولائي المستمر للمدرسة.	4.53	.601	كبيرة جدا
3	أدافع عن المدرسة وسياستها أمام الآخرين.	4.28	.908	كبيرة جدا
4	أفتخر بأن أكون أحد أعضاء هيئة التدريس في هذه المدرسة.	4.21	.888	كبيرة جدا
5	أرى أن إنجازات المدرسة مدعاة فخر لي داخل المدرسة وخارجها.	4.19	.942	كبيرة جدا
6	أحب التحدث في العلن عن المشاريع التي انفذها في المدرسة.	3.69	.892	كبيرة
7	أشعر بولاء قليل للمدرسة.*	3.64	1.227	كبيرة
8	أحب العمل في المدرسة، وأن لم أكن بحاجة إلى راتب.	2.44	1.158	متوسطة
	المجموع الكلي	3.96	.375	كبيرة

*عبارة سالبة اعيد ترميزها

يتضح من خلال الجدول السابق ان درجة موافقة عينة الدراسة حول واقع التماثل التنظيمي لدى العاملين في مدارس التعليم الأساسي في ولاية عبري بسلطنة عمان من وجهة نظر مديري المدارس ومساعدتهم والمعلمين الأوائل بالنسبة لعبارات محور الولاء كانت ضمن درجة الموافقة الكبيرة جدا والكبيرة والمتوسطة حيث تراوح المتوسط الحسابي بين (4.73) و(2.44) حيث جاء في المرتبة الاولى عبارة "أهتم حقا بمستقبل المدرسة" بدرجة موافقة كبيرة جدا وبمتوسط حسابي بلغ (4.73)، وجاء في المرتبة الثانية عبارة "أشعر بولائي المستمر للمدرسة" وبدرجة موافقة كبيرة جدا وبمتوسط حسابي (4.53) وقد يعزى حصول هاتين العبارتين على أعلى المتوسطات الحسابية بسبب الالتزام الأخلاقي الذي يشعر به أفراد العينة تجاه مدرستهم كون إن وظيفتهم تحتم عليهم التعامل مع الطلاب والعمل على تحسين نموهم المعرفي والسلوكي والوجداني، وقد توصلت دراسة موراي وآخرون (murray, and et.al , 2002) أن الولاء للمؤسسة التعليمية يسهم بفاعلية في التدريس.

كما يتضح من الجدول السابق أن العبارة " أدافع عن المدرسة وسياستها أمام الآخرين " نالت على المرتبة الثالثة وبدرجة موافقة كبيرة جدا ومتوسط حسابي (4.28) وقد يكون ذلك بسبب شعور أفراد العينة بانهم يشكلون جزء من الفريق الذي يعمل في المدرسة وعليهم توضيح أهداف المدرسة ورسالتها للآخرين حيث ان نجاح المدرسة في تحقيق أهدافها مدعاة فخر للجميع وان وجود أي قصور يتحمله مسؤوليته أيضا الجميع، وقد أظهرت دراسة سيليب (2000,selep) أن هناك علاقة مباشرة بين انتماء المدرسين التنظيمي واعتزازهم بأنهم جزء من المدرسة ومجموعة العمل، فقد كان المدرسون ملتزمون جداً بجدول التعلم اليومي وبمهمة التعليم، وراعوا بأن تكون علاقاتهم اكثر حميمية وقربا مع الآخرين في مدارسهم.

ويلاحظ من الجدول أن العبارة " أحب العمل في المدرسة، وأن لم أكن بحاجة إلى راتب " جاءت في المرتبة الأخيرة وبدرجة موافقة متوسطة وبمتوسط حسابي (2.44) وقد يعزى ذلك الى إدراك افراد العينة أنه رغم حبهم للعمل في المدرسة الا ان الجانب المادي له أثر كبير في تحفيزهم على العمل ورفع مستوى دافعية الانجاز لديهم وكذلك انتمائهم وولائهم للمدرسة، كما يعتبر الراتب هو حق من حقوق الموظف مقابل الخدمة التي يقدمها.

3-المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الموافقة بالنسبة لعبارات محور القواسم المشتركة بين المدرسة والعاملين. حيث يظهر الجدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الموافقة بالنسبة لعبارات محور القواسم المشتركة بين المدرسة والعاملين مرتبة تنازليا حسب المتوسط الحسابي

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
1	أعمل في المدرسة من أجل تحقيق رسالتها.	4.50	.786	كبيرة جدا
2	سأكون على أتم الاستعداد لبذل أقصى جهد لمساعدة المدرسة في تحقيق أهدافها.	4.32	.896	كبيرة جدا
3	أحاول اتخاذ قراراتي في العمل متجنباً النتائج السلبية التي تعود على المدرسة.	4.17	.929	كبيرة
4	أرى أن لدى مواقف إيجابية كثيرة مشتركة مع الآخرين الذين يعملون في المدرسة.	4.16	.848	كبيرة
5	أرى أن قيمي وقيم المدرسة متماثلة إلى حد كبير.	4.14	.942	كبيرة
6	بصفة عامة أنظر إلى مشكلات المدرسة على أنها مشكلاتي.	3.94	1.197	كبيرة
7	سأكون على أتم استعداد لقضاء بقية حياتي المهنية في المدرسة.	3.66	1.324	كبيرة
	المجموع الكلي	4.12	.605	كبيرة

يتضح من خلال الجدول السابق ان درجة موافقة عينة الدراسة حول واقع التماثل التنظيمي لدى العاملين في مدارس التعليم الأساسي في ولاية عبري بسلطنة عمان من وجهة نظر مديري المدارس ومساعدتهم والمعلمين الأوائل بالنسبة لعبارات محور القواسم المشتركة بين المدرسة والعاملين كانت ضمن درجة الموافقة الكبيرة جدا والكبيرة حيث تراوح المتوسط الحسابي بين (4.50) و(3.66) حيث جاء في المرتبة الأولى عبارة " أعمل في المدرسة من أجل تحقيق رسالتها" بدرجة موافقة كبيرة جدا وبمتوسط حسابي بلغ(4.50) وقد يكون ذلك لإدراك أفراد العينة بان رسالة المدرسة تعتبر من أسماء الرسائل كونها تعني بتربية الأبناء وتعليمهم، والتي ينال صاحبها المخلص شرف الأجر والثواب من الله تعالى في الدنيا والآخرة، وجاء في المرتبة الثانية عبارة" سأكون على أتم الاستعداد لبذل أقصى جهد لمساعدة المدرسة في تحقيق أهدافها" وبدرجة موافقة كبيرة جدا ومتوسط حسابي (4.32) وقد يعلل ذلك بسبب حماس ودافعية أفراد العينة لعملهم والمنطلقات التي يحملونها في سبيل الرقي بمستوى المدرسة وتحقيق أهدافها.

كما يلاحظ من الجدول السابق أن العبارة" سأكون على أتم استعداد لقضاء بقية حياتي المهنية في المدرسة " جاءت في المرتبة الأخيرة بدرجة موافقة كبيرة ومتوسط حسابي (3.66) وقد يفسر ذلك نتيجة لإدراك أفراد العينة بان لكل انسان طاقة محددة وان الموظف وان كان محبا لوظيفته فلا بد ان يأتي يوم يصل فيه الى مرحلة ترك هذه الوظيفة عند وصوله للسنة القانوني للتقاعد أو بسبب وجود عوامل اخرى كحب التغيير ولاسيما فان العمل في المدرسة يتطلب القيام بعدة مهام وبذل جهد مضاعف للوصول إلى النتائج المرضية.

4- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الموافقة بالنسبة لعبارات محور الانتماء

حيث يظهر الجدول (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الموافقة بالنسبة لعبارات محور الانتماء مرتبة تنازليا حسب المتوسط الحسابي

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الموافقة لعبارات محور الانتماء مرتبة تنازليا حسب المتوسط الحسابي* عبارة سالبة اعيد ترميزها

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الممارسة
1	أحافظ على أسرار مدرستي مهما كانت الظروف.	4.55	.658	كبيرة جدا
2	أشعر بسرور كبير لأنني أعمل في هذه المدرسة.	4.42	.969	كبيرة جدا
3	لدي انتماء للمدرسة التي أعمل فيها.	4.39	.984	كبيرة جدا
4	أسطيع وصف المدرسة بأنها أسرة كبيرة.	4.33	.914	كبيرة جدا
5	أشعر بانتماء قليل اتجاه المدرسة*	4.12	1.062	كبيرة
6	أشعر بان المدرسة توليني اهتماما كبيرا.	4.10	.961	كبيرة
7	لدي مشاعر دافئة نحو المدرسة كمكان للعمل.	4.10	1.085	كبيرة
8	أعتذر إذا بدر مني ما يدعو للاعتذار في المدرسة.	4.04	1.181	كبيرة
9	أشيد بمدرستي ودورها في المجتمع في لقاءاتي مع زملائي خارج المدرسة.	2.53	.904	متوسطة
	المجموع الكلي	3.95	.588	كبيرة

يتضح من خلال الجدول السابق ان درجة موافقة عينة الدراسة حول واقع التماثل التنظيمي لدى

العاملين في مدارس التعليم الأساسي في ولاية عبري بسلطنة عمان من وجهة نظر مديري المدارس ومساعدتهم والمعلمين الأوائل بالنسبة لعبارات محور الانتماء كانت ضمن درجة الموافقة الكبيرة جدا والكبيرة والمتوسطة حيث تراوح المتوسط الحسابي بين (4.55) و(2.53) حيث جاء في المرتبة الاولى عبارة " أحافظ على أسرار مدرستي مهما كانت الظروف" بدرجة موافقة كبيرة جدا ومتوسط حسابي(4.55) وقد يعزى ذلك الى معرفة الموظفين في المدرسة بان المحافظة على أسرار العمل تعتبر أمانة يفرضها عليهم الجانب الأخلاقي والتشريعي، كما ان حفظ اسرار المدرسة يعطي مؤشر ايجابي يدل على الثقة المتبادلة بين العاملين في المدرسة وحرصهم على مصلحة العمل واهتمامهم لها، ويتبين من الجدول السابق أن العبارة " أشعر بسرور كبير لأنني أعمل في هذه المدرسة" جاءت في المرتبة الثانية وبدرجة موافقة كبيرة جدا ومتوسط حسابي (4.42) وقد يعل ذلك نتيجة لتوفير مناخ العمل الايجابي لدى العاملين في المدرسة، كما قد يكون ذلك لان المدرسة تشبع الاحتياجات والرغبات النفسية والمادية للعاملين فيها.

ويتضح من الجدول السابق أن العبارة " أشيد بمدرستي ودورها في المجتمع في لقاءاتي مع زملائي خارج المدرسة" حصلت على المرتبة الأخيرة وبدرجة موافقة متوسطة ومتوسط حسابي بلغ (2.53) وقد يفسر ذلك نتيجة لانشغال العاملين بعد انتهائهم من الدوام الرسمي في المدرسة بأعمالهم الخاصة وكذلك أسرهم مما قد يحد ذلك من فرص حدوث اللقاءات مع الزملاء خارج المدرسة.

ثانياً: عرض نتائج السؤال الثاني

والذي نص على التالي: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع التماثل التنظيمي لدى العاملين في مدارس التعليم الأساسي في ولاية عبري بسلطنة عمان تعزى إلى كل من النوع الاجتماعي والمسمى الوظيفي والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة؟ ومن اجل الاجابة على هذا السؤال تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار T-Test لمتغيري النوع الاجتماعي والمؤهل العلمي واختبار تحليل التباين الاحادي ONE WAY ANOVA لمتغيري سنوات الخبرة والمسمى الوظيفي.

1- بالنسبة لمتغير النوع الاجتماعي

حيث يوضح الجدول (10) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار T-TEST لمتغير النوع الاجتماعي لجميع محاور أداة الدراسة.

المحاور	النوع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت	مستوى الدلالة
الولاء	ذكر	31	3.9798	.29597	54	0,244	0,808
	انثى	25	3.9550	.46194			
القواسم المشتركة بين العاملين والمدرسة	ذكر	31	4.2212	.59343	54	1,297	0,200
	انثى	25	4.0114	.61157			
الانتماء	ذكر	31	4.0036	.60755	54	0,638	0,526
	انثى	25	3.9022	.57047			
المجموع الكلي	ذكر	31	4.0591	.37880	54	0,947	0,348
	انثى	25	3.9517	.47059			

يتضح من خلال الجدول السابق عدم وجود فروق داله احصائيا عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) حول واقع التماثل التنظيمي لدى العاملين في مدارس التعليم الأساسي في ولاية عبري في سلطنة عمان تعزى إلى متغير النوع في جميع محاور اداة الدراسة وكذلك في المجموع الكلي وهذا معناه تقارب اراء عينة الدراسة من الذكور والإناث حول واقع التماثل التنظيمي في مدارس التعليم الأساسي بولاية عبري وقد يفسر ذلك نتيجة لتشابه ظروف وبيئة العمل لدى كل من الذكور والإناث باعتبار ان الجميع يعملون في نفس الوزارة، وتوفر لهم نفس الفرص والإمكانات المتاحة في مدارسهم، وقد اتفقت نتيجة هذه الدراسة مع ما توصلت اليه دراسة ياسين (2003) والتي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الالتزام التنظيمي لدى المعلمين في المدارس الحكومية في محافظتي رام الله والبيرة تعزى لمتغير الجنس.

2- بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي

حيث يوضح الجدول (11) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار T-TEST لمتغير المؤهل العلمي لجميع محاور أداة الدراسة. وجدول (11) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار T-TEST لمتغير المؤهل العلمي لمحاور أداة الدراسة.

المحاور	المؤهل	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت	مستوى الدلالة
الولاء	بكالوريوس	32	4.0078	.40776	54	0,897	0,374
	ماجستير	24	3.9167	.32900			
القواسم المشتركة بين العاملين والمدرسة	بكالوريوس	32	4.0759	.67689	54	0,734	0,466
	ماجستير	24	4.1964	.49989			
الانتماء	بكالوريوس	32	3.8785	.64502	54	1,177	0,244
	ماجستير	24	4.0648	.49573			
المجموع الكلي	بكالوريوس	32	3.9792	.48198	54	0,652	0,517
	ماجستير	24	4.0538	.32980			

يتضح من خلال الجدول السابق عدم وجود فروق داله احصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) حول واقع التماثل التنظيمي لدى العاملين في مدارس التعليم الأساسي في ولاية عبري في سلطنة عمان تعزى إلى متغير المؤهل في جميع محاور اداة الدراسة وكذلك في المجموع الكلي وهذا معناه تقارب اراء عينة الدراسة من حملة البكالوريوس والماجستير حول واقع التماثل التنظيمي في مدارس التعليم الاساسي في ولاية عبري بسلطنة عمان، وقد يفسر ذلك نتيجة لتشابه وتقارب بيئة وظروف العمل لدى جميع العاملين في المدرسة بغض النظر عن مؤهلهم العلمي، وقد يكون لان التماثل التنظيمي في المدرسة لا يرتبط بكون الشخص حاصل على مؤهل عالي أو غير ذلك وانما ترتبط بصورة أكبر بمجموعة من العوامل والمحفزات التي تعزز من مستوى التماثل التنظيمي لديهم، وقد اختلفت نتيجة هذه الدراسة مع ما توصلت اليه دراسة بورولا ولوفستروم (2003) (Puurula and Lofstrom) والتي اشارت نتائجها الى ان أعلى مستويات الكفاءة الوظيفية والتماثل الوظيفي لدى الموظفين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم في فنلند كان بصورة اكبر للذين يتمتعون بدرجات علمية أعلى.

3- متغير المسمى الوظيفي

حيث يظهر الجدول (12) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستويات الوظيفة كما يظهر الجدول رقم (13) تحليل التباين الاحادي لمتغير المسمى الوظيفي لجميع ابعاد أداة الدراسة

المحاور	المسمى الوظيفي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الولاء	مدير	13	4.0577	.32920
	مساعد	14	4.0268	.36748
	معلم اول	29	3.9009	.39723
القواسم المشتركة بين المدرسة والعاملين	مدير	13	4.1209	.65943
	مساعد	14	4.1633	.47828
	معلم اول	29	4.1133	.65285
الانتماء	مدير	13	4.1368	.56320
	مساعد	14	3.8651	.48565
	معلم اول	29	3.9234	.64317
المجموع الكلي	مدير	13	4.1058	.43754
	مساعد	14	4.0060	.34002
	معلم اول	29	3.9713	.45577

يتضح من خلال الجدول السابق ان هنالك بعض الفروق الظاهرية في المتوسطات الحسابية بالنسبة لمستويات المسمى الوظيفي ومن اجل التأكد ان هذه الفروق داله احصائيا تم استخدام اختبار تحليل التباين الاحادي وذلك من خلال الجدول (13). و جدول (13) تحليل التباين الاحادي لمتغير المسمى الوظيفي لجميع محاور أداة الدراسة

المحاور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الولاء	بين المجموعات	.284	2	.142	1.006	.373
	داخل المجموعات	7.474	53	.141		
	المجموع الكلي	7.758	55			
القواسم المشتركة	بين المجموعات	.024	2	.012	.032	.968
	داخل المجموعات	20.126	53	.380		
	المجموع الكلي	20.150	55			
الانتماء	بين المجموعات	.571	2	.286	.820	.446
	داخل المجموعات	18.455	53	.348		
	المجموع الكلي	19.026	55			
المجموع الكلي	بين المجموعات	.163	2	.081	.449	.641
	داخل المجموعات	9.617	53	.181		
	المجموع الكلي	9.779	55			

يتضح من خلال الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين مستويات المسمى الوظيفي في جميع ابعاد أداة الدراسة وهذا معناه تقارب اراء عينة الدراسة من المدراء والمساعدين والمعلمين الاوائل حول واقع التماثل التنظيمي في مدارس التعليم الأساسي بولاية عبري وقد يعزى ذلك بان جميع أفراد العينة سواء المعلمين الاوائل أو مدراء المدارس ومساعدتهم لهم أهداف مشتركة عامة وفي مقدمتها خدمة الطلاب ورفع مستواهم العلمي لذلك تقاربت تصوراتهم واراهاهم حول واقع التماثل التنظيمي.

4- متغير سنوات الخبرة

حيث يظهر الجدول (14) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستويات سنوات الخبرة كما يظهر الجدول رقم (15) تحليل التباين الاحادي لمتغير سنوات الخبرة لجميع ابعاد أداة الدراسة. جدول (14) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستويات سنوات الخبرة لمحاور أداة الدراسة

المحاور	مستوى الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الولاء	7-1	18	3.9722	.27639
	12-8	12	3.8438	.57189
	أكثر من 12	26	4.0240	.32214
القواسم المشتركة بين المدرسة والعاملين	7-1	18	3.9603	.66431
	12-8	12	3.9762	.58374
	أكثر من 12	26	4.3132	.53760
الانتماء	7-1	18	3.7346	.70287
	12-8	12	3.8426	.56746
	أكثر من 12	26	4.1667	.44250
المجموع الكلي	7-1	18	3.8796	.42585
	12-8	12	3.8819	.45914
	أكثر من 12	26	4.1619	.36196

يتضح من خلال الجدول السابق ان هنالك بعض الفروق الظاهرية في المتوسطات الحسابية بالنسبة لمستويات سنوات الخبرة ومن اجل التأكد ان هذه الفروق داله احصائيا تم استخدام اختبار تحليل التباين الاحادي وذلك من خلال الجدول (12) و جدول (15) تحليل التباين الاحادي لمتغير سنوات الخبرة لجميع محاور أداة الدراسة

المحاور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الولاء	بين المجموعات	.267	2	.134	.945	.395
	داخل المجموعات	7.491	53	.141		
	المجموع الكلي	7.758	55			
القواسم المشتركة بين العاملين والمدرسة	بين المجموعات	1.674	2	.837	2.401	.100
	داخل المجموعات	18.476	53	.349		
	المجموع الكلي	20.150	55			
الانتماء	بين المجموعات	2.191	2	1.095	3.448	*.039
	داخل المجموعات	16.836	53	.318		
	المجموع الكلي	19.026	55			
المجموع الكلي	بين المجموعات	1.102	2	.551	3.366	*.042
	داخل المجموعات	8.677	53	.164		
	المجموع الكلي	9.779	55			

* داله عند مستوى $(0.05 \geq \alpha)$

يتضح من خلال الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين مستويات سنوات الخبرة في جميع ابعاد اداة الدراسة ماعدا بعد الانتماء وكذلك بالنسبة للمجموع الكلي ومن اجل معرفة مصدر الفروق تم استخدام اختبار LSD للمقارنات البعدية من خلال جدول (16). و جدول (16) اختبار LSD للمقارنات البعدية لمحور الانتماء وللمجموع الكلي

المحاور	المتوسط الحسابي	مستوى الخبرة	7-1	12-7	اكثر من 12
الانتماء	3.7346	7-1	-	-	0,016*
	3.8426	12-8	-	-	-
	4.1667	اكثر من 12	0,016*	-	-
المجموع الكلي	3.8796	7-1	-	-	0,027*
	3.8819	12-8	-	-	-
	4.1619	اكثر من 12	0,027*	-	-

* داله عند مستوى $(0.05 \geq \alpha)$

يتضح من خلال الجدول السابق ان الفروق بالنسبة لمحور الانتماء وكذلك في المجموع الكلي كانت بين مستوى الخبرة من (7-1) و (12 سنة فاكثر) ومن خلال المتوسطات الحسابية يتضح ان الفروق لصالح الخبرة من (12 سنة فاكثر) وهذا معناه ان اصحاب الخبرة من (12 سنة فاكثر) اكثر موافقة من بقية اصحاب الخبرات الاخرى حول واقع التماثل التنظيمي في مدارس التعليم الأساسي في ولاية عبري بسلطنة عمان، ولم تكن هنالك فروقا بين مستويات الخبرة الأخرى، وقد يعلل وجود هذه الفروق لصالح أصحاب الخبرة الأكبر إلى أنهم عاشوا فترة أطول في المدرسة وتركوا بصمات واضحة فيها من خلال مشاركتهم وأعمالهم ومقترحاتهم مما ترك ذلك انطباع في نفوسهم وزيادة درجة انتمائهم للمدرسة، وقد اتفقت نتيجة هذه الدراسة مع ما توصلت دراسة ياسين (2003) هدفت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الولاء التنظيمي لدى العاملين في المدارس الحكومية في محافظتي رام الله والبيرة تعزى متغير الخبرة ، كما اختلفت نتيجة هذه الدراسة مع ما توصلت اليه دراسة بورولا ولوفستروم (2003 Puurula and Lofstrom) والتي كشفت نتائجها وجود ضعف في تطور الحافز الوظيفي (التماثل الوظيفي) بين مجموعة كبار في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم في فنلندا.

ملخص عام لنتائج الدراسة

يتضح من خلال الدراسة الميدانية اهم النتائج المرتبطة بموضوع واقع التماثل التنظيمي لدى العاملين في مدارس التعليم الأساسي في ولاية عبري بسلطنة عمان من وجهة نظر مديري المدارس ومساعدتهم، والمعلمين الأوائل ما يأتي:

ان درجة موافقة عينة الدراسة لواقع التماثل التنظيمي لدى العاملين في مدارس التعليم الأساسي في ولاية عبري بسلطنة عمان بالنسبة لمحور الولاء كان بدرجة كبيرة حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.96) وبالنسبة لمحور القواسم المشتركة بين العاملين والمدرسة كانت درجة الموافقة كبيرة ايضا حيث بلغ المتوسط الحسابي (4.12) وبالنسبة لمحور الولاء كانت درجة الموافقة كبيرة ايضا حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.95).

كذلك اظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروقاً داله احصائياً عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) لواقع التماثل التنظيمي لدى العاملين في مدارس التعليم الاساسي في ولاية عبري بسلطنة عمان، في جميع محاور الدراسة وكذلك في المجموع الكلي يعود لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي والمستوى الوظيفي، بينما كانت هنالك فروقاً داله احصائياً لمتغير سنوات الخبرة في محور الانتماء ولصالح اصحاب الخبرة من (12 سنة فأكثر)، ولم تكن هنالك فروقاً داله احصائياً بالنسبة لمتغير سنوات الخبرة في محوري الولاء والقواسم المشتركة بين العاملين والمدرسة.

التوصيات

أثبتت الدراسة الحالية أن واقع التماثل التنظيمي لدى العاملين في مدارس التعليم الأساسي في ولاية عبري بسلطنة عمان من وجهة نظر مديري المدارس ومساعدتهم، والمعلمين الأوائل كان ضمن الدرجة الكبيرة، ولذلك فقد تم استخلاص مجموعة من التوصيات في ضوء هذه النتائج ومن أهمها ما يأتي:

- ❖ العمل على تعزيز التماثل التنظيمي لدى العاملين في المدارس، والتعرف على رغباتهم وحاجاتهم بصورة دورية لتحقيق الممكن منها واشباع رغباتهم، لان ذلك ينعكس ايجابا على الاداء وبالتالي عمل المدرسة بشكل عام.
- ❖ ضرورة تقديم حوافز تشجيعية معنوية ومادية للعاملين في المدرسة لأثرها في تعزيز مستوى التماثل التنظيمي لدى العاملين في المدرسة. وأن تحافظ المدارس وتعزز من المستوى الأداء الوظيفي المرتفع لأعضاء هيئة التدريس فيها من خلال توخي المدرسة لنقاط القوة في الأداء الوظيفي، والعمل على تعميمها على جميع العاملين لتعزيز ودعمها، ومعالجة أسباب القصور والضعف إن وجدت لتلافيها مستقبلاً.

المقترحات

في ضوء نتائج هذه الدراسة يقترح الباحث إجراء البحوث الآتية:

- ❖ تصميم برنامج تدريبي لمديري المدارس والاداريين العاملين في وزارة التربية والتعليم بصفة عامة لإيجاد بيئة تربوية تساعد على تعزيز التماثل التنظيمي في مدارس التعليم العام والاساسي بسلطنة عمان، إجراء دراسة مماثلة حول واقع التماثل التنظيمي لدى العاملين في مدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان في بيئات مختلفة ومن وجهات نظر أخرى كالمعلمين والمشرفين التربويين.
- ❖ إجراء دراسة حول واقع التماثل التنظيمي لدى العاملين في مدارس التعليم الأساسي وعلاقته ببعض المتغيرات مثل: التمكين الوظيفي، الدافعية للإنجاز والحوافز والعدالة التنظيمية والثقة التنظيمية.

المراجع

- خطاب، عابدة سيد (2001). العولمة ومشكلات إدارة الموارد البشرية، القاهرة: مكتبة عين شمس.
- . السعود، راتب والصررايرة، خالد أحمد (2009). التماثل التنظيمي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقته بأدائهم الوظيفي، دراسات، العلوم التربوية، المجلد 36 (ملحق)، 204-186.
- . سلطان، سوزان أكرم (2006). "العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعات الأردنية الرسمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي والولاء التنظيمي لأعضاء الهيئات التدريسية فيها". أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.
- . الشواورة، طه سالم (2016). أثر التماثل التنظيمي في دافعية العمل لدى معلمي وزارة التربية والتعليم الأردنية في مديرية التربية والتعليم لقصبة الكرك، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، 124(1)، 141-120.
- . القرالة، أروى، عبد السلام (2005). "أثر المشاركة في بلورة التماثل التنظيمي"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الأردن.
- . لوتاه، حمده محمد (2002). "العلاقة بين الولاء التنظيمي وأدائه العاملين في القطاع الحكومي في دولة الإمارات العربية المتحدة"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة.
- . نيا، هاجر حبيب الله (2006). "اللغات الأساسية لمديرات مدارس التعليم العام الأهلي في مدينة الرياض"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية جامعة الإمام محمد بن سعود.
- . ياسمين، إيمان (2003). "الالتزام التنظيمي والمهني للمعلمين في محافظة رام الله". رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة بير زيت، فلسطين.
- . Celep,Cevat(2000). **Teachers' Organizational Commitment in Educational Organizations**. National Forum of Teacher Education Journal, vol(10E) NO(3) ERIC.
- . Joffres, Christian and Haughey, Magaret (2001). **Elementary Teachers' Commitment Declines: Antecedents, processes and outcomes**. The Qualitative Report,6(1), pp:1-17.
- . Kuhn, Timothy; Nelson, Nataive (2002). " **Reengineering Identify: A case study of Multiplicity and Duality in Organizational Identification**", Management Communication Quarterly, Vol.28, No.1, p5-42.

.Murry, Harry, Rushton, Pushto, Philippe, Paunonen, Sampo. (2002). **Tea Cher Personality Traits and student Instructional Ratings in six Types of University Courses**, **Journal of Education Psychology**, 82(2), pp250-261.

.Puurula, A. and Lofstrom, E.(2003). **Development of Professional Identity in SMEs. Paper Presented at the American Educational Research Association (AERA)"Accountability for Educational Quality: Shared Responsibility"** 84th, Chicago, IL.

.Wayne, Hay and Richard, Rees(2005). **Subordinate Loyalty to Im-mediate superior: A neglected concept in the study of Education Administration**. **Sociology of Education**, 47(2), p: 268.