



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
مركز البحوث النفسية

مجلة

العلوم النفسية

مجلة علمية محكمة معتمدة تصدر عن مركز البحوث النفسية

المجلد 35 العدد 1 الجزء 2

ISSN : 1816 - 1970

رقم الأيداع : ٦١٤ / ١٩٩٤

الرمز الدولي : ١٩٧٠ - ١٨١٦

آذار / 2024





مجلة العلوم النفسية

مجلة علمية محكمة

رئيس التحرير/ أ.د. لطيف غازي مكي

مدير التحرير/ أ.م.د. علا حسين علوان

أعضاء هيئة التحرير

الاسم	مكان العمل	البلد
- أ.د. ياسر خلف رشيد الشجيري	جامعة الأنبار / كلية التربية للعلوم الإنسانية / قسم العلوم التربوية والنفسية / طرائق التدريس	العراق
- أ.د. أسامة حامد محمد	جامعة الموصل / كلية التربية للعلوم الإنسانية / قسم العلوم التربوية والنفسية / علم النفس التربوي / قياس وتقويم	العراق
- أ.د. كامل علوان الزبيدي	جامعة بغداد / كلية الآداب / أستاذ متمرس (متقاعد) / علم النفس – صحة نفسية	العراق
- أ.د. عبد الرزاق محسن سعود	الجامعة العراقية / كلية التربية للعلوم الإنسانية قسم العلوم التربوية والنفسية / علم النفس التربوي	العراق
- أ.د. صفاء طارق حبيب	جامعة بغداد / كلية التربية ابن رشد / قسم العلوم التربوية والنفسية / قياس وتقويم	العراق
- أ.د. بشرى عبد الحسين محميد	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي/ مركز البحوث النفسية	العراق
- أ.د. يوسف حمه صالح مصطفى	جامعة صلاح الدين / كلية الآداب – أربيل / علم النفس العام	العراق
- أ.د. زكريا عبد أحمد	جامعة تكريت / كلية التربية للبنات / قسم العلوم التربوية والنفسية / علم النفس التربوي	العراق
- أ.د. مهند عبد الستار النعيمي	جامعة ديالى / كلية التربية الأساسية / قياس وتقويم	العراق
- أ.د. إيمان صادق عبد الكريم	جامعة بغداد / كلية التربية للبنات / قسم العلوم التربوية والنفسية / علم النفس التربوي	العراق
- أ.د. دونالد أوين كامرون	رئيس الجمعية الأمريكية للطب النفسي - الشخصية والصحة النفسية / واشنطن	الولايات المتحدة
- أ.د. أمل عبد الرزاق نعيم المنصوري	جامعة البصرة / كلية التربية للعلوم الإنسانية / قسم الإرشاد التربوي	العراق

الاسم	مكان العمل	البلد
- أ.د. عصام توفيق قمر	كلية الدراسات العليا للتربية / المركز القومي لأصول التربية / التربية وعلم النفس	مصر
- أ.م.د. براء محمد حسن	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي / مركز البحوث النفسية / الشخصية والصحة النفسية	العراق
- أ.م.د. هناء مزعل حسين الذهبي	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي/ مركز البحوث النفسية / علم النفس التربوي	العراق
- أ.م.د. ميسون كريم ضاري	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي/ مركز البحوث النفسية / علم النفس التربوي	العراق
- أ.م.د. صباح عايش بنت محمد	جامعة الشلف / كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية / علم النفس العام	الجزائر
- أ.م.د. عبد الناصر أحمد محمد العزام	جامعة البلقاء التطبيقية / قسم العلوم النفسية / علم النفس التربوي / علم النفس التربوي	الأردن
- أ.م.د. زينة علي صالح	جامعة واسط / كلية الآداب / علم النفس العام	العراق
- أ.م.د. بيداء هاشم جميل	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي/ مركز البحوث النفسية / علم النفس العام	العراق
- أ.م.د. مقبل بن عايد خليف العنزي	جامعة القصيم الحدود الشمالية / كلية التربية / قسم التربية والاحتياجات الخاصة	السعودية
- أ.م.د. سهلة حسين قلندر	جامعة بغداد / كلية التربية ابن الهيثم للعلوم الصرفة / علم النفس التربوي	العراق
- أ.م.د. رجاء ياسين عبد الله	جامعة كربلاء / كلية التربية للعلوم الإنسانية / قسم العلوم التربوية والنفسية / علم النفس التربوي	العراق
- أ.م.د. زينب علي هادي	الجامعة المستنصرية / كلية التربية الأساسية / قسم العلوم التربوية والنفسية / علم النفس التربوي	العراق
- م.د. ميس محمد كاظم	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي/ علم الاجتماع	العراق

مجلة العلوم النفسية
مجلة علمية محكمة معتمدة متخصصة تصدر عن
مركز البحوث النفسية
جمهورية العراق
قسمة اشتراك
أرجو قبول اشتراكي في مجلة العلوم النفسية :

..... لمدة () سنة ابتداءً من

..... الأسم :

..... العنوان :

..... قيمة الاشتراك :

طريقة الدفع :- نقداً () شيك () حوالة بريدية ()

رقم: تاريخ / /

التوقيع : : التاريخ

الأفراد: (125000) الف دينار عراقي داخل العراق (100) \$ او ما يعادلها خارج العراق للمؤسسات أو المؤتمرات : (90.000) الف دينار عراقي داخل العراق (70) \$ او ما يعادلها خارج العراق	قيمة الاشتراك لعدد واحد
--	----------------------------

شروط النشر في المجلة

أولا : تنشر المجلة الأبحاث والدراسات الأكاديمية القيمة والأصيلة باللغتين العربية والإنكليزية في حقل مجالات اهتمام المجلة نفسيا وتربويا ، والتي لم تقبل أو تنشر سابقا ، ويتحمل الباحث المسؤولية القانونية في كل القضايا المتعلقة بالأمانة العلمية إذا كان بحثه منشور أو قدم للنشر .

ثانيا: يخضع كل بحث مقدم للنشر في المجلة الى الاستلال الإلكتروني على أن لاتزيد درجة الاستلال عن (20) .

ثالثا : يقدم الباحث المقبول بحثه للنشر في المجلة تعهد خطي بعدم نشر بحثه في مجلة أخرى أو حصوله على قبول نشر مسبقا .

رابعا: يقدم البحث مطبوعا على نظام (Word 2007) مصحوبا بالعنوان للبحث مع أسم الباحث الثلاثي واللقب العلمي والأختصاص وأسم الجامعة والكلية والقسم والبريد الإلكتروني في بداية الصفحة الأولى للبحث باللغتين مع خلاصة للبحث باللغة العربية والإنكليزية مثبت فيها عنوان البحث واسم الباحث ومكان عمله على أن لاتزيد عن (250) كلمة فقط .

خامسا: يجب أن لاتتجاوز عدد صفحات البحث المقدم للنشر في المجلة أكثر من (25) صفحة فقط بما فيها الجداول والأشكال والملاحق ، وبخلافه يتحمل الباحث مبلغا أضافيا مقداره (2) الفين دينار عن كل صفحة أضافية ، ولايتجاوز البحث بعد الزيادة عن (35) صفحة بكل الأحوال .

سادسا: موافقة اثنين من المحكمين المختصين الذين يقومون البحث علميا قبل نشره ، بالإضافة الى تقويم البحث من ناحية اللغة العربية والإنكليزية .

سابعاً: يراعى في كتابة البحث الآتي :

- 1- الأصول العلمية في كتابة البحث من حيث الدقة في التوثيق والأمانة العلمية في العرض.
- 2- يقدم البحث بنسختين مطبوعة على ورق أبيض (A4) مطبوعة على الحاسوب وعلى جهة واحدة من الورقة مع قرص (CD)، بالمواصفات الآتية :
 - الحاشية العليا 4.50 سم .
 - الحاشية السفلى 4.50 سم .
 - الحاشية اليمنى 3.75 سم .
 - الحاشية اليسرى 3.75 سم .
 - يكون الخط المستخدم نوع (Meersoft Word)، حجم الخط (14) بالنسبة للمتن و(12) بالنسبة للجداول .
 - تحتوي كل صفحة على (22) سطر فقط وفقاً لبرنامج التنضيد .
 - يكون التباعد بين الأسطر للصفحة الواحدة (1.15).
 - تكون الأشكال والجداول واضحة ، وتستخدم فيها الأرقام العربية والنظام العالمي للوحدات .
 - يكون البحث خالي من الأخطاء اللغوية والنحوية ولا تتحمل المجلة مسؤولية ذلك .
 - لا تستعمل الهوامش في أسفل الصفحات وإنما يشار رقمياً الى المصادر حسب موضوعها في نهاية البحث من خلال ذكر أسم الباحث والسنة وعنوان البحث من جهة النشر والطبعة وتكتب بأسلوب (APA) ...مثال
 - الهاشمي ،عدنان علي (2009). تحمل المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها باتخاذ القرار لدى التدريسيين في الجامعة ،رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة.....، كلية ، قسم
 - يلتزم الباحث بدفع مبلغ قدره (125) الف دينار من داخل العراق ،و (100) دولار أمريكي من خارج العراق .

- يلتزم الباحث بالتعليمات المؤشرة من الخبراء ،ويعيد الباحث النسخة الأصلية للمجلة مع نسخة جديدة ورقية أخرى مصححة .
 - لاتعاد البحوث الى أصحابها قبلت أم لم تقبل للنشر .
 - لايزود الباحث بكتاب قبول النشر ، الأبعد التزامه بالتعليمات أعلاه وتسليم النسخ الورقية كافة .
 - المجلة غير مسؤولة عن نشر الأبحاث بعد مرور (90) يوم من دون مراجعة الباحث للمجلة والتزامه بالتعليمات كافة .
- ثامنا : تحتفظ المجلة بحقها في أن تحذف أو تعيد صياغة بعض الكلمات أو الجمل بما يتلائم مع أسلوبها في النشر .
- تاسعا: تنتقل حقوق نشر البحث الى المجلة حال أشعار الباحث بقبول بحثه للنشر .

مجالات اهتمام المجلة



1. البحوث والدراسات في مجالات العلوم التربوية والنفسية بفروعها المختلفة والطب النفسي، و الباراسايكولوجي .
2. المؤتمرات والندوات العلمية الوطنية والعربية والعالمية التي تعقد حول التخصصات في الفقرة المذكورة اعلاه
3. نشاطات وفعاليات المركز والمؤسسات الاخرى التي تهتم بالمجالات - الواردة في الفقرة (1)

((في هذا العدد))

ت	الموضوع	الباحث	الصفحة
1	انعكاس الصراعات المسلحة لمدة ثلاثة عقود على واقع المرأة العراقية في الجوانب النفسية والاجتماعية والتربوية	أ.م.د. تهاني طالب عبد الحسين مركز البحوث النفسية	20 - 1
2	أخلاقيات المهنة لمديري مدارس المرحلة الثانوية في تربية المقدادية من وجهة نظر المدرسين	م.م محمد جميل خليفة مديرية تربية ديالى	48 - 21
3	جودة الحياة الجامعية قياس بعدي (الرضا عن البيئة الجامعية والصحة النفسية) لدى طلبة الجامعة	أ.م.د. تهاني طالب عبد الحسين وزارة التعليم العالي والبحث العلمي/ مركز البحوث النفسية	70 - 49
4	نية الانتقام وعلاقته بالصحة النفسية	أ.م.د. بيداء هاشم م.د بشرى عثمان وزارة التعليم العالي والبحث العلمي/ مركز البحوث النفسية	102 - 71
5	التربية البيئية المدرسية (تعريفها ، أهدافها ، طرق تطبيقها)	م.م. هالة مجيد علي سلمان مديرية تربية ديالى	120 - 103
6	دوافع الابتزاز الالكتروني من وجهة نظر عينة من المجتمع العراقي	أ.م.د. بيداء هاشم جميل وزارة التعليم العالي والبحث العلمي / مركز البحوث النفسية أ.م. هبة مؤيد محمد جامعة بغداد / كلية الهندسة - وحدة الإرشاد أ.م.د تهاني طالب عبد الحسين مركز البحوث النفسية م.د.د. بشرى عثمان أحمد مركز البحوث النفسية أ.م.د ميساء حسام مركز البحوث النفسية أ.د ضياء جاسم كاظم	158 - 121

ت	الموضوع	الباحث	الصفحة
7	فصل العدوان التفاعلي والاستباقي لدى اطفال الروضة	م.م. سمر حسن خضير الجعيفري وزارة التربية / مديرية تربية الرصافة الاولى	192 - 159
8	التماثل التنظيمي لدى المشرفين التربويين وعلاقته بأدائهم الوظيفي من وجهة نظرهم	م.م. خالد مشعل سلطان زيدان وزارة التربية / مديرية تربية نينوى	216 - 193
9	التفاؤل غير الواقعي وعلاقته بالسعادة النفسية لدى الطلاب الايتام في المرحلة الاعدادية	م.م. علاء خضير نصيف وزارة التربية/ المديرية العامة لتربية ديالى	244 - 217
10	استخدام التعليمات الصوتية الصريحة مقابل التعليمات الصوتية الضمنية لتعزيز إتقان تلفظ أحرف العلة في الإنجليزية	أ.م.د. دلخشان يوسف عثمان جامعة صلاح الدين-اربيل/ كلية التربية الاساسية	270 - 245
11	اثر برنامج تدريبي تنمية ثقافة السلام الطفل	م. اسماء عباس عزيز الدليمي وزارة التعليم العالي والبحث العلمي/ جامعه ديالى/ مركز ابحاث الطفولة والأمومة/ قسم ابحاث الطفولة	294 - 271
12	الوعي الذاتي لدى طلبة مدارس المتميزين	م.د. هديل علي جبر وزارة التعليم العالي والبحث العلمي/ مركز البحوث النفسية	316 - 295
13	التفكير المستقبلي وعلاقته بالمتابعة لدى طلبة الجامعة	م. فيصل حمدي رزيق كلية التربية للعلوم الإنسانية / جامعة تكريت	346 - 317
14	الحوار الأسري وعلاقته بحل المشكلات لدى المرشدين التربويين	أ.م.د. أريج حازم مهدي وزارة التربية / مديرية تربية الكرخ الثانية	392 - 347

التماثل التنظيمي لدى المشرفين التربويين وعلاقته بأدائهم

الوظيفي من وجهة نظرهم

م.م خالد مشعل سلطان زيدان

وزارة التربية / مديرية تربية نينوى

المستخلص:

هدفت الدراسة إلى الكشف عن علاقة التماثل التنظيمي بأداء المشرفين التربويين الوظيفي من وجهة نظرهم، وتم توظيف منهج كمي ارتباطي، ومثل المجتمع المشرفين والمشرفات في مديرية تربية وتعليم محافظة نينوى العراق، بواقع (175) مشرفاً ومشرفة، وتكونت العينة من (120) مشرفاً ومشرفة، ووزعت استبانة الدراسة إلكترونياً وتم استرجاع (115) من الاستبانات بنسبة مئوية (96.2%) ومن أبرز النتائج أن مستوى التماثل التنظيمي لدى المشرفين التربويين كان بمستوى مرتفع ، أما الأداء الوظيفي فكان بمستوى متوسط ووجود العلاقة الارتباطية الدالة احصائياً عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين مستوى التماثل التنظيمي وأداء المشرفين التربويين الوظيفي، وكان من التوصيات ضرورة العمل على إيفاد المشرفين في دورات تدريبية بما يحسن الاتصال الإداري مع المديرين والمعلمين.

الكلمات المفتاحية: التماثل التنظيمي، مشرف تربوي، الأداء الوظيفي.



Abstract:

The aim of the study was to reveal the relationship of organizational similarity to the job performance of educational supervisors from their point of view. A correlational quantitative approach was employed, such as the population of male and female supervisors in the Directorate of Education of Nineveh Governorate, Iraq, with (175) male and female supervisors, and the sample consisted of (120) male and female supervisors. The study questionnaire was distributed electronically, and (115) of the questionnaires were retrieved, with a percentage of (96.2%). Among the most prominent results is that the level of organizational similarity among educational supervisors was at a high level, while job performance was at a moderate level, and the presence of a statistically significant correlation at the level of ($\alpha \leq 0.05$) between the level Organizational symmetry and job performance of educational supervisors. One of the recommendations was the necessity of working on sending supervisors in training courses in a way that improves administrative communication with principals and teachers.

Keywords: organizational isomorphism, educational supervisors, job performance.

المقدمة:

يُعد النظام التربوي أحد الأنظمة المهمة في المجتمعات، وللاشراف التربوي أهمية في هذا النظام، إذ من خلاله يتم العمل على احتواء كافة العناصر المتصلة بالعمل التربوي، بما يؤدي لتحقيق الهدف المنشود من عملية التعلم.

وللاشراف التربوي دور كبير في تحسين عملية التعليم، إذ يعد من عناصر النظام التربوي، ويهدف لتحقيق العديد من الغايات منها تطوير مقدرة المعلم أثناء عمله، وبما يمكنه من مواجهة العقبات التي تعترضه أثناء علمية التعليم، وكذلك لتعزيز قدرات المعلم ومواهبه الإبداعية وتمكينه من إظهارها بحيث يؤدي لانتقال أثر التعلم عند الطلب من خلال تبني المعلم لاستراتيجيات تدريسية مناسبة، ويهتم بإعداد المعلم على أسس وقواعد سليمة، ولا يمكن بأي حال الاستغناء عن الاشراف التربوي، لما في ذلك من أثر في تقديم المساعدة للمعلم وفي تحسين تعلم الطلبة بما يحقق الأهداف المنشودة (كوكش، 2022).

والمشرف التربوي كغيره يواجه في العصر الحالي - الذي يعدّ عصر الضغوط - ضغوطاً عدة ؛ لأن الناس يعيشون في زمن يتميز بقضايا وأوضاع وأحداث مثيرة متلاحقة، فقد عملت الثورة التكنولوجية على إحداث العديد من التغيرات في عدد من الميادين، مما أدى إلى تغيرات في العادات والقيم، مما جعل العالم مليئاً بالأحداث المثيرة التي قد تؤدي إلى حدوث اضطرابات وضغوط لدى الأفراد في محاولة للتكيف معها (البوات والمغاضيه، 2021).

كما أن التماثل التنظيمي يعد مفهوماً يستخدم لفهم سلوك الفرد في المؤسسات التربوية، وله أهمية على المستوى الفردي والجماعي، ومن ثم كفاءة وفاعلية تلك المؤسسات التربوية بشكل عام (العمرى وبطاح، 2018).

والتماثل التنظيمي له أهمية لدى أغلب المنظمات والمؤسسات بأنواعها (العامة - الخاصة)، وتسعى جاهدة لتحقيقه من خلال وضع استراتيجيات خاصة للتماثل التنظيمي والذي هو أساس المنظمة، حيث أن رضا الموظف يؤثر إيجاباً على أداء المنظمة والذي يسهم في جودة الخدمات المقدمة للعملاء الخارجيين (الروابدة، أبو رمان وآل خطاب، 2016).

وللأداء الوظيفي مكانة مهمة في منظمات الأعمال إذ من خلاله يتم قياس مدى إنتاجية الفرد ومدى قدرته على إنجاز المهام المطلوبة منه حيث تسعى هذه المنظمات الى إكساب العاملين المهارات التي يمكن من خلالها تحقيق ذلك (الطائي والفضل والعبادي، 2019).

مشكلة الدراسة:

يعد الإشراف التربوي عملية مهمة في الميدان التربوي، ومن هنا فإنه يجب على أي مشرف امتلاك المهارات اللازمة لمتابعة القضايا التي تتعلق بالإدارة والمعلمين والتعامل مع الأزمات والضغوط التي تواجهه ومن خلال متابعة الباحثة لما يجري في المدارس فيما يتعلق بالعملية الإشرافية أثناء إجراء مقابلات مع المديرين والمشرفين والمسؤولين، لوحظ أن هناك اختلافاً في المهارات الإشرافية لدى المشرفين، مما أثار لدى الباحث الرغبة في الكشف عن علاقة التماثل التنظيمي بالأداء الوظيفي لدى عدد من المشرفين التربويين وهذا ما أشارت إليه دراسة (القيسي، ودحادحة، 2021). إلى أن هناك اختلافاً بين المشرفين في المهارات التي يستخدمونها في عملية الإشراف.

كما تبرز مشكلة الدراسة في اعتماد المشرفين على أساليب تقليدية في الإشراف بالرغم من وجود أساليب حديثة يمكن لهم من خلالها تحسين مهارات المعلمين عند التطبيق. تجيب الدراسة عن التساؤلات التالية:

- السؤال الأول: ما مستوى التماثل التنظيمي لدى المشرفين التربويين؟
- السؤال الثاني: ما مستوى الأداء الوظيفي لدى المشرفين التربويين؟
- السؤال الثالث: هل هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية عند مستوى $\alpha \leq 0.05$ بين مستوى التماثل التنظيمي ومستوى الأداء الوظيفي لدى المشرفين التربويين ؟

أهداف الدراسة :

- تعمل الدراسة على تحقيق أهداف عدة منها:
- بيان مستوى التماثل التنظيمي لدى المشرف التربوي.
- بيان مستوى الأداء الوظيفي لدى المشرفين التربويين.
- بيان فيما اذا كانت هناك علاقة ارتباطية بين التماثل التنظيمي والأداء الوظيفي لدى المشرف التربوي.

أهمية الدراسة:

للدراسة أهمية نظرية وعملية كما يلي:

الأهمية النظرية:

تظهر أهميتها في تناول مصطلحي الأداء الوظيفي والتماثل التنظيمي وكذلك تقديم نتائج في تقديم معرفة علمية للمكتبة العربية وهي من الدراسات الأولى في حدود علم الباحث.

الأهمية التطبيقية:

من المؤمل أن يستفيد من هذه الدراسة الفئات التالية:

- 1- المعلمون ومديرو المدارس بما يؤدي الى تطوير العملية التعليمية .
- 2- المساهمة في وضع الخطط التي يمكن من خلالها تحسين أداء العاملين في المدرسة وتحسين مخرجات عملية التعلم.
- 3- أن تصبح هذه الدراسة نواة لدراسات أخرى مشابهة.

مصطلحات الدراسة:

تم تعريف ما يلي:

التماثل التنظيمي: هو نتاج الاستجابات الإدراكية والعاطفية للفرد تجاه العوامل المختلفة داخل وخارج بيئة العمل، والانعكاس الإيجابي والسلبي على أداء العاملين وعلى أداء المنظمة (منصور، 2023)

ويعرف إجرائياً بأنه: درجة الشعور الإيجابي تجاه الوظيفة لدى المشرفين في نينوى. **الأداء الوظيفي:** إنجاز المهمات من قبل العاملين وفق ما طلب منهم من جهة الإدارة العليا (مصطفى، 2015).

ويعرف إجرائياً : بأنه مستوى كفاءة وفاعلية المشرف اثناء القيام بمهامه في محافظة نينوى. **المشرف التربوي:** الشخص المتخصص في العديد من التخصصات كعلم النفس والخدمة الاجتماعية والإرشاد النفسي وحاصل على شهادة جامعية (القيسي، ودحادحة، 2021). **ويعرف إجرائياً بأنه:** مستوى الأداء لدى المشرفين في نينوى حسب ما يمتلكون من مهارات.

حدود ومحددات الدراسة: تبرز حدود الدراسة في الآتي:

- الحدود البشرية: الاقتصار على المشرفين في محافظة نينوى في العراق.

- الحدود المكانية: الاقتصار على مديرية التربية والتعليم في محافظة نينوى.
- الحدود الزمنية: انجزت الدراسة في العام (2023).
- الحدود الموضوعية: علاقة التماثل التنظيمي بالأداء الوظيفي لدى المشرفين التربويين من وجهة نظرهم.

التماثل التنظيمي:

لمفهوم التماثل التنظيمي أهمية ملحة لما تشهده بيئة الإدارة من أحداث وظواهر سلبية، مما يتطلب من منظمات الأعمال العمل على مواجهتها، حتى لا يؤثر ذلك على بيئة العمل والعاملين في تلك المنظمات.

واختلف الباحثون في تعريف التماثل التنظيمي حيث اختلفت المشارب الفكرية لهؤلاء الباحثين كما لا يوجد تعريف شامل لهذا المفهوم وذلك لتعدد الأبعاد النفسية المتصلة به والعوامل المشكلة له (Almahdi, 2022).

ويعرف على أنه: درجة الشعور الإيجابي تجاه الوظيفة، والتي تعكس مشاعر إيجابية مثل: سعادة وراحة الموظف في مكان العمل، مما يجعله على استعداد للذهاب للعمل كل يوم. والتماثل التنظيمي هو نتاج الاستجابات الإدراكية والعاطفية للفرد تجاه العوامل المختلفة داخل وخارج بيئة العمل، وقد يكون له أثر إيجابي أو سلبي على كل من المنظمة والعاملين فيها (منصور، 2023).

ويعرف التماثل التنظيمي على أنه: الدرجة التي يعرف بها العاملون أنفسهم من حيث أنهم أعضاء في منظمات الأعمال، وإلى أي مدى يشعرون بالوحدة معها ومع قيمتها وما تبناه من أساليب (عبد الفتاح وأبو سيف، 2016).

ويعرف الباحث التماثل التنظيمي بأنه: حالة الاندفاع والتضامن من العاملين والشعور بالألفة والمودة والسعي لإنجاز أهداف ومصالح المنظمة وشعورهم بالاعتزال لأنهم ينتمون لتلك المنظمة.

تتبع أهمية التماثل التنظيمي على العديد من الجوانب التنظيمية، حيث تتضافر العوامل المختلفة لتشكل دائرة تفاعلية من الفعل ورد الفعل بين العوامل المختلفة، والتي يتأثر ويؤثر فيها التماثل التنظيمي كونه أحد العوامل المهمة في منظومة العمل، كما أن له صلة بالعاملين، وتظهر الأهمية لذلك المفهوم عبر النقاط التالية (الموسوي وعبود، 2020):

- يساهم قياس التماثل التنظيمي للعاملين بشكل دائم وفعال، ومعرفة مستوى رضاهم على ارتباطهم بالعمل، والاحتفاظ بالمواهب في تلك المنظمات.
- يعزز التماثل التنظيمي فكرة أهمية العمال بالنسبة للمنظمة.
- الكشف عن أي أخطار أو مشكلات محتملة الحدوث في العمل، مما يساعد على إيجاد الحلول لها.
- الارتباط مباشرة بالإنتاجية، ومن ثم فإن أي تغيير في الإنتاجية يمكن الكشف عنه من خلال بحث مستوى الرضا الوظيفي للعاملين.
- يشكل التماثل التنظيمي دوراً مهماً في الروابط التنظيمية الموجودة بين قيادات المؤسسة والعاملين، وبين العاملين بعضهم البعض، ومن ثم فإن الرضا الوظيفي يشكل حلقة محورية في بناء مناخ العلاقات في المنظمة.
- وبين السعود (2021) أن تلك الأهمية تظهر من خلال:
 - المساهمة في اتخاذ قرارات توزيع العاملين.
 - دفع العاملين للإبداع والانجاز وأداء المهمات المطلوبة.
 - تساعد مؤشرات التماثل التنظيمي في التعرف على اتجاهات العمال إزاء القرارات والتغيرات والمشاريع المختلفة بالمؤسسة.
- بين موسى (2021) أن أهداف التماثل التنظيمي تظهر من خلال:
 - 1- الحد من الصراع داخل منظمات الأعمال وزيادة الالتزام والدافعية والانتماء.
 - 2- تفعيل العمل بروح الفريق وزيادة الولاء.
 - 3- الارتباط النفسي بين العاملين وشعورهم بالرضا داخل المنظمة مما يؤدي لتحسين الأداء.
 - 4- تحسين سمعة المنظمة وتحقيق النمو والاستمرارية.
- كما أشارت منصور (2023) لعدد من العوامل المؤثرة في التماثل التنظيمي وهي:
 - 1- الاتصالات التنظيمية من خلال تنظيم الاتصالات.
 - 2- وجود الصراع التنظيمي بين العاملين.
 - 3- ثقافة المنظمة بما يؤثر على سلوك الأفراد فيها.
 - 4- الأنشطة التي تؤثر في أفراد التنظيم.

5- وجود الهوية التنظيمية حيث يتعرف الأفراد على خصائص المنظمة وأهدافها. وظهر مفهوم الأداء في منظمات الأعمال ليقاس ما يقدمه العاملون من جهد وأداء أثناء العمل ومدى قدرتهم على إنجاز المهمات المطلوبة منهم ومدى قدرتهم على تحقيق الإبداع والابتكار (الطائي والفضل والعبادي، 2019)..

اهتم الباحثون بموضوع الأداء لما له من صلة وثيقة بالعاملين في منظمات الأعمال حيث أنه العامل الأساسي لتحقيق مستوى مرتفع من الإنتاجية وتحقيق الميزة التنافسية ومع ذلك لا يوجد ثمة اتفاق على معنى شامل للأداء (Casu, et. Al., 2021).

يعرف الأداء الوظيفي على أنه قيام الأفراد بعمل ما تنفيذاً لأوامر صدرت إليهم من الإدارة العليا (مصطفى، 2015).

ويمكن تعريفه على أنه قياس مجهودات الأفراد وفقاً لقدراتهم على إنجاز المهمات المطلوبة منهم (سلطان، 2020).

وقد ظهرت العديد من الأبحاث والدراسات التي تناولت مفهوم الأداء مما يؤكد مدى الأهمية التي يحظى بها في منظمات الأعمال (Gogan, et.al., 2020).

أما معنى الأداء الوظيفي في هذه الدراسة: فهو مدى قدرة المشرف التربوي على أن يؤدي المهام المطلوبة منه بفاعلية أثناء التعامل مع المعلمين ووفق الضوابط والاسس التي تضعها الجهة المختصة بذلك.

تبرز أهمية الأداء الوظيفي في أي منظمة أو مؤسسة من حيث أنه يقيس مدى قدرة العاملين على إنجاز المهمات المطلوبة منهم حسب المهارات التي يمتلكونها، إذ يقيس الأداء الوظيفي محصلة ما قام به الأفراد من نشاطات تساهم في استمرارية ونمو المنظمة أو المؤسسة التي يعملون فيها (Casu, et. Al., 2021).

كما تبرز هذه الأهمية من حيث أن الأداء الوظيفي يرتبط بدورة حياة المنظمة في جميع المراحل، كما أن له صلة بأداء العاملين ودوافع القادة في تحسين بيئة العمل في المؤسسة بما يؤدي الى تحقيق الميزة التنافسية وقدرة المنظمات والمؤسسات على حل المشكلات التي تواجهها في بيئة العمل (شين، 2017).

كما بين الطائي والفضل والعبادي (2019) أنَّ أهمية تحديد الأداء الوظيفي تبرز من خلال قياس الاثر النهائي لمجهودات المنظمة والعاملين وتبرز أهمية تحديد الأداء الوظيفي في الآتي (Gogan, et.al., 2020):

- 1- إبراز نشاطات المنظمة ونشاطات العاملين فيها.
- 2- يمكن من خلالها قياس مستوى الأفراد وتحديد نقاط القوة لتعزيزها وتحديد نقاط الضعف لتلافيها.
- 3- إثارة الدافعية بين العاملين وإشاعة العمل بروح الفريق وإيجاد علاقات إنسانية بين العاملين والادارة وتحفيز العاملين.
- 4- بيان مدى ما يتمتع به العاملون من كفاءة من أجل تقديم المكافآت والحوافز وفقاً لجهودهم التي يقومون بها.

وينكر (Kim,2020) أنَّ من العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي:

1. العوامل الفنية: وتشمل التقدم التكنولوجي والمواد الخام والهيكل التنظيمي وطرائق وأساليب العمل.
2. العوامل الإنسانية: وتشمل القدرة على الأداء الفعلي للعمل وتتضمن المعرفة والتعليم والخبرة بالإضافة إلى التدريب والمهارة والقدرة الشخصية. كما تشمل الرغبة في العمل وتفرغت إلى الآتي:

- عدم وجود أهداف محددة وخطط تفصيلية للمنظمة.
- تباين أداء العاملين بسبب عدم المقدرة على إدارة المنظمة وتقديم الحوافز والمكافآت للعاملين.
- صعوبة قياس رضا العاملين الوظيفي حيث يعد أمراً سلوكياً.
- ازدياد المشكلات في المنظمة كالدوران الوظيفي والتغيب وعدم القدرة على إنجاز المهمات المطلوبة.

لا يمكن قياس الأداء الوظيفي الا من خلال عمليات التقييم المختلفة وذلك من خلال النماذج والاستمارات ووجود أفراد متخصصين قادرين على استخدام العديد من المقاييس العالمية والموضوعية التي تقيس الأداء الوظيفي وتتم عملية التقييم من خلال (سلطان،2020):

- مدى قدرة العاملين على إنجاز المهمات المطلوبة ومستوى الإنتاجية لمنظمات الأعمال بشكل عام.
- تحقيق الاستمرارية والنمو في منظمات الاعمال وتقديم الحوافز والأجور والترقيات الكافية للعاملين.

وتوجد عدة أهداف لتقييم الأداء الوظيفي كما أشار اللوزي (2019) منها:

1. التحقق من مدى تطابق نتائج الأداء الفعلي مع ما هو مطلوب من نتائج.
2. القدرة على تقسيم النتائج النهائية للأداء الوظيفي.
3. تطوير الإشراف الإداري.
4. مساعدة الإدارة من خلال تزويدها بالمعلومات والبيانات.
5. تحديد الأعمال والمهام.
6. رفع مستوى الإنتاجية.
7. تحسين شبكات الاتصال بين المديرين والموظفين.

الدراسات السابقة ذات الصلة:

هدفت دراسة منصور (2023) للكشف عن مستوى التماثل التنظيمي ودوره في تحقيق الجودة في الحياة الوظيفية لدى معلمي التعليم العام بمحافظة الدقهلية في مصر، وقد وظف الباحث منهجاً كمياً، ومثل المجتمع جميع معلمي التعليم العام في تلك المحافظة وتكونت العينة من (376) معلماً ومعلمة، وجمعت البيانات بالاستبانة وكان من النتائج أن مستوى إدراك التماثل التنظيمي كان بدرجة أعلى من المتوسط، ومن التوصيات إجراء دراسات حول التماثل التنظيمي.

كان الهدف من دراسة أبو رمان (2022) بيان قدرة المشرفين في مديرية تربية السلط على استخدام تكنولوجيا المعلومات وانصرافهم لتطوير أداء المعلمين المهني، ووظف الباحث منهجاً كمياً، وتكونت العينة من (20) موجهاً وموجهة وجمعت البيانات باستبانة وكان من النتائج وجود أثر لدور تكنولوجيا المعلومات في تطوير الأداء المهني للمعلمين، ومن التوصيات العمل على تدريب المشرفين على أدوات التعلم التكنولوجي وذلك من أجل تحسين مهاراتهم في العملية الإشرافية.

كان الهدف من دراسة العدوان (2022) الكشف عن أثر اللامركزية على أداء العاملين الوظيفي في وزارة التربية والتعليم في منطقة إقليم الوسط في الأردن، ووظف الباحث منهاجاً كمياً ومثل المجتمع العاملين في الإدارات التابعة للوزارة بواقع (1200) موظف وموظفة وتكونت العينة من (144)، وجمعت البيانات باستبانة، ومن النتائج وجود علاقة ارتباطية بين اللامركزية والأداء الوظيفي في وزارة التربية والتعليم في إقليم الوسط في الأردن، ومن التوصيات العمل على إجراء مزيد من الدراسات التي تربط بين اللامركزية ومتغيرات أخرى.

كان الهدف من دراسة أبو سيف (2019) الكشف عن مدى ممارسة مديري المدارس الثانوية للإدارة بالقيم وعلاقة ذلك بمستوى أداء المعلمين الوظيفي في مديرية التربية والتعليم في لواء ماركا، بلغ قوام العينة (434) معلماً ومعلمة، ووظف الباحث منهاجاً وصفيًا ارتباطياً، ومن النتائج أنَّ درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية للإدارة بالقيم من وجهة نظر معلمهم كانت متوسطة كما جاء مستوى الأداء الوظيفي لدى المعلمين بمستوى مرتفع، ومن التوصيات البحث عن الأسباب التي تؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي .

هدفت دراسة العمري وبطاح (2018) إلى الكشف عن درجة التماثل التنظيمي لدى المشرفين التربويين في محافظات شمال الأردن وعلاقته بنظام الحوافز لديهم، وتكون مجتمع الدراسة من (344) مشرفاً ومشرفة، أما العينة فتكونت من (300) مشرف ومشرفة، واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات، وكان من نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين درجة التماثل التنظيمي لدى المشرفين التربويين وتطبيق نظام الحوافز عليهم، وقد أوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بنظام الحوافز للمشرف التربوي.

الدراسات الأجنبية:

- دراسة (Moulai & yazid, 2021): هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مساهمة ممارسات الإدارة للموارد البشرية الإلكترونية في أداء الموظفين في القطاع الصناعي، وتم توظيف المنهج الكمي، وبلغت العينة (120) فرداً من موظفي شركة الإسمنت في صيدا، ولتحقيق أهداف الدراسة؛ جمعت البيانات بالاستبانة وكان من النتائج المهمة أن هناك تأثيراً ذا دلالة إحصائية لممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على أداء الموظفين، وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بتعزيز تنمية الأداء لدى الموظفين.

- دراسة (Muskat and Reitsamer 2019) : هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى أثر جودة حياة العمل على الرضا الوظيفي، وتم توظيف المنهج الوصفي التحليلي، وبلغت العينة (328) موظفاً في شركة الضيافة الأوروبية، وجمعت البيانات بالاستبانة، وكان من أبرز النتائج وجود عوامل مؤثرة في جودة العمل وأن مستوى الرضا الوظيفي لدى الذكور أعلى منه لدى الإناث.

هدفت دراسة (Mardani and Mardani 2018) الى التعرف على أثر التمكين النفسي على الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي للمرشدين السياحيين، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في مستشفى مهر في (طهران) أما العينة فتكونت من (270) موظفاً في مستشفى مهر في (طهران) ،واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع بيانات الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك مستوى عالياً من العمل لموظفي لرعاية الصحية ، كما لوحظ ارتباط سلبي عالٍ بين التمكين النفسي وحرق الوظيفة، كما أن التمكين النفسي يؤثر على انخفاض شدة حرق العمل، كما أن هناك علاقة سلبية بين التمكين النفسي ونضوب العمل، كما استنتجت الدراسة أن النتائج التي تربط التمكين النفسي مع انخفاض كثافة حرق العمل يشجع المستشفى لأن يطلق مبادرات للتمكين النفسي المستمر للموظفين من أجل تحقيق أداء أعلى للموارد البشرية.

إجراءات الدراسة :

منهج الدراسة:

اعتمد الباحث في دراسته المنهج الوصفي الارتباطي لتحقيق الاهداف.

مجتمع الدراسة :

تمثل المجتمع من جميع المشرفين والمشرفات في مديرية التربية والتعليم في محافظة نينوى العراق، والبالغ عددهم (175) مشرفاً ومشرفة في العام الدراسي 2023 حسب الجدول (1):

الجدول (1)

توزيع افراد مجتمع الدراسة حسب الجنس والمؤهل العلمي

المتغير	الفئات	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	100	%57.1
	أنثى	75	%42.9
	المجموع	175	%100
المؤهل العلمي	بكالوريوس	130	%74.3
	دراسات عليا	45	%25.7
	المجموع	175	%100

وقام الباحث باختيار عينة حسب مورجان وكيرسي تتألف من (120) مشرفاً ومشرفة ، ووزعت الاستبانات إلكترونياً واسترجعت كلها حسب الجدول (2).

الجدول (2)

توزيع افراد مجتمع الدراسة حسب الجنس والمؤهل العلمي

المتغير	الفئات	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	70	%58.3
	أنثى	50	%41.7
	المجموع	120	%100
المؤهل العلمي	بكالوريوس	90	%75
	دراسات عليا	30	%25
	المجموع	120	%100

اداة الدراسة:

تم تطوير اداة لهذه الدراسة بجزأها، الجزء الأول لقياس التماثل التنظيمي بالاستفادة من الادب السابق مثل دراسة منصور (2023) والجزء الثاني لقياس الأداء الوظيفي من خلال الاستفادة من الأدب السابق مثل دراسة حداد واللافي (2021).

صدق أداة الدراسة

من أجل اختبار صدق Validity أداة الدراسة، عرضت على عدد من المحكمين الأكاديميين المتخصصين في عدة جامعات ، من أجل معرفة صدق الأداء لمساعدة الباحث على معالجة مشكلة الدراسة، بالإضافة للتأكد من السلامة اللغوية لها، ومدى الانسجام في فقراتها مع أهداف الدراسة، وذلك من أجل التعرف على ما يبدونه من آراء والاستفادة مما لديهم من خبرات، والتأكد من درجة ملائمة الصياغة اللغوية لدى الفقرات، وإعطاء ما يرونه من ملاحظات أخرى مناسبة، إما بالحذف أو الإضافة أو التغيير، وتم الأخذ بملاحظات السادة المحكمين.

ثبات أداة الدراسة

ولقياس ثبات أداة الدراسة استخدم كرونباخ ألفا (Cronbach`s Alpha)، من خلال تطبيق الاداة على عينة تكونت من (25) مشرفاً ومشرفة ومن خارج عينة الدراسة الاساسية، ثم اعيد التطبيق بعد أسبوعين وبلغ معامل الثبات كما يشير الجدول (3):

الجدول (3)

معامل ثبات أداة الدراسة

مجالات الدراسة	(Cronbach`s Alpha)	الثبات بطريقة الإعادة (test-retest)
التماثل التنظيمي	0.86	0.80
الأداء الوظيفي	0.92	0.82
الأداة ككل	0.89	0.82

يلاحظ من نتائج الجدول (1) أن القيم للاتساق للإستبانة "قد تراوحت ما بين (0.86-0.92)، أما الثبات بطريقة الإعادة فبلغت قيمه (test-retest) ما بين (0.80) و (0.82) ، وهي نتيجة تؤكد صلاحية الأداة للتطبيق.

إجراءات الدراسة :

- 1- تم عمل مخطط الدراسة حسب منهجية البحث العلمي.
- 2- تم إعداد أداة الدراسة وهي الاستبانة كما تم تحديد عينة الدراسة من المشرفين.
- 3- تصميم الأداة إلكترونياً وتوزيعها على أفراد عينة الدراسة.
- 4- جمع البيانات وتبويبها على جدول أكسل واستخراج النتائج بواسطة برنامج التحليل الإحصائي (SPSS).
- 5- مناقشة النتائج وعرض أبرز التوصيات.

المعالجة الإحصائية:

استخدمت الأساليب الإحصائية التالية:

- استخدمت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابة عن السؤال الأول.
- استخدمت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابة عن السؤال الثاني.
- استخدم معامل ارتباط بيرسون للإجابة عن السؤال الثالث.

عرض نتائج الدراسة

السؤال الاول: ما مستوى التماثل التنظيمي لدى المشرفين التربويين ؟
استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية حسب الجدول (4).

الجدول (4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابات عن فقرات مستوى التماثل التنظيمي
لدى المشرفين

رقم الفقرة	الفقرات	المتوسطات الحسابية	الانحرافات المعيارية	درجة الموافقة	الترتيب
1.	يؤدي المشرفون اعمالهم بالكفاءة المطلوبة	4.05	0.93	مرتفعة	3
2.	يتميز المعلمون بثقتهم بأنفسهم اثناء تأدية عملهم	4.02	0.69	مرتفعة	4
3.	يلجأ المشرفون الى استنباط اساليب وطرائق جديدة لأداء العمل	4.01	0.76	مرتفعة	5
4.	يتواجد لدى المشرفين حالة من المنافسة متعلقة بالأداء المتميز	3.99	0.73	مرتفعة	6
5.	ينقيد المشرفون بقواعد واجراءات العمل	3.98	0.79	مرتفعة	7
6.	يبادر المشرفون في حل مشاكل العمل	3.97	0.76	مرتفعة	8
7.	تتوافر الرغبة لدى المشرفين للعمل خارج اوقات الدوام الرسمي من اجل انجاز	3.95	0.78	مرتفعة	9



رقم الفقرة	الفقرات	المتوسطات الحسابي	الانحرافات المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
	الاعمال				
8.	يطور المشرفون أداءهم ومهاراتهم بشكل مستمر	3.93	0.82	مرتفعة	10
9.	يشعر المشرفون بالراحة والسعادة في عملهم	4.14	0.50	مرتفعة	2
10.	يتوفر لدى المشرفين الاستعداد الكافي لتحمل مسؤوليات العمل	4.18	0.52	مرتفعة	1
11.	يحسن المشرفون التصرف في المواقف الحرجة	3.92	0.76	مرتفعة	11
12.	يمتاز المشرفون بسرعة الملاحظة	3.89	0.86	مرتفعة	14
13.	يتوفر لدى المشرفين مهارة التواصل والتعامل الجيد مع الآخرين	3.87	0.83	مرتفعة	15
14.	يعمل المشرفون بروح الفريق ويستشيرون الزملاء في كافة الجوانب	3.91	0.74	مرتفعة	12
15.	يشعر المشرفون بمستوى عالٍ من الرضا الوظيفي	3.90	0.83	مرتفعة	13
	المستوى الكلي	3.98	0.75	مرتفعة	

يشير الجدول (4) إلى أن مستوى التماثل التنظيمي كان بدرجة مرتفعة، وكان متوسط الفقرات الحسابي الكلي (3.98) بانحراف معياري (0.75)، ويتبين أن الفقرة (20) " يتوفر لدى المشرفين الاستعداد الكافي لتحمل مسؤوليات العمل " جاءت في الرتبة الأولى بمتوسط حسابي

مقداره (4.18) وانحراف معياري مقداره (0.52)، وجاءت الفقرة (23) " يتوفر لدى المشرفين مهارة التواصل والتعامل الجيد مع الآخرين. في الرتبة الاخيرة بمتوسط حسابي بلغ (3.87) وبلغ الانحراف المعياري مقداره (0.83).

ويمكن تفسير ذلك من خلال أن المشرف الناجح هو الذي يفعل الاتصال الإداري مع المعلمين بحيث يزودهم بما يحتاجونه من المعلومات وبما يساعدهم على النمو المهني حيث أن عملية الاتصال هي عملية تحويل الأفكار إلى الطرف الآخر، ومشاركة وتلقين المعلومات، وفهم المعلومات التي تم تلقيها، وتوضيح الرسالة التي تم تلقيها، وإحالة الرسالة أو المعلومة إلى الآخرين وربط الجهات المتلقية والمرسلة مع بعضها، وتوصيل الأفكار والمواقف والمشاعر بطريقة واضحة، وإنشاء وتبادل الرسائل داخل شبكة من العلاقات المستقلة.

نتائج السؤال الثاني: ما مستوى الأداء الوظيفي لدى المشرفين التربويين ؟

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية حسب الجدول (5).

الجدول (5)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات أفراد عينة الدراسة عن مستوى الأداء الوظيفي لدى المشرفين

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب أهمية الفقرة	مستوى الأهمية
1.	يشمل الوصف الوظيفي ممارسات تحسن من أداء المشرفين في العمل.	3.76	1.02	1	مرتفع
2.	تمتلك مديرية التربية رؤى وتصورات تحسن من أداء المشرفين فيها.	3.23	0.98	3	متوسط
3.	تقوم الادارة العليا بالاطلاع على أداء الاقسام للتأكد من تأدية المهام المطلوبة منهم.	3.37	0.96	2	متوسط
4.	تعد عملية تقييم الاداء عادلة في التربية.	2.97	0.48	10	متوسط
5.	يؤدي المشرفون أعمالهم بالكفاءة والفاعلية	3.06	0.89	9	متوسط

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب أهمية الفقرة	مستوى الأهمية
	المطلوبة.				
6.	يتميز المشرفون بثقتهم بأنفسهم أثناء تأدية عملهم.	3.10	0.98	5	متوسط
7.	يلجأ المشرفون الى استتباط اساليب وطرائق جديدة لأداء العمل	3.09	0.96	6	متوسط
8.	يتواجد لدى المشرفين حالة من المنافسة متعلقة بالأداء المتميز.	3.08	0.83	7	متوسط
9.	يتقيد المشرفون بقواعد واجراءات العمل.	3.07	1.25	8	متوسط
10	ينجز المشرفون المهام الوظيفية طبقاً للمعايير المطلوبة.	3.11	0.83	4	متوسط
	المستوى الكلي	3.18	0.92		متوسط

يظهر الجدول السابق أن المتوسطات الحسابية بلغت بين (2.97-3.76) بمستوى متوسط وجاءت الفقرة " يشمل الوصف الوظيفي ممارسات تحسن من اداء المشرفين في مديرية التربية " بالمرتبة الأولى، بمتوسط حسابي بلغ (3.76) وإنحراف معياري بلغ (1.021)، فيما حصلت الفقرة " تعد عملية تقييم الاداء عادلة في التربية." على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (2.97) وإنحراف معياري بلغ (0.484).

ويمكن تفسير ذلك من خلال أن أفراد عينة الدراسة يرون أن المشرفين يجدون أن معرفتهم بالعمل تأتي ضمن المستوى المتوسط وقد جاءت الفقرة الأولى تبين أن الوصف الوظيفي يهدف بشكل عام لتحسين ممارسات أداء المشرفين ، وتمتلك التربية رؤى وتصورات تحسن من أداء المشرفين فيها، وتقوم الادارة العليا بالاطلاع على أداء الاقسام للتأكد من تأدية المهام المطلوبة منهم، كما يجد العاملون أن عملية تقييم الاداء ليست عادلة كما ينبغي في مديرية التربية.

نتائج الإجابة عن السؤال الثالث: هل هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين مستوى التماثل التنظيمي ومستوى الأداء الوظيفي لدى المشرفين التربويين ؟
استخدم معامل ارتباط بيرسون لاختبار قوة العلاقة بين المتغيرين ويشير الجدول (6) إلى الارتباط عند مستوى الدلالة $(\alpha \leq 0.05)$.

الجدول (6)

مصفوفة معاملات الارتباط بطريقة بيرسون (Pearson Correlation) بين مجال التماثل التنظيمي ومجال الأداء الوظيفي

معامل الارتباط والدلالة الإحصائية	التماثل التنظيمي	الأداء الوظيفي
معامل الارتباط	0.79	0.79
الدلالة الإحصائية	0.00	0.00
معامل الارتباط الكلي	0.87	0.87
الدلالة الإحصائية الكلي	0.00	0.00

يظهر من الجدول رقم (6) وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha \leq 0.05)$ بين المتغيرين، حيث كان معامل الارتباط موجباً ودالاً إحصائياً. ويمكن تفسير ذلك من خلال أنه كلما كان التماثل التنظيمي ضمن المستويات المرتفعة كان مستوى الأداء الوظيفي مرتفعاً من وجهة نظر المشرفين حيث يؤدي كل ذلك إلى تحسين مستوى أداء المعلمين ورفع مستوى تحصيل الطلبة.
بمقدور المشرف تطوير فعالية المعلم الفردية والجماعية من خلال تزويد فرص للتطوير المهني التي تمكن المعلمين من اكتساب خبرات إتقان وتفوق إضافية، وخبرات تبادلية، وزيادة الإقناع الاجتماعي، وتطوير الحالة النفسية للمعلمين.

الاستنتاجات:

1- بينت نتائج الدراسة أن مستوى التماثل التنظيمي لدى المشرفين التربويين كان بمستوى مرتفع كما أشارت لذلك نتائج المتوسطات الحسابية.

- 2- بينت نتائج الدراسة أن مستوى الأداء الوظيفي كان بمستوى متوسط كما أشارت لذلك نتائج المتوسطات الحسابية.
- 3- أشارت نتائج الدراسة إلى وجود العلاقة الارتباطية الدالة احصائياً عند مستوى $\alpha \leq 0.05$ بين مستوى التماثل التنظيمي وأداء المشرفين التربويين الوظيفي.

التوصيات:

- في ضوء النتائج نوصي بما يلي:
- 1- تزويد المشرفين بكافة المعلومات اللازمة في العمل.
 - 2- إيفاد المشرفين في دورات تدريبية بما يحسن الاتصال الإداري مع المديرين والمعلمين.
 - 3- دعوة المشرفين إلى وضع خطة بديلة تساعد المعلمين على مواجهة تحديات العمل المدرسي أثناء العمل.
 - 4- التركيز والاهتمام بالسرعة في الاداء من خلال انجاز الاعمال بالوقت المحدد والاستجابة لاستفسارات المعلمين وتنظيم وقت العمل.
 - 5- إجراء مزيد من الدراسات حول التماثل التنظيمي وربطها بمتغيرات أخرى مثل البيئة المدرسية الآمنة.

المقترحات:

- 1- إجراء عدد من الدراسات تربط بين التماثل التنظيمي والرضا الوظيفي للمعلمين.
- 2- اجراء دراسة اخرى على المديرين وعلاقتهم بتحسين الاداء للمعلمين.

المصادر العربية:

- أبو رمان، صباح (2022) مدى استخدام المشرفين في مديرية تربية السلط لتكنولوجيا المعلومات والانصراف لتطوير أداء المعلمين المهني من وجهة نظرهم، مجلة جامعة عمان العربية، 1 (8): 1-55.
- أبو سيف، رند (2019)، درجة ممارسة الإدارة بالقيم لدى مديري المدارس الثانوية في الأردن وعلاقتها بمستوى الأداء الوظيفي لدى المعلمين في عمان، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الهاشمية، الزرقاء، الأردن.
- البوات، مراد والمغاصبه، مؤيد (2021) اتجاهات نظرية حديثة في الإرشاد النفسي، عمان، دار الشروق.
- حداد، أسيل واللافي، خالد (2021). أثر الرقابة الإدارية في أداء العاملين: الدور المعدل لإدارة الاحتواء العالي في دائرة الجمارك الأردنية. المجلة العالمية للاقتصاد والأعمال، 10(3)، 473-497.
- الروابدة، ندى عبد الرؤوف، وأبو رمان، اسعد حماد، وآل خطاب، سليمان احمد (2016). أثر العلاقة بين جودة الخدمة الداخلية والخارجية، رضا الزبون الداخلي كمتغير معدل: دراسة على عينة من المطاعم ذات الخدمات الكاملة في عمان. مجلة دراسات العلوم الإدارية. 43(1): 43-60.
- السعود، راتب (2021). القيادة التربوية: مفاهيم وآفاق. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع .
- سلطان، أنور (2020). السلوك التنظيمي، الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة.
- شين، فيروز (2017). القيادة الإدارية وتنمية المهارات. ط1، عمان: دار أسامة للنشر والتوزيع.
- الطائي، يوسف حبيب والفضل، مؤيد عبد المحسن والعبادي، هاشم فوزي (2019)، إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي متكامل، عمان: الوراق للنشر والتوزيع.
- عبد الفتاح وأبو سيف، محمود (2016) دور القيادة الخادمة في تحقيق التماثل مع الهوية التنظيمية بمدارس التعليم العام قبل الجامعي من وجهة نظر المعلمين، مجلة العلوم التربوية، 1(1): 265-310.



- العدوان، عبيد (2022) اللامركزية على الأداء الوظيفي في وزارة التربية والتعليم في إقليم الوسط في المملكة الأردنية الهاشمية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة البلقاء التطبيقية، عمان، الأردن.
- العمري، إسلام، وبطاح . أحمد (2018) التماثل التنظيمي لدى المشرفين التربويين وعلاقته بنظام الحوافز المقدم لهم، دراسات، 45 (4): 647-669.
- القرني، نورة (2020) القيادة متعددة العوامل لدى عمداء الكليات وعلاقتها بالتماثل التنظيمي، مجلة التربية، 187 (1): 255-288.
- القيسي، فاطمة ودحادحة، باسم (2021) مستوى امتلاك المرشدين التربويين للمهارات الإرشادية وعلاقتها بكفاءاتهم الذاتية المهنية في محافظة الكرك، مجلة التربية، 91(2): 385-415.
- كوكش، ديانا (2022) اهتمامات المشرفين التربويين في زيارتهم الإشرافية للمعلمين في لواء ناعور ، مجلة جامعة عمان العربية، 1 (2): 12-34.
- اللوزي، موسى (2019). التنظيم وإجراءات العمل. ط1. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.
- مصطفى، داسة، (2015). واقع إدارة الحياة المهنية في منظومة الوظيفة العمومية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الجزائر، الجزائر، دار هادر.
- منصور، منار (2023) مدخل التماثل التنظيمي ودوره في تحقيق جودة الحياة الوظيفية لمعلمي التعليم العام بمحافظة الدقهلية، مجلة كلية التربية بدمياط، 38(4): 1-64.
- الموسوي، ميمونة وعبود، أنوار (2020) تأثير القيادة الملهمة في الولاء التنظيمي دراسة تطبيقية على الكليات الأهلية في محافظات الفرات الأوسط (بابل، كربلاء، النجف)، مجلة الإدارة والاقتصاد، 9(35): 197-220.
- موسى، معاذ (2021) التماثل التنظيمي ما أثره على أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإسراء، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الاسراء الخاصة، عمان، الأردن.

المصادر الأجنبية:

- Almahdi, H. K. (2022). Moral incentives vehicle of job performance in Saudi Arabian banks. *Journal of Management Policies and Practices*. 5(2): 17-23. <https://doi.org/10.15640/jmpp.v5n2a3>
- Casu, G, Mariani, M, Chiesa, R., Guglielmi, D. & Gremigni, P. (2021). The Role of Organizational Citizenship Behavior and Gender between Job Satisfaction and Task Performance, *International Journal of Environment Research and Public Health*, 18(5), 1-14.
- Gogan, L. M.; Artene, A.; Sarca, I. & Draghici, A. (2020). «The impact of intellectual capital on organizational performance», *Journal of Social and Behavioral Sciences*, 2(221), 194-202
- Kim, K. I. (2020). The influences of organizational conflict and job satisfaction on the turnover intention of dental technicians. *Journal of Technologic Dentistry*, 42(3), 290-297.
- Mardani. R and Mardani,S (2018) The Impact of Psychological Empowerment on Job Burnout in Hospital Staff. *International Journal of Hospital Research*, 3(2),69-78.
- Moulai, A., &Yazid, K (2021). E-HRM Practices and its Impact on Employees' Performance in the Industrial Sector, An Applied Study on the Cement Company in Saida, Algeria. Prospects, *Journal of Human Resource Management*, 50(50), 417-435.
- Muskat, Birgit, Reitsamer, Bernd F.(2019). Quality of work life and Generation Y (How gender and organizational type moderate job satisfaction?). *Personal Review*. 49(1): 265-283.<https://doi.org/10.1108/PR-11-2018-0448>