

التماثل التنظيمي لدى معلمات المدارس الثانوية الحكومية في مدينة بريدة من وجهة نظرهن

علي صالح الشايع
أستاذ الإدارة التربوية والتخطيط
جامعة القصيم - السعودية

أميرة عبدالله الوزان
ماجستير في الإدارة التربوية
جامعة القصيم - السعودية
Ameerahabdullah0271@gmail.com

قبول البحث: 2020/5/16

مراجعة البحث: 2020 /4/28

استلام البحث: 2020 /4/20

DOI: <https://doi.org/10.31559/EPS2021.10.1.13>



file is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

التماثل التنظيمي لدى معلمات المدارس الثانوية الحكومية في مدينة بريدة من وجهة نظرهن

أميرة عبدالله الوزان

ماجستير في الإدارة التربوية- جامعة القصيم- السعودية
Ameerahabdullah0271@gmail.com

علي صالح الشايع

أستاذ الإدارة التربوية والتخطيط- جامعة القصيم- السعودية

استلام البحث: 2020/4/20 مراجعة البحث: 2020/4/28 قبول البحث: 2020/5/16 DOI: <https://doi.org/10.31559/EPS2021.10.1.13>

الملخص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى التماثل التنظيمي لدى معلمات المدارس الثانوية الحكومية في مدينة بريدة من وجهة نظرهن، ومعرفة ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابات العينة تعزى لمتغيرات الدراسة: (سنوات الخبرة، الدورات التدريبية)، وتقديم مقترحات تساهم في تحسين مستوى التماثل التنظيمي لدى المعلمات. من أجل تحقيق أهداف الدراسة اعتمدت المنهج الوصفي (المسحي)، والاستعانة بالمقياس الذي طوره جونسون وهمبيرج (Johnson, Hemberg, 1999) لقياس التماثل التنظيمي بأبعاده الثلاثة (العضوية، الولاء التنظيمي، التشابه)، وتكونت العينة من (296) معلمة من معلمات المدارس الثانوية الحكومية تم اختيارهن بطريقة عشوائية بسيطة، وتوصلت الدراسة للنتائج التالية: أن مستوى التماثل التنظيمي بأبعاده الثلاثة لدى معلمات المدارس الثانوية الحكومية في مدينة بريدة جاء بدرجة متوسطة، وبينت النتائج أيضاً عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات الدراسة.

الكلمات المفتاحية: التماثل التنظيمي؛ المدارس الثانوية؛ مدينة بريدة.

1. المقدمة:

في العصر الحديث تواجه المنظمات العديد من التحديات والعقبات في سبيل الحصول على التطوير والتغيير والنمو المستمر، مما يؤدي لزيادة الدور الذي تقوم به وزيادة الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها، إذ أن جُلَّ اعتمادها يكون على أهم مواردها وهو العنصر البشري. كما تهدف هذه المنظمات لتحقيق توافق وانسجام بين ما تسعى إليه وتريد تحقيقه مع ما يسعون إليه، من خلال الاهتمام بهم وتلبية احتياجاتهم ومتطلباتهم وتكوين بيئة عملية سليمة وتنسجم بروح الألفة والمبادرة والثقة المتبادلة، مما يحقق رضاهم الوظيفي ويزيد من ارتباطهم بعملهم وتنمية مشاعر إيجابية تجاهها بأنها المكان المناسب لقدراتهم. (الصريرة، 2008، ص120؛ رشيد، 2003، ص4)

ذلك تماماً ما تسعى إليه المدرسة المعاصرة باعتبارها واحدة من أهم المنظمات التربوية والاجتماعية التي تعمل على إشباع احتياجات أفراد المجتمع وتحقيق أهدافهم، بالرغم من أن المدرسة تتكون من عدة موارد إلا أن العنصر البشري يعد من أهم مواردها ومن أساسيات نظامها ومصدرها للإبداع والابتكار، فهو أحد عوامل استمرار ميزتها التنافسية مع المدارس الأخرى.

إذ أنها تهتم بتنمية جميع الجوانب النفسية والاجتماعية والتربوية للعاملين بها، فالارتقاء بكفاءة وفاعلية المدرسة متوقف إلى حد ما على العاملين بها وشعورهم الإيجابي تجاهها ورغبتهم بتنميتها وتطويرها، إذ أن المدرسة المعاصرة تحاول جاهدة توحيد رؤيتها ورؤية العاملين بها وأن تتوافق أهدافهم معاً للرفع من مستوى أدائها. (الشواورة، 2016، ص122؛ رضوان، 2018، ص207).

بالإضافة إلى ذلك فقد بين رشيد (2003، ص 6) والصريرة (2008، ص 121) أهمية السلوكيات التنظيمية في زيادة فاعلية المنظمات وعلى وجه الخصوص التماثل التنظيمي، حيث يعتبر من المفاهيم الحديثة التي ظهرت في مجال الإدارة التربوية، ويقوم بدور أساسي في تنمية المنظمات المعاصرة وفي نجاحها وتميزها، إذ أنه من المتغيرات المرتبطة إيجابياً بفاعليتها.

فيُعد التماثل التنظيمي أحد أشكال التماثل الاجتماعي الذي يهتم بالحقائق الاجتماعية في المنظمات كالهوية والأدوار، الأمر الذي جعل المنظمات تحرص على تهيئة العاملين على الاتساق مع رؤيتها ورسالتها، فإن التناقض بين أهداف الفرد وأهداف المنظمة يؤثر سلبياً على تحقيق أهدافها، ويضعف الروابط الوجدانية بينهم. (الشواورة، 2016، ص 122؛ رضوان، 2018، ص 207).

كما أن التماثل التنظيمي يؤثر على الفرد والمنظمة كما أشار مرزوق (2013، ص 291) بأن تأثيره على الفرد يتمثل بتعزيز الذات وتفوقها، ويزيد من انتماء الفرد لمنظمتها، ويرفع من مستوى طموحه، أما تأثيره على المنظمة فإنه يضمن اتخاذ قراراتها بالطريقة المناسبة لمصلحتها حتى وإن لم يكن هناك رقابة مباشرة على العاملين، ويعمل على انسجام واتساق سلوكيات العاملين مع بعضهم لتحقيق ما تهدف إليه.

ويرى المواضية (2018، ص 138) أن للتماثل التنظيمي دور بارز من الناحية الإدارية يتمثل في تسهيل التواصل بين القادة والمعلمين، فهو يحث على الحوار والمشاركة في الرأي وتعزيز مبدأ تحمل المسؤولية مما ينعكس بشكل كبير على ثقة المعلمين بأنفسهم.

فإن المعلمين في العصر الحديث يواجهون الكثير من الأدوار والمسؤوليات التي يجب عليهم القيام بها داخل المدرسة، فهم بحاجة إلى الدعم من قبل القادة والمدرسة بالشكل الذي يلي احتياجاتهم ورغباتهم، من أجل تحويل هذه المسؤوليات لإنجازات مهرة للمعلمين وللمدرسة ككل، باعتبارهم من أهم عناصر النظام التعليمي وأن جهودهم المبذولة تزيد من فاعلية وكفاءة المدرسة، وزيادة جودة التعليم فيها. (نارتغون وتاسكين، Nartgün, Taskin) (2017, 1491).

1.1. مشكلة الدراسة:

يشير كُلي من رشيد (2003، ص 6) والصريرة (2008، ص 122) إلى أن التماثل التنظيمي يعد من المتغيرات التي لها دور مهم في فاعلية المنظمات إذ أنه مؤشر يدل على أن نجاح المؤسسة هو نجاح للفرد وإخفاقها إخفاق للفرد أيضاً، وكلما زاد مستوى التماثل مع المنظمة يزيد الاتجاه الداعم لها. ولقد ذكر الشمري (2012، ص 2) أن تحقيق التماثل التنظيمي في المنظمة متوقف على الأنماط القيادية للقادة وإحساسهم بالمسؤولية تجاه الجميع. وبالرجوع للدراسات السابقة نجد تفاوت حول مستوى التماثل التنظيمي في المؤسسات التعليمية المختلفة حيث أظهرت نتائج دراسة تبرزى وآخرين (Terzi et al., 2017) بأن مستوى التماثل التنظيمي لدى المعلمين في المدارس الثانوية جاء بدرجة مرتفعة. بينما دراستي الشواورة (2016) وتاسدان (Tasdan, 2015) توصلتا إلى أن مستوى التماثل التنظيمي لدى المعلمين في المدارس الابتدائية في تركيا والأردن جاء بدرجة متوسطة. أما دراسة البشاشة (2008) فقد كشفت عن مستوى التماثل التنظيمي لدى العاملين في المؤسسات العامة الأردنية والذي جاء بدرجة مرتفعة. كما أشارت دراسة كُلي من القرني (2020) والعتيبي (2016) إلى أن مستوى التماثل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز وجامعة الطائف جاء بدرجة مرتفعة. ولقد أثبتت نتائج دراسة هاجرير (Hagerer, 2019) مدى أهمية توافر أبعاد التماثل التنظيمي في الجامعات؛ حيث أنه يؤثر بدرجة كبيرة على فعاليتها.

ومن زاوية أخرى تبرز أهمية التماثل التنظيمي بما يعكسه من علاقات ذات أثر إيجابي متبادل على العديد من المتغيرات حيث كشفت دراسة العمري (2018) عن وجود علاقة بين التماثل التنظيمي ونظام الحوافز. بينما دراسة إسماعيل وعمر (Ismail, Umar, 2017) أشارت لتأثير العدالة التفاعلية والثقافة التنظيمية على التماثل التنظيمي. ودراسة الغزالي (2016) التي توصلت إلى وجود علاقة بين القيادة الروحية والتماثل التنظيمي. وأيضاً دراسة الشمري (2012) التي كشفت عن وجود علاقة بين النمط الديمقراطي والقيادي والتماثل التنظيمي. ودراسة نارتغون وتاسكين (Nartgün, Taskin 2017) التي توصلت إلى وجود علاقة إيجابية بين مناخ المبادرة والتماثل التنظيمي.

وخلاف ذلك فقد أظهرت نتائج بعض الدراسات العلاقات السالبة للتماثل التنظيمي كدراسة الكعبي (2018) التي أقرت بوجود علاقة سلبية بين التماثل التنظيمي والصبمت التنظيمي، وأيضاً دراسة الشمري (2012) التي أثبتت وجود علاقة سلبية بين النمط الترسيقي والقيادي والتماثل التنظيمي. وفي ضوء ما سبق يتضح بأنه على الرغم من أهمية التماثل التنظيمي في المؤسسات التعليمية إلا أننا نجد ندرة في الدراسات على المستوى المحلي، وذلك مما يزيد الرغبة للتعرف على مستواه في واقعنا المحيط، وتقديم المقترحات المعززة لتوافره، ومحاولة الكشف عما إذا كان هناك بعض المتغيرات المؤثرة على إجابات العينة كالخبرة والدورات التدريبية والتي تم تحديدها؛ بعد الاطلاع على بعض الدراسات السابقة ومحاولة رصد ما قد يمكن تأثيره، لذا يمكن تحديد مشكلة الدراسة في معرفة مستوى التماثل التنظيمي لدى المعلمات في المدارس الثانوية الحكومية في مدينة بريدة من وجهة نظرهن. وذلك من خلال الإجابة على الأسئلة التالية:

2.1. أسئلة الدراسة:

- ما مستوى التماثل التنظيمي لدى معلمات المدارس الثانوية في مدينة بريدة من وجهة نظرهن؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات العينة تعزى للمتغيرات (سنوات الخبرة، الدورات التدريبية)؟
- ما المقترحات التي يمكن من خلالها تحسين مستوى التماثل التنظيمي لدى معلمات المدارس الثانوية الحكومية في مدينة بريدة؟

3.1. أهداف الدراسة:

- التعرف على مستوى التماثل التنظيمي لدى معلمات المدارس الثانوية في مدينة بريدة من وجهة نظرهن.
- الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين إجابات العينة تعزى لمتغيرات الدراسة (سنوات الخبرة، الدورات التدريبية).
- تقديم مقترحات لتحسين مستوى التماثل التنظيمي لدى معلمات المدارس الثانوية الحكومية في مدينة بريدة.

4.1. أهمية الدراسة:

- تتبع أهمية هذه الدراسة من أهمية التماثل التنظيمي بمثابة أنه من الموضوعات الحديثة في مجال السلوك التنظيمي، وقلة الدراسات المتناولة له على مستوى مؤسسات التعليم العام.
- توضح نتائج الدراسة للإدارة المدرسية أهمية تبني مفهوم التماثل التنظيمي في المدرسة من أجل تحقيق الأهداف المحددة وتعزيز قدرتها على التنافس وزيادة فاعليتها وكفاءتها الإنتاجية.
- توضيح نتائج الدراسة دور التماثل التنظيمي في غرس روح الولاء والانتماء والإخلاص للمدرسة لدى المعلمات مما يؤدي للتعاون والإبداع وتحقيق مزيد من التنمية والتطوير المهني.
- تقديم معلومات عملية للمسؤولين في إدارة التعليم عن أهمية تحقيق التماثل التنظيمي في مؤسسات التعليم العام ودوره في نجاحها وتقدمها.

5.1. حدود الدراسة:

- الحدود الموضوعية: تناولت الدراسة التماثل التنظيمي بأبعاده الثلاثة وهي: (العضوية- الولاء التنظيمي- التشابه)، كما حُددت في دراسة تشيني (Cheney, 1982).
- الحدود البشرية: معلمات المدارس الثانوية الحكومية في مدينة بريدة.
- الحدود المكانية: اقتصرته هذه الدراسة على المدارس الثانوية الحكومية للبنات في مدينة بريدة.
- الحدود الزمانية: العام الدراسي الثاني 1441هـ - 2020م.

6.1. مصطلحات الدراسة:

- التماثل التنظيمي **Organizational Identification**: يعرفه كلٌّ من جونسون وهمبرج (Johnson, Hemberg 1999, p160) أنه عملية إقناع داخلية وخارجية من خلال أن رغبات الفرد تندمج مع رغبات المنظمة وينتج عن ذلك خلق حالة من التماثل على أساس اندماج هذه الرغبات. ويرى البشباشة (2008، ص 429) بأن التماثل التنظيمي هو: "إدراك الفرد بتوحيده وانتماءه لمنظّمته وتعريفه لنفسه من خلال عضويته بها". كما يعرف الشواورة (2016، ص 124) التماثل التنظيمي بأنه: "هو التواصل النفسي والعاطفي والذهني بين الفرد والمنظمة ودرجة التشابه بين أهدافهما هي درجة نسبية".
- والتعريف الإجرائي للتماثل التنظيمي في هذه الدراسة: بأنه سلوك تنظيمي يتكون من مجموعة من الأبعاد وهي (العضوية، الولاء التنظيمي، التشابه)، كما أنه يعبر عن شعور معلمات المرحلة الثانوية بمدى التوافق والانسجام النفسي والذهني بين أهدافهن وقيمهن وأهداف وقيم المدارس الحكومية في مدينة بريدة ودرجة ارتباطهن وجدائياً بالمدرسة من خلال إجابتهن على أداة الدراسة.

2. الإطار النظري:

1.2. التماثل التنظيمي:

1.1.2. التطور التاريخي لمفهوم التماثل التنظيمي:

بالرغم من حداثة مفهوم التماثل التنظيمي إلا أن جذوره تعود للفكر النفسي والاجتماعي والسياسي والفكر الإسلامي، فمن الناحية الإسلامية اهتمت الدعوة الإسلامية بمبدأ التماثل باعتباره أهم مبادئها والعمل على حث الأفراد المسلمين على تبني هذه المبدأ وغرسه في نفوسهم وأن تكون أهدافهم الشخصية متوافقة مع أهداف الشريعة الإسلامية وقيمها، من أجل تنمية الولاء والانتماء إليها لديهم والالتزام بمبادئ الشريعة الإسلامية وقيم الدين الحنيف. (البشباشة، 2008، ص 436)

ومن ثم بدأ التدرج التاريخي للتماثل التنظيمي وظهوره كمصطلح علمي في علم النفس ويرجع ذلك لعالم نظرية التحليل النفسي فرويد (Freud) حيث عرفه بأنه: (أول تعبير عن الروابط العاطفية لشخص مع شخص آخر). (رشيد، 2003، ص 20)

بعد ذلك تبنت النظرية السياسية للازويل (Lasswell) مصطلح التماثل التنظيمي من أسلوب التحليل النفسي لفرويد ولكن كان تركيزها على تماثل الجماهير مما أدى لظهور العديد من الهويات كالهوية القومية، إلا أن لازويل لم يقيد نفسه بالمصطلح الذي ذكره فرويد فحاول أن يوجد العلاقة بين الدوافع الشخصية التي في الغالب تكون لاشعورية وبين التماثل مع الشخصيات العامة أو السلطة، وقد استخدم مصطلح التماثل ليقصد به توافق الشخص وتوحده إما مع شخص أو جماعة أو فكرة معينة، وبناء على ذلك ظهر كثير من الكتاب المتأثرين باستخدام لازويل لمصطلح التماثل. (رشيد، 2003، ص 20)

تعتبر نظرية الهوية الاجتماعية لتاجفل (Tajfel) بأن التماثل التنظيمي جزء من التماثل أو التطابق الاجتماعي الذي يقصد به قبول التوحيد والتوافق مع الأشخاص أو المنظمة والانتماء إليها، حيث يعرف الفرد نفسه من خلال انتماءه للمنظمة واعتزازه بعضويته في منظمته وهذا هو صلب الهوية الاجتماعية. (مرايط، 2018، ص 320)

ظهر مصطلح التماثل التنظيمي بشكله الحديث في المجال الإداري على يد تشيني وتومكينز (Cheney, Tompkins, 1985) وذلك يرجع لما كانت تؤمن به النظريات الكلاسيكية بالفصل بين أهداف الفرد وأهداف المنظمة، ولم تهتم بالتماثل بين الأفراد والمنظمة فهي تتعامل معهم باعتبارهم آلات يتم تحفيزهم مادياً فقط، دون الاهتمام بالتحفيز النفسي والاجتماعي، وكان جُل تركيزها على تحقيق الأهداف الخاصة بالمنظمة ويجب على العاملين تنفيذ ذلك دون مراعاة للجوانب النفسية والاجتماعية لهم. (الصرايرة، 2008، ص 128)

2.1.2. مفهوم التماثل التنظيمي في اللغة والاصطلاح:

لغة: التماثل في اللغة من الفعل تَمَاطَل: أي تَطَابَقَ، تَشَابَهَ، ومصدرها تَمَاطَلٌ بمعنى تَشَابُهٍ، تَطَابُقٍ، وَمَاطَلٌ يُمَاطَلُ مُمَاطَلَةٌ الشيء: أي شَابَهَهُ، ولا تكون المماثلة إلا بين المتفقين، واشتراكهم في جميع الصفات. (العاني، والصراف، 2019، ص 480)

اصطلاحاً كما عرّفته بعض الدراسات:

يُعرف كَلٌّ من هال ونيجرن (Hall & Nygren, 1997, p177) التماثل التنظيمي بأنه: إحداث توافق وتطابق بين أهداف المنظمة وأهداف الفرد. بينما يصف دينسان (Duncan , 2002, p3) التماثل التنظيمي بأنه: عملية تتم من خلال ربط العامل لمصيره بمصير منظمة معينة، ويتضح ذلك من خلال الأسئلة التالية: هل يعتبر العامل أهداف المنظمة هي نفس الأهداف التي يملكها هو؟ هل يمدح العامل المنظمة إذا كان خارج العمل؟ وأشار السعود والصرايرة (2009، ص 189) إلى أن التماثل التنظيمي هو: العملية التي يطور الفرد فيها تفاعلاته مع الشخص الآخر أو المجموعة التي ينتمي إليها ويشعر بعضويته فيها، وتعتبر هذه العملية نسبية تختلف مع مرور الزمن وتغير الظروف وليست عملية مطلقة. ويرى مرزوق (2013، ص 300) بأن التماثل التنظيمي: عبارة عن مجموعة من الروابط النفسية والاجتماعية التي تربط الفرد بمنظمته وتجعله أكثر توافق وانسجام معها.

بينما تُعرف العاني والصراف (2019، ص 481) التماثل التنظيمي بأنه شعور إيجابي يتولد لدى الفرد العامل اتجاه منظمته التي يعمل فيها والارتباط بها والإخلاص لها والتوافق مع قيمها وأهدافها والحرص على البقاء فيها، فهو حالة من تقارب بين أهداف المنظمة وأهداف الفرد العامل بما يحقق الكفاءة والفاعلية في تحقيق أهداف المنظمة".

ومن المفاهيم والتعريفات السابقة نستطيع القول بأن التعريف الإجرائي للتماثل التنظيمي: بأنه سلوك تنظيمي يعبر عن شعور معلمات المرحلة الثانوية بمدى التوافق والانسجام النفسي والذهني بين أهدافهن وقيمهن وأهداف وقيم المدارس الحكومية في مدينة بريدة ودرجة ارتباطهن وجدانياً بالمدرسة من خلال إجابتهن على أداة الدراسة.

3.1.2. خصائص التماثل التنظيمي:

يرى جونسون وآخرون (Johnson et al., 1999, p160-162) أن التماثل التنظيمي يتصف بثلاث خصائص وهي:

- يرتبط التماثل التنظيمي ارتباطاً وثيقاً بالجوانب الاجتماعية للمنظمة.
- يعتبر التماثل التنظيمي ركيزة أساسية في مساعدة العاملين على اتخاذ القرارات التنظيمية.
- أن التماثل التنظيمي يتحقق من خلال هيكل تنظيمي مغروس ومتعمق في إدراكات جميع العاملين في المنظمة التي تشمل معتقداتهم وأفكارهم ومشاعرهم، وهذه الإدراكات تساعد في توجيه الاتصالات فيما بينهم وتعزيزها وتحدد شكلها وتؤدي لتحقيق التماثل التنظيمي الجمعي بينهم.

4.1.2. أهداف التماثل التنظيمي:

فقد ذكر العتيبي (2016، ص 714-715) بأن أهداف التماثل التنظيمي تتمثل بما يلي:

- غرس الولاء والانتماء في نفوس العاملين تجاه منظماتهم.
- تشجيع العمل الجماعي وروح الفريق الواحد بين العاملين بما يحقق أهداف ورؤية المنظمة.

- تحقيق الاستغراق الوظيفي المساهم في تطوير وتقديم المنظمة.
- تكوين بيئة خالية من الصراعات والتناقضات بين العاملين والقائد.
- يساهم في تنمية الإيثار لدى العاملين وحرصهم على تحقيق مصالح وأهداف المنظمة العامة ثم تحقيق أهدافهم الخاصة.

5.1.2. أهمية التماثل التنظيمي:

يعتبر التماثل التنظيمي من الصفات الأساسية للمنظمات الناجحة وتسعى دائماً لتحقيقه لما له من آثار إيجابية على المنظمة ككل والأفراد، فهو يؤدي لزيادة التوافق والانسجام بينهما وتحقيق الولاء والانتماء من قبل الأفراد للمنظمة وتحقيق أعلى مستويات الرضا الوظيفي والدافعية نحو العمل والتقليل من الصراعات والضغوط في العمل، مما سبق يتضح مدى أهمية التماثل التنظيمي للمنظمة وللأفراد. (البشاشة، 2008، ص436) أهمية التماثل التنظيمي بالنسبة للمنظمة كما ذكرها (رشيد، 2003، ص31-32):

- يزيد من مستوى الالتزام والأداء والدافعية نحو العمل في المنظمة والحرص على التقليل والحد من الصراع الاحتكاك داخلها.
 - يساهم في زيادة ولاء وانتماء العاملين ويشجع التعاون فيما بينهم.
 - يني الروابط النفسية بين العاملين ويشعرون بأنهم فريق واحد متشاركين في الهدف والمستقبل والنجاح والفشل.
 - يعمل على تحسين أداء العاملين وقدراتهم وتنمية لمهاراتهم مما يخلق لديهم شعور بالرضا الوظيفي وزيادة انتمائهم للمنظمة.
 - يعتبر التماثل مؤثر في عملية صنع القرار حيث أن الفرد عند اختياره للبدائل فهو يراعي المصلحة العامة للمنظمة على المصلحة الخاصة.
 - دور التماثل التنظيمي بإبراز الجوانب الإيجابية للمنظمة والمحافظة على سمعتها وتصويرها بصورة إيجابية ومشرفة.
 - يعمل على تحسين صورة المنظمة في المجتمع ويبرز قدرتها التنافسية من خلال ما يبذله أفرادها من جهود لتحقيق أهدافها وحرصهم على الدفاع عنها والعمل على زيادة جودة الإنتاج وزيادة القدرة على التنافس مع المنظمات الأخرى.
 - يساعد في تحقيق التغيير والتطوير وتقبله لدى العاملين دون مقاومة وذلك لإدراكهم للمصلحة العامة للمنظمة.
- تتمثل أهمية التماثل التنظيمي بالنسبة للأفراد والمنظمة بالنقاط التالية كما ذكرها أشفورت وميل (Mael & Ashforth, 2001, p 199-201)، بالنسبة للأفراد:

- يعزز احترام الفرد لذاته.
 - يحقق التفوق على الذات وتجاوزها والابتعاد عن الأنانية.
 - يعطي معنى مميز للحياة والعمل.
 - يزيد من الانتماء والعضوية للمنظمة.
 - يساهم في رفع الروح المعنوية ومستوى الطموح للفرد.
- بالنسبة للمنظمة:

- يحقق سلوكيات المواطنة التنظيمية ويزيد من فاعليتها.
- يساهم في الارتباط الوظيفي والمساهمة في الاستغراق الوظيفي.
- تحسين الأداء الوظيفي ويعكس مستويات عالية من الرضا الوظيفي لدى العاملين.
- يني الروابط الوجدانية بين المنظمة والعاملين مما يزيد رغبتهم بالاستمرار بالعمل بها.

6.1.2. أبعاد التماثل التنظيمي:

تنقسم أبعاد التماثل التنظيمي إلى ثلاثة أبعاد كما هي مقسمة في النموذج التالي (نموذج 1):



شكل (1): أبعاد التماثل التنظيمي

1. العضوية:

يعرفها تشيني (Cheney, 1982) بأنها درجة فهم الفرد لذاته من حيث ارتباطه بالمنظمة فهي تمثل إحساسه بالانتماء والجدبية النفسية، وتعريفه لذاته من خلال عضويته في المنظمة. (البشباشة، 2008، ص 430)

تعتبر العضوية بمثابة القوة الداعمة لجميع نشاطات وأهداف ورسالة المنظمة، فهي تعتمد على توفر الأعضاء العاملين لديهم القدرة على إضافة أفكار جديدة تلي احتياجات المستقبل فهم بمثابة الجيل الجديد من الأعضاء لإصدار الأفكار المستقبلية، وتعتبر العضوية فلسفة تهدف لجذب الأعضاء للمنظمة من أجل تحقيق رسالتها، مما يخلق شعور لدى العاملين بالرغبة في قضاء حياتهم المهنية في المنظمات التي ينتمون إليها، فتكون جماعات العمل مترابطة ومتآلفة فيما بينها ويحقق لديهم أعلى مستويات التماثل التنظيمي.

تقتصر العضوية في الجماعات على:

- الأشخاص أو المنظمات التي تعمل في نفس المجال المهني أو تتشارك في نفس الاهتمامات.
- الأشخاص العاملين في مستويات وظيفية معينة في نفس المجال.
- الأشخاص المشتركين في الموقع الجغرافي نفسه. (مرابط، 2018، ص 324-325).

2. الولاء التنظيمي:

عرفه تشيني (Cheney, 1982) بأنه: المولاة للمنظمة والحماس لتحقيق أهدافها والدفاع عنها ودعمها ومحاكاة سلوك الأعضاء الآخرين. (البشباشة، 2008، ص 429)

فهو يمثل إدراك الفرد بتوحده مع منظمته واشتراكه معها في القيم والنوايا السلوكية وحرصه على التأثير الإيجابي في المنظمة، وبذل أقصى جهده لتحقيق أهدافها والإخلاص لها والدفاع عنها والعمل على زيادة قدرتها على التنافس مع المنظمات الأخرى. (مرابط، 2018، ص 323)

ارتفاع مستوى الولاء التنظيمي لدى الفرد تجاه منظمته يجعله أكثر تفان في عمله وإخلاصاً في تحقيق ما تسعى إليه من أهداف وزيادة الرغبة في البقاء فيها والانتماء إليها والحرص على سمعتها ومستقبلها، فهو يسعى لعكس صورة إيجابية عنها في المجتمع ويعتز بكونه عضواً فيها. هذا الولاء لا يكون بالإكراه أو الإلزام وإنما هو نتيجة تفاعل الأعضاء مع بعضهم البعض وتعاملهم داخل المنظمة. (السعود، 2009، ص 250)

مما سبق يتضح أن الولاء شعور داخلي نابع من الفرد نفسه تجاه منظمته من دون أن يفرض عليه ذلك فهو نتيجة العلاقة التي تربطه بمنظمته وتفاعلاته مع الأفراد الآخرين.

وقد ذكر السعود (2009، ص 250) بعض صفات الأفراد الذين يكون لديهم ولاء لمنظماتهم منها:

- الاهتمام بقيم ورسالة المنظمة.
- العمل على تحقيق أهدافها وتقديم مصلحتها العامة على مصالحه الخاصة.
- الانتماء إليها والانخراط بها والرغبة في البقاء فيها.
- العمل على تقويمها وزيادة تحسين إنتاجيتها بشكل إيجابي.

3. التشابه:

يعرفه تشيني (Cheney, 1982) بأنه: إدراك الفرد لوجود خصائص وقيم وأهداف مشتركة مع الأعضاء الآخرين في المجموعة أو المنظمة. (البشباشة، 2008، ص 429-430)

يعبر عن قبول الفرد وتطابقه مع المعتقدات والقيم الأكثر تشابهاً مع الأفراد الآخرين، فالفرد يميل للأفراد المشابهين له وتقبله لهم، وعلى خلاف ذلك فإن الأفراد الذين لا يكون بينهم وبين الأفراد الآخرين أو المنظمة توافق وانسجام بين قيمه وقيمهم، فغالباً ما ينتج عن ذلك الشعور بالتوتر الداخلي لدى الفرد نتيجة عدم التوافق والانسجام بينهم.

فالتماثل التنظيمي يساهم في أن الفرد يتخلى عن بعض خصائصه الشخصية ويتقبل بعض الخصائص في ثقافة المنظمة لأسباب وظيفية، وغالباً ما يكون هناك انسجام بين ما يراه الأفراد مميّزاً ومهماً للمنظمة مع مفاهيمهم الذاتية فإنهم يميلون لدمج بعض خصائص المنظمة المتوافقة مع خصائصهم الشخصية مما يجعلهم أكثر توافقاً واتحاداً مع المنظمة.

أيضاً يشترك الأفراد مع مجموعات العمل بخصائص مختلفة عن الخصائص المشتركة مع المنظمة من حيث طبيعة العمل والتفاعل المباشر بينهم والاختيارات الشخصية وأيضاً الوقت والمستقبل المشترك بينهم، بالرغم من ذلك إلا أن جماعة العمل تؤثر بدرجة كبيرة في التشابه بين الفرد وأفراد جماعة العمل وهذا التشابه يخلق مستويات عالية من التماثل التنظيمي لأن الأفراد يميلون للتماثل مع الأفراد الأكثر تشابهاً معهم. (مرابط، 2018، ص 324-325؛ العاني، والصراف، 2019، ص 485)

2.2. الدراسات السابقة:

- سيتم هنا عرض الدراسات السابقة العربية والأجنبية التي تناولت التماثل التنظيمي بشكل عام وذلك تدريجيًا من الأحدث إلى الأقدم:
- هدفت دراسة القرني (2020) للكشف عن العلاقة بين أنماط المناخ الأخلاقي السائدة والتمائل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك عبدالعزيز، اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، تكونت عينة الدراسة من (1364) عضو هيئة تدريس، وتوصلت الدراسة للنتائج التالية: أن مستوى أنماط المناخ الأخلاقي لدى أعضاء هيئة التدريس كان بدرجة متوسطة بينما أبعاد التماثل التنظيمي كانت بدرجة مرتفعة، وأن هناك علاقة ارتباطية طردية بين أنماط المناخ الأخلاقي و التماثل التنظيمي.
 - بينما تناولت دراسة هاكري (Hagerer, 2019) تحديد معايير التماثل التنظيمي في الكليات الألمانية، بسبب الإصلاحات في التعليم العالي التي أدت لظهور ما يسمى بالجامعات الإدارية في ألمانيا، اعتمدت الدراسة المنهج النوعي، استخدمت المقابلة أداة لجمع البيانات، تكونت عينة الدراسة من (16) خبيرًا إداريًا من جامعات مختلفة، توصلت الدراسة للنتائج التالية: أن الاستمرارية والثقة والشفافية والإغاثة تعتبر معايير التماثل التنظيمي المحددة بينما الاتصال وتوفير المعلومات ونوعية صنع القرار والتحفيز تعتبر معايير فعالة في الجامعات.
 - وأشارت دراسة العمري (2018) لدرجة التماثل التنظيمي لدى المشرفين التربويين في محافظة شمال الأردن، وعلاقته بنظام الحوافز المقدم لهم، اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، تكونت العينة من (300) مشرف ومشرفة، وأظهرت النتائج: أن درجة التماثل التنظيمي لدى المشرفين التربويين ودرجة أهمية الحوافز المقدمة لهم كانت متوسطة، كما بينت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين درجة التماثل التنظيمي لدى المشرفين التربويين والحوافز المقدمة لهم.
 - بينما تناولت دراسة المواضية (2018) أثر التماثل التنظيمي في دافعية العمل لدى مديرات رياض الأطفال من وجهة نظر المربيات في مديرية تربية الزرقاء، اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتكونت العينة من (494) مربية أطفال، وتوصلت الدراسة إلى نتائج من أهمها: وجود أثر للتماثل التنظيمي في الدافعية للعمل لدى مديرات رياض الأطفال من وجهة نظر المربيات، وأن مستوى التماثل التنظيمي وأبعاده جاء بدرجة متوسطة، وأن مستوى دافعية العمل وأبعاده جاء بدرجة متوسطة.
 - كما هدفت دراسة الكعبي (2018) للكشف عن علاقة التماثل التنظيمي في الحد من مستوى الصمت التنظيمي لدى العاملين في المصارف الأهلية، اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، استخدمت الاستبانة كأداة أساسية لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (67) موظفًا، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: وجود علاقة سلبية بين التماثل التنظيمي والصمت التنظيمي.
 - وتناولت دراسة يلديز (Yildiz, 2018) العلاقة بين الهيبة التنظيمية والتمائل التنظيمي لمعلمين المدارس الابتدائية في تركيا، يُلاحظ أن الدراسة اعتمدت المنهج الوصفي الارتباطي، استخدمت الاستبانة أداة لجمع البيانات، تكونت عينة الدراسة من (258) معلمًا، وتوصلت الدراسة للنتائج التالية: أن تصورات المعلمين للتماثل التنظيمي كانت في مستوى متوسط، وأن هناك علاقة معتدلة وإيجابية بين تصورات المعلمين للهيبة التنظيمية والتمائل التنظيمي، وأن الهيبة التنظيمية تعتبر مؤشر هام على سلوكيات التماثل التنظيمي.
 - وسعت دراسة تيرزي وأخرين (Terzi et al., 2017) لتحليل العلاقة بين العدالة التنظيمية و التماثل التنظيمي بناءً على تصورات معلمين المدارس الثانوية في تركيا، يُلاحظ أن الدراسة اعتمدت المنهج الوصفي الارتباطي، استخدمت الاستبانة أداة لجمع البيانات، تكونت عينة الدراسة من (1223) معلمًا، وتوصلت الدراسة للنتائج التالية: أن المعلمين في المدارس الثانوية لديهم تصورات عالية فيما يتعلق بالعدالة التنظيمية والتمائل التنظيمي، وأن جميع الأبعاد الفرعية للعدالة التنظيمية هي مؤشر هام على التماثل التنظيمي ما عدا العدالة التوزيعية ليس لها تأثير يذكر على التماثل التنظيمي.
 - وتناولت دراسة نارتغون وتاسكين (Nartgün, Taskin 2017) لآراء معلمي المدارس الثانوية حول مستويات الدعم التنظيمي و التماثل التنظيمي ومناخ المبادرة، وتحديد ما إذا كان هناك اختلافات حولها، اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، استخدمت الدراسة الاستبانة أداة لجمع البيانات، تكونت عينة الدراسة من (240) معلمًا، وتوصلت الدراسة للنتائج التالية: بوجود اختلافات في آراء المعلمين والمعلمات تجاه التماثل التنظيمي ومستويات مناخ المبادرة المتفق عليهما وبين الدعم التنظيمي لصالح المعلمين، بينما لم يكن هناك أي اختلاف في آراؤهم حول مناخ المبادرة والدعم التنظيمي بأبعاده الفرعية، وأن هناك علاقة إيجابية منخفضة تربط مناخ المبادرة من المعلمين بالتمائل التنظيمي والدعم التنظيمي.
 - وأشارت دراسة إسماعيل وعمر (Ismail, Umar, 2017) لمدى تأثير العدالة التنظيمية والثقافة التنظيمية على التماثل التنظيمي من وجهة نظر الموظفين في القطاعات الوطنية في ماليزيا، بعد الاندماج والاستحواذ الحاصل في ماليزيا من عام 2009 إلى 2016، يُلاحظ أن الدراسة اعتمدت المنهج الوصفي الارتباطي، استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، تكونت عينة الدراسة من (310) موظفًا، وتوصلت الدراسة للنتائج التالية: أن العدالة التفاعلية وأربعة أبعاد للثقافة التنظيمية تؤثر بدرجة كبيرة على التماثل التنظيمي.

- وهدفت دراسة العتيبي (2016) إلى التعرف على درجة توافر التماثل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف، اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، تكونت عينة الدراسة من (150) عضواً، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أبرزها: أن درجة توافر التماثل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف قد جاءت مرتفعة.
- وتناولت دراسة الغزالي (2016) دور القيادة الروحية في تعزيز التماثل التنظيمي لدى القيادات الإدارية في العتبة المطهرة في العراق، يُلاحظ أن الدراسة اعتمدت المنهج الوصفي الارتباطي، استخدمت الاستبانة أداة لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (115) قائداً، وتوصلت الدراسة للنتائج التالية: وجود علاقة ارتباط بين أبعاد القيادة الروحية والتماثل التنظيمي، كما بينت النتائج عدم وجود تأثير لأبعاد القيادة الروحية باستثناء بُعد العضوية على التماثل التنظيمي.
- بينما دراسة تاسدان (Tasdan, 2015) هدفت للكشف عن أثر العدالة التنظيمية والتماثل التنظيمي على قرارات المعلمين بترك العمل في المدارس الابتدائية في تركيا، يُلاحظ أن الدراسة اعتمدت المنهج الوصفي الارتباطي، استخدمت الاستبانة أداة لجمع البيانات، تكونت عينة الدراسة من (292) معلم ومعلمة، وتوصلت الدراسة للنتائج التالية: أن تصور معلمي المدارس الابتدائية للتماثل التنظيمي كان متوسطاً بشكل عام، وأن العدالة التنظيمية والتماثل التنظيمي يؤثران تأثيراً سلبياً على قرارات ترك العمل.
- وأشارت دراسة الشمري (2012) إلى درجة ممارسة الأدوار القيادية لدى عمداء الكليات في جامعة الكويت وبيان علاقتها بالتماثل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم، اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، استخدمت الاستبانة أداة لجمع البيانات، تكونت عينة الدراسة من (440) عضواً، وتوصلت الدراسة للنتائج التالية: أن ممارسة عمداء الكليات في جامعة الكويت للنمط الديمقراطي في إدارتهم للكليات جاء بدرجة مرتفعة، بينما درجة ممارسة النمط الترسي في جامعة الكويت جاء بدرجة منخفضة، ودرجة ممارسة التماثل التنظيمي في جامعة الكويت كانت مرتفعة.
- وتناولت دراسة وانغ وآخرين (Wang et al., 2011) أنظمة تقييم الأداء والتماثل التنظيمي والتعلم التنظيمي لدى الموظفين في الجامعات الوطنية في تايبان، يُلاحظ أن الدراسة اعتمدت المنهج الوصفي الارتباطي، استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، تكونت عينة الدراسة من (1283) موظف وموظفة، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: أن أنظمة تقييم الأداء لها تأثير إيجابي على كل من التعلم التنظيمي والتماثل التنظيمي، وأيضاً أن التعلم التنظيمي له تأثير إيجابي على التماثل التنظيمي.

التعليق على الدراسات السابقة:

اتفقت الدراسة الحالية مع العديد من الدراسات السابقة في بعض الجوانب منها اتفاقها مع دراسة العتيبي (2016) بمنهج الدراسة الوصفي (المسحي). اتفقت مع دراسة القرني (2020) والكعبي (2018)، والمواضية (2018)، والعمري (2018)، وبلديز (2018)، وإسماعيل وعمر (Ismail, Umar, 2017)، ونارتغون وتاسكين (Nartgün, Taskin, 2017)، وتيرزي وآخرين (Terzi et al., 2017)، والغزالي (2016)، والعتيبي (2016)، وتاسدان (Tasdan, 2015)، والشمري (2012)، ووانغ وآخرين (Wang et al., 2011) بأداة الدراسة (الاستبانة)، كما اتفقت مع دراسة نارتغون وتاسكين (Nartgün, Taskin 2017) بعينة الدراسة حيث اشتملت على معلمات المدارس الثانوية في تركيا.

اختلفت الدراسة الحالية عن بعض الدراسات: كدراسة القرني (2020)، والكعبي (2018)، والمواضية (2018)، والعمري (2018)، وبلديز (Yildiz, 2018)، وإسماعيل وعمر (Ismail, Umar, 2017)، ونارتغون وتاسكين (Nartgün, Taskin 2017)، وتيرزي وآخرين (Terzi et al., 2017)، والغزالي (2016)، وتاسدان (Tasdan, 2015)، والشمري (2012)، ووانغ وآخرين (Wang et al., 2011) بمنهج الدراسة باستخدامها المنهج الوصفي (الارتباطي)، واختلفت مع دراسة القرني (2020)، وهافرير (Hagerer, 2019)، والعتيبي (2016)، والشمري (2012) بمجتمع الدراسة فقد طبقت على أعضاء هيئة تدريس، وأيضاً اختلفت مع دراسة العمري (2018) فقد طبقت على المشرفين التربويين، ودراسة الكعبي (2018) فقد طبقت على المصارف الأهلية، واختلفت مع دراسة هافرير (Hagerer, 2019) بمنهج الدراسة وأدائها فقد اعتمدت المنهج النوعي واستخدمت أداة المقابلة.

من خلال عرض الدراسات السابقة استفادت الدراسة الحالية منها في وضع الإطار العام للدراسة من ناحية بناء المشكلة وتحديد منهجية الدراسة وإعداد الاستبانة أداة الدراسة، وبناء الإطار النظري، وتفسير وتحليل النتائج، وربطها بنتائج بعض الدراسات السابقة.

3. منهجية الدراسة وإجراءاتها:

1.3. منهج الدراسة:

تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي (المسحي) وذلك من أجل تحقيق أهدافها والإجابة على أسئلتها ومناسبتها لطبيعة الدراسة الحالية، ويعرف كروس ول (Creswell, 2019/2014) المنهج الوصفي المسحي بأنه " البحث الذي يعطي وصفاً رقمياً أو كمياً للاتجاهات أو التوجهات أو الآراء لمجتمع ما بدراسة عينة من ذلك المجتمع، ومن خلال تحليل النتائج يتضح للباحث مدى إمكانية تعميم النتائج على مجتمع الدراسة أم لا".

2.3. مجتمع الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة الحالية في جميع معلمات المدارس الثانوية الحكومية في مدينة بريدة بمنطقة القصيم بالمملكة العربية السعودية، في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي 1441هـ، والبالغ عددهن (1302) وفق آخر إحصائية للإدارة العامة للتعليم في منطقة القصيم (1439هـ).

3.3. عينة الدراسة:

● عينة تقنين الاستبانة (العينة الاستطلاعية):

تكونت العينة الاستطلاعية التي تم التأكد من صدق وثبات الاستبانة المستخدمة في الدراسة الحالية بالتطبيق عليها من 40 معلمة من معلمات المدارس الثانوية الحكومية بمدينة بريدة، بمنطقة القصيم بالمملكة العربية السعودية، تم اختيارهن بطريقة عشوائية، وتم التطبيق عليهن في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي 1441هـ.

● عينة الدراسة الأساسية:

تكونت عينة الدراسة الأساسية من 296 معلمة من معلمات المدارس الثانوية الحكومية بمدينة بريدة بمنطقة القصيم بالمملكة العربية السعودية، حسب بناء على معادلة "ستيفن ثامبسون"، تم اختيارهن بطريقة عشوائية بسيطة من غير المشاركين في الدراسة الاستطلاعية، وتم التطبيق عليهن في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي 1441هـ، والجدول التالي (جدول 1) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة في ضوء المتغيرات المختلفة:

جدول (1): توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية في ضوء المتغيرات المختلفة

النسبة	العدد	سنوات الخبرة
%37.2	110	أقل من 5 سنوات
%33.4	99	من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات
%29.4	87	من 10 سنوات فأكثر
النسبة	العدد	الدورات التدريبية
%23.0	68	لا يوجد دورات تدريبية
%31.4	93	من دورة إلى دورتين
%45.6	135	من ثلاث دورات تدريبية فأكثر

يتضح من الجدول السابق أن النسبة الأكبر من المعلمات عينة الدراسة الأساسية كن من أصحاب سنوات الخبرة أقل من 5 سنوات بنسبة بلغت %37.2، يليهن من كانت سنوات خبرتهن من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات بنسبة بلغت %33.4، وفي الترتيب الأخير من كانت سنوات خبرتهن من 10 سنوات فأكثر بنسبة بلغت %29.4، ويتضح أيضاً من الجدول السابق أن النسبة الأعلى من معلمات عينة الدراسة الحالية كن ممن حضرن من ثلاث دورات تدريبية فأكثر بنسبة بلغت %45.6، يليهن من حضرن من دورة إلى دورتين بنسبة بلغت %31.4، وأخيراً من لم يحضرن أي دورات تدريبية بنسبة بلغت %23.0.

4.3. أدوات الدراسة:

لجمع البيانات اللازمة للإجابة عن أسئلة الدراسة الحالية وتحقيقها للأهداف التي تسعى إليها، اعتمدت الدراسة مقياس تشيني (Cheney, 1982) لقياس التماثل التنظيمي بأبعاده الثلاثة (العضوية، الولاء التنظيمي، التشابه)، وطوره جانسون وهمبيرج (Johnson, Hemberg, 1999)، وترجمه رشيد (2003) للغة العربية، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات اللازمة من الأفراد عينة الدراسة، وفيما يلي وصف للاستبانة المستخدمة في الدراسة وخصائصها الإحصائية وكيفية الاستجابة عليها وتحديد الدرجات.

مقياس التماثل التنظيمي يتكون من ثلاثة أبعاد، وهي: العضوية- الولاء التنظيمي- التشابه، ويشتمل المقياس على خمس وعشرين فقرة، ولكل بُعد مجموعة من الفقرات حيث يشتمل البعد الأول (العضوية) على خمس عبارات، والبعد الثاني (الولاء التنظيمي) يشتمل على تسع عبارات، أما البعد الثالث (التشابه) فيشتمل على إحدى عشرة عبارة، واعتمدت الدراسة مقياس ليكرت الرباعي لتصحيح المقياس حيث إن توزيع الدرجات كالتالي: (دائماً) أربع درجات، (أحياناً) ثلاث درجات، (نادراً) درجتان، (أبداً) درجة واحدة.

5.3. صدق وثبات الاستبانة:

أولاً: الصدق:

للتحقق من صدق الاستبانة الحالية تم الاعتماد على الصدق الظاهري (صدق المحكمين) Face Validity حيث تم عرض الاستبانة على عدد من المحكمين الخبراء والمتخصصين في مجال الإدارة التربوية وعلم النفس وطلب منهم دراسة الاستبانة وإبداء آرائهم فيها من حيث مدى ارتباط كل عبارة من عباراتها بالبعد المنتمى إليه، ومدى وضوح العبارات وسلامة صياغتها اللغوية وملاءمتها لتحقيق الهدف الذي وضعت من أجله، واقتراح طرق تحسينها

وذلك بالحذف أو الإضافة أو إعادة الصياغة، وقد قدم المحكمون ملاحظات قيمة أفادت الدراسة، وأثرت الاستبانة، وساعدت على إخراجها بصورة جيدة، حيث حظيت جميع عبارات الاستبانة باتفاق غالبية المحكمين، مع بعض الملاحظات التي تم مراعاتها في النسخة النهائية من الاستبانة. تم كذلك التحقق من صدق الاستبانة عن طريق صدق الاتساق الداخلي Internal Consistency وذلك باستخدام معامل ارتباط بيرسون في حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة ودرجة البعد المنتمية إليه العبارة وذلك للتأكد من مدى تماسك وتجانس عبارات كل بعد فيما بينها، فكانت معاملات الارتباط كما هي موضحة بالجدول التالي (جدول 2):

جدول (2): معاملات الارتباط بين درجات عبارات الاستبانة والدرجة الكلية للبعد المنتمية إليه العبارة

العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط
البعد الأول: العضوية			البعد الثاني: الولاء التنظيمي			البعد الثالث: التشابه			
1	**0.703	1	**0.818	1	**0.673	7	**0.768	1	**0.634
2	**0.540	2	**0.801	2	**0.635	8	**0.476	2	**0.745
3	**0.675	3	**0.807	3	**0.639	9	**0.591	3	**0.668
4	**0.642	4	**0.892	4	**0.808	10	**0.815	4	**0.814
5	**0.752	5	**0.743	5	**0.724	11	**0.578	5	**0.724
** دالة عند مستوى ثقة 0.01									

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين درجات عبارات الاستبانة والدرجة الكلية للبعد المنتمية إليه العبارة جميعها معاملات ارتباط موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى ثقة 0.01 وهو ما يؤكد اتساق وتجانس عبارات كل بعد فيما بينها وتماسكها مع بعضها البعض. كذلك تم التأكد من تجانس واتساق الأبعاد الفرعية للاستبانة وتماسكها مع بعضها البعض بحساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات الأبعاد من جهة والدرجة الكلية للاستبانة من جهة فكانت كما هو موضح بجدول التالي (جدول 3):

جدول (3): معاملات الارتباط بين درجات أبعاد الاستبانة والدرجة الكلية

البعد الأول: العضوية	البعد الثاني: الولاء التنظيمي	البعد الثالث: التشابه
**0.865	**0.978	**0.948

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين درجات الأبعاد الفرعية للاستبانة والدرجة الكلية جميعها معاملات ارتباط موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى ثقة 0.01 وهو ما يؤكد اتساق وتجانس الأبعاد فيما بينها وتماسكها مع بعضها البعض.

ثانياً: الثبات: تم التحقق من ثبات درجات الاستبانة الحالية وأبعادها الفرعية باستخدام معامل ثبات ألفا كرونباخ فكانت معاملات الثبات كما هو موضح بالجدول التالي (جدول 4):

جدول (4): معاملات ثبات ألفا كرونباخ لدرجات الاستبانة وأبعادها الفرعية

البعد الأول: العضوية	البعد الثاني: الولاء التنظيمي	البعد الثالث: التشابه	ثبات الاستبانة ككل
0.764	0.867	0.852	0.935

يتضح من الجدول السابق أن لدرجات الاستبانة وأبعادها الفرعية معاملات ثبات مرتفعة ومقبولة إحصائياً؛ ومما سبق يتضح أن للاستبانة مؤشرات إحصائية جيدة (الصدق، الثبات) ويتأكد من ذلك صلاحية استخدامها في الدراسة الحالية في الكشف عن مستوى التماثل التنظيمي لدى معلمات المدارس الثانوية الحكومية في مدينة بريدة.

ويجب ملاحظة أنه تتم الاستجابة لعبارات الاستبانة المستخدمة في الدراسة الحالية بأن يتم الاختيار ما بين أربعة اختيارات، تتمثل في (دائماً، أحياناً، نادراً، أبداً)، وتقابل الاستجابات الدرجات (1، 2، 3، 4) على الترتيب؛ والدرجة المرتفعة في أي عبارة أو بعد في الاستبانة تعبر عن درجة عالية من درجة التحقق، ويجب ملاحظة أنه تم الاعتماد على المحكات التالية في الحكم على مستوى التماثل التنظيمي لدى معلمات المدارس الثانوية الحكومية في مدينة بريدة، بناءً على المتوسطات الحسابية للعبارات والمتوسطات الوزنية للأبعاد، كما هو موضح بالجدول التالي (جدول 5):

جدول (5): محكات الحكم على مستوى التماثل التنظيمي لدى معلمات المدارس الثانوية الحكومية في مدينة بريدة

المتوسط الحسابي للعبارة أو المتوسط الوزني للبعد	درجة التحقق
أقل من 1.75	منعدمة
من 1.75 إلى أقل من 2.5	ضعيفة
من 2.5 إلى أقل من 3.25	متوسطة
من 3.25 فأكثر	كبيرة

6.3 الأساليب الإحصائية المستخدمة:

في الدراسة الحالية تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية باستخدام الحزمة الإحصائية في العلوم الاجتماعية SPSS كالتالي:

أولاً: للتأكد من صدق وثبات الاستبانة المستخدمة في الدراسة الحالية تم استخدام:

- معامل ارتباط بيرسون Pearson Correlation في التأكد من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة.
- معامل ثبات ألفا كرونباخ Alpha Cronbach في التأكد من ثبات الاستبانة.

ثانياً: للإجابة عن أسئلة الدراسة تم استخدام:

- التكرارات Frequencies والنسب المئوية Percent والمتوسطات Mean والانحرافات المعيارية Std. Deviation في الكشف عن مستوى التماثل التنظيمي لدى معلمات المدارس الثانوية الحكومية في مدينة بريدة.
- اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه One Way ANOVA في التعرف على مدى اختلاف إستجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى التماثل التنظيمي لدى معلمات المدارس الثانوية الحكومية في مدينة بريدة والتي ترجع لاختلاف متغيري (سنوات الخبرة، الدورات التدريبية).

4. نتائج الدراسة ومناقشتها:

1.4. نتائج إجابة السؤال الأول: ينص السؤال الأول للدراسة الحالية على "ما مستوى التماثل التنظيمي لدى معلمات المدارس الثانوية في مدينة بريدة من وجهة نظرهن؟".

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب التكرارات والنسب المئوية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على كل عبارة من عبارات الاستبانة والمتعلقة بمستوى التماثل التنظيمي لدى معلمات المدارس الثانوية في مدينة بريدة، ثم تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لهذه الاستجابات وكذلك نسبة التحقق لكل عبارة وذلك لتحديد درجة تحقق كل عبارة من هذه العبارات، فكانت النتائج كما هي موضحة في التالي:

- البعد الأول: العضوية:

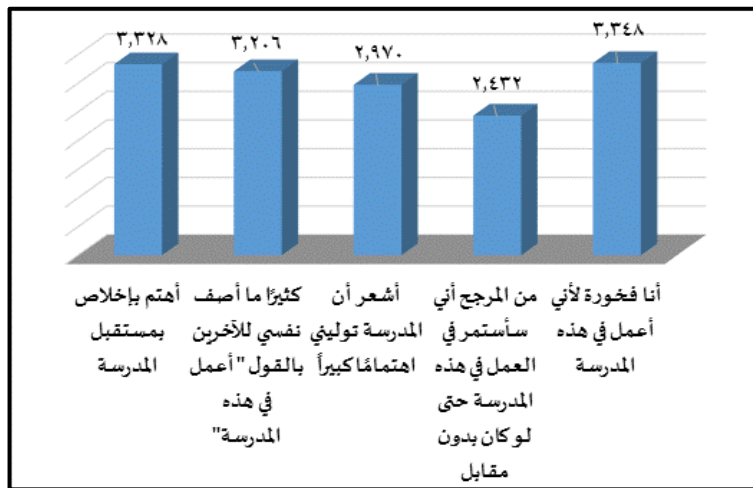
جدول (6): التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة حول التماثل التنظيمي لدى معلمات المدارس الثانوية في مدينة بريدة

م	العبارات	فيما يتعلق بالعضوية											
		أبدأ		نادراً		أحياناً		دائماً		المتوسط	الانحراف المعياري	درجة التحقق	الترتيب
		نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار				
1	أنا فخورة لأني أعمل في هذه المدرسة	15	5.1	26	8.8	96	32.4	159	53.7	3.348	0.842	كبيرة	1
2	من المرجح أني سأستمر في العمل في هذه المدرسة حتى لو كان بدون مقابل	65	22.0	78	26.4	113	38.2	40	13.5	2.432	0.979	ضعيفة	5
3	أشعر أن المدرسة توليني اهتماماً كبيراً	26	8.8	56	18.9	115	38.9	99	33.4	2.970	0.937	متوسطة	4
4	كثيراً ما أصف نفسي للأخريين بالقول "أعمل في هذه المدرسة"	19	6.4	45	15.2	88	29.7	144	48.6	3.206	0.925	متوسطة	3
5	أهتم بإخلاص بمستقبل المدرسة	15	5.1	45	15.2	64	21.6	172	58.1	3.328	0.912	كبيرة	2
	المتوسط العام لمستوى التماثل التنظيمي لدى معلمات المدارس الثانوية في مدينة بريدة فيما يتعلق بالعضوية									3.057	0.919	متوسطة	

يتضح من الجدول السابق أن:

مستوى التماثل التنظيمي لدى معلمات المدارس الثانوية في مدينة بريدة فيما يتعلق بالعضوية متحقق بدرجة متوسطة حيث بلغ المتوسط الوزني للدرجات الكلية في هذا البعد 3.057 بانحراف معياري 0.919، ويعزى ذلك إلى أن شعور المعلمات بالاعتزاز والفخر بعضويتهم في المدرسة وأنهن جزء منها، يتأثر ببعض العوامل كضعف الحوافز المقدمة وغياب الدافعية المساهمة في زيادة انتماء المعلمات، و غياب تفعيل مشاركتهم في صنع القرارات، وتحديد الأهداف، وإطلاعهم على المستجدات، مما يجعلهم في بيئة منعزلة عن إدارة المدرسة بشكل لا يحقق لهم لإحساس بهذه العضوية. أما بشأن العبارات الفرعية في هذا البعد فجاءت متفاوتة من حيث التحقيق منها عبارتين تحققاً بدرجة كبيرة، وعبارتين تحققاً بدرجة متوسطة، وعبارة واحدة جاءت ضعيفة وهي عبارة: (من المرجح أني سأستمر في العمل في هذه المدرسة حتى لو كان بدون مقابل) ويرجع سبب ذلك أنها قد تكون بعيدة عن الواقعية نوعاً ما فلا بد من حوافز مادية ومعنوية حتى يتحقق ويتحسن مستوى التماثل التنظيمي لدى المعلمات.

وبذلك تتفق الدراسة مع دراسة رشيد (2003) والشاورة (2016) والمواضية (2018) التي جاء فيها بُعد العضوية في الرتبة الثالثة، وتختلف عن دراسة العتيبي (2016) والقرني (2020) حيث جاء بُعد العضوية في الرتبة الأولى، ودراسة العمري (2018) حيث جاء فيها بُعد العضوية بالرتبة الثانية. ويمكن توضيح مستوى التماثل التنظيمي لدى معلمات المدارس الثانوية في مدينة بريدة فيما يتعلق بالعضوية من خلال الشكل التالي (شكل 2):



شكل (2): مستوى التماثل التنظيمي لدى معلمات المدارس الثانوية في مدينة بريدة فيما يتعلق بالعضوية

● البعد الثاني: الولاء التنظيمي:

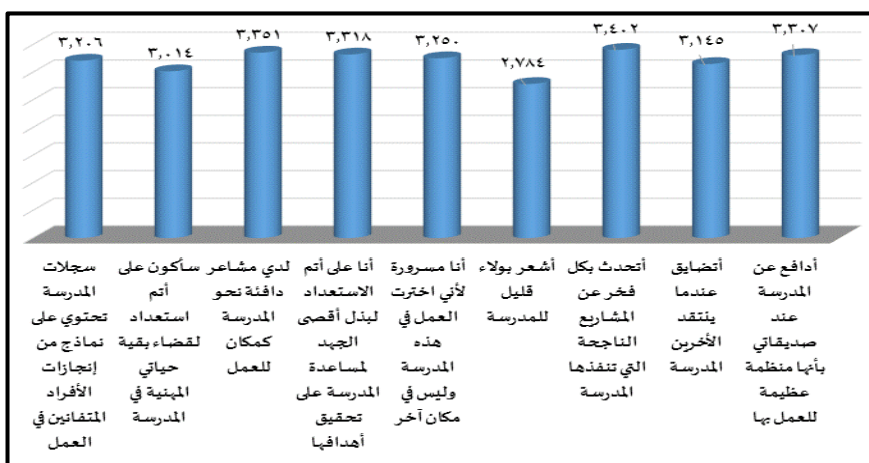
جدول (7): التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة حول التماثل التنظيمي لدى معلمات المدارس الثانوية في مدينة بريدة فيما يتعلق بالولاء التنظيمي

الترتيب	درجة التحقق	الانحراف المعياري	المتوسط	الاستجابة								العبارات	م	
				دائماً		أحياناً		نادراً		أبداً				
				تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة			
4	كبيرة	0.792	3.307	145	49.0	104	35.1	40	13.5	7	2.4	أدافع عن المدرسة عند صديقاتي بأنها منظمة عظيمة للعمل بها	1	
7	متوسطة	0.900	3.145	129	43.6	96	32.4	56	18.9	15	5.1	أتضيق عندما ينتقد الأخرين المدرسة	2	
1	كبيرة	0.826	3.402	176	59.5	71	24.0	41	13.9	8	2.7	أتحدث بكل فخر عن المشاريع الناجحة التي تنفذها المدرسة	3	
9	متوسطة	1.025	2.784	95	32.1	77	26.0	89	30.1	35	11.8	أشعر بولاء قليل للمدرسة	4	
5	كبيرة	0.800	3.250	127	42.9	128	43.2	28	9.5	13	4.4	أنا مسرورة لأني اخترت العمل في هذه المدرسة وليس في مكان آخر	5	
3	كبيرة	0.895	3.318	163	55.1	81	27.4	35	11.8	17	5.7	أنا على أتم الاستعداد لبذل أقصى الجهد لمساعدة المدرسة على تحقيق أهدافها	6	
2	كبيرة	0.839	3.351	161	54.4	91	30.7	31	10.5	13	4.4	لدي مشاعر دافئة نحو المدرسة كمكان للعمل	7	
8	متوسطة	0.953	3.014	108	36.5	112	37.8	48	16.2	28	9.5	سأكون على أتم استعداد لقضاء بقية حياتي المهنية في المدرسة	8	
6	متوسطة	0.918	3.206	145	49.0	83	28.0	52	17.6	16	5.4	سجلات المدرسة تحتوي على نماذج من إنجازات الأفراد المتفانين في العمل	9	
			متوسطة	3.197	0.883	المتوسط العام لمستوى التماثل التنظيمي لدى معلمات المدارس الثانوية في مدينة بريدة فيما يتعلق بالولاء التنظيمي								

يتضح من الجدول السابق أن:

مستوى التماثل التنظيمي لدى معلمات المدارس الثانوية في مدينة بريدة فيما يتعلق بالولاء التنظيمي متحقق بدرجة متوسطة حيث بلغ المتوسط الوزني للدرجات الكلية في هذا البعد 3.197 بانحراف معياري 0.883، ويفسر ذلك إلى أن الإدارة المدرسية قد لا تشعر منسوباتها بأن ما تحصل عليه من إنجازات هو نتاج لجهود جماعي، وإنما قد تميل لنسبه لنفسها، إن المؤثرات الإيجابية نتيجة العمل الجماعي ووجود قيادة تساهم بنشر وتعزيز روح الفريق الواحد بين المعلمات يزيد من درجة الولاء لديهن، ويزيد من ارتباطهن الوثيق بالمدرسة والحرص على إعطاء صورة حسنة وإيجابية لها في المجتمع. أما بشأن العبارات الفرعية في هذا البعد فجاءت متفاوتة من حيث التحقق منها خمس عبارات متحققة بدرجة كبيرة، وأربع عبارات متحققة بدرجة متوسطة.

تتفق الدراسة الحالية مع دراسة رشيد (2003) والعمرى (2018) والمواضية (2018) التي جاء فيها بُعد الولاء التنظيمي في المرتبة الأولى، وتختلف عن دراسة العتيبي (2016) والشاورة (2016) حيث أن بُعد الولاء جاء في الرتبة الثانية، ودراسة القرني (2020) حيث جاء بُعد الولاء في الرتبة الثالثة. ويمكن توضيح مستوى التماثل التنظيمي لدى معلمات المدارس الثانوية في مدينة بريدة فيما يتعلق بالولاء التنظيمي من خلال الشكل التالي (شكل 3):



شكل (3): مستوى التماثل التنظيمي لدى معلمات المدارس الثانوية في مدينة بريدة فيما يتعلق بالولاء التنظيمي

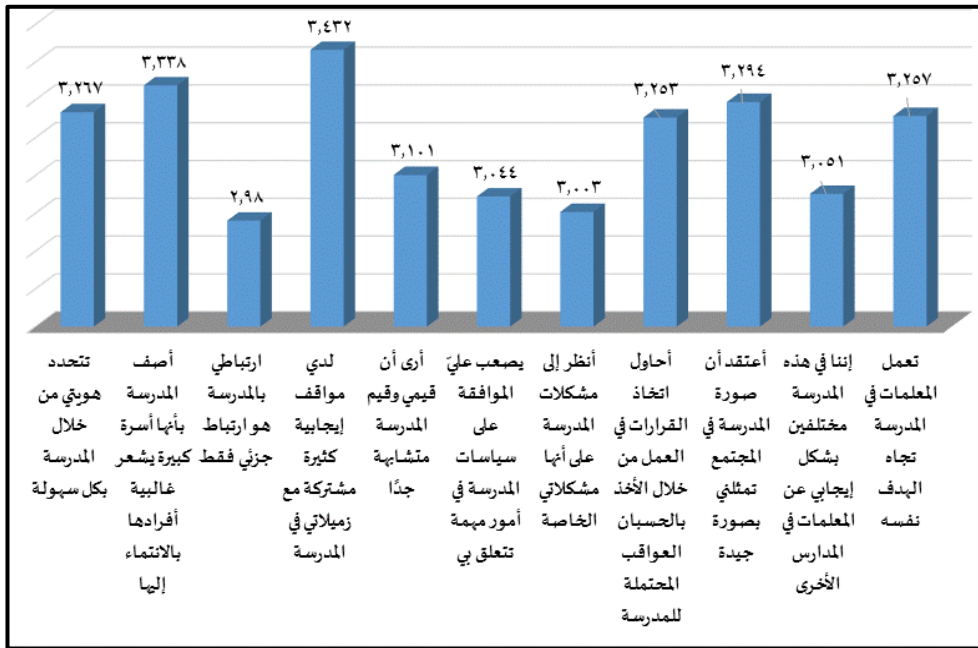
● البعد الثالث: التشابه:

جدول (8): التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة حول التماثل التنظيمي لدى معلمات المدارس الثانوية في مدينة بريدة

م	العبارة	الاستجابة											
		أبدأ		نادراً		أحياناً		دائماً		المتوسط	الانحراف المعياري	درجة التحقق	الترتيب
		نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار				
1	تعمل المعلمة في المدرسة تجاه الهدف نفسه	11	3.7	37	12.5	113	38.2	135	45.6	3.257	0.816	كبيرة	5
2	إننا في هذه المدرسة مختلفين بشكل إيجابي عن المعلمة في المدارس الأخرى	18	6.1	54	18.2	119	40.2	105	35.5	3.051	0.883	متوسطة	8
3	أعتقد أن صورة المدرسة في المجتمع تمثلني بصورة جيدة	10	3.4	35	11.8	109	36.8	142	48.0	3.294	0.806	كبيرة	3
4	أحاول اتخاذ القرارات في العمل من خلال الأخذ بالحسبان العواقب المحتملة للمدرسة	22	7.4	38	12.8	79	26.7	157	53.0	3.253	0.946	كبيرة	6
5	أنظر إلى مشكلات المدرسة على أنها مشكلاتي الخاصة	38	12.8	45	15.2	91	30.7	122	41.2	3.003	1.040	متوسطة	10
6	يصعب عليّ الموافقة على سياسات المدرسة في أمور مهمة تتعلق بي	20	6.8	53	17.9	117	39.5	106	35.8	3.044	0.899	متوسطة	9
7	أرى أن قيمي وقيم المدرسة متشابهة جداً	27	9.1	34	11.5	117	39.5	118	39.9	3.101	0.933	متوسطة	7
8	لدي مواقف إيجابية كثيرة مشتركة مع زميلاتي في المدرسة	5	1.7	32	10.8	89	30.1	170	57.4	3.432	0.752	كبيرة	1
9	ارتباطي بالمدرسة هو ارتباط جزئي فقط	33	11.1	51	17.2	101	34.1	111	37.5	2.980	0.998	متوسطة	11
10	أصف المدرسة بأنها أسرة كبيرة يشعر غالبية أفرادها بالانتماء إليها	14	4.7	28	9.5	98	33.1	156	52.7	3.338	0.836	كبيرة	2
11	تحدد هويتي من خلال المدرسة بكل سهولة	18	6.1	22	7.4	119	40.2	137	46.3	3.267	0.844	كبيرة	4
	المتوسط العام لمستوى التماثل التنظيمي لدى معلمات المدارس الثانوية في مدينة بريدة فيما يتعلق بالتشابه									3.184	0.887	متوسطة	

يتضح من الجدول السابق أن:

مستوى التماثل التنظيمي لدى معلمات المدارس الثانوية في مدينة بريدة فيما يتعلق بالتشابه متحقق بدرجة متوسطة حيث بلغ المتوسط الوزني للدرجات الكلية في هذا البعد 3.184 بانحراف معياري 0.887، يعود سبب ذلك إلى أن إدراك المعلمة بوجود خصائص مشتركة وعلاقة متينة وقوية تربط بينهن، وأن معظم منسوبات المدرسة من معلمات وإداريات من ذات البيئة المحلية مما يزيد نسبة التوافق والانسجام فيما بينهن من أهداف وقيم، وقدرة على التعامل فيما بينهن، وذلك يعني أن جهودهن تصبُّو للهدف نفسه وهو سعيهن نحو تحقيق الرؤية المستقبلية للمدرسة. أما بشأن العبارات الفرعية في هذا البعد فجاءت متفاوتة من حيث التحقق منها ست عبارات متحققة بدرجة كبيرة، وخمس عبارات متحققة بدرجة متوسطة. بذلك تتفق الدراسة مع دراسة رشيد (2003) والعتيبي (2016) والمواضية (2018) والقرني (2020) حيث جاء بُعد التشابه بالرتبة الثانية، وتختلف عن دراسة الشواورة (2016) فقد جاء بُعد التشابه بالرتبة الأولى، ودراسة العمري (2018) حيث جاء بُعد التشابه بالرتبة الثالثة. ويمكن توضيح مستوى التماثل التنظيمي لدى معلمات المدارس الثانوية في مدينة بريدة فيما يتعلق بالتشابه من خلال الشكل التالي (شكل 4):

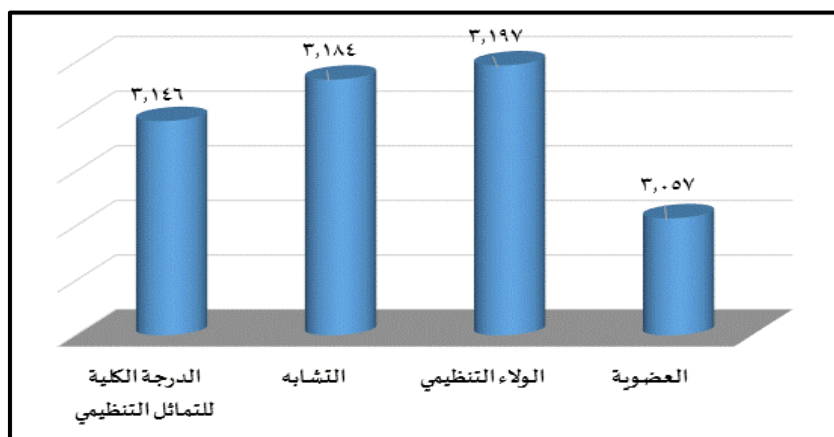


شكل (4): مستوى التماثل التنظيمي لدى معلمات المدارس الثانوية في مدينة بريدة فيما يتعلق بالتشابه

إن مجمل ما تم التوصل إليه من نتائج في إجابة السؤال الأول للدراسة الحالية والمتعلق بمستوى التماثل التنظيمي لدى معلمات المدارس الثانوية في مدينة بريدة يمكن تلخيصه في الجدول التالي (جدول 9):

جدول (9): مستوى التماثل التنظيمي لدى معلمات المدارس الثانوية في مدينة بريدة			
الترتيب	درجة التحقق	الانحراف المعياري	المتوسط الوزني
3	متوسطة	0.919	3.057
1	متوسطة	0.883	3.197
2	متوسطة	0.887	3.184
متوسطة		0.896	3.146
			الدرجة الكلية للتماثل التنظيمي

يتضح من الجدول السابق أن مستوى التماثل التنظيمي لدى معلمات المدارس الثانوية في مدينة بريدة جاء متحققاً بدرجة متوسطة بمتوسط وزني 3.146 وانحراف معياري 0.896، وجاء في الترتيب الأول بعد الولاء التنظيمي ومتحقق بدرجة متوسطة بمتوسط وزني 3.197 وانحراف معياري 0.883، وفي الترتيب الثاني جاء بعد التشابه ومتحقق بدرجة متوسطة بمتوسط وزني 3.184 وانحراف معياري 0.887 وفي الترتيب الثالث جاء بعد العضوية ومتحقق بدرجة متوسطة بمتوسط وزني 3.057 وانحراف معياري 0.919، ويمكن أن تتضح النتائج السابقة من خلال الشكل التالي (شكل 5):



شكل (5): مستوى التماثل التنظيمي لدى معلمات المدارس الثانوية في مدينة بريدة

فقد توصلت الدراسة الحالية إلى أن مستوى التماثل التنظيمي لدى معلمات المدارس الثانوية الحكومية في مدينة بريدة جاء بدرجة متوسطة، وبذلك تتفق مع دراسة يلديز (Yildiz, 2018)، ودراسة المواضية (2018)، ودراسة العمري (2018)، ودراسة الشواورة (2016)، ودراسة تاسدان

(Tasdan, 2015). وتختلف مع دراسة القرني (2020)، ودراسة أبو مازن والشورطي (2018)، ودراسة الكعبي (2018)، ودراسة تيرزي وآخرين (Terzi et al., 2017). ودراسة العتيبي (2016)، ودراسة الشمري (2012).

2.4. نتائج إجابة السؤال الثاني: ينص السؤال الثاني للدراسة الحالية على "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى التماثل التنظيمي لدى معلمات المدارس الثانوية في مدينة بريدة تعزى لمتغيرات (سنوات الخبرة، الدورات التدريبية)؟".

● بالنسبة لمتغير سنوات الخبرة: تم استخدام اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه One Way ANOVA في الكشف عن دلالة الفروق في استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى التماثل التنظيمي لدى معلمات المدارس الثانوية في مدينة بريدة والتي ترجع لاختلاف سنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات، من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات، من 10 سنوات فأكثر) فكانت النتائج كما هي موضحة في الجداول التالية (جدول 10، جدول 11):

جدول (10): المتوسطات والانحرافات المعيارية لمستوى التماثل التنظيمي لدى معلمات المدارس الثانوية في مدينة بريدة وفقاً لسنوات الخبرة

مستوى التماثل التنظيمي لدى معلمات المدارس الثانوية في مدينة بريدة	سنوات الخبرة			مستوى التماثل التنظيمي لدى معلمات المدارس الثانوية في مدينة بريدة		
	أقل من 5	من 5 إلى أقل من 10	من 10 فأكثر	متوسط	انحراف معياري	متوسط
العضوية	2.762	3.609	2.736	15.500	2.762	14.839
الولاء التنظيمي	4.683	5.473	4.657	29.245	4.683	27.851
التشابه	5.443	6.205	6.041	35.445	5.443	34.356
(الدرجة الكلية)	11.967	14.285	12.625	80.191	11.967	77.046

جدول (11): دلالة الفروق في استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى التماثل التنظيمي لدى معلمات المدارس الثانوية في مدينة بريدة باختلاف سنوات الخبرة

مستوى التماثل التنظيمي	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
العضوية	بين المجموعات	24.592	2	12.296	1.309	0.272
	داخل المجموعات الكلي	2751.570	295	9.391		غير دالة
الولاء التنظيمي	بين المجموعات	106.768	2	53.384	2.175	0.115
	داخل المجموعات الكلي	7191.067	295	24.543		غير دالة
التشابه	بين المجموعات	59.459	2	29.729	0.859	0.425
	داخل المجموعات الكلي	10140.420	295	34.609		غير دالة
مستوى التماثل التنظيمي (الدرجة الكلية)	بين المجموعات	525.234	2	262.617	1.560	0.212
	داخل المجموعات الكلي	49317.979	295	168.321		غير دالة

يتضح من الجدول السابق أنه:

لا توجد فروق دالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى التماثل التنظيمي لدى معلمات المدارس الثانوية في مدينة بريدة ترجع لاختلاف سنوات الخبرة، وقد يعزى ذلك لإدراك المعلمات بأهمية التماثل التنظيمي مع المدرسة مما يجعلها أكثر تميزاً وبيئة عملية مناسبة، فإذ لا تختلف المعلمات بذلك بناءً على خبرتهن. وبذلك تتفق مع دراسة العتيبي (2016)، بينما تختلف مع دراسة رشيد (2003) ودراسة العمري (2018) ودراسة القرني (2020).

● بالنسبة لمتغير الدورات التدريبية:

تم استخدام اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه One Way ANOVA في الكشف عن دلالة الفروق في استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى التماثل التنظيمي لدى معلمات المدارس الثانوية في مدينة بريدة والتي ترجع لاختلاف الدورات التدريبية (لا توجد دورات تدريبية، من دورة إلى دورتين، من ثلاث دورات تدريبية فأكثر) فكانت النتائج كما هي موضحة في الجداول التالية (جدول 12، جدول 13):

جدول (12): المتوسطات والانحرافات المعيارية لمستوى التماثل التنظيمي لدى معلمات المدارس الثانوية في مدينة بريدة وفقاً للدورات التدريبية

مستوى التماثل التنظيمي لدى معلمات المدارس الثانوية في مدينة بريدة	الدورات التدريبية					
	لا توجد دورات تدريبية		من دورة إلى دورتين		من ثلاث دورات تدريبية فأكثر	
	متوسط	انحراف معياري	متوسط	انحراف معياري	متوسط	انحراف معياري
العضوية	15.000	2.715	14.925	2.833	15.674	3.352
الولاء التنظيمي	28.294	5.120	28.398	4.086	29.274	5.424
التشابه	33.956	6.609	35.269	5.093	35.385	5.976
(الدرجة الكلية)	77.250	13.628	78.591	10.806	80.333	13.982

جدول (13): دلالة الفروق في استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى التماثل التنظيمي لدى معلمات المدارس الثانوية في مدينة بريدة باختلاف الدورات التدريبية

مستوى التماثل التنظيمي	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
العضوية	بين المجموعات	38.030	2	19.015	2.035	0.133
	داخل المجموعات الكلي	2738.132	293	9.345		غير دالة
		2776.162	295			
الولاء التنظيمي	بين المجموعات	62.578	2	31.289	1.267	0.283
	داخل المجموعات الكلي	7235.256	293	24.694		غير دالة
		7297.834	295			
التشابه	بين المجموعات	100.761	2	50.380	1.462	0.234
	داخل المجموعات الكلي	10099.118	293	34.468		غير دالة
		10199.878	295			
مستوى التماثل التنظيمي (الدرجة الكلية)	بين المجموعات	461.990	2	230.995	1.371	0.256
	داخل المجموعات الكلي	49381.223	293	168.537		غير دالة
		49843.213	295			

يتضح من الجدول السابق أنه:

لا توجد فروق دالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى التماثل التنظيمي لدى معلمات المدارس الثانوية في مدينة بريدة ترجع لاختلاف الدورات التدريبية، يرجع سبب ذلك إلى أن الدورات التدريبية كانت عامة وليست متخصصة بالتماثل التنظيمي لذلك لم تُظهر أي أثر على عينة الدراسة.

3.4. نتائج إجابة السؤال الثالث: ينص السؤال الثالث للدراسة الحالية " ما المقترحات التي يمكن من خلالها تحسين مستوى التماثل التنظيمي لدى معلمات المدارس الثانوية الحكومية في مدينة بريدة؟".

للإجابة على هذا السؤال تم مراجعة نتائج الدراسة الحالية ومعرفة أوجه القصور فيها، وتقديم مقترحات من شأنها أن تساهم في تحسين مستوى التماثل التنظيمي لدى المعلمات، تتمثل بالنقاط التالية:

- حرص الإدارة المدرسية على تهيئة مناخ تنظيمي يكون معززاً للتماثل التنظيمي في البيئة المدرسية ويسوده الاحترام والثقة المتبادلة.
- اهتمام الإدارة المدرسية بالمعلمات ينعكس بشكل إيجابي على مشاعرهن نحوها، وإقامة دورات تدريبية من شأنها أن تساهم في رفع مستوى التماثل التنظيمي لديهن.
- التعرف على مطالب المعلمات وتلبية احتياجاتهن، وتنمية عنصر الإبداع والابتكار وإنشاء ورش مهنية تدعم ذلك.
- نشر ثقافة العمل الجماعي وروح الفريق الواحد بين المعلمات يزيد من حرصهن على الاهتمام بصورة المدرسة في المجتمع وإبرازها بصورة حسنة والافتخار بإنجازاتها ونجاحها وبعضويتها بها.
- إشراك المعلمات في اتخاذ القرارات وتبادل الآراء ووجهات النظر يساهم بتحسين التماثل التنظيمي وأبعاده.
- تكوين روابط وجدانية مع المعلمات من خلال زيادة مستوى التشابه والتوافق بين قيمهن وأهدافهن وقيم وأهداف المدرسة، يساعد في تحقيق المصلحة العامة والرؤية المشتركة.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

1. البشباشة، سامر عبدالمجيد (2008). أثر العدالة التنظيمية في بلورة التماثل التنظيمي في المؤسسات العامة الأردنية: دراسة ميدانية. المجلة الأردنية في إدارة الأعمال: الجامعة الأردنية - عمادة البحث العلمي، 4(4): 427-461.
2. رشيد، مازن فارس (2003). الهوية التنظيمية والتماثل التنظيمي "تحليل للمفهوم والأبعاد السلوكية لتطبيقاته". مركز البحوث - كلية العلوم الإدارية، جامعة الملك سعود، السعودية.
3. رضوان، طارق رضوان (2018). الدور الوسيط للتماثل التنظيمي في العلاقة بين القيادة الجديرة بالثقة والارتباط الوظيفي: دراسة تطبيقية. مجلة التجارة والتمويل: جامعة طنطا - كلية التجارة، (3): 205-354.
4. السعود، راتب سلامة (2009). انماط السلوك الإداري لمديري المدارس الثانوية العامة في الأردن وفقاً لنظرية رنسس ليكرت (نظام 1 - نظام 4) و علاقتها بمستوى الولاء التنظيمي لمعلمي مدارسهم. المجلة الأردنية في العلوم التربوية: جامعة اليرموك - عمادة البحث العلمي، 5(3): 249-262.
5. السعود، راتب سلامة، والصريرة، خالد أحمد (2009). التماثل التنظيمي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقته بأدائهم الوظيفي. دراسات - العلوم التربوية: الجامعة الأردنية - عمادة البحث العلمي، 36، ملحق، 204-286.
6. الشمري، أحمد مطر، ودواني، كمال سليم (2012). درجة ممارسة الأدوار القيادية لدى عمداء الكليات في جامعة الكويت وعلاقتها بالتماثل التنظيمي لدى هيئة التدريس من وجهة نظرهم (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الشرق الأوسط، عمان.
7. 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: الجامعة الإسلامية بغزة - شؤون البحث العلمي والدراسات العليا، 24(1): 120-141.
8. الصريرة، خالد أحمد (2008). التماثل التنظيمي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية العامة. مجلة اتحاد الجامعات العربية: اتحاد الجامعات العربية - الأمانة العامة: (51): 119-161.
9. العاني، آلاء عبدالموجود، والصراف، سجي نذير (2019). قياس مستوى التماثل التنظيمي للأفراد العاملين في جامعة الموصل: دراسة ميدانية. مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية: جامعة الأنبار - كلية الإدارة والاقتصاد، 11(24): 477-492.
10. العتيبي، تركي بن كديميس (2016). التماثل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف. مجلة العلوم التربوية والنفسية: جامعة القصيم، 9(3): 705-762.
11. العمري، إسلام، وبطاح، أحمد محمد (2018). التماثل التنظيمي لدى المشرفين التربويين وعلاقته بنظام الحوافز المقدم لهم. دراسات - العلوم التربوية: الجامعة الأردنية - عمادة البحث العلمي، مج 45، ملحق، 647-669.
12. الغزالي، فاضل راضي، والخزاعي، صدام كاظم (2016). دور القيادة الروحية في تعزيز التماثل التنظيمي: دراسة تحليلية في العتبة العلوية المطهرة. مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية: جامعة القادسية - كلية الإدارة والاقتصاد، 18(4): 75-95.
13. القرني، صالح علي (2020). المناخ الأخلاقي وعلاقته بالتماثل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبدالعزيز. مجلة جامعة الملك عبدالعزيز-الآداب و العلوم الإنسانية: جامعة الملك عبدالعزيز، 28(1): 123-153.
14. كروس ول، جون (2019). تصميم البحوث الكمية- النوعية- المزجية (عبدالمحسن القحطاني، مترجم). دار المسيلة للنشر والتوزيع. (الكتاب الأصلي نشر في 2014).
15. الكعبي، حميد سالم (2018). دور التماثل التنظيمي في الحد من الصمت التنظيمي: دراسة استطلاعية لآراء عينة من الموظفين في المصارف العراقية الأهلية/ بغداد. مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية: جامعة الأنبار - كلية الإدارة والاقتصاد، 10(23): 141-161.
16. أبو مازن، تهاني أحمد، والشورطي، يزيد عيسى (2018). درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية للقيادة التشاركية وعلاقتها بمستوى التماثل التنظيمي لدى المعلمين في محافظة الزرقاء (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الهاشمية، الزرقاء.
17. مرابط، صوريا عثمان، وبوسنة، عبد الوافي زهير (2018). التماثل التنظيمي في القطاع الصحي العام: المفهوم والواقع. مجلة علوم الإنسان والمجتمع: جامعة محمد خيضر بسكرة - كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، (26): 315-344.
18. مرزوق، عبدالعزيز علي (2013). نموذج مقترح لتأثير التماثل التنظيمي كمتغير وسيط على العلاقة بين أبعاد العدالة التنظيمية والارتباط الوظيفي: دراسة تطبيقية على العاملين بمديريات الخدمات بمحافظة كفر الشيخ. مجلة التجارة والتمويل: جامعة طنطا - كلية التجارة، (3): 289-331.

19. المواضية، رضا سلامة (2018). أثر التماثل التنظيمي في دافعية العمل لدى مديرات رياض الأطفال من وجهة نظر المربيّات في مديريات تربية الزرقاء. دراسات - العلوم التربوية: الجامعة الأردنية - عمادة البحث العلمي، مج45، ملحق، 137-155.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

1. Cheney, G. (1983). On the various and changing meanings of organizational membership: A field study of organizational identification. *Communications Monographs*, 50(4): 342-362. <https://doi.org/10.1080/03637758309390174>
2. Duncan, J. E. (2002). *Organizational Identification: An Insight into Republic Bank and Trust*. University of Kentucky, USA. 171.
3. Hagerer, I. (2019). Universities act differently: identification of organizational effectiveness criteria for faculties. *Tertiary Education and Management*, 25(3): 273-287. <https://doi.org/10.1007/s11233-019-09031-2>
4. Hall, D. T., Schneider, B., & Nygren, H. T. (1970). Personal factors in organizational identification. *Administrative science quarterly*, 15(2): 176-190. <https://doi.org/10.2307/2391488>
5. Ismail, M., & Baki, N. U. (2017). Organizational factors of justice and culture leading to organizational identification in merger and acquisition. *European Journal of Training and Development*, 41(8): 687-704. <https://doi.org/10.1108/ejtd-04-2017-0030>
6. Johnson, W. L., Johnson, A. M., & Heimberg, F. (1999). A primary-and second-order component analysis of the organizational identification questionnaire. *Educational and psychological measurement*, 59(1): 159-170. <https://doi.org/10.1177/00131649921969677>
7. Nartgün, S. S., & Taskin, S. (2017). Relationship between Teacher Views on Levels of Organizational Support-- Organizational Identification and Climate of Initiative. *Universal Journal of Educational Research*, 5(11): 1940-1954. <https://doi.org/10.13189/ujer.2017.051110>
8. Tasdan, M. (2015). Elementary School Teachers' Perception of Organizational Identification. *Egitim ve Bilim*, 40(180). <https://doi.org/10.15390/eb.2015.2442>
9. Terzi, A. R., Dülker, A. P., Altin, F., Çelik, F., Dalkiran, M., Yulcu, N. T., ... & Deniz, Ü. (2017). An Analysis of Organizational Justice and Organizational Identification Relation Based on Teachers' Perceptions. *Universal Journal of Educational Research*, 5(3): 488-495. <https://doi.org/10.13189/ujer.2017.050320>
10. Wang, H. K., Tseng, J. F., Yen, Y. F., & Huang, C. (2011). University staff performance evaluation systems, organizational learning, and organizational identification in Taiwan. *Social Behavior and Personality*, 39(1): 43-54. <https://doi.org/10.2224/sbp.2011.39.1.43>
11. Yıldız, K. (2018). The effects of organizational prestige on organizational identification: a case study in primary schools. *European Journal of Education Studies*.

The organizational identification of government high school teachers in Buraidah city from their point of view

Ameerah Abdullah AL-Wazzan

Master's degree in Educational Administration, Qassim University, KSA
Ameerahabdullah0271@gmail.com

Ali saleh AL-Shyeh

Prof. Educational Management & Planning College of Education, Qassim University, KSA

Received : 20/4/2020 Revised : 28/4/2020 Accepted : 16/5/2020 DOI : <https://doi.org/10.31559/EPS2021.10.1.13>

Abstract: The study aimed to identify the level of organizational Identification among government high school teachers in Buraidah from their point of view, and to see whether there are statistically significant differences between the average sample responses attributable to the study variables: (years of experience, training courses), and provide proposals that contribute to improving the level of organizational Identification of the parameters. In order to achieve the goals of the study, I adopted the descriptive approach (surveying) and using the scale he developed (Johnson, Hemberg, 1999) to measure organizational Identification in its three dimensions (membership, organizational loyalty, similarity), and the sample consisted of (296) a teacher from government high school teachers They were chosen in a simple random manner, and the study reached the following results: that the level of organizational symmetry with its three dimensions among government secondary school teachers in Buraidah came with a medium degree, and the results also showed that there were no statistically significant differences attributable to the study variables.

References:

1. Al'any, Ala' 'bdalmwjwd, Walsraf, Sja Ndyr (2019). Qyas Mstwa Altmathl Altnzymy Llafrad Al'amlyn Fy Jam't Almws: Drash Mydanyh. Mjlt Jam't Alanbar Ll'lwm Alaqtsadyh Waledaryh: Jam't Alanbar - Klyt Aledarh Walaqtsad, 11(24): 477-492.
2. Al'mry, Eslam, Wbtah, Ahmd Mhmd (2018). Altmathl Altnzymy Lda Almshrfyn Altrbwyy W'laqth Bnzam Alhwafz Alm qdm Lhm. Drasat - Al'lwm Altrbwyy: Aljam'h Alardnyh - 'mادت Albhth Al'lmy, Mj45, Mlhq , 647-669.
3. Al'tyby, Trky Bn Kdymys (2016). Altmathl Altnzymy Lda A'da' Hy't Altdrys Bjam't Alta'f. Mjlt Al'lwm Altrbwyy Walnfsyh: Jam't Alqsym, 9(3): 705-762.
4. Albshabshh, Samr 'bdalmjyd (2008). Athr Al'dalh Altnzymy Fy Blwrt Altmathl Altnzymy Fy Alm'ssat Al'amh Alardnyh: Drash Mydanyh. Almjhl Alardnyh Fy Edart Ala'mal: Aljam'h Alardnyh - 'mادت Albhth Al'lmy, 4(4): 427-461.
5. Alghzaly, Fadl Rady, Walkhza'y, Sdam Kazm (2016). Dwr Alqyadh Alrwhyh Fy T'zyz Altmathl Altnzymy: Drash Thylyh Fy Al'tbh Al'lwyh Almthrh. Mjlt Alqadsyh Ll'lwm Aledaryh Walaqtsadyh: Jam't Alqadsyh - Klyt Aladarh Walaqtsad, 18(4): 75-95.
6. Alk'by, Hmyd Salm (2018). Dwr Altmathl Altnzymy Fy Alhd Mn Alsmt Altnzymy: Drash Asttla'yh Lara' 'ynh Mn Almwzfyn Fy Almsarf Al'raqyh Alahlyh / Bghdad. Mjlt Jam't Alanbar Ll'lwm Alaqtsadyh Waledaryh: Jam't Alanbar - Klyt Aledarh Walaqtsad, 10(23): 141-161.
7. Krws Wl, Jwn (2019). Tsmym Albhwth Alkmnyh- Alnw'yh- Almjzyh ('bdalmhshn Alqhtany, Mtrjm). Dar Almsylh Llnshr Waltzy'. (Alktab Alasy Nshr Fy 2014).

8. Abw Mazn, Thany Ahmd, Walshwrty, Yzyd 'ysa (2018). Drjt Mmarsh Mdyry Almdars Althanwyh Llqyadh Altsharkyh W'laqtha Bmstwa Altmathl Altnzomy Lda Alm'lmy Fy Mhafzt Alzrqa' (Rsalt Majstyr Ghyr Mnshwrh). Aljam'h Alhashmyh, Alzrqa'.
9. Mrabt, Swrya 'thmany, Wbwsnh, 'bdalwafy Zhyr (2018). Altmathl Altnzomy Fy Alqta' Alshy Al'am: Almfhw Walwaq'. Mjlt 'lwm Alensan Walmjtm': Jam't Mhmd Khydr Bskrh - Klyt Al'lwm Alensanyh Walajtma'yh, (26): 315-344.
10. Mrzwq, 'bdal'zyz 'ly (2013). Nmwdj Mqtrh Ltathyr Altmathl Altnzomy Kmtghyr Wsy't 'la Al'laqh Byn Ab'ad Al'dalh Altnzomyh Walartbat Alwzyfy: Drash Ttbyqyh 'la Al'amlyn Bmdyryat Alkhdm Bmhafzt Kfr Alshykh. Mjlt Altjarh Waltmwyl: Jam't Tnta - Klyt Altjarh, (3): 289-331.
11. Almwadyh, Rda Slamh (2018). Athr Altmathl Altnzomy Fy Daf'yt Al'ml Lda Mdyrat Ryad Alafal Mn Wjht Nzr Almrbyat Fy Mdyryat Trbyt Alzrqa'. Drasat - Al'lwm Altrbwyh: Aljam'h Alardnyh - 'mادت Albhth Al'lmy, Mj45, Mlhq , 137-155.
12. Alqrny, Salh 'ly (2020). Almnakh Alakhlaqy W'laqth Baltmathl Altnzomy Lda A'da' Hy't Altdrys Bjamt Almlk 'bdal'zyz. Mjlt Jam't Almlk 'bdal'zyz-Aladab W Al'lwm Alensanyh: Jam't Almlk 'bdal'zyz, 28(1): 123-153.
13. Rdwan, Tarq Rdwan (2018). Aldwr Alwysyt Ltmathl Altnzomy Fy Al'laqh Byn Alqyadh Aljdyrh Balthqh Walartbat Alwzyfy: Drash Ttbyqyh. Mjlt Altjarh Waltmwyl: Jam't Tnta - Klyt Altjarh, (3): 205-354.
14. Rshyd, Mazn Fars (2003). Alhwyh Altnzomyh Waltmathl Altnzomy "Thlyl Lmfhw Walab'ad Alslwkyh Lttbyqath ". Mrkz Albhwh - Klyt Al'lwm Aledaryh, Jam't Almlk S'wd, Als'wdyh.
15. Als'wd, Ratb Slamh (2009). Anmat Alslwk Aladary Lmdyry Almdars Althanwyh Al'amh Fy Alardn Wfqa Lnzryh Rnss Lykrt (Nzam 1 - Nzam 4) W 'laqtha Bmstwa Alwla' Altnzomy Lm'lmy Mdarshm. Almjlh Alardnyh Fy Al'lwm Altrbwyh: Jam't Alyrmwk - 'mادت Albhth Al'lmy, 5(3): 249-262.
16. Als'wd, Ratb Slamh, Walsrayrh, Khald Ahmd (2009). Altmathl Altnzomy Lda A'da' Alhy'at Altdrysyh Fy Aljam'at Alardnyh Alrsmyh W'laqth Bada'hm Alwzyfy. Drasat - Al'lwm Altrbwyh: Aljam'h Alardnyh - 'mادت Albhth Al'lmy, 36, Mlhq, 204-286.
17. Alshmy, Ahmd Mtr, Wdwany, Kmal Slym (2012). Drjt Mmarsh Aladwar Alqyadyh Lda 'mda' Alklyat Fy Jam't Alkwyt W'laqtha Baltmathl Altnzomy Lda Hy't Altdrys Mn Wjht Nzrh (Rsalt Majstyr Ghyr Mnshwrh). Jam't Alshrq Alawst, 'man.
18. Alshwawrh, Th Salm (2016). Athr Altmathl Altnzomy Fy Daf'yt Al'ml Lda Melmy Wzart Altrbyh Walt'lym Alardnyh Fy Mdyryh Altrbyh Walt'lym Lqsbh Alkrk. Mjlt Aljam'h Aleslamy Ldrasat Alaqtadyh Waledaryh: Aljam'h Aleslamy Bghzh - Sh'wn Albhth Al'lmy Waldrasat Al'lya, 24(1): 120-141.
19. Alsrayrh, Khald Ahmd (2008). Altmathl Altnzomy Lda A'da' Alhy'at Altdrysyh Fy Aljam'at Alardnyh Al'amh. Mjlt Athad Aljam'at Al'rbyh: Athad Aljam'at Al'rbyh - Alamanh Al'amh: (51): 119-161.