

أثر التماثل التنظيمي في دافعية العمل لدى معلمي وزارة التربية والتعليم الأردنية في مديرية التربية والتعليم لقصبة الكرك

أ. طه سالم الشواورة^{1*}

¹ماجستير إدارة عامة، مؤتة، الكرك، المملكة الأردنية الهاشمية

تاريخ الإرسال (2015/05/26)، تاريخ قبول النشر (2015/10/17)

الملخص

تهدف الدراسة إلى التعرف على درجة التماثل التنظيمي لدى معلمي وزارة التربية والتعليم في مديرية تربية قصبة الكرك، وبيان علاقته بالدافعية، وتحقيقاً لأهداف الدراسة تم استخدام استبانة مطورة لغرض جمع البيانات وتوزيعها على أفراد عينة الدراسة، وتم اختيار عينة بلغ تعدادها الصافي (104) مفردة، وتم الاعتماد على الرزمة الاحصائية (SPSS) للقيام بالتحليل الاحصائي لهذه الدراسة. وقد تبين من النتائج أن درجة التماثل التنظيمي لدى المعلمين كان متوسطاً، وكذلك دافعتهم للعمل، كما تبين وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين كل من التماثل التنظيمي والدافعية. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات من أهمها: تعزيز القدرات التعليمية والمهنية لدى المعلم، والاهتمام بمطالب المعلم المادية والمعنوية وإشراكه في صنع القرار.

كلمات مفتاحية: التماثل التنظيمي، الدافعية، وزارة التربية والتعليم.

The Impact of Organizational Identification in Work Motivation among Teachers, and Ministry of Education of Jordan in the Directorate of Education to Karak

Abstract

The study aimed at identifying the degree of regularly symmetry with the teachers, and the Ministry of Education in Educational Karak Directorate, and the statement of his relationship with Motivation, and to achieve objectives of the study, it has been the use of a questionnaire developer for the purpose of data collection and distribution to the study sample, it was chosen as a total sample population of net (104) single, it was to rely on the statistical packet (SPSS), to do a statistical analysis of this study, as it turns out there is a statistically significant relationship between each of the regulatory symmetry and Motivation.

The study found a set of recommendations, including: strengthening the educational capacity, and professional at the teacher, pay attention to the demands of the physical and moral teacher, and involvement in the decision – making.

Keywords: Ministry of Education, Motivation, Regulatory Symmetry.

* البريد الالكتروني للباحث المرسل: sameer_hab@yahoo.com

المقدمة:

يكون المعلم ذو علاقات انسانية طيبة مع الطلبة والمجتمع المدرسي بأكمله، ليتمكن من تحقيق إيجابيات هذا الدور.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

شهدت وزارة التربية والتعليم الأردنية في الأعوام الماضية تزايداً مضطرباً في العزوف عن التحاق المعلمين بها، ودوران العمل، وخاصة من الذكور، إلا أن الوزارة قامت بالعديد من الإجراءات لصالح المعلم، ومنها إعادة هيكلة الرواتب، وإطلاق علاوة المعلم لتصل إلى (100%)، ونظام الرتب للمعلم كحافز معنوي، وتنشيت نسبة (5%) من مقاعد الجامعات الحكومية لدرجة البكالوريوس لأبناء المعلمين، وكان آخر إجراء بإنشاء نقابة للمعلمين تحفظ لهم حقوقهم المعنوية والمادية، ومن هنا قلت نسبة العزوف عن الالتحاق بوزارة التربية من المعلمين الذكور خاصة، والجدول التالي يبين نسب الاستكاف، والاستقالات وترك العمل للأعوام (2010-2015)، (العجلوني، 2014).

جدول 1 حسب إحصاءات وزارة التربية والتعليم الأردنية		
السنة الدراسية	نسبة الاستكاف	نسبة الاستقالات وترك العمل
2010-2011	18%	10%
2011-2012	20%	10%
2012-2013	15%	8%
2013-2014	8%	5%
2014-2015	5%	4%

(وزارة التربية والتعليم الأردنية، 2015)

هنا نلاحظ من الجدول (1) أن نسب الاستكاف أخذت تقل شيئاً فشيئاً؛ فقد بدأت النسبة عند الذكور مثلاً من (18%) في العام الدراسي: (2010-2011) إلى (5%) في العام الدراسي (2014-2015)؛ ونسبة الاستقالات وترك العمل انخفضت من (10%) في العام الدراسي (2010-2011)، إلى (4%) في العام الدراسي (2014-2015). والسبب واضح وهو: أن الوزارة قامت بتلبية بعض مطالب المعلمين.

إلا أن ذلك لم يكن كافياً؛ بذليل استمرار المطالبات بتحسين أوضاعهم سواء المادية كالحوافز، أو إعادة النظر بالتأمين الصحي،

تتكون المنظمة من عدة موارد، وأهم مورد فيها هو المورد البشري، إذ لا يمكن لأي منظمة أن ترقى بأعمالها بكفاءة وفاعلية دون هذا العنصر الهام، ولهذا لا بد للمنظمات المعاصرة من أن تجعل موظفيها ملتصقين برؤيتها وأهدافها، وأن تتوافق أهداف العنصر البشري مع أهداف التنظيم. إن الأفراد في المنظمات والذين يظهرون مشاعر إيجابية اتجاه منظماتهم، بالتأكيد يجدون أن منظماتهم هي المكان الأنسب لهم، ولا يفكرون بترك العمل أو الانتقال إلى منظمة أخرى (البشاشه، 2008).

إن المفاهيم الحديثة نسبياً التي ظهرت في أدبيات السلوك التنظيمي، وأسفرت جهود بعض الباحثين إلى أن التماثل التنظيمي يحقق احترام الفرد لذاته، وإضفاء معنى للحياة، وزيادة مستوى الطموح والانتماء لدى الفرد (Saks, Joseph, 2006).

وكما زاد مستوى التماثل التنظيمي، زادت دافعتهم للعمل، وهذا بدوره يزيد كفاءة وفعالية العمل. أما في حالة حدوث التضارب في الأهداف، فإن النتيجة ستعكس سلباً على المنظمة وأهدافها المخططة مسبقاً والمرجو تحقيقها (Fiol and Huff, 1992).

ويعد التماثل التنظيمي أحد الأشكال المتجددة للتماثل الاجتماعي، إذ تسعى المنظمات على اختلاف أعمالها ليكون العاملون فيها ملتصقين برسالتها وبالرؤية التي تهدف تحقيقها (Simon, 2000).

إن التماثل التنظيمي على مستوى المنظمة يقلل من ترك العاملين للعمل، ويزيد من الرضا الوظيفي، والولاء، والالتزام التنظيمي، كما يزيد من مستوى دافعية الفرد للعمل (مرزوق، 2014).

إن دور المعلم مهم في العملية التربوية والتعليمية من خلال أدائه الإيجابي، وأن يكون قادراً على تحليل المناهج والمقررات التي يدرسها، عاملاً على إثرائها وتوظيفها لخدمة الطلبة. ويترتب عليه -كذلك- وضع الخطط الهادفة للأنشطة المنهجية واللامنهجية التي تساعد على توظيف المعرفة وربطها بالواقع الحياتي وأن

معلومات تفيد من العلاقة بين متغيرات الدراسة، ومن ثم يمكن للمسؤولين إجراء التعديلات الملائمة في بيئة العمل.

3. على حد علم الباحث تعد هذه الدراسة الاولى من نوعها في الاردن، التي تناولت موضوع التماثل التنظيمي وربطه بالدافعية لدى قطاع مهم وهو أحد مديريات وزارة التربية والتعليم الأردنية.

فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية: يوجد أثر للتماثل التنظيمي بأبعاده (الولاء، الانتماء، والتشابه) على دافعية العمل بأبعاده (الاجتماعية، الاقتصادية، المهنية، النفسية والثقافية) لدى المعلمين في مديرية التربية والتعليم/قصبة الكرك، وينفرع عن هذه الفرضية الفرضيات التالية:

1. يوجد أثر للتماثل التنظيمي على الدوافع المهنية لدى المعلمين في مديرية تربية قصبة الكرك.
2. يوجد أثر للتماثل التنظيمي على الدوافع الاقتصادية لدى المعلمين في مديرية تربية قصبة الكرك.
3. يوجد أثر للتماثل التنظيمي على الدوافع الاجتماعية لدى المعلمين في مديرية تربية قصبة الكرك.
4. يوجد أثر للتماثل التنظيمي على الدوافع النفسية لدى المعلمين في مديرية تربية قصبة الكرك.
5. يوجد أثر للتماثل التنظيمي على الدوافع الثقافية لدى المعلمين في مديرية تربية قصبة الكرك.

التعريفات الإجرائية:

المتغير المستقل وأبعاده (الولاء التنظيمي، التشابه التنظيمي، والعضوية):

التماثل التنظيمي: هو إدراك الفرد و توحده مع المنظمة التي يعمل فيها، أو ينتمي إليها، ويعرف نفسه من خلالها ويشتمل التماثل التنظيمي على الأبعاد التالية: (cheney, 1982).

الولاء التنظيمي: وهو الولاء للمنظمة والحماس لتحقيق أهدافها والدفاع عنها ودعمها ومحاكاة سلوك الأعضاء الآخرين (القرالة، 2005).

وتعديل التشريعات التي تكفل حماية المعلم، وطرح إشراف النقابة على صندوق ضمان موظفي التربية، وزيادة نسبة مقاعد أبناء المعلمين في الجامعات (العجلوني، 2014). وانطلاقاً من ذلك، ومن خلال اهتمام الباحث بهذا الجانب وعلاقته بالكثيرين من معلمي وزارة التربية والتعليم العاملين، فقد تشكلت لديه مشكلة بحثية تستحق الدراسة؛ وهي تتمثل في التعرف على درجة التماثل التنظيمي لدى معلمي تربية قصبة الكرك وعلاقة ذلك بدافعتهم للعمل، باعتبارهم جزءاً من شريحة واسعة من معلمي وزارة التربية والتعليم الأردنية، وينبثق عن ذلك التساؤلات التالية:

أولاً: ما تصورات المعلمين في مديرية تربية قصبة الكرك لأبعاد التماثل التنظيمي؟

ثانياً: ما تصورات المعلمين في مديرية تربية قصبة الكرك لمستوى الدافعية؟

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى:

1. تحليل مفهوم التماثل التنظيمي، باعتباره من المفاهيم الحديثة نسبياً، ومدى توافر أبعاده (التشابه، العضوية، الانتماء) لدى معلمي مديرية تربية قصبة الكرك.
2. تحليل أثر التماثل التنظيمي على دافعية العمل لدى معلمي تربية قصبة الكرك.
3. تقديم نتائج وتوصيات تساعد أصحاب القرار في مديرية تربية قصبة الكرك في تبني هذا المفهوم، من أجل تحقيق الأهداف بكفاءة وفاعلية.

أهمية الدراسة:

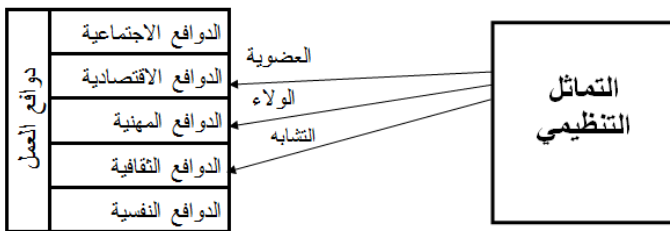
تتبع أهمية الدراسة من كونها:

1. تتناول أهمية الفئة المبحوثة والخاضعة للتحليل والمتمثلة بمعلمي تربية قصبة الكرك، وما تمثله هذه الفئة باعتبارها العنصر الفاعل في العملية التربوية والتعليمية في المملكة الأردنية الهاشمية.
2. يقدم البحث للمسؤولين وأصحاب القرار في وزارة التربية والتعليم بشكل عام، ومديرية تربية قصبة الكرك بشكل خاص؛

5. الدوافع الثقافية: وهي ممثلة بالميول التي تدفع الأفراد إلى رفع كفاءتهم المعرفية، وتبادل خبراتهم مع الآخرين، ومواكبة التطورات العلمية الحديثة من خلال إجراء البحوث والدراسات.

إلا أن الباحث يعرف الدافعية إجرائياً: بأنها القوى والرغبات لدى المعلم، والتي تقوم بتطويع سلوكه لكي يتوافق وينسجم مع أهداف المدرسة التي يعمل بها.

نموذج الدراسة:



نموذج الدراسة: (Cheney, 1982)، (مقابله، 1993)، مطورة من الباحث.

الإطار النظري:

التماثل التنظيمي:

إن مفهوم التماثل التنظيمي يتشابه مع مفهوم التوافق المهني، ويتضمن المفهوم الرضا عن العمل، وإرضاء الآخرين فيه، ويتمثل بالاختيار المناسب للمهنة، والافتتاح الشخصي، والاستعداد لها علماً وتدريباً والدخول فيها، والصلاحيات المهنية، والإنجاز، والكفاءة، والإنتاج، والشعور بالنجاح، والعلاقات الحسنة مع الرؤساء والزملاء، والاستقلال في المهنة، والتغلب على مشكلاتها، ويعبر عن التوافق المهني بالشخص المناسب، ويتضمن الاختيار المناسب للمهنة والاستعداد له علماً وتدريباً، والكفاءة والشعور بالرضا والنجاح، (السلمي، 2004).

ينظر كل من: (Milton and Westphal, 2005) إلى التماثل التنظيمي: بأنه: درجة تعريف العامل في المنظمة لنفسه بنفس الخصائص التي يعتقد أن المنظمة تعرف أو توصف بها، والتي يمكن أن تكون إيجابية أو سلبية.

التشابه التنظيمي: إدراك الفرد لوجود خصائص وقيم وأهداف مشتركة مع الأعضاء الآخرين في المجموعة أو المنظمة (البشاشة، 2008).

العضوية: هي درجة مفهوم الفرد لذاته من حيث (ارتباطه بالمنظمة، وأنها إحساس بالانتماء وشعور بالغ بالالتصاق والجاذبية النفسية، وتعريف الذات من خلال العضوية بالمنظمة (البشاشة، 2008).

ويعرف الباحث التماثل التنظيمي إجرائياً بأنه: أن يشعر معلم المدرسة أن أهدافه متوافقة مع أهداف المدرسة التي يعمل بها، وأن يكون هناك روابط جذب ثقافية ومهنية ونفسية تربطه بالمدرسة.

المتغير التابع وأبعاده:

الدافعية: القوى والرغبات والحاجات والميول التي تقوم بتسيير سلوك الفرد وتغييره وتوجيهه نحو تحقيق أهدافه، وتتكون من خمسة أبعاد: (مقابله، 1993)

1. الدوافع النفسية: وتشير إلى نتائج العمليات النفسية الداخلية لدى الفرد والتي تثير حماسه، وإصراره واندفاعه للقيام بعمل معين، وتشمل قيادة الآخرين والإشراف عليهم وتحقيق طموحاتهم الشخصية.

2. الدوافع المهنية: وتشير إلى القوى الدافعة للفرد؛ من أجل تحقيق التفوق والانجاز؛ ومن أجل النجاح وتطوير العمل والرغبة في القيام بمهام صعبة، وتحمل مسؤوليات أكبر، وتتضمن نقل الأفكار للآخرين واتخاذ قرارات مناسبة في مواقف مختلفة.

3. الدوافع الاقتصادية: وتشير إلى الميول الفردية التي تدفع الفرد من أجل إشباع حاجاته الاقتصادية والمتعلقة بفرض الترقية والأجور، وتأكيدهم على حجم العوائد التي يشعرون بضرورة الحصول عليها، نتيجة لتحقيق مستوى معين من الأداء، وتتضمن المكافآت والأجور والحوافز وغيرها.

4. الدوافع الاجتماعية: وهي رغبات الفرد التي تدفعه وتثير حماسه للعمل من أجل بلوغ الانتماء والصداقة والعاطفة والشعور والوجدان والميول الاجتماعي من قبل الآخرين وتعميق التفاهم المشترك، وتتضمن الرغبة في الشعور بالاحترام ومساعدة الآخرين وتحسين المركز الاجتماعي.

وتلبيتها وتهئ له البيئة المناسبة، حتى يرتقي بمستوى أدائه وتحقيق الأهداف التنظيمية.

ولقد تعددت تعريفات الباحثين للدافعية، وإن كان الاختلاف بينهم ضئيلاً، ومن هذه التعريفات: أنها طاقة جسمية ومعنوية داخلية محركة لسلوك الفرد، متولدة عن تفاعلات نفسية داخلية، هذه الطاقة تنبئها الحوافز، ويثيرها الضغط والتوتر الناتج عن حاجات الفرد المتنوعة وغير المشبعة، فتحدث لديه الدوافع والاستعداد العام للقيام بسلوك معين لإشباع هذه الحاجات (أبو شيخه، 2007).

ويشير باحث إلى أن الدوافع هي: الرغبة لدى الفرد في بذل أقصى الجهود الممكنة لتحقيق الأهداف التنظيمية؛ أي أنها المحركات الداخلية للسلوك الذي يستثير أداء العامل الذي يعتمد بدوره وبدرجة كبيرة على قوة الدافع (عباس، 2006).

وعرفت كذلك على أنها: مسببات داخلية للسلوك تتضمن قيام فرد ما بعمل معين وتحديد اتجاه ذلك العمل (Steers, 2004).

ويعرف (السعود، 2009) الدافعية بأنها: قوى داخلية لدى الإنسان، تدفعه إلى التصرف والسلوك، وهي غير مرئية لكنه يحس بها وتشكل لديه قوة دفع تحثه على التصرف والعمل لإشباع حاجة معينة لديه وعدم اشباعها يؤدي إلى قلق وتوتر داخلي لدى الفرد.

والدافعية مرتبطة بالأداء، وهي إحدى العوامل المؤدية إلى الأداء، إلى جانب المقدرة، فالمقدرة مثلاً كأحد العوامل المؤدية إلى الأداء لا يمكن أن تؤدي العمل كما ينبغي إلا بوجود الدافعية (عبانة، 2014).

إن المنظمات حتى لو استطاعت تجذب أفراداً يتمتعون بمهارات وقدرات عالية؛ فإنها لا تستطيع أن تتأكد من أن أدائهم سيكون ملائماً أو مناسباً، لذا فإن وظيفة أخرى من وظائف إدارة الموارد البشرية يجب أن تعمل على تنشيط وتحفيز قوة العمل والتي يشار إليها عادة بالدافعية (القطاونة، 2011).

إلا أن الباحث يرى أن الدافعية: بأنها قوى داخلية وجدانية، تعمل على توجيه السلوك استجابة لمؤثرات خارجية.

الدراسات السابقة:

ويرى الباحث: أن مفهوم التماثل التنظيمي، يمثل التواصل النفسي والعاطفي والذهني بين الفرد والمنظمة، ودرجة تشابه أهداف الفرد مع أهداف المنظمة؛ وهي درجة نسبية.

ولا نميل إلى المفهوم الذي يؤكد على أن التماثل التنظيمي: هي عملية تكامل وتطابق بين أهداف الفرد وأهداف المنظمة (Hall, Schnider & Nygren, 1970)، لأن عملية التكامل والتطابق هي سمة من سمات العلوم الطبيعية، غير أنها لا يمكن أن تنسج بها العلوم الاجتماعية.

أهمية التماثل التنظيمي:

إن المنظمات الحديثة المتصفة بالتغير، والتطور السريع، والتوافق، والانسجام بين أهداف الفرد وأهداف المنظمة، وهذه الصفة ملازمة للمنظمات ولا بد منها، وهذا يؤثر على مدى دافعية الفرد للعمل بجميع أبعادها، النفسية والمهنية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وبالتالي يصل بالمنظمات إلى تحقيق الكفاءة والفاعلية.

إن أهمية التماثل التنظيمي تصب في النهاية في مصلحة المنظمة، لتحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية، وفي مصلحة الفرد نفسه؛ إذ تنمي لدى الفرد روح الانتماء، والولاء، والإخلاص، وبالتالي تنمية الإبداع والابتكار والتعاون. لقد تعددت الرؤى حول مفهوم التماثل التنظيمي كل حسب وجهة نظره وفهمه لهذا المفهوم.

حيث يعد التماثل التنظيمي أحد الأشكال المتجددة للتماثل الاجتماعي إذ تسعى المنظمات على اختلاف أعمالها لأن يكون العاملون فيها ملتصقين برسالتها وبالرؤية التي تهدف إلى تحقيقها، (Simon, 2000).

ومن جهة أخرى، فإن (Duncan, 2002)، وصف عملية التماثل من خلال أن العامل يرتبط مع منظمة معينة، ويتضح ذلك من خلال الأسئلة الآتية: هل يعد العامل أهداف المنظمة هي نفس الأهداف التي يمتلكها هو؟ وهل يمدح ويعزز الموظف المنظمة التي يعمل فيها إذا كان خارج العمل؟

الدافعية:

إن مفهوم الدوافع مفهوم غامض صعب تحديده بدقة؛ لأنه يرتبط بأهم عنصر من عناصر الإنتاج ألا وهو العنصر البشري، والمنظمات تولي أهمية فائقة لهذا العنصر لمعرفة رغباته، وحاجاته

الدراسات التي تناولت التماثل التنظيمي:

لقد تنامي الاحساس بأهمية العنصر الإنساني في العمل، باعتباره المورد الأهم في المنظمات. إلا أن مفهوم التماثل التنظيمي وربطه بالدافعية خاصة لدى قطاع مهم وواسع في المملكة. ألا وهو قطاع المعلمين. لم يحظ بالاهتمام المطلوب خاصة على المستويين العربي والمحلي. ولقد أشارت نتائج المسح المكتبي للأدبيات والدراسات السابقة عدم وجود دراسات على حد -علم الباحث- تتعلق بمفهوم التماثل التنظيمي وعلاقته بالدافعية، ولذا جاءت هذه الدراسة للإفادة في هذا المجال.

دراسة (صالح، 2015) هدف البحث هو الكشف عن مستوى الصراع البناء في مركز وزارة التخطيط وتأثيره في التماثل التنظيمي. حيث تم جمع المعلومات عن طريق الاستبانة والمقابلات الشخصية، وتكونت عينة الدراسة من (83) مفردة، وتوصل البحث إلى مجموعة من النتائج من أهمها: وجود علاقة بين الصراع البناء والتماثل التنظيمي، وكذلك وجود أثر للصراع البناء على التماثل التنظيمي، ومن أهم توصيات الدراسة: ضرورة تثقيف العاملين في الوزارة بالآثار الإيجابية للصراع البناء، ودوره في إيجاد مناخ من التعاون والثقة بين الأفراد في الوزارة، ودوره في تحسين الأداء.

دراسة (الغزالي، العبادي، 2013) يسعى البحث إلى دراسة تصميم استكشاف، يتألف من ثلاثة مقاييس للتماثل التنظيمي والهيبة الخارجية المدركة والهيبة التنظيمية، تم استخدامه لتعزيز هذه المفاهيم والتركيز عليها للكليات في جامعة الكوفة، وتكونت العينة من (211) متدرباً في جامعة الكوفة، وتم جمع البيانات باستخدام أداة البحث، وقد أثبت البحث مصداقية الأدوات الحالية لتعزيز وإدراك الهيبة التنظيمية من خلال التركيز على التماثل التنظيمي، وكشف هذا البحث عن وجود علاقة إيجابية قوية بين المتغيرات الثلاثة.

قامت (الزعبي، 2013) بدراسة هدفت إلى تعرف درجة ممارسة مديري المدارس الخاصة في عمان لأبعاد القيادة التحولية، وعلاقتها بالتماثل التنظيمي من وجهة نظر المعلمين. وتكونت عينة الدراسة من (375) معلماً ومعلمة، اختيروا بالطريقة الطبقية العشوائية النسبية من مجتمع الدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى: أن درجة ممارسة مديري المدارس، للتماثل التنظيمي من وجهة

نظر المعلمين في المدارس الخاصة في عمان العاصمة كانت متوسطة.

وقدمت الدراسة عدداً من التوصيات أهمها: ضرورة التزام مديري المدارس في عمان بأخلاقيات المهنة، والارتقاء بمستوى ممارستهم للقيادة التحولية، لزيادة التماثل التنظيمي لدى العاملين من خلال تشجيعهم على مثل هذا الالتزام بتقديم المحفزات المادية والمعنوية.

دراسة الشمري (2012) حيث هدفت الدراسة إلى تحليل وقياس درجة ممارسة الادوار القيادية لدى عمداء الكليات في جامعة الكويت وقياسها، وبيان علاقتها بالتماثل التنظيمي لدى اعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم. وتكون مجتمع الدراسة من جميع اعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت والبالغ عددهم (1042) عضواً، اذ تم اختيار عينة عشوائية منتظمة مكونة من 400 عضواً وقد بينت الدراسة وجود درجة مرتفعة من ممارسة التماثل التنظيمي في جامعة الكويت وتوصي الدراسة إلى تعزيز وتكريس التماثل التنظيمي لدى اعضاء هيئة التدريس في الجامعة، لان ذلك ينعكس بشكل ايجابي على مقدرة اعضاء هيئة التدريس- وبالتالي على عمل الجامعة بشكل عام.

دراسة قام بها كل من (السعود، 2009)، وقد هدفت الدراسة إلى تعرف درجة التماثل التنظيمي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية وبيان علاقته بأدائهم الوظيفي.

وتحقيقاً لأهداف الدراسة، تم استخدام: استبانة التماثل التنظيمي، واستبانة الأداء الوظيفي، وقد بينت النتائج أن درجة التماثل التنظيمي لدى أعضاء الهيئات التدريسية كانت مرتفعة، وأن أداءهم الوظيفي من وجهة نظر رؤساء أقسامهم كان مرتفعاً، كما تبين وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل من التماثل التنظيمي والأداء الوظيفي.

دراسة (Ceri-Booms, 2010) بعنوان: "القيادة التحولية والقائد الحقيقي: الكشف عن الدور المركزي للثقة بالقائد، وعلاقته بالتماثل التنظيمي حيث هدفت الدراسة للتعرف على العلاقة بين مفاهيم القيادة التحولية والقائد الحقيقي، وبين الثقة بالقائد والتماثل التنظيمي.

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتكون مجتمع الدراسة من مجموعة الشركات التركية، وتكونت عينة الدراسة من "232"

الدراسات التي تناولت الدافعية:

دراسة (سميرات، مقابلة، 2014) حيث هدفت الدراسة إلى معرفة درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الخاصة للقيادة التحويلية وعلاقتها بدافعية المعلمين نحو عملهم وتم اختيار عينة طبقية عشوائية بسيطة بنسبة 20% من مجتمع الدراسة. ومن أهم نتائج الدراسة: ان مستوى دافعية المعلمين نحو عملهم في المدارس الخاصة في محافظة العاصمة عمان - من وجهة نظرهم - كان متوسطا. ووجود علاقة ذات دلالة احصائية موجبة عن مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) بين درجة ممارسة مديري مدارس الثانوية الخاصة في محافظة العاصمة عمان للقيادة التحويلية ومستوى دافعية المعلمين.

ويوصي الباحثان: التركيز على تنمية القيادة التحويلية لدى مديري المدارس والاهتمام بتنمية مهاراتهم لتكوين رؤيا واضحة عن ماهية القيادة التحويلية وعملياتها.

وتناول كل من (مخير، العبيسي، 2014) دراسة هدفت إلى التعرف على أثر التعزيز في تنمية دافعية الإنجاز في قواعد اللغة العربية لدى عينة بلغت (60) طالبا من طلاب الصف العاشر في محافظة خان يونس، حيث قام الباحثان بتقسيم عينة الدراسة إلى ثلاث مجموعات، واستخدم التعزيز المادي مع المجموعة التجريبية الأولى، والمعنوي مع المجموعة الثانية، وأما المجموعة الضابطة فلم تلق أي نوع من التعزيز.

وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات الدافعية بين المجموعة التجريبية الأولى، والمجموعة الضابطة، لصالح المجموعة الأولى تعزى لاستخدام التعزيز المادي.
- وتوجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات الدافعية بين المجموعة التجريبية الثانية والمجموعة الضابطة، لصالح المجموعة الثانية تعزى لاستخدام التعزيز المعنوي.

دراسة قام بها (القطاونة، 2011) هدفت الدراسة إلى التعرف إلى مدى توافر خصائص الحاكمية، وأثرها على دافعية العمل لدى العاملين في البنوك التجارية العاملة في الأردن، ولتحقيق أهداف الدراسة، تم تطوير استبانة لغرض جمع البيانات وتوزيعها على عينة من (304) مبحوثا، وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها أن

شركة تركية ومن أهم نتائج الدراسة: إن الثقة بالقائد من شأنها أن تطور التماثل الوظيفي عند الموظفين.

دراسة قام بها (Chan Sow Hup, 2006)، وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى التماثل التنظيمي ومستوى الولاء لدى العاملين في (Amanah Iktiar Malaysia) وجرى فحص واختيار متغيرات الدراسة في ضوء إطار مفاهيمي طور مسبقا حيث جرى استفتاء (96) مبحوثا من العاملين في المنظمة. وتوصلت الدراسة إلى: أن العاملين لديهم تماثل وولاء عال، كونهم يعملون في منظمات تخدم الإنسانية، ويعتمد عملهم بالشكل الأكبر على العمل الطوعي وأن التماثل والولاء يسهمان في نجاح العمل المؤسسي. وتوصي الدراسة، بتوسيع النطاق البحثي على منظمات أخرى، مما يسهم في فهم و بناء العلاقة التكاملية بين الولاء والتماثل التنظيمي.

وأجرى (Cremer David De, 2005) دراسة هدفت إلى التعرف على أثر العدالة الإجرائية و التوزيعية في التماثل التنظيمي، و تم استخدام أداة لقياس العدالة الإجرائية والعدالة التوزيعية والرغبة في التعاون، وإدراك العاملين للتماثل، وتكونت عينة الدراسة من (142) مبحوثا في كبرى المنظمات الصناعية في فرنسا، وتم اختيارهم بطريقة عشوائية، وأظهرت نتائج الدراسة، أن التفاعل بين العدالة الإجرائية والتوزيعية كان فقط بين العاملين الذين لديهم إدراك بالتماثل التنظيمي، وأنه إذا كانت العدالة الإجرائية والتوزيعية مرتفعة لدى العاملين، فإن ذلك يؤدي إلى تعاون أفضل، وبالتالي تماثل أفضل.

أجرت (Puurula and Lfstrom, 2003) دراسة تصف تطور التماثل التنظيمي بين الموظفين في مؤسسات صغيرة وأخرى متوسطة الحجم، والمشاركة في برامج تدريبية واسعة النطاق، وعلى مستوى المؤسسة بأكملها، فقد كان المشاركون مديريين وموظفين في (175) مؤسسة صغيرة ومتوسطة الحجم في فنلندا. وتوصلت الدراسة إلى نتائج من أهمها:

ضعف في تطور الحافز الوظيفي بين مجموعة كبار السن، والمجموعات ذات المستوى التعليمي المنخفض وكانت أعلى مستويات الكفاءة الوظيفية بين الموظفين ممن يتمتعون بدرجات علمية وتعليم أعلى.

النتائج وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين درجتي القيادتين التسلطية والديمقراطية للمدير ودافعية المعلم، وكانت هناك علاقة ارتباطية ايجابية بين درجة القيادة الديمقراطية والدافعية، في حين كانت هناك علاقة ارتباطية سلبية بين درجة القيادة التسلطية والدافعية. ولم يكن هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين القيادة الترسلية للمدير ومستوى دافعية المعلم.

وقام (Andreasson Cecilie, 2007) بدراسة هدفت إلى فحص العلاقة بين دافعية العمل والاحترق النفسي، وجمعت البيانات من (235) موظف بنك، واستخدمت الدراسة أسلوب التحليل العاملي لاختبار فرضياتها، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة هامة ذات دلالة إحصائية بين الدافعية، وبين ضغوط العمل، والاحترق النفسي، وكذلك وجود علاقة سلبية بين الرغبة في العمل، وبين الاحتراق النفسي و ضغوط العمل.

وتناول (Kleemann and Matuchek, 2002) في دراسته "الدافعية والتوجهات نحو المهنة عند العاملين الألمان في مراكز الاتصال ذات النوعية العالية في ألمانيا" وبينت النتائج أن موظف البنك بشكل خاص، ونتيجة لعمله الدائم على أجهزة الحاسوب، فإنه يفقد جزء من دافعيته، واتجاهه نحو المهنة، مما يؤثر على كفاءته العلمية. وبينت الدراسة أن من العوامل التي تجذب العاملين للتوجه نحو المهنة، هي العمل ضمن فريق تسوده الروح الجيدة، والعلاقات الاجتماعية، وإتاحة فرص التدريب والتعلم لتحسين المركز الوظيفي الداخلي ضمن البنك الذي يعملون به، وأن الأجر أو الراتب يعتبر دافعاً هاماً من دوافع العمل.

ملخص الدراسات السابقة:

تناولت بعض الدراسات السابقة التماثل التنظيمي كمتغير تابع يتأثر بعوامل مختلفة كالقيادة التحويلية والعدالة التنظيمية لمجتمعات دراسية مختلفة كدراسة (الزعيبي، 2013)، ودراسة (صالح، 2015) والتي بحثت في الكشف عن مستوى الصراع البناء، وتأثيره في التماثل التنظيمي. ودراسة (السعود، 2009) والتي بحثت التماثل التنظيمي كمتغير مستقل وأثره على الأداء الوظيفي، بينما تناولت دراسة (القطاونة، 2011) ودراسة (مخير، العبسي، 2014)، التماثل التنظيمي وعلاقته بخصائص الحاكمية والتعزيز، ودراسة

تصورات المبحوثين لأبعاد خصائص الحاكمية جاءت بدرجة مرتفعة، ولأبعاد الدافعية جاءت أيضاً بدرجة مرتفعة، ووجود أثر لأبعاد الحاكمية في دافعية العمل لدى المبحوثين في البنوك التجارية في الأردن.

وتوصي الدراسة بضرورة أن تتبنى إدارات البنوك التجارية العاملة في الأردن مفهوم الحاكمية المؤسسية، وتعزيز أبعادها.

وتناول (أبو شيخة، 2007) في دراسته إلى التعرف على دوافع العاملين في شركات الأدوية الأردنية، وإلى الوقوف على ترتيب الحاجات الإنسانية وفق أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة، وإلى معرفة إن كانت هناك فروق جوهرية بين اتجاهات أفراد العينة نحو دوافعهم في بيئة العمل تعزى لأي من المتغيرات الشخصية أو الوظيفية. أجريت الدراسة على عينة عشوائية قوامها (120) موظفاً وموظفة.

أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين دوافع العاملين وكل من المؤهل العلمي والحالة الاجتماعية، والجنس، والوظيفة، والفئة العمرية، ومدة الخدمة في الشركة، وإجمالي الراتب أو الأجر، وطرحت الدراسة مجموعة من التوصيات من شأنها أن تساعد الإدارة العليا في شركات الأدوية الأردنية في سعيها لتحسين إنتاجية العاملين.

وكان الغرض من دراسة (Reynolds, 2010) هو اكتشاف العلاقة بين القيادة التحويلية ودافعية المعلم في المدارس الثانوية في الجنوب الغربي لولاية أريزونا، في ضوء الفرضية التي تقول: "تزداد دافعية المعلم كلما ازدادت ممارسة القيادة التحويلية" وقد استخدمت لجمع البيانات أداتان: الأولى لتعرف درجة ممارسة القيادة التحويلية، والثانية لتحديد الدافعية، واستخدم في تحليل البيانات الاحصائية: معادلة كرونباخ الفاء، والارتباطات الثنائية، ومعادلة الانحدار. وظهرت النتائج وجود علاقة سلبية مباشرة وضعيفة بين دافعية المعلم والقيادة التحويلية ادت إلى رفض فرضية الدراسة.

أما دراسة (Price, 2009) فقد هدفت إلى تحديد ان هناك علاقات ذات دلالة احصائية بين الاسلوب القيادي للمدير ودافعية المعلم، وقد تكونت العينة من (202) من المعلمين تم اختيارهم عشوائياً من 9 مدارس، واستخدمت اداتان لجمع البيانات. وظهرت

وقد استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في جوانب عدة منها: الاستفادة من الاطار النظري في صياغة موضوع الدراسة، فيما يتعلق بالتماثل التنظيمي والدافعية، والاستفادة من الأدوات البحثية، وعرضها على المحكمين للتأكد من صدقها، ثم الاستفادة من الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة.

لكن الدراسات السابقة لم تتناول موضوع التماثل التنظيمي وعلاقته بدافعية العمل بشكل مباشر، لهذا جاءت هذه الدراسة لسد النقص الحاصل في هذا المجال، وأيضاً تناولت هذه الدراسة قطاع مهم، وهو قطاع التربية والتعليم، وهو قطاع لم تتناوله الدراسات السابقة، وهذا ما يميز هذه الدراسة عن سواها.

منهجية الدراسة:

تحقيقاً لهدف هذه الدراسة استخدم الباحث فيها المنهج الوصفي التحليلي وقد تم الاعتماد على مسارين:

المسار الأول: نظري باستخدام أسلوب المسح المكتبي، وتضمن الاطلاع على المراجع والمصادر، والدراسات السابقة الجاهزة ذات العلاقة بمتغيرات الدراسة؛ من أجل بناء إطار نظري للدراسة. المسار الثاني: أسلوب المسح الميداني؛ لجمع البيانات بواسطة أداة الدراسة (الاستبانة) وتحليلها إحصائياً؛ لاختبار صحة الفرضيات والإجابة على أسئلتها.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي وزارة التربية والتعليم لمديرية قصبة الكرك، والبالغ عددهم (2054) معلماً ومعلمة، من حملة درجة: الدبلوم المتوسط، والبكالوريوس، والماجستير، والدكتوراه. حيث بلغ عدد الذكور (697) معلماً، بنسبة (33.9) وبلغ عدد الإناث (1357) معلمة، بنسبة (66.1) وفقاً لإحصائيات وزارة التربية والتعليم.

عينة الدراسة:

تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية، إذ بلغ عدد المعلمين (110) معلماً، ويشكلون ما نسبته (5.3%) تقريباً من

(أبو شيخة، 2007) تناولت التعرف على الدوافع والوقوف على ترتيب الحاجات الانسانية وفق أهميتها.

واستعرضت الدراسات الأجنبية السابقة كدراسة (Puuruia and Lofstrom, 2003) التي تصف تطور التماثل التنظيمي بين الموظفين في مؤسسات صغيرة ومتوسطة الحجم، و تناولت دراسة كل من (Cremer David De, 2005) ودراسة (Chan, 2006) واللذان هدفتا إلى التعرف على أثر العدالة الإجرائية والتوزيعية في التماثل التنظيمي، ومستوى الولاء التنظيمي لدى العاملين. وتناولت دراسة كل من (Andresson, 2007)، و(Kleemann & Matuschek, 2002)، فحص العلاقة بين الدافعية والاحترق و ضغوط العمل، والدافعية والتوجهات نحو المهنة عند العاملين.

ومن هنا لم تتناول الدراسات السابقة أثر التماثل التنظيمي على الدافعية، وجاءت دراستنا هذه كي تغطي النقص الحاصل في هذا المجال، فضلاً عن أن دراستنا تناولت قطاع حكومي مهم وهو قطاع التربية والتعليم في الأردن، وهذا ما يميز هذه الدراسة عن غيرها.

موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة:

هدفت بعض الدراسات السابقة إلى الكشف عن مستوى الصراع البناء وتأثيره في التماثل التنظيمي (صالح، 2015)، وهدفت دراسة (الشمري، 2012) إلى تحليل وقياس درجة ممارسة الأدوار القيادية، وبيان علاقتها بالتماثل التنظيمي.

وهدفت بعض الدراسات السابقة كما في دراسة (السعود، 2009) إلى التعرف على درجة التماثل التنظيمي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية، وعلاقة ذلك بالأداء الوظيفي، وبينت الدراسة: وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل من التماثل التنظيمي والاداء الوظيفي، وهي تتفق مع الدراسة الحالية والتي أظهرت وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين كل من التماثل التنظيمي والدافعية.

كما اتفقت هذه الدراسة مع دراسة الزعبي (2013) والتي توصلت فيها، إلى أن درجة ممارسة مديري المدارس للتماثل التنظيمي من وجه نظر المعلمين في المدارس الخاصة في عمان العاصمة كانت متوسطة

جدول 4 حسب متغير المؤهل العلمي		
المؤهل العلمي	العدد	النسبة المئوية
دبلوم	19	18.3%
بكالوريوس	71	68.3%
ماجستير	12	11.5%
دكتوراه	2	1.9%
المجموع	104	100%

جدول (4) يبين الجدول أن (18.3%) من عينة الدراسة من حملة الدبلوم المتوسط، و(68.3%) من حملة البكالوريوس و(11.5%) من حملة الماجستير، وأن (2%) فقط من حملة درجة الدكتوراه.

وتبين من النتائج أن (68.3%) هم من حملة البكالوريوس، وهي الدرجة التي تم التعيين على أساسها. توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة في العمل:

جدول 5 حسب متغير الخبرة في العمل		
الخبرة في العمل	العدد	النسبة المئوية %
أقل من خمس سنوات	17	16.3%
من 5-9 سنوات	28	26.9%
من 10-15 سنة	36	34.6%
16 سنة فأكثر	23	22.2%
المجموع	104	100%

تبين من النتائج في الجدول (5) أن (16.3%) من عينة الدراسة بلغت سنوات خبرتهم أقل من (5) سنوات، و(26.9%) تتراوح خبرتهم في التدريس من (5-9) سنوات، و(34.6%) تتراوح خبرتهم من (10-15) سنة و(22.2%) بلغت خبرتهم أكثر من (16) سنة. أداة الدراسة:

تم تطوير أداة الدراسة من خلال الوقوف والاطلاع على الجانب النظري لمتغيري التماثل، والدافعية. الجزء الأول: يتضمن خصائص عينة الدراسة، وفقاً للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، والخبرة في العمل).

مجموع مجتمع الدراسة البالغ (2054) معلماً، وقد تم توزيع (110) استبانة على جميع أفراد عينة الدراسة، وبلغ عدد الاستبانات المستردة (107) استبانات، وأسقط (3) استبانات لعدم اكتمال المعلومات؛ ولذا فإن الاستبانات الصالحة لأغراض التحليل الإحصائي (104) استبانات؛ أي بنسبة حوالي (95%) من مجموع الاستبانات التي تم توزيعها.

توزيع متغير الدراسة حسب متغير الجنس:

جدول 2 توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس		
الجنس	العدد	النسبة المئوية %
ذكر	32	30.8%
انثى	72	69.2%
المجموع	104	100%

يبين الجدول (2) أن (30.8) من العينة ذكور و(69.2) من عينة الدراسة إناث، ويعزى ذلك إلى أن الصفوف الأربعة الأولى من الذكور ضمن مدارس الإناث.

توزيع متغير الدراسة حسب متغير العمر:

جدول 3 حسب متغير العمر		
العمر	العدد	النسبة المئوية %
أقل من 30 سنة	19	18.3%
من 30-39 سنة	26	25%
من 40-49 سنة	33	31.7%
من 50 سنة فما فوق	26	25%
المجموع	104	100%

جدول (3) يبين أن (18.3%) من عينة الدراسة كانت أعمارهم أقل من (30) سنة، و(25%) تتراوح أعمارهم أقل من (30-39) سنة، و(31.7%) من عينة الدراسة تتراوح بين (40-49) سنة و(25%) كانت أعمارهم فوق (50) سنة.

وتبين من النتائج السابقة أن (59%) أعمارهم أقل من (40) سنة، ويعزى ذلك إلى طول المدة التي يقضيها المعلم في الوزارة، لأنه إن تقاعد يفقد كثيراً من راتبه.

توزيع أفراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي:

صدق الاتساق الداخلي:

جدول 6 معامل ارتباط كل فقرة من فقرات التماثل التنظيمي مع الدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي اليه		
الفقرات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
-1	72%	دال عند 0.01
-2	80%	دال عند 0.01
-3	64%	دال عند 0.01
-4	68%	دال عند 0.01
-5	69%	دال عند 0.01
-6	58%	دال عند 0.01
-7	81%	دال عند 0.01
-8	70%	دال عند 0.01
-9	50%	دال عند 0.01
-10	61%	دال عند 0.01
-11	73%	دال عند 0.01
-12	75%	دال عند 0.01
-13	75%	دال عند 0.01
-14	71%	دال عند 0.01
-15	78%	دال عند 0.01
-16	74%	دال عند 0.01
-17	69%	دال عند 0.01
-18	65%	دال عند 0.01

نلاحظ من خلال الجدول (6) أن قيم معاملات ارتباط الفقرات بالدرجة الكلية لكل مجال تراوحت بين (0.50-0.81)، ولكنها ذات دلالة احصائية مما يؤكد على اتساق المجالات مع الفقرات المكونة لها.

صدق البناء الداخلي:

للتحقق من صدق البناء الداخلي لأداة الدراسة، فقد تم حساب معاملات الارتباط بين كل مجال من مجالات دوافع العمل، مع الدرجة الكلية لدوافع العمل، والجدول التالي يوضح ذلك:

الجزء الثاني: يتضمن (37) فقرة وقد توزعت لتشمل المتغيرين (المستقل والتابع) بمختلف أبعادهما.

فقرات المتغير المستقل (التماثل التنظيمي) حيث استخدمت الأداة التي استخدمها (Cheney, 1982) وتمتاز بإمكانية تكييفها مع أي نوع من المنظمات مع احتفاظها بدرجة عالية من الثبات، ولأغراض الدراسة الحالية، قام الباحث بتطوير الأداة لتناسب مع دراسته، وذلك بالاستعانة بدراسة (القرالة، 2005)، ودراسة (السعود، 2009).

فقرات المتغير التابع (دافعية العمل): تم الاعتماد في تطوير وتعديل هذه المجموعة من الفقرات التي صممها كل من (العطوي، 2007)، (مقابله، 1993) واستخدمها (القطاونة، 2011).

وتم تحديد أوزان وفقرات الاستبانة ضمن مقياس ليكرت الخماسي على النحو التالي:

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة	غير موافق
5	4	3	2	1

صدق الأداة وثباتها:

لتحقيق أهداف الدراسة، وتوفير بيانات للإجابة عن أسئلتها، استخدم الباحث أداة الدراسة وهي الاستبانة وتم تقسيمها إلى جزأين جزء للمتغير المستقل: التماثل التنظيمي والجزء الثاني: للمتغير التابع الدافعية وذلك استناداً لمراجعة الأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة، وكذلك تم التحقق من صدق الاستبانة بعرضها على عدد من المتخصصين بلغ عددهم (7 محكمين) وتم الأخذ بالملاحظات من قبل المتخصصين المتعلقة بتعديل بعض الفقرات أو حذف آخر منها، وكانت الصورة النهائية للاستبانة: الجزء الأول: ويمثل المتغيرات الشخصية والوظيفية، والجزء الثاني: يمثل قسمين، القسم الأول: فقرات التماثل التنظيمي وعددها (18) فقرة، والقسم الثاني: فقرات دافعية العمل وعددها (19) فقرة، كذلك تم حساب صدق الاتساق الداخلي، وصدق البناء لأداتي الدراسة، والجدول التالي توضح ذلك:

18	79%	دال عند 0.01
19	73%	دال عند 0.01

نلاحظ من خلال الجدول (8) أن قيم معاملات ارتباط الفقرات بالدرجة الكلية لكل مجال تراوحت بين (0.64-0.87) وكلها ذات دلالة احصائية، مما يؤكد على اتساق المجالات مع الفقرات المكونة لها.

صدق البناء الداخلي:

للتحقق من صدق البناء الداخلي لأداة الدراسة، فقد تم حساب معاملات الارتباط بين كل مجال من مجالات دوافع العمل مع الدرجة الكلية لدوافع العمل، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول 9 معاملات الارتباط بين مجالات دوافع العمل والدرجة الكلية له		
المجالات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	0.85	دال عند 0.01
2	0.86	دال عند 0.01
3	0.91	دال عند 0.01
4	0.93	دال عند 0.01
5	0.92	دال عند 0.01

نلاحظ من خلال الجدول (9) أن قيم معاملات الارتباط لمجالات دوافع العمل مع الدرجة الكلية، تراوحت بين (0.85-0.93)، وهي دالة احصائية عند مستوى دلالة 0.01.

جدول 10 معاملات الثبات لأدوات الدراسة والأبعاد المكونة لها		
الأداة	الأبعاد المكونة لها	معامل ثبات كرونباخ
التماثل التنظيمي	الولاء التنظيمي	0.82
	التشابه	0.87
	العضوية	0.88
	الكلية	0.92
دوافع العمل	الاقتصادية	0.87
	المهنية	0.90
	النفسية	0.89
	الاجتماعية	0.87
	الثقافية	0.88
	الكلية	0.96

جدول 7 معاملات الارتباط بين مجالات التماثل التنظيمي والدرجة الكلية له		
المجالات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	0.93	دال عند 0.01
2	0.87	دال عند 0.01
3	0.94	دال عند 0.01

نلاحظ من خلال الجدول (7) أن قيم معاملات الارتباط لمجالات التماثل التنظيمي، مع الدرجة الكلية تراوحت بين (0.87-0.94) وهي دالة احصائية عند مستوى دلالة 0.01. كما تم التحقق من ثبات أداتي الدراسة بطريقة الاتساق الداخلي، باستخدام معادلة كرونباخ ألفا (Cronback-Alpha) وكانت قيمة الثبات (0.92) للتماثل التنظيمي، و(0.9) لدافعية العمل. وهي قيمة مقبولة وفقاً للدراسات السابقة. صدق الاتساق الداخلي.

جدول 8 معامل ارتباط كل فقرة من فقرات دوافع العمل مع الدرجة الكلية للمجال الذي ينتمي اليه		
الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	75%	دال عند 0.01
2	76%	دال عند 0.01
3	64%	دال عند 0.01
4	76% *** 70%	دال عند 0.01
5	84%	دال عند 0.01
6	77%	دال عند 0.01
7	82%	دال عند 0.01
8	77%	دال عند 0.01
9	77%	دال عند 0.01
10	86%	دال عند 0.01
11	87%	دال عند 0.01
12	81%	دال عند 0.01
13	79%	دال عند 0.01
14	81%	دال عند 0.01
15	86%	دال عند 0.01
16	73%	دال عند 0.01
17	79%	دال عند 0.01

نتائج الدراسة:
(2.34-3.67) فإن مستوى التصور متوسطاً، أما إذا كان المتوسط الحسابي (1-2.33) فيكون مستوى التصور منخفضاً:

مرتفع	متوسط	منخفض
368-5	2.34-367	1-2.33

للإجابة على أسئلة الدراسة، تم احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والأهمية النسبية لجميع أبعاد الدراسة، والفقرات المكونة لكل بعد، وبناء على قيم الوسط الحسابي، فإذا كانت قيمة المتوسط الحسابي للفقرات (3.68) فما فوق فيكون مستوى التصور مرتفعاً، وإذا كانت قيمة المتوسط الحسابي

جدول 11 الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لتصورات المعلمين في مديرية تربية الكرك لفقرات التماثل التنظيمي						
رقم الفقرة	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى	الوزن النسبي
1	أنا مسرور لاختياري العمل في الوزارة.	3.43	1.20	6	متوسط	68.6
2	أدافع عن وزارتي كونها مثالية بنظري.	3.18	1.21	12	متوسط	63.6
3	أبذل قصارى جهدي لمساعدة الوزارة في تحقيق النجاح.	3.78	0.90	2	مرتفع	75.6
4	يزعجني انتقاد الآخرين غير الموضوعي للوزارة التي أعمل بها.	3.76	1.02	4	مرتفع	75.2
5	لدي الاستعداد لقضاء بقية حياتي المهنية في وزارتي.	3.03	1.25	14	متوسط	60.6
6	أرغب في التحدث للآخرين عن المشاريع التي تقوم وزارتي بتنفيذها.	3.36	1.10	8	متوسط	67.2
7	أعمل مثل بقية الأفراد العاملين نحو تحقيق رسالة الوزارة.	3.87	0.92	1	مرتفع	77.4
8	أعتقد أن صورة الوزارة في المجتمع تمثلني بصورة جيدة.	3.43	1.18	6	متوسط	68.6
9	أتفادى كل القرارات التي تؤثر على وزارتي.	3.36	1.05	8	متوسط	67.2
10	أنظر إلى مشكلات الوزارة على أنها مشكلاتي الشخصية.	3.41	1	7	متوسط	68.2
11	لدي أشياء مشتركة كثيرة مع زملائي في العمل.	3.76	0.86	3	مرتفع	75.2
12	يسهل علي الموافقة على سياسات الوزارة في أمور تتعلق بي.	3.25	1.05	11	متوسط	65
13	تتشابه قلبي مع قيم الوزارة التي أعمل بها.	3.30	1.12	9	متوسط	66
14	أستطيع وصف الوزارة بأنها أسرة كبيرة يشعر غالبية أعضائها بالانتماء لها.	3.07	1.19	13	متوسط	61.4
15	سأستمر بالعمل في الوزارة التي أعمل بها بغض النظر عن الراتب.	2.93	1.22	15	مرتفع	58.6
16	إنني فخور بأن أكون موظفاً في هذه الوزارة.	3.26	1.16	10	متوسط	65.2
17	كثيراً ما أصف نفسي للآخرين بالقول (أعمل في الوزارة) أو (أنا من الوزارة).	3.25	1.19	11	متوسط	65
18	أهتم حقاً بمصير الوزارة التي أعمل بها.	3.61	0.92	5	متوسط	72.2

مديري المدارس الخاصة في عمان العاصمة للتماثل التنظيمي كانت متوسطة.

جدول 12 الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لتصورات المعلمين في مديرية تربية الكرك لأبعاد التماثل التنظيمي				
المستوى	الرتبة	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	البعد
متوسط	2	0.81	3.42	الولاء التنظيمي
متوسط	1	0.63	3.51	التشابه
متوسط	3	0.89	3.24	العضوية
متوسط		0.71	3.39	الأداة ككل

نلاحظ من الجدول رقم (12) أن أعلى متوسط حسابي لأبعاد المتغير المستقل التماثل التنظيمي قد جاء بعد التشابه بمتوسط حسابي (3.51) وانحراف معياري (0.63). ثم تلاه بعد الولاء التنظيمي بمتوسط حسابي (3.24) وانحراف معياري (0.89). وبين الجدول أن المتوسط العام لمستوى التماثل التنظيمي للمعلمين في مديرية التربية والتعليم لقصبة الكرك قد بلغ (3.39) وانحراف معياري (0.71). مما يدل على أن التماثل التنظيمي للمعلمين جاء بدرجة متوسطة.

للإجابة عن السؤال الأول: ما تصورات المعلمين في مديرية التربية والتعليم لقصبة الكرك لأبعاد التماثل التنظيمي؟

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن كل فقرة من فقرات استبانة التماثل التنظيمي وبين الجدول رقم (11) ذلك. ويشير الجدول أن المتوسط الحسابي الكلي لدرجة التماثل التنظيمي لدى المعلمين بلغ (3.39) درجة. وانحراف معياري (0.71). وهو يمثل مستوى متوسط من التماثل التنظيمي. وأن الفقرة (5) والتي تنص على "أعمل مثل بقية الافراد العاملين نحو تحقيق رسالة الوزارة" قد احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.87). وانحراف معياري (0.92). أما الفقرة رقم (15) فقد حلت في المرتبة الأخيرة وهي "سأستمر بالعمل في الوزارة التي أعمل بها بغض النظر عن الراتب" بمتوسط حسابي بلغ (2.93) وانحراف معياري (1.22). وهذا مؤشر إلى أن التماثل التنظيمي صفة ملازمة للمنظمات الناجحة، والتي يحدث فيها نوع من التوافق والانسجام بين أهداف المنظمة وأهداف الفرد، وهو مؤشر إلى مدى الالتزام والتعاون والولاء للمنظمة، وهو راجع إلى المنافع والمزايا التي حصل عليها المعلمون في السنوات الأخيرة. وبهذا تتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (الزعبي، 2013) والتي أشارت فيها إلى أن درجة ممارسة

جدول 13 الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لتصورات المعلمين في مديرية التربية والتعليم لقصبة الكرك لمستوى الدافعية					
رقم الفقرة	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى النسبي
1	إن عملي الحالي في الوزارة ساهم في تحسين وضعي المالي	3.11	1.27	14	متوسط
2	إن عملي الحالي في الوزارة يوفر لي حوافز بشكل جيد.	2.72	1.33	16	مرتفع
3	إن عملي الحالي في الوزارة يوفر لي فرص للترقية.	2.85	1.24	15	مرتفع
4	إن عملي الحالي في الوزارة يساهم في زيادة خبراتي.	3.38	1.09	7	متوسط
5	أستطيع تنمية قدراتي المهنية في هذه الوزارة	3.38	1.16	7	متوسط
6	أستطيع نقل أفكاري للآخرين	3.53	1.10	3	متوسط
7	أستطيع تطوير مهاراتي في الاتجاه السليم.	3.41	1.08	6	متوسط
8	إن عملي في الوزارة يمكنني من اتخاذ القرارات المناسبة في مواقف مختلفة.	3.49	1.09	4	متوسط
9	إن رغبتني في تنمية شعوري بأهميتي كفرد هي التي دفعتني للالتحاق بالعمل في الوزارة.	3.29	1.14	10	متوسط
10	إن رغبتني في تحمل مسؤولية عمل أكبر هي التي دفعتني للالتحاق بالعمل في الوزارة.	3.27	1.15	11	متوسط

11	إن رغبتني في تحقيق طموحاتي الشخصية هي التي دفعتني للالتحاق بالعمل في الوزارة.	3.17	1.14	13	متوسط	63.4
12	إن رغبتني في تنمية شخصيتي كفرد هي التي دفعتني للالتحاق بالعمل في الوزارة.	3.24	1.30	12	متوسط	64.8
13	ساعدتني وظيفتي في الوزارة بتوثيق العلاقات مع الآخرين	3.80	1.17	1	مرتفع	76
14	ساعدتني وظيفتي في الوزارة في المساهمة في حل بعض مشكلاتي البيئية المحلية.	3.38	1.08	7	متوسط	67.6
15	ساعدتني وظيفتي في الوزارة في تحسين مركزي الاجتماعي.	3.31	1.17	9	متوسط	66.2
16	أعمل على ترسيخ مبدأ تكافؤ الفرص في الوزارة التي أعمل بها.	3.63	1.18	2	متوسط	72.6
17	ساعدتني وظيفتي في الوزارة على رفع كفاءتي المعرفية بشكل جيد.	3.43	1.22	5	متوسط	67.8
18	ساعدتني وظيفتي في الوزارة على العمل بشكل أوسع في مجال تخصصي.	3.49	1.13	4	متوسط	69.8
19	ساعدتني وظيفتي في الوزارة في التعرف على أنماط مختلفة في العمل.	3.33	1.27	8	متوسط	66.6

العاصمة عمان، كان متوسطا إذا بلغ المتوسط الحسابي (3.49).
وانحراف معياري (0.70).

للإجابة عن هذا السؤال. تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن كل فقرة من فقرات استبانة دافعية العمل. ويبيّن الجدول (7) ذلك. ويشير الجدول (13) أن المتوسط الحسابي الكلي لمستوى دافعية العمل لدى المعلمين بلغ (3.33) درجة. وانحراف معياري (0.91) وهو يمثل مستوى متوسط من الدافعية. وأن الفقرة (13) والتي تنص على "ساعدتني وظيفتي في الوزارة بتوثيق العلاقات مع الآخرين" قد احتلت المرتبة الأولى لمتوسط حسابي (3.80). وانحراف معياري (1.17). والفقرة التي احتلت المرتبة الأخيرة هي فقرة رقم (2) وبلغ المتوسط الحسابي (2.72). وانحراف معياري (1.33).

وقد احتلت الدوافع الثقافية المرتبة الأولى، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.52) وانحراف معياري (1.06) وجاء في المرتبة الأخيرة الدوافع الاقتصادية، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.02) وانحراف معياري (1.03). وتتوافق هذه النتائج مع نتائج دراسة (Kleemann and Matuschek, 2002) والتي بينت أن موظف البنك بشكل خاص، ونتيجة لعمله الدائم على أجهزة الحاسوب، فإنه يفقد جزءاً من دافعيته، واتجاهه نحو المهنة، مما يؤثر على كفاءته العلمية.

ودراسة (سميرات، مقابلة، 2014) والتي بينت أن مستوى دافعية المعلمين نحو عملهم في المدارس الخاصة في محافظة

جدول 14 الأوساط الحسابية الانحرافات المعيارية لكل دافع من دوافع العمل				
الدوافع	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
الاقتصادية	3.02	1.04	5	متوسط
الثقافية	3.52	1.06	1	متوسط
المهنية	3.46	0.98	2	متوسط
النفسية	3.24	1.03	4	متوسط
الاجتماعية	3.45	1	3	متوسط
الأداة ككل	3.33	0.91		متوسط

نلاحظ من جدول (14) أن أعلى متوسط حسابي لأبعاد التابع "دافعية العمل" هو البعد الثقافي بمتوسط حسابي (3.52). وانحراف معياري (1.06). ثم تلاه البعد المهني بمتوسط حسابي (3.46) وانحراف معياري (0.98). ثم البعد الاجتماعي بمتوسط حسابي (3.45) وانحراف معياري (1) ثم جاء بعد ذلك البعد النفسي بمتوسط حسابي (3.24) وانحراف معياري (1.03). وفي المرتبة الأخيرة جاء البعد الاقتصادي بمتوسط حسابي (3.02) وانحراف معياري (1.04).

بعد التشابه لعدم تأثيره. حيث بلغت قيمة (ت) لبعد العضوية (7.33) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) وبلغت قيمة (ت) لبعد الولاء التنظيمي (2.08) وهي دالة إحصائياً كذلك عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).

الفرضية الثانية: يوجد أثر للتماثل التنظيمي على الدوافع النفسية لأداء المعلمين في مديرية التربية والتعليم لقصبة الكرك.

لاختبار فرضية الدراسة فقد استخدم تحليل التباين الأحادي Anova وكذلك طريقة Stepwise Regression لمعرفة أثر أبعاد التماثل التنظيمي على الدوافع النفسية.

وبين الجدول أن المتوسط العام لمستوى دافعية العمل عند المعلمين في مديرية التربية والتعليم لقصبة الكرك قد بلغ (3.33). وانحراف معياري (0.91) مما يدل على أن دافعية العمل لدى المعلمين جاءت بدرجة متوسطة.

لفحص فرضيات الدراسة فقد تم استخدام اختبار الانحدار الخطي المتعدد Multi Linear Regression:

الفرضية الأولى: يوجد أثر للتماثل التنظيمي على الدوافع الاجتماعية لأداء المعلمين في مديرية تربية منطقة الكرك، لاختبار فرضية الدراسة فقد تم استخدام تحليل التباين الأحادي Anova وكذلك طريقة Stepwise Regression لمعرفة أثر أبعاد التماثل على الدوافع الاجتماعية.

جدول 17 تحليل التباين الأحادي لأثر أبعاد التماثل على الدوافع النفسية					
النموذج	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	Sig
الانحدار	1075.23	2	537.61	81.32	0.00
البواقي	667.69	101	6.61		
المجموع	1742.91	103			

نلاحظ من خلال جدول (17) أن هناك أثراً دالاً إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05) لأبعاد التماثل التنظيمي على الدوافع النفسية، حيث بلغت قيمة (ف: 81.92) وهي دالة إحصائياً. ولمعرفة أثر كل بعد من أبعاد التماثل التنظيمي على الدوافع النفسية، فقد تم إيجاد مصفوفة معاملات الانحدار الموضحة في جدول (18).

جدول 15 تحليل التباين الأحادي لأثر أبعاد التماثل على الدوافع الاجتماعية					
النموذج	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	Sig
الانحدار	1132.90	2	566.45	115.52	0.00
البواقي	495.25	1.1	4.903		
المجموع	1628.15	1.3			

نلاحظ من خلال جدول (15) أن هناك أثراً دالاً إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$). لأبعاد التماثل التنظيمي جميعها على الدوافع الاجتماعية حيث بلغت قيمة (ف: 115.52) وهي دالة إحصائياً. ولمعرفة أثر كل بعد من أبعاد التماثل التنظيمي فقد تم إيجاد مصفوفة معاملات الانحدار الموضحة في جدول (16).

جدول 18 مصفوفة معاملات الانحدار للدوافع النفسية على أبعاد التماثل التنظيمي					
المتغير التابع	المتغير المستقل	معامل β	معامل β	قيمة ت	Sig
الدوافع النفسية	العضوية	0.54	0.42	5.26	0.00
	الولاء التنظيمي	0.28	0.24	2.72	0.01

نلاحظ من خلال جدول (18) أن الأبعاد المؤثرة على الدوافع النفسية هي فقط العضوية والولاء التنظيمي. حيث تم إخراج بعد التشابه لعدم تأثيره، حيث بلغت قيمة (ت) لبعد العضوية (5.26) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).

جدول 16 مصفوفة معاملات الانحدار للدوافع الاجتماعية على أبعاد التماثل التنظيمي						
المتغير التابع	المتغيرات المستقلة	معامل B	معامل B	قيمة ت	مستوى الدلالة	القيمة الثابتة
الدوافع الاجتماعية	العضوية	0.67	0.50	7.33	0.00	0.89
	الولاء التنظيمي	0.19	0.16	2.08	0.04	

نلاحظ من خلال جدول (16) أن الأبعاد المؤثرة على الدوافع الاجتماعية هي فقط العضوية والولاء التنظيمي، حيث تم إخراج

الفرضية الرابعة:

يوجد أثر للتماثل التنظيمي على الدوافع الثقافية لأداء المعلمين في مديرية التربية والتعليم لقصبة الكرك.

لاختبار الفرضية تم استخدام الانحدار المتعدد بطريقة Stepwise لمعرفة أثر أبعاد التماثل التنظيمي على الدوافع الثقافية.

جدول 21 تحليل التباين الأحادي Anova لأثر أبعاد التماثل التنظيمي على الدوافع الثقافية					
النموذج	مجموعة المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	sig
الانحدار	463.47	2	231.74	40.76	0.00
البواقي	574.18	101	5.69		
المجموع	1037.65	103			

نلاحظ من خلال جدول (21) أن هناك تأثيراً دالاً احصائياً لجميع أبعاد التماثل التنظيمي على الدوافع الثقافية حيث بلغت قيمة (ف: 40.76) وهي دالة احصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$). ولمعرفة أثر كل بعد Residual من أبعاد التماثل التنظيمي وحده فقد تم إيجاد مصفوفة معاملات الانحدار الموضحة في جدول (22).

جدول 22 مصفوفة معاملات الانحدار للدوافع الثقافية على أبعاد التماثل التنظيمي						
المتغير التابع	المتغير المستقل	معامل β	معامل β	قيمة ت	sig	القيمة الثابتة
الدوافع الثقافية	العضوية	0.40	0.23	3.19	0.00	1.87
	الولاء التنظيمي	0.31	0.20	2.49	0.01	

نلاحظ من خلال جدول (22) أن العضوية والولاء التنظيمي هما المؤثران على الدوافع الثقافية حيث بلغت قيمة (ت) للعضوية (3.19) وهي دالة احصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$). وكذلك بلغت قيمة (ت) للولاء التنظيمي (2.49) وهي دالة احصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$). في حين تبين أن بعد التشابه غير مؤثر على الدوافع الثقافية.

وبلغت قيمة (ت) لبعد الولاء التنظيمي (2.72) وهي كذلك دالة احصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).

الفرضية الثالثة:

يوجد أثر للتماثل التنظيمي على الدوافع الاقتصادية لأداء المعلمين في مديرية التربية والتعليم لقصبة الكرك. لاختبار الفرضية تم استخدام الانحدار المتعدد بطريقة stepwise لمعرفة أثر أبعاد التماثل التنظيمي على الدوافع الاقتصادية.

جدول 19 تحليل التباين الأحادي Anova لأثر أبعاد التماثل التنظيمي على الدوافع الاقتصادية					
النموذج	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	Sig
الانحدار	1033.58	1	1033.58	139.07	0.00
البواقي	758.07	102	7.43		
المجموع	1791.65	103			

نلاحظ من خلال جدول (19) أن أبعاد التماثل التنظيمي تؤثر تأثيراً دالاً احصائياً على الدوافع الاقتصادية، حيث بلغت قيمة (ف: 139.07) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$). ولمعرفة أثر كل بعد من الأبعاد المكونة للتماثل التنظيمي، فقد تم إيجاد مصفوفة معاملات الانحدار الموضحة في جدول (20):

جدول 20 مصفوفة معاملات الانحدار للدوافع الاقتصادية على أبعاد التماثل التنظيمي						
المتغير التابع	المتغير المستقل	معامل β	معامل β	قيمة ت	sig	القيمة الثابتة
الدوافع الاقتصادية	العضوية	0.76	0.59	11.79	0.00	0.57

نلاحظ من خلال جدول (20) أن بعد العضوية هو المؤثر الوحيد من أبعاد التماثل التنظيمي حيث أن قيمة (ت: 11.79) وهي دالة احصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$). في حين أن التشابه والولاء التنظيمي غير مؤثرين على الدوافع الاقتصادية تأثيراً دالاً احصائياً.

والتي يحدث فيها نوع من التوافق والانسجام بين الفرد والمنظمة حيث يوفر منافع كثيرة مثل الاداء والمواطنة والدافعية. وزيادة درجات التعاون والولاء ويرجع ذلك إلى المنافع التالي حصل عليها المعلمين سواء المادية أو المعنوية. حيث شعر المعلمون باهتمام وزارة التربية والتعليم بحاجاتهم ومطالبهم. فلبت لهم الوزارة بعض المطالب الجوهرية. ووعدتهم بالمزيد حال تحسين الظروف. وشعر المعلمون بالمكانة الاجتماعية وذلك بدعم شرائح المجتمع لمطالبهم المحقة. مما جعلهم أكثر توافقاً وانسجاماً بين أهدافهم وأهداف وزارتهم. وأكثر ولاء وانتماء.

وكذلك تعتبر هذه النتيجة مؤشراً على مدى التعاون والانسجام والالتزام والولاء للمنظمة. وبهذا تتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة الزعبي (2013) والتي أشارت فيها إلى ان درجة ممارسة مديري المدارس الخاصة في عمان العاصمة للتماثل التنظيمي كانت متوسطة. والتقت كذلك مع دراسة (Ceri-Booms, 2010) والتي أشارت فيها إلى أن الثقة بالقائد من شأنها أن تطور التماثل التنظيمي الوظيفي بين الموظفين.

ولكنها اختلفت مع دراسة (Puurula and Ifstrow, 2003) والتي تصف تطور التماثل التنظيمي بين الموظفين وأشار فيها إلى ضعف في تطور الحافز الوظيفي بين مجموعة كبار السن والمجموعات ذات المستوى التعليمي المنخفض.

وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (Price, 2009). حيث أشارت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين درجة القيادة الديموقراطية والرافضية.

وكذلك تتفق مع دراسة (مقابلة, 2014) وأشارت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة احصائية موجبة بين درجة ممارسة مديري الثانوية الخاصة في محافظة العاصمة عمان للقيادة التحويلية ومستوى دافعية المعلمين.

لكنها اختلفت مع دراسة (Reynolds, 2010). والتي أشارت إلى وجود علاقة سلبية مباشرة وضعيفة بين دافعية المعلم والقيادة التحويلية.

واختلفت أيضاً مع دراسة (Andresson Cecilie, 2007) وأشارت هذه الدراسة إلى وجود علاقة هامة ذات دلالة احصائية

الفرضية الخامسة: يوجد أثر للتماثل التنظيمي على الدوافع المهنية لأداء المعلمين في مديرية التربية والتعليم لقصبة الكرك.
لاختبار الفرضية تم استخدام الانحدار المتعدد بطريقة Stepwise لمعرفة أثر أبعاد التماثل التنظيمي على الدوافع المهنية.

جدول 23 تحليل التباين الأحادي Anova لأثر أبعاد التماثل التنظيمي على الدوافع المهنية					
النموذج	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	sig
الانحدار	918.99	1	918.99	144.89	0.00
البواقي	646.54	102	6.34		
المجموع	1565.53	103			

نلاحظ من خلال جدول (23) أن أبعاد التماثل التنظيمي جميعها لها تأثير دال احصائياً على الدوافع المهنية، حيث بلغت قيمة (ف: 144.98) ولمعرفة أثر كل بعد من أبعاد التماثل التنظيمي على الدوافع المهنية فقد تم ايجاد مصفوفة معاملات الانحدار الموضحة في جدول (24).

جدول 24 مصفوفة معاملات الانحدار للدوافع المهنية على أبعاد التماثل التنظيمي						
المتغير التابع	المتغير المستقل	β	β	قيمة ت	sig	الثابت
الدوافع المهنية	العضوية	0.77	0.56	12.04	0.00	2.98

نلاحظ من خلال جدول (24) أن العضوية فقط هو المؤثر بدلالة احصائية على الدوافع المهنية حيث بلغت قيمة (ت: 12.04) ولم يؤثر البعدان الآخران التشابه والولاء التنظيمي تأثيراً دالاً احصائياً على الدوافع المهنية.

مناقشة النتائج:

- أشارت النتائج أن المتوسطات الحسابية لتصورات المعلمين لأبعاد التماثل التنظيمي (التشابه، الولاء) جاءت بدرجة متوسطة. ولعل ظهور هذا القدر المتوسط من التماثل التنظيمي لدى المعلمين يعد مؤثراً إيجابياً. لان التماثل صفة مناسبة للمنظمات الناجحة

بين الدافعية وبين ضغوط العمل. والاحتراف النفسي. وكذلك وجود علاقة سلبية بين الرعية في العمل. وبين الاحتراف النفسي. وكذلك وجود علاقة سلبية بين الرغبة في العمل وبين الاحتراف النفسي وضغوط العمل.

- وأشارت النتائج أن المتوسطات الحسابية لتصورات المعلمين لمستوى دافعية العمل. جاء بدرجة متوسطة. وهذه النتيجة تعني أن المعلمين راضون نوعاً ما عن مهنتهم وعن المهمات التي يؤدونها وهذه النتيجة ربما تعكس العلاقات السائدة بين المعلمين في المدرسة. والتي يغلب عليها الطابع الإيجابي في التفاعل والتعامل فيما بينهم. وقد يكون المستوى المتوسط للدافعية عند المعلمين كامناً وراء شعورهم بالاعتزاز بمهنتهم. التي بدأت الوزارة تعتني بهم وبحاجاتهم ومطالبهم. واهتمام الشارع بهم ووقوفها إلى جانبهم. وقد يكون للمناخ المدرسي دور في هذه النتيجة والذي يتصف بالانفتاحية والإيجابية. وقد تكون كل هذه العوامل ساعدت في هذه النتيجة.

ويفسر ذلك أن دوافع الالتحاق بالعمل هي إيجابية بمعنى أن لدى المعلمين الرغبة في المهنة لم لها من نتائج إيجابية من النواحي: الثقافية، والمهنية، والنفسية، والاجتماعية، والاقتصادية، بسبب ارتباطهم بهذا العمل.

وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (Price. 2009) حيث أشارت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين درجة القيادة الديمقراطية والدافعية. وكذلك تتفق مع دراسة (مقابلة، 2014) التي تشير إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة بين درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الخاصة في محافظة العاصمة عمان للقيادة التحويلية ومستوى الدافعية. لكنها اختلفت مع دراسة (Reynolds.2010) والتي أشارت إلى وجود علاقة سلبية مباشرة وضعيفة بين دافعية المعلم والقيادة التحويلية. واختلفت أيضاً مع دراسة (Andreasson Cecilie.2007) والتي أشارت فيها إلى وجود علاقة هامة ذات دلالة إحصائية بين الدافعية، وضغوط العمل، والاحتراف النفسي، وكذلك وجود علاقة سلبية بين الرغبة في العمل، وبين الاحتراف النفسي وضغوط العمل.

أما بالنسبة للفرضية الأولى: فأظهرت النتائج أن هناك أثراً دالاً إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$). لأبعاد التماثل التنظيمي

جميعها على الدوافع الاجتماعية؛ حيث بلغت قيمة (ف: 115.52) كما وردت في جدول (15)، ولكن عند إيجاد مصفوفة معاملات الانحدار لمصفوفة المعاملات، تبين أن هناك بعدين من أبعاد التماثل التنظيمي، وهما العضوية، والولاء التنظيمي، اللذين كانا لهما تأثير دال إحصائياً على الدوافع الاجتماعية، حيث بلغت قيمة (ت) لبعد العضوية (7.33)، وقيمة (ت) للولاء التنظيمي (2.08) وقد تم إخراج بعد التشابه، لعدم تأثيره بدلالة إحصائية على الدوافع الاجتماعية.

الفرضية الثانية: أظهرت النتائج، أن هناك أثراً دالاً إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$). لأبعاد التماثل التنظيمي جميعها على الدوافع النفسية، حيث بلغت قيمة (ف: 81.32) كما وردت في جدول (11)، ولكن عند إيجاد مصفوفة معاملات الانحدار لمصفوفة المعاملات، تبين أن هناك بعدين من أبعاد التماثل التنظيمي، وهما العضوية، والولاء التنظيمي، اللذين لهما تأثيراً دالاً إحصائياً على الدوافع النفسية، حيث بلغت قيمة (ت) لبعد العضوية (5.26) وقيمة (ت) للولاء التنظيمي (2.72) وتم إخراج بعد التشابه لعدم تأثيره بدلالة إحصائية على الدوافع النفسية.

الفرضية الثالثة: أظهرت النتائج، أن هناك أثراً دالاً إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$). لأبعاد التماثل التنظيمي على الدوافع الاقتصادية، حيث بلغت قيمة (ف: 139.07) كما وردت في جدول (19) وعند إيجاد مصفوفة معاملات الانحدار لمصفوفة المعاملات، تبين أن هناك بعداً واحداً له تأثير دال إحصائياً على الدوافع الاقتصادية، وهو بعد العضوية، حيث بلغت قيمة (ت) لبعد العضوية (11.79)، وتم إخراج كل من بعدي الولاء التنظيمي، والتشابه؛ لعدم تأثيرهما بدلالة إحصائية على الدوافع الاقتصادية.

الفرضية الرابعة: أظهرت النتائج لهذه الفرضية، أن هناك أثراً دالاً إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$). لأبعاد التماثل التنظيمي على الدوافع الثقافية، حيث بلغت قيمة (ف: 40.76) كما وردت في جدول (21) وعند إيجاد مصفوفة معاملات الانحدار لمصفوفة المعاملات، تبين أن هناك بعدين من أبعاد التماثل التنظيمي، وهما العضوية، والولاء التنظيمي، اللذين كانا لهما تأثيراً دالاً إحصائياً على الدوافع الثقافية، حيث بلغت قيمة (ت) لبعد العضوية (3.19)،

المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

أبو شيخة، نادر، الدوافع وفقاً لنظرية سلم الحاجات (لأبراهام ماسلو) كما يراها العاملون في شركات الأدوية الأردنية. مجلة المنارة، 13(2)، (2007).

البشاشة، سامر عبد المجيد، أثر العدالة التنظيمية في بلورة التماثل التنظيمي في المؤسسات العامة الأردنية. المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، 4(4)، (2008) 461-427.

الزعبي، خلود فوز، درجة ممارسة مديري المدارس الخاصة في عمان العاصمة لأبعاد القيادة التحولية وعلاقتها بالتماثل التنظيمي من وجهة نظر المعلمين، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن (2013).

السعود، راتب، التماثل التنظيمي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقته بأدائهم الوظيفي. دراسات العلوم التربوية، 13(3)، (2009) 204-186.

السلمي، علي، ملامح الإدارة الحديثة في عصر المتغيرات وانعكاساتها على إدارة التغيير. بحث مقدم للملتقى الإداري الثالث: إدارة التطوير في العمل الإداري "تحو إدارة متغيرة فاعلة" (2000).

الشمري، احمد مطر، درجة ممارسة الادوار القيادية لدى عمداء الكليات في جامعة الكويت وعلاقتها بالتماثل التنظيمي لدى اعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الاوسط، عمان، الأردن (2012).

العجلوني، موفق، خطة عشرية لخلق ثقافة التميز في المدارس وتحسين أوضاع المعلمين. جريدة الدستور الأردنية، عمان، الأردن (2014).

الغزالي، العبادي، فاضل راضي، هاشم فوزي، التماثل التنظيمي: منظور معاصر في عملية تعزيز وإدراك الهيبة التنظيمية- دراسة تحليلية لعينة من كليات الكوفة. مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، 15(2)، (2013) 83-58.

وقيمة (ت) للولاء التنظيمي (2.49) وتم إخراج بعد التشابه؛ لعدم تأثيره بدلالة إحصائية على الدوافع الثقافية.

الفرضية الخامسة: أظهرت النتائج أن هناك أثراً دالاً إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$). لأبعاد التماثل التنظيمي على الدوافع المهنية، حيث بلغت قيمة (ف: 144.89) كما وردت في جدول (23) وعند إيجاد مصفوفة معاملات الانحدار لمصفوفة المعاملات؛ تبين أن هناك بعداً واحداً، وهو بعد العضوية، الذي كان له تأثير دال إحصائياً على الدوافع المهنية، حيث بلغت قيمة (ت) لبعـد العضوية (14.04) وتم إخراج بعدي الولاء التنظيمي، والتشابه؛ لعدم تأثيرهما بدلالة إحصائية على الدوافع المهنية.

التوصيات:

أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى التماثل التنظيمي لدى معلمي وزارة التربية و التعليم لقصبة الكرك كان متوسطاً.

وأظهرت الدراسة -كذلك- إن مستوى الدافعية لدى المعلمين كان متوسطاً. وبناء على هذه النتائج يوصي الباحث بما يلي:

- أن تقوم وزارة التربية والتعليم بزيادة الاهتمام بمعلميها ؛ من خلال القيام بمسوحات دورية للتعرف على رغباتهم وحاجاتهم. وتحقيق الممكن منها. بما يتوافق مع أهداف الوزارة. من أجل تعزيز عملية التماثل ورفع كفاءة وفاعلية التعليم. وتحقيق الأهداف المرجوة.
- تلبية بعض من مطالب المعلمين المحقة. مثل: تعديل التشريعات التي تكفل حماية المعلم. وتلبية طلب النقابة بالإشراف على صندوق ضمان موظفي وزارة التربية والتعليم.
- اشراك المعلم بعملية صنع القرار. وهذا يشعرهم أنهم يرسمون الخطط والبرامج بأنفسهم لأنفسهم. وهذا ينعكس على الانتماء التنظيمي لدى المعلم.
- تعزيز العمل ضمن الفريق الواحد الذي تسوده الروح الجيدة. وإقامة فرص التعليم والتدريب.
- يوصي الباحث. بإجراء المزيد من الدراسات حول متغيرات الدراسة وعلاقتها مع غيرها من المتغيرات مثل: أثر التماثل التنظيمي في دوران وتدوير العمل. أو أثر القيادة التحولية في الدافعية.

مقابلة، نصر محمد، دوافع الالتحاق بالعمل في الاشراف التربوي عند المشرفين التربويين في محافظة إربد، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، الأردن (1993).
إحصائيات وزارة التربية: وزارة التربية والتعليم، المملكة الأردنية الهاشمية (2015).
ثانيا: المراجع الاجنبية:

- Anderson, C. The Relationship Strong Motivation to Work, Work Holism and Health. *Psychology and Health*, 22(5), (2007) 615-629.
- Ceri-Booms, M. (2010). An Empirical Study on Transactional and Authentic Leaders: Exploring the Mediating Role of Trust in Leader on Organizational Identification. *The Business Review, Cambridge*, 14(2), (2010) 235-243.
- Chan, S. H. Organizational Identification and Commitment of Human Development Torganization. *Journal of Management Development*, 25(1), (2006) 249-268.
- Cheney, G. On the Various Changing Meanings of Organization Membership: A Field Study of Organizational Identification. *Communication Monographs*, 50, (1983) 342-362.
- Cremer, D. D. Procedural and Distributive Justice Effects Moderated by Organizational Identification. *Journal of Managerial psychology*, 20(3), (2005) 4-13
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M., and Harquail, C. V. Organizational Images and Member Identification. *Administrative Science Quarterly*, 39(2), (1994) 239-263.
- Duncan, J. E. **Organizational Identification: Insight in to Republic Bank and Trust.** University of Kentucky, USA (2002).
- Fiol, C., and Huf, A. Maps for Managers: Where are we? Where do we go from here? *Journal of Management Studies*, 29(3), (1992) 267-285.
- Hall, D. T., Schnider, R. B., and Nygren, H. T. Personal Factor of Organizational Identification. *Administrative Science Quarterly*, 15, (1970) 176-190.

- القرالة، أروى عبدالسلام، أثر المشاركة المدركة والمرغوبة في بلورة التماثل التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الأردن (2005).
- القطاونة، أيمن سليمان، مدى توافر أبعاد خصائص الحاكمية المؤسسية وأثرها في دافعية العمل في البنوك التجارية العاملة في الأردن. *دراسات العلوم الادارية-الأردن*، 38(1)، (2011) 102-76.
- سميرات، مقابلة، سمر أكثم، عاطف يوسف، درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الخاصة للقيادة التحويلية وعلاقتها بدافعية المعلمين نحو عملهم. *مجلة دراسات العلوم التربوية-الأردن*، 41(1)، (2004) 536-513.
- صالح، خالد مهدي، تأثير الصراع البناء في التماثل التنظيمي- بحث تطبيقي في وزارة التخطيط. *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية-العراق*، 82(21)، (2015) 268-238.
- عبابنة، هياجنة، الواكد، اشرف ماجد، قيصر علي، لينا هاشم، مستوى العدالة التنظيمية وأثره على العاملين في بنك تنمية المدن والقرى الاردني من وجهة نظر العاملين فيه. *مجلة الجامعة الاسلامية للدراسات الاقتصادية والادارية*، 22(2)، (2014) 229-197.
- عباس، سهيلة، إدارة الموارد البشرية، مدخل استراتيجي. الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن (2006).
- مخيمر، العبسي، سمير كامل، سمير ابراهيم، أثر التعزيز في تنمية دافعية الانجاز لدى عينة من طلاب الصف العاشر في قواعد اللغة العربية. *مجلة جامعة الأقصى (سلسلة العلوم والانسانية)*، 18(2)، (2014).
- مرزوق، عبدالعزيز علي، نموذج مقترح لتأثير التماثل التنظيمي كمتغير وسيط على العلاقة بين أبعاد العدالة التنظيمية والارتباط الوظيفي، دراسة تطبيقية على العاملين بمديريات الخدمات بمحافظة كفر الشيخ، بحث غير منشور، القاهرة، (2014).

- at the American Educational Research Association (AERA) "Accountability For Educational Quality: Shared Responsibility", (2003).
- Reynolds, C. L. Transformational Leadership and Teacher Motivation in Southwestern Arizona High Schools. 2010, DAT- A 70 / 70 Jan.
- Saks, A. M. Antecedents and consequences of Employee Engagement. *Journal of Managerial psychology*, 21(7), (2006) 600–619.
- Scholl, R. Affective **Motivation and Emotional Intelligence**. University of Island, Available at: [www.uri.edu](http://www.uri.edu/research/LRC/) research LRC\ 2002.
- Simon, H. A. *Public Administration in Today, World of Organization and Markets*. *Political Science & Politics*, 33(4), (2000) 749-756.
- Steers, R. M. The Future of Work; Motivation Theory. *Academy of Management Review*, 29(3), (2002) 46-56.
- Kaleemann, F., and Matuschek, I. Between Job and Satisfaction: Motivations and Career Orientations of German High Quality Call Center Employees Chemnitz University of Technology Germany Electronic. *Journal of Sociology*, 6(2), (2002) 1-33.
- Lynn, R. An Achievement Motivation Questionnaire. *British Journal of psychology*, 72(1), (1969) 303–310.
- Milton, L., and Westphal, J. Identity Confirmation Networks and Cooperation in Work Group. *Academy of management Journal*, 38(2), (2005) 191–212.
- Mukherjee, B. N. A Forced Choice Test of Achievement Motivation. *Journal of the India Academy of Applied psychology*, 2(1), (1965) 85–92.
- Price, A. M. The Relationship between the Teacher's Perception of the Principals Leadership Style and Personal Motivation. 2009 DAT- A 70 / 02 Ang.
- Puurula, A., and Lofstrom, E. Development of Professional Identity in SMES. *Paper presented*