

الذكاء التنظيمي في ضوء أنموذج كارل البرشت وعلاقته بالتماثل الاداري لمديري المدارس الابتدائية

محمد عبد كاظم غلام

وزارة التربية ، مديرية تربية الرصافة الثالثة

dr.mohamed.iq@gmail.com

الملخص

استهدف البحث الحالي التعرف على (الذكاء التنظيمي في ضوء أنموذج كارل البرشت وعلاقته بالتماثل الاداري لمديري المدارس الابتدائية) وقد تحدد البحث الحالي بمديري المدارس الابتدائية في محافظة بغداد للعام الدراسي (2023- 2024) وتألقت عينة البحث من (150) مديراً بواقع (75) من الذكور و (75) من الإناث ، اختيروا من المجتمع الأصلي لمديري المدارس الابتدائية في مديرية تربية الرصافة الثالثة في محافظة بغداد والبالغ عددهم (375) مدير ومديرة وقد استخراج الباحث مؤشرات الصدق والثبات للمقياسين . وقد استعمل الباحث مجموعة من الوسائل الإحصائية منها (الاختبار التائي لعينة واحدة , ومعامل ارتباط بيرسون , ومعادلة ألفا كرونباخ , مربع كاي) . وقد استخدمت الحقيبة الإحصائية (SPSS) للوصول إلى النتائج المطلوبة في إجراءات البحث . و توصل البحث الحالي إلى ان مديري المدارس الابتدائية يتمتعون بمستوى متوسط من الذكاء التنظيمي في مدارسهم ، ان مديري المدارس الابتدائية يتمتعون بمستوى متوسط من التماثل الاداري من وجهة نظرهم ، وجود علاقة معتدلة بين الذكاء التنظيمي والتماثل الاداري.

الكلمات المفتاحية : الذكاء التنظيمي ، التماثل الاداري ، مديري المدارس

Organizational intelligence in the light of Karl Albrecht's model and its relationship to administrative symmetry for primary school principals

Mohammed Abd kazem Galam
Ministry of Education, Rusafa Third Directorate of Education
dr.mohamed.iq@gmail.com

Abstract

The current research aimed to identify (organizational intelligence in the light of Karl Albrecht's model and its relationship to administrative symmetry for primary school principals). The current research was determined by the principals of primary schools in Baghdad Governorate for the academic year (2023-2024), and the research sample consisted of (150) principals, with (75) males and (75) females. They were selected from the original community of primary school principals in the third Rusafa Education Directorate in Baghdad governorate, who numbered (375) male and female principals. The researcher extracted indicators of validity and reliability for the two scales. The researcher used a set of statistical methods, including (the t-test for one sample, Pearson's correlation coefficient, Cronbach's alpha equation, Kai square). The statistical bag (SPSS) was used to reach the required results in the research procedures. The current research concluded that primary school principals enjoy an average level of organizational intelligence in their schools, that primary school principals enjoy an average level of administrative symmetry from their point of view, and that there is a moderate relationship between organizational intelligence and administrative symmetry

Keywords: organizational intelligence, Administrative symmetry , School principal

مشكلة البحث

تُعد المدرسة مؤسسة تربوية تعليمية يتم عن طريقها تنفيذ الفلسفة التربوية لتحقيق الأهداف المنشودة، حيث لا يمكن تحقيق تلك الأهداف إلا عن طريق سلوك قيادي تربوي وهذا السلوك متمثل بسلوك وأسلوب مديرها المسؤول عن سير العملية التربوية وتحقيق الأهداف التربوية بشكل صحيح. (الذهبي، 2008: 2)

لهذا يُعد مدير المدرسة الشخص المؤثر في فاعلية النظام المدرسي، حيث يقوم بعدة أدوار ومسؤوليات داخل نطاق مدرسته، وفي المجتمع المحيط بها، ولعل من الأدوار التي يقوم بها المدير، أنه قائد تربوي يعمل مع المعلمين على تشخيص المشكلات التي تواجه المدرسة، ووضع الحلول لها وينبغي عليه أن يطلق قدرات الآخرين العاملين معه على الابتكار وتشجيع الإبداع في تطوير البرامج واتخاذ الخطوات اللازمة لتطوير العمل التربوي بصفة عامة. (الصليبي، 2008: 67)

ولكي يقوم مدير المدرسة بدورة الهام في قيادة المدرسة نحو تحقيق أهدافها لأبد أن يكون راضيا عن عمله ويعمل هذا على زيادة دافعيته نحو العمل وبذل أقصى جهد والإخلاص في عمله والجدية بالعمل ، ويجب ان يمتلك شيء من الذكاء التنظيمي لممارسة عملة الاداري داخل المدرسة .

ويذكر (المحاميد، 2015) الى ان الحاجة الى الذكاء التنظيمي هو من الحاجة الى الاستجابة للتغيرات غير المتنبأ بها وغير المسبوقة الحاصلة في المؤسسة ، فعندما تتغير بيئة العمل تصبح المعرفة المتاحة حاليا اللازمة لتنفيذ أنشطة المؤسسة قديمة وعديمة الفائدة ، ولابد من خلق وتطوير وتطبيق معرفة جديدة تلائم التغيرات الحاصلة في بيئة العمل ، ويبدو ان الذكاء التنظيمي الناجم عن التفاعل بين المؤسسة وبيئتها هي ي النهاية من يقرر بقاء المؤسسة على قيد الحياة من عدمها . (المحاميد ، 2015 : 352)

لذلك يذكر (العشري، 2020) بان التماثل الاداري هو الدرجة التي يعتبر فيها العاملون عن انفسهم كجزء من المؤسسة ، من خلال تماثلهم مع قيمها ورسالتها وأهدافها، ومن ثم تتجه قراراتهم الادارية نحو مصلحة المؤسسة . (العشري، 2020: 6)

فأن المنظومة التعليمية في المؤسسات التربوية التي تعاني من إخفاقات إدارية متمثلة بالتنظيم العمودي المركزي الذي يسبب صعوبة الاتصالات لاستبدال المعلومات وتبسيطها في اتخاذ القرارات، لذا يتسم هذا التنظيم بالبيروقراطية العالية حول تركيز السلطات والصلاحيات في المستويات الإدارية العليا، وهذا يؤدي إلى ضعف أساسيات النظام التربوي وينعكس هذا الواقع على الصلاحيات الخاصة بكل مستوى من المستويات الإدارية مما يتوجب على مديري المدارس أن يتمتعوا في ذكاء تنظيمي وامتثال لمدارسهم من اجل مواجهة جميع المشاكل التي تكون عائق امام تحقيق الاهداف التربوية المنشودة في تطوير العمل التربوي والتعليمي.

استناداً إلى ما تقدم تبرز مشكلة البحث الحالي في محاولة الباحث التعرف على الذكاء التنظيمي في ضوء أنموذج كارل البرشت وعلاقته بالتماثل الاداري لمديري المدارس الابتدائية.

أهمية البحث

تأتي أهمية البحث في كونها تجمع بين الذكاء التنظيمي والتماثل الإداري لمديري المدارس الابتدائية ، ويمكن إيجاز أهمية البحث بما يلي :

ندرة الدراسات المتمثلة في الذكاء التنظيمي والتماثل الإداري في المجال التربوي مما أستدعى الباحث اختيار هذا الموضوع للبحث والدراسة.

1. مواكبة التطورات الحديثة والتغيرات المنتظرة لمواجهة المستقبل إذ أن مفهوم الذكاء التنظيمي والتماثل الإداري من المفاهيم الحديثة في الإدارة التربوية.

2. تقديم اسهامة متواضعة لتقويم الذكاء التنظيمي والتماثل الإداري من قبل المتخصصين لمديري المدارس الابتدائية .

3. يعد هذا البحث مساهمة متواضعة في إثراء المكتبات في هذا المجال ويزيد من فرصة الاستفادة من التطبيقات العلمية في مجال الإدارة التربوية .

أهداف البحث: يهدف البحث الحالي التعرف على

1. الذكاء التنظيمي في ضوء أنموذج كارل البرشت لمديري المدارس الابتدائية .
2. التماثل الإداري لمديري المدارس الابتدائية .
3. العلاقة ذات الدلالة الإحصائية بين الذكاء التنظيمي في ضوء أنموذج كارل البرشت و التماثل الإداري لمديري المدارس الابتدائية .

حدود البحث:

يتحدد البحث الحالي بمجالات الذكاء التنظيمي في ضوء أنموذج كارل البرشت لمديري المدارس الصباحية وعلاقته التماثل الإداري في مديرية تربية الرصافة الثالثة للعام الدراسي (2023_2024)

تحديد المصطلحات

أ – الذكاء التنظيمي

1- عرفه (2019,Liebowiz,J.M)

هو المجموع الكلي لكافة انواع الذكاء التي تسهم في بناء رؤية مشتركة والقيام بعملية التطوير وادارة المؤسسة ، وهو يتضمن وظائف معرفية مثل : تحويل المعلومات الى معرفة ، والتحقق من المعرفة وتأمينها وتنظيمها ودمجها ونشرها (2019:6,Liebowiz,J.M)

2- أنموذج كارل البرشت (Karl Albrecht) للذكاء التنظيمي

هو أكثر نماذج الذكاء التنظيمية شمولية، إذ يرى البرشت أن الذكاء التنظيمي يمكن تحقيقه من خلال تطبيق أبعاد الذكاء التنظيم السبعة وهي (الرؤية الاستراتيجية ، المصير المشترك ، الرغبة في التغيير، الجوهر (القلب) ، التناغم والموائمة ، نشر المعرفة ، ضغط الاداء) (K.2003 : 44-47 Albrecht.)

ب- التماثل الاداري

1- عرفه (الشمري، 2012)

بانه عملية يتم بها الإقناع داخليا و خارجيا للموظفين العاملين، و تتم من خلال اندماج رغبات الفرد مع رغبات المؤسسة ، و ينتج عنها حالة من التماثل على أساس اندماج الرغبات (الشمري، 2012 : 8)

2- عرفه (الشواورة ، 2016)

بانه التواصل النفسي والعاطفي والذهني بين الفرد والمؤسسة ، ودرجة تشابه اهداف الفرد مع اهداف المؤسسة ، وهي درجة نسبية.(الشواورة، 2016: 213)

ج- مدير المدرسة

عرفته (وزارة التربية , 1977)

بأنه احد أعضاء الهيئة التدريسية الذي تعهد إليه إدارة المدرسة ويفضل من حملة الشهادات الجامعية بدرجة بكالوريوس فأعلى والمعد إعدادا تربوياً وممن عمل معاوناً سابقاً، ولديه خبرة لا تقل عن خمس سنوات في التدريس كشف فيها عن الكفاءة العلمية والتربوية وعن القابلية للإدارة والتنظيم.(وزارة التربية، 1977: 7)

مفهوم الذكاء التنظيمي

ان أول من استخدم مصطلح الذكاء التنظيمي هي مجموعة (karel albrsheet) الدولي من خلال استبيان طرحه مديرها الكاتب (karel albrsheet) وهذا الاستبيان عبارة عن تقييم موجه للمستوى التنفيذي وهو يعبر عن مدى وقدرة المدراء التنفيذيين من تطبيق هذا النوع من المواضيع في مؤسساتهم (Albrech, 2008 : 13) لذلك تعد تسمية الذكاء التنظيمي أو الذكاء المنظومي جاءت من حقيقة أن هذا النوع من الذكاء يؤدي إلى نتائج مفيدة يمكن استخدامها في اتخاذ قرارات المؤسسة، وأن هذا النوع من الذكاء جاء في الأصل من نشاطات أنظمة المعلومات التنفيذية المستخدمة في معالجة البيانات.(العزاوي وابراهيم ، 2010: 49) ويرى (Young, 2009) على أنه "المقدرة الاجرائية للمؤسسة للقيام بالعمليات الإدارية بكفاءة وفعالية من خلال الجمع بين المعارف والمهارات التي تخص كل من الموارد الملموسة (المادية)، والموارد غير الملموسة (المعنوية)، والعمل على استثمارها بأفضل الطرق في اتخاذ القرارات السليمة وحل المشكلات التي تواجهها" (Young, 2009, 47). بينما ذكر (القرني وأبو سيف، 2016) بأنه "القدرة الكلية للمؤسسة افراداً ووحداً على الابتكار التنظيمي والتكيف مع الظروف المختلفة المحيطة بها، واستغلال المعرفة استغلالاً يساعد على التميز والمنافسة مع المدارس الاخرى. (القرني وأبو سيف، 2016: 68)

أهمية الذكاء التنظيمي

يُعد الذكاء التنظيمي أحدث أنواع الذكاءات المختلفة، لذا اتجه العديد من الباحثين للخوض في دراسته، ومعرفة تأثير مهاراته على الافراد ، فذكر (السالم، 2021) أن الذكاء التنظيمي يساعد على تعزيز التعاون والود وتقليل المشاعر السلبية، لذلك فهو يساعد على تقليل الخوف وتعزيز الثقة بالآخرين، وزيادة إنتاجية المؤسسة، والمساعدة في إيجاد حلول إبداعية للمشكلات. (السالم، 2021: 20)

كما وأشار زربخش وآخرون (Zarbaksh, et. al, 2011) بأن أهمية الذكاء التنظيمي تتضح من خلال مساهمته في الاستثمار الأفضل للخب ا رت والمعارف المتوفرة في المؤسسة، بالإضافة إلى مقدرته في تمكين الأف ا رد في الحصول على المعرفة وتطبيقها في المواقف المختلفة، كما له الدور في دعم وتطوير جوانب التخطيط، وصنع القرار من خلال جمع البيانات وتحليلها وأيضا تتضح أهميته في تحسين كفاءة المؤسسة وزيادة إنتاجيتها وتحقيق النجاح والتميز للمؤسسة في ماتواجهه من تحديات، ودوره في تحقيق ميزة تنافسية عالية من خلال تحسن مقدرته المؤسسة على الحصول على المعرفة وتحويل البيانات الى معلومات تسهم في مرونة المؤسسة من أجل التكيف مع التغيرات والتطورات ولا بد من التطرق الى دوره في تقييم المؤسسة من أجل تحديد نقاط القوة والضعف والسعي لإيجاد حلول مناسبة لتقويم نقاط الضعف والعمل على حسن الاستثمار لنقاط القوة. (Zarbaksh, et. al, 2011:38) يرى ألبريشت أن الذكاء التنظيمي يعبر عن قدرة المؤسسة عمي تعبئة جميع قواتها العقلية ، والاستفادة منها في تحقيق رؤية المؤسسة، واحداث تكيفيا مع البيئة المتغيرة، وقد قدم نموذجا للذكاء التنظيمي يقوم على سبعة أبعاد مترابطة فيما بينها، تعمل على دعم المؤسسة في تنفيذ استراتيجياتها، وتكيفها مع متطلبات البيئة المحيطة بها، وتمثل الانموذج فيما يلي: (Albrecht, Karl, 2003: 44)

أنموذج كارل البرشت للذكاء التنظيمي

البعد الأول: الرؤية الاستراتيجية: يقصد بها الوعي بالهدف والقدرة على التعبير عن الأهداف، حيث أن كل مؤسسة تحتاج إلى نظرية أو مبدأ تنظيمي أي رؤية تستطيع من خلالها تحديد و توضيح الهدف الذي تسعى إلى تحقيقه. Yaghoubi et al, (2011:6)

البعد الثاني: المصير المشترك: يقصد به وجود هدف مشترك و روح المهمة، و شعور بهدف مشترك ، وفهم لعناصر النجاح ، فإن ذلك يؤدي إلى التعاون و التآزر معا لتحقيق الرؤية، و على العكس عندما لا يكون لديهم رؤية أو مفهوم مشترك للنجاح ، لا يمكنهم أن يساهموا بجهودهم الفردية لتوجيه القارب في الاتجاه المطلوب؛ حيث لا بد أن يشعر جميع العاملين بالمؤسسة بأنهم في قارب واحد. (عباس، 2019: 211)

البعد الثالث: الرغبة في التغيير: يقصد به القدرة على التكيف مع مختلف التغيرات والتحديات غير المتوقعة ، ولا بد أن تقوم المؤسسات بتشجيع العاملين على الابتكار وإيجاد حلول و اقتراحات أفضل لإنجاز وظائفهم.(طلب ومخولف، 2020: 14)

البعد الرابع القلب: عنصر القلب ينطوي على الرغبة في إعطاء أكثر من المتعارف عليه أو المطلوب. يشير علماء النفس التنظيميون إلى أن في المؤسسة التي تتسم بالقليل من القلب أو انعدامه يقوم العاملون بوظائفهم المطلوبة منهم فقط و لا يميلون إلى بذل مجهود أكثر، و على عكس ذلك نجد أن في المؤسسة التي تتسم بوفرة من القلب يكون هناك استعداد من قبل الموظفين للمساهمة بشيء أكثر من المتوقع ، و يجدون نجاحهم في نجاح المؤسسة.(عبد السلام ، 2016 : 52)

البعد الخامس: التناغم و الموائمة : و يشمل الأدوات والقواعد الموجودة في نجاح المؤسسة وتفاعل الأعضاء لمواجهة بيئات جديدة، في أي مؤسسة، يجب أن يتوافر تنظيم للمهام، وتقسيم للوظائف والمسئوليات ، والعمل على مجموعة من القواعد لتسهيل التفاعل بين العاملين و الاستجابة للتغيرات التي تحدث في البيئة.(حسن ،2020: 24)

البعد السادس: نشر المعرفة: يقصد به القدرة على تبادل المعلومات والمعرفة والرؤى مع الآخرين والتدفق الحر للمعرفة في جميع أنحاء المؤسسة. كما أصبحت القدرة على اكتساب وتنظيم ومشاركة وتطبيق المعرفة جانبًا ذو أهمية للمنافسة في بيئات العمل المتنوعة. كما يمثل نشر المعرفة دليلاً على قدرة المؤسسة على استخدام مواردها الفكرية والمعلوماتية. Mariani & Soheilipour (2012:153)

البعد السابع: ضغط الأداء : الجدية في القيام بالمهمة الصحيحة لتحقيق الهدف المشترك المنشود. في المؤسسة الذكية، يملك الجميع اقتراح طريقة الأداء بما تشمله من طريقة تحقيق الأهداف الاستراتيجية المحددة و النتائج التكتيكية و الإيمان بصحة أهداف المؤسسة، مما يجعلهم يتحملون ضغوط العمل لتحقيق الأهداف المنشودة. و يمكن للقادة تعزيز ودعم فكر ضغط الأداء والذي يكون له التأثير الأكبر عندما يتم قبوله من قبل جميع أعضاء المؤسسة، ومن ثم تنمية الإحساس بفكرة المسؤولية و النجاح المشترك، و بالتالي يقوم الجميع بعمله بشكل صحيح ،لأنهم يؤمنون بصحة هدفهم ويعتقدون أن هناك توازنًا منطقيًا بين التوقعات الفردية والتوقعات التنظيمية. (العبادي ،2013: 89)

مفهوم التماثل الاداري

بالرغم من حداثة مفهوم التماثل الاداري إلا أن جذوره ترجع إلى بدايات الفكر الإسلامي ، و السياسي و النفسي و الإداري ، حيث أعتبر التماثل أحد الأركان الرئيسية للدعوة الإسلامية ، بحيث يجب على المسلم تبني أهداف هذا الدين الحنيف و قيمه ، و أن تكون جزء منه ، و أن تتوحد مع أهدافه الشخصية ، و هذا يكون بالالتزام و الرضا بشرع الله دون شروط أو قيود ، و أن يتمثل لما أنزل الله تعالى من أحكام العقيدة الإسلامية و الأخلاق و العبادات و المعاملات في القرآن الكريم و السنة النبوية الشريفة (الصرارية، 2010: 42)

إذا اشار (العنبي ،2016) الى ان التماثل الاداري هو العملية التي تتكامل وتتطابق من خلالها أهداف المؤسسة وأهداف الفرد . (العنبي ،2016 : 17) بينما يذكر(مرزوق ،2013) على انه قيام الموظفين بإعادة تشكيل المفاهيم الذاتية لتتوافق مع مجموعة المفاهيم والقيم السائدة في المؤسسة التي يعملون فيها .(مرزوق ،2013: 20) ويعرفه (العقلا ،2015) بأنه الولاء للمؤسسة والحماس لتحقيق اهدافها والدفاع عنها ودعمها ومحاكاة سلوك الاعضاء الاخرين .(العقلا ،2015: 38) وفي ضوء التعريفات

السابقة يمكن للباحث تعريف التماثل الاداري بانه شعور نابع من داخل الفرد يرجوا من خلاله توظيف قيمه ومعتقداته بما يتوافق مع مؤسسته، ويعمل على بناء اواصر وثيقة بينه وبين افراد المؤسسة التي يعمل فيها .

أهمية التماثل الاداري

أن التماثل الاداري من السمات البارزة في هذا الوقت و ذلك ما له أثر في أداء هذه المؤسسات والعاملين فيها. وتبرز أهمية التماثل الاداري فيما يأتي :

- 1- تقديم المصلحة العامة على المصلحة الشخصية عند تقييم البدائل و اتخاذ القرارات الخاصة بالمؤسسة .
- 2- العمل على زيادة الالتزام ولانتظام و الأداء و الدافعية العالية و الحد من الصراع والتناقض .
- 3- تحسين مكانة المؤسسة في المجتمع و ابراز ميزتها التنافسية بالمقارنة مع منافستها من المؤسسات الأخرى.
- 4- قبول العاملين المتمثلين للمؤسسة للتطوير و التغيير بسهولة و يسر ، لقناعتهم بأنها تكون للمصلحة العامة.
- 5- زيادة درجة الولاء و تفعيل التعاون بين العاملين والمؤسسة
- 6- الارتباط النفسي بين العاملين كفريق عمل واحد و أن مصيرهم و قدرهم واحد و أن النجاح أو الفشل يؤثر فيهم جميعا.
- 7- يشعُرُ العاملين بالرضا الوظيفي و القناعة بالعمل و بالتالي تحسين أدائهم و كفايتهم في أداء واجباتهم.
- 8- تبني الصورة الإيجابية للمؤسسة و الإيمان بها و ابراز جميع الجوانب ذات العلاقة بهذا الجانب (فواز الزعبي، 2013 : 30)

أبعاد التماثل الاداري

بمراجعة الباحث للعديد من الادبيات والدراسات السابقة التي تناولت قياس التماثل الاداري ،لاحظ اعتماد معظم الادبيات على مقياس (1983,Cheney) و قام بعد ذلك (1999,Johnson et al) بتطوير هذا المقياس والذي يتضمن ثلاث ابعاد هي (الولاء التنظيمي ،التشابه ،العضوية) . (العشري ،2020: 6)

1- الولاء التنظيمي

ويعبر عن مدى الدعم الذي يقدمه الفرد للمؤسسة والحماس لتحقيق اهدافها والدفاع عنها ودعمها ومحاكاة سلوك الافراد الاخرين

2- التشابه

ويعني ادراك الفرد لوجود خصائص وقيم واهداف مشتركة مع الافراد الاخرين في المجموعة او المؤسسة التي ينتمي اليها.

3- العضوية

وتشير الى درجة فهم وإدراك الفرد لذاته من حيث ارتباطه بالمؤسسة ، وإحساس بالانتماء وشعور بالغ بالاتساق والجاذبية النفسية وتعريف الذات من خلال العضوية بالمؤسسة . (الشمري والمقدادي ، 2017: 68)

دراسات سابقة

. دراسة (السالم ، 2021) :

(الذكاء التنظيمي وعلاقته بالتميز الإداري لدى مديري المدارس الخاصة في محافظة العاصمة عمان)

-أهداف الدراسة:- هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الذكاء التنظيمي وعلاقته بالتميز الإداري لدى مديري المدارس الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين.

- عينة الدراسة:- تكونت عينة الدراسة من معلمي ومعلمات المدارس الخاصة في محافظة عمان والبالغ عددهم (396) معلم ومعلمة .

- أداة الدراسة:- استخدمت الباحثة استبانتيين الاولى لقياس الذكاء التنظيمي والثانية لقياس التميز الاداري

- الوسائل الإحصائية:- تم استعمال ،المتوسطات الحسابية، الانحراف المعياري ،معامل ارتباط بيرسون

- نتائج الدراسة :

1- أن مستوى الذكاء التنظيمي لدى مديري المدارس الخاصة في محافظة العاصمة

عمان من وجهة نظر المعلمين جاء بمستوى مرتفع.

2- أن مستوى التميز الإداري لدى مديري المدارس الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين جاء بمستوى مرتفع.

3- وجود علاقة ارتباطية موجبة، ودالة إحصائية بين متوسطات استجابة المعلمين لمستوى الذكاء التنظيمي لدى مديري المدارس الخاصة في محافظة العاصمة عمان وبين مستوى التميز الإداري لديهم.

دراسة (الشمري والمقدادي ، 2017) :

(درجة ممارسة مديري مدارس المرحلة المتوسطة في منطقة الفروانية التعليمية للعدالة التنظيمية وعلاقتها بالتمائل التنظيمي لدى المعلمين)

أهداف الدراسة:- هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة ممارسة مديري المرحلة المتوسطة في منطقة الفروانية التعليمية للعدالة التنظيمية وعلاقتها بالتمائل التنظيمي لدى المعلمين ، واثار متغير الجنس ،والمؤهل التعليمي ،وسنوات الخبرة - عينة الدراسة:- تكونت عينة الدراسة من معلمي ومعلمات المدارس المرحلة المتوسطة في منطقة الفروانية التعليمية والبالغ عددهم (300) معلم ومعلمة .

- أداة الدراسة:- استخدمت استبانتيين الاولى لقياس العدالة التنظيمية والثانية لقياس التماثل التنظيمي.

- الوسائل الإحصائية:- تم استعمال ،المتوسطات الحسابية، الانحراف المعياري ،معامل ارتباط بيرسون

نتائج الدراسة :

- 1- وجود فروق ذات دلالة احصائية تعزى لمتغير الجنس في جميع مجالات التماثل التنظيمي لدى المعلمين .
- 2- وجود عدالة تنظيمية في ممارسة مديري مدارس المرحلة المتوسطة في منطقة الفروانية التعليمية
- 3- وجود علاقة ايجابية بين ممارسة مديري مدارس المرحلة المتوسطة في منطقة الفروانية التعليمية للعدالة التنظيمية والتماثل التنظيمي لدى المعلمين.

منهجية البحث وإجراءاته

يتضمن الفصل الحالي الإجراءات المنهجية التي اتبعت لتحديد مجتمع البحث واختيار عينته وتحديد خصائصها، فضلا عن اعداد اداتي البحث، والمعالجة الإحصائية المستعملة لتحليل البيانات وصولا الى النتائج وعلى النحو الآتي:

منهجية البحث

يعتمد البحث الحالي على منهج البحث الوصفي التحليلي، الذي يعتمد على استقصاء وجمع الحقائق والمعلومات والبيانات وتحليلها للوصول إلى تعميمات مقبولة. (بدر، 1979: 222).

مجتمع البحث

هو المجموعة الكلية ذات العناصر التي يسعى الباحث إلى تعميم النتائج عليها (عودة وملكوي، 1998: 159) يتكون مجتمع البحث الحالي من مديري المدارس الابتدائية في تربية الرصافة الثالثة في محافظة بغداد والبالغ عددهم (375) مديراً بواقع (215) من الذكور، و(160) من الإناث. والجدول (1) يوضح ذلك .

يوضح مجتمع البحث

المجموع	المديرين		المديرية العامة للتربية الرصافة الثالثة
	اناث	ذكور	
375	160	215	

عينة البحث

هي جزء من المجتمع الذي تجري عليه الدراسة، يختارها الباحث ليجري عليه دراسته (داود عبد الرحمن، 1990: 67). وقد بلغت عينة البحث الحالي في (150) مديراً بواقع (75) من الذكور و(75) من الاناث والجدول (2) يوضح ذلك

جدول (2)

يوضح عينة البحث

المجموع	المديرين		المديرية العامة للتربية الرصافة الثالثة
	اناث	ذكور	
150	75	75	

اداتي البحث

لتحقيق أهداف البحث تطلب توافر اداتين احدهما لقياس الذكاء التنظيمي ، والأخرى لقياس التماثل الاداري وقد قام الباحث ببناء اداة الذكاء التنظيمي، واداة التماثل الاداري .

وبعد اطلاع الباحث على العديد من المصادر والدراسات السابقة والأدبيات ومراجعته للمقاييس ذات العلاقة بموضوع البحث قام الباحث ببناء أداتين يمكن بها قياس الذكاء التنظيمي والتماثل الاداري لمديري المدارس الابتدائية التي تتوافر فيها الخصائص السيكومترية اللازمة وقد تم بناء الاداتين وفق الخطوات الآتية:

أ- تحديد مفهوم الذكاء التنظيمي والتماثل الاداري

وضع الباحث تعريفاً نظرياً للذكاء التنظيمي والتماثل الاداري بعد الاطلاع على مجموعة من التعريفات المتعلقة بالذكاء التنظيمي والتماثل الاداري وتم تحديدها (انظر تحديد المصطلحات).

ب- اعداد الفقرات واسلوب الصياغة في ضوء التعريف النظري

بعد الاطلاع على بعض المقاييس ذات العلاقة تم صياغة فقرات استبانتي الذكاء التنظيمي والتماثل الاداري وفق أسلوب التعزيز الذاتي (العبارات التعزيزية).

وقد اعتمد الباحث على اسس في صياغة فقرات الاستبيان وهي ان تحتوي الفقرة فكرة واحدة، وان تكون لغة الفقرة بسيطة ومباشرة وتجنب استخدام نفي النفي في الفقرة لان ذلك قد يربك المستجيب، وفي ضوء ذلك تم صياغة 35 فقرة موزعة على سبعة مجالات بحيث تغطي هذه الفقرات مفهوم الذكاء التنظيمي واعتمد الباحث التدرج الخماسي المتوافر (دائماً، غالباً، احياناً، نادراً، ابداء)، وتأخذ التصحيح (5، 4، 3، 2، 1) وبذلك تكون اعلى درجة يحصل عليها المستجيب (175) واقل درجة (35) (الملحق 1 يوضح ذلك).

اما استبانة التماثل الاداري فهي تكونت من 15 فقرة تغطي مفهوم التماثل الاداري موزعة على ثلاثة مجالات واعتمد التدرج الخماسي المتوافر (دائماً، غالباً، احياناً، نادراً، ابداء)، وتأخذ التصحيح (5، 4، 3، 2، 1) وبذلك تكون أعلى درجة يحصل عليها المستجيب (75) واقل درجة (15) (الملحق 1 يوضح ذلك).

أولاً : الصدق الظاهري للأداتي البحث

وهو احد مؤشرات صدق المستوى ويشير الى مدى صلة الفقرات بالمتغير المراد قياسه. (ملحم، 2000: 231) ويعتمد الصدق الظاهري على التحليل المنطقي الذي يقوم به الخبراء لفقرات المقياس لذلك سمي بالصدق الظاهري (داود عبد الرحمن، 1990: 68) وان افضل طريقة لتحقيق الهدف الظاهري هي ان يقوم مجموعة من المحكمين المختصين بتقويم صلاحية الفقرات وقد تم تحقيقه من خلال عرض الاداتين على مجموعة من المحكمين للحكم على صلاحية الابقاء على الفقرات التي وافق عليها المحكمين وحذف الفقرات التي لم يوافقون عليها .

بعد تحليل إجابات المحكمين على فحوى الاداتين تبين أنه جميع فقراتها قد حصلت على موافقة المحكمين بنسبة تتراوح ما بين (84%) و (100%) وبلغت قيمة كاي المحسوبة على التوالي (13) و (6.23) وهي أعلى من قيمة كأي الجدولية (3,84) وبذلك تكون جميع الفقرات دالة عند مستوى دلالة (0,05) وبدرجة حرية (1) كما يوضحها جدول (3) و (4) .

جدول (3)

يوضح النسبة المئوية وقيمة مربع كأي لتحليل استجابات المحكمين للأداة الذكاء التنظيمي

مستوى الدلالة 0.05	قيمة كأي		النسبة المئوية	غير الموافقين	الموافقون	عدد المحكمي ن	الفقرات
	الجدول ية	المحسوبة					
دالة	3,84	13	100%	-	13	13	2-5-6-10-13-15-19- 22-25-27
دالة		9.30	92%	1	12		1-7-9-11-17-12-20- 33-34
دالة		6.23	84%	2	11		3-4-8-14-16-18-21- 23-24-26-28-29-30- 31-32-35

جدول (4)

يوضح النسبة المئوية وقيمة مربع كأي لتحليل استجابات المحكمين للأداة التماثل الإداري

مستوى الدلالة 0.05	قيمة كأي		النسبة المئوية	غير الموافقين	الموافقون	عدد المحكمي ن	الفقرات
	الجدولية	المحسوبة					
دالة	3,84	13	100%	-	13	13	3-5-9-11-14
دالة		9.30	92%	1	12		1 – 4-7-10-13
دالة		6.23	84%	2	11		2-6-8-12-15

ثانياً: - ثبات الأدوات

يعني الثبات اتساق درجات فقرات المقياس التي يفترض ان تقيس ما ينبغي قياسه، وهذا يعني خلو درجات المقياس من الاخطاء غير المنظمة التي تشوب المقياس أي مدى قياس المقياس للمقدار الحقيقي للسمة التي يهدف لقياسها. فدرجات الاستبيان تكون ثابتة اذا كان الاستبيان يقيس سمة معينة قياساً متسقاً في الظروف المتباينة التي قد تؤدي الى اعطاء القياس فالثبات بهذا المعنى يعني الاتساق او الدقة في القياس (عودة، 2000: 131)

ولأجل الحصول على الثبات تم اعتماد طريقتين هما:-

أ- الاختبار وإعادة الاختبار:- تعتمد الفكرة الاساسية في تطبيق الأداة على عينة عشوائية ثم إعادة المقياس بعد مرور مدة زمنية تحدد على وفق طبيعة العينة والسمة المقاسة ثم بحسب معامل الارتباط بين التطبيقين الذي يمثل معامل الاستقرار عبر الزمن (ابو لبد، 1985، 263) ولحساب الثبات بهذه الطريقة طبق الباحث اداتي البحث على عينة عشوائية مكونة من (30) مديراً موزعين بالتساوي على متغير الجنس من خارج عينة البحث الاصلي تم إعادة التطبيق بعد مرور (15) يوماً من التطبيق الأول وتم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات التطبيق للأداة الذكاء التنظيمي فبلغ معامل الثبات لها (0.87) اما اداة التماثل الاداري فبلغ ثباتها (0.83) وهي قيمة معامل ثبات جيدة إذ يشير (عودة، 2000) الى ان معامل الثبات الذي يتراوح بين (0.70-0.90) هو مؤشر جيد للمقياس الثابت. (عودة، 2000: 267)

ب- الثبات باستخدام معادلة الفاكرونباخ:-

تعد هذه الطريقة مفضلة لقياس الثبات فهي تقيس الاتساق الداخلي والتجانس بين فقرات المقياس أي ان الفقرات جميعها تقيس فعلاً الى نفسها ويتحقق عندما تكون الفقرات مترابطة بعضها مع بعض الاخر وتقوم فكرة هذه الطريقة التي تمتاز ايضاً بتناسقها وامكانية الوثوق بنتائجها على حساب الارتباط بين جميع درجات، جميع الفقرات على اعتبار ان الفقرة عبارة عن مقياس قائم بذاته ويؤشر معامل الثبات اتساق اداء الفرد أي التجانس بين فقرات المقياس (عودة، 2000، 354) ولاستخراج الثبات بهذه الطريقة طبقت معادلة الفاكرونباخ على درجات أفراد العينة البالغ عددهم (30) مديراً والتي هي نفس عينة التحليل الإحصائي فكانت معامل قيمة ثبات للأداة الذكاء التنظيمي (0.90) وقيمة ثبات اداة التماثل الاداري (0.89) وهو مؤشر على ان معامل ثبات المقياس جيد.

التطبيق النهائي للمقياسين

- بعد ان تم التحقق من الخصائص السيكومترية للاستبيانين أصبحى جاهزين للتطبيق على عينة البحث الحالي .

الوسائل الإحصائية:-

- اعتمد الباحث على وسائل إحصائية متعددة في إجراءات اعداد اداتي البحث وفي تحليل البيانات المستحصلة من عينة البحث للتوصل الى النتائج وذلك باستعمال الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) والوسائل هي:-

- معامل ارتباط بيرسون:- لحساب العلاقة بين المتغيرين والثبات بطريقة إعادة الاختبار .

- الاختبار التائي لعينة واحدة:- للتعرف على الذكاء التنظيمي والتماثل الاداري

- معادلة الفا كرونباخ:- استعملت في حساب معامل الثبات للمقياسين.

- اختبار مربع كاي : لحساب نسبة الاتفاق في الصدق الظاهري

عرض النتائج ومناقشتها

يتضمن هذا الفصل عرضاً لنتائج البحث وفقاً لمتغيرات ومجالات الاستبانة وحسب أهدافه ، ومناقشة تلك النتائج ، إذ تم تحليل البيانات الخاصة بكل متغير بما يضمن تحقيق أهداف البحث وكانت النتائج كالاتي :

الهدف الاول : التعرف على الذكاء التنظيمي في ضوء أنموذج كارل البرشت لمديري المدارس الابتدائية .

بلغ متوسط درجات افراد العينة البالغ عددها (150) فرد مستجيباً على اداة الذكاء التنظيمي (126.613) درجة وبانحراف معياري مقداره (16.733) درجة وهي اكبر من المتوسط الفرضي للأداة البالغ (105) درجة ولمعرفة دلالة الفرق بين المتوسطين استعمل الاختبار التائي (t-Test) لعينة واحدة وبلغت القيمة التائية المحسوبة (81.69) وهي اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (96,1) عن مستوى دلالة (05,0) ودرجة حرية (149) وعليه فان الفرق بين المتوسطين ذو دلالة احصائية لصالح المتوسط الحسابي لأفراد العينة وتشير هذه النتيجة الى ان مديري المدارس الابتدائية يتمتعون بمستوى متوسط من الذكاء التنظيمي في مدارسهم ، إذ يري ألبريشت أن الذكاء التنظيمي يعبر عن قدرة المؤسسة عمي تعبئة جميع قواها العقلية ، والاستفادة منها في تحقيق رؤية المؤسسة، واحداث تكييفاً مع البيئة المتغيرة، وقد قدم نموذجا للذكاء التنظيمي يقوم على سبعة أبعاد مترابطة فيما بينها، تعمل على دعم المؤسسة في تنفيذ استراتيجياتها، وتكيفها مع متطلبات البيئة المحيطة بها، وتمثل الانموذج فيما يلي: (Albrecht, Karl, 2003: 44) اتفقت هذه الدراسة مع دراسة (السالم، 2021)الجدول (5) يوضح ذلك .

الجدول (5)

نتائج الاختبار التائي لدرجات افراد العينة على اداة الذكاء التنظيمي

مستوى الدلالة (0.05)	القيمة التائية		الوسط الفرضي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	عدد أفراد العينة	المجالات
	الجدولية	المحسوبة					
دالة	1.96	14.78	15	2.965	18.580	150	الرؤية الاستراتيجية
دالة		12.77		3.591	18.746		المصير المشترك
دالة		6.20		3.922	16.986		الرغبة في التغيير
دالة		11.38		3.406	18.166		القلب (الجوهر)
دالة		8.80		3.708	17.666		التناغم والموائمة
دالة		9.59		3.972	18.113		نشر المعرفة
دالة		10.67		3.846	18.353		ضغط الاداء
دالة		81.69	105	16.733	126.613	الذكاء التنظيمي	

- ولتعرف على الذكاء التنظيمي على وفق مجالات أنموذج كارل البرشت, فكانت كالاتي:-

1- الرؤية الاستراتيجية :

بلغ متوسط درجات أفراد العينة البالغ عددها (150) فرد مستجيبا على اداة الذكاء التنظيمي في مجال الرؤية الاستراتيجية (18.580) درجة وبانحراف معياري مقداره (2.965) درجات ، وهو اكبر من الوسط الفرضي البالغ (15) درجة ولمعرفة دلالة الفرق بين المتوسطين استعمل الاختبار التائي (t-Test) لعينة واحدة وبلغت القيمة التائية المحسوبة (14.78) وهي اكبر من القيمة التائية الجدولية (1.96) عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجة حرية (149) كما مبين في الجدول (5) وعليه فان الفرق بين

المتوسطين ذو دلالة احصائية لصالح المتوسط الحسابي لأفراد العينة وتشير هذه النتيجة الى ان مديري المدارس الابتدائية يتمتعون بمستوى مقبول من الرؤية الاستراتيجية في عملهم الاداري .

2- المصير المشترك

بلغ متوسط درجات افراد العينة البالغ عددها (150) فردا مستجيبا على اداة الذكاء التنظيمي في مجال المصير المشترك (18.746) درجة وبانحراف معياري مقداره (3.591) درجة وهو اكبر من الوسط الحسابي الفرضي البالغ (15) درجة ولمعرفة دلالة الفرق بين المتوسطين استعمل الاختبار التائي (t-Test) لعينة واحدة وبلغت القيمة التائية المحسوبة (12.77) وهي اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجة حرية (149) كما موضح في الجدول (5) وعليه فان الفرق بين المتوسطين ذو دلالة احصائية لصالح المتوسط الحسابي لأفراد العينة وتشير هذه النتيجة إلى أن مديري المدارس الابتدائية يتمتعون بمستوى متوسط في مجال المصير المشترك اي بمعنى يوجد هدف مشترك بين المدير والمعلمين من اجل تحقيق اهداف المدرسة .

3- الرغبة في التغيير

بلغ متوسط درجات افراد العينة البالغ عددها (150) فرد مستجيبا على اداة الذكاء التنظيمي في مجال الرغبة في التغيير (16.986) درجة وبانحراف معياري مقداره (3.922) درجة وهو اكبر من المتوسط الفرضي البالغ (15) درجة ولمعرفة دلالة الفرق بين المتوسطين استعمل الاختبار التائي (t-Test) لعينة واحدة فبلغت القيمة التائية المحسوبة (6.20) وهي اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجة حرية (149) كما مبين في الجدول (5) . وعليه فان الفرق بين المتوسطين ذو دلالة احصائية لصالح المتوسط الحسابي لأفراد العينة وتشير هذه النتيجة الى ان مديري المدارس الابتدائية يتمتعون بمستوى متوسط في الرغبة في التغيير في عملهم الاداري ووجود امكانية التكيف مع اي تغييرات مفاجئ وغير متوقعة .

4- القلب (الجوهر)

بلغ متوسط درجات افراد العينة البالغ عددها (150) فرد مستجيبا على اداة الذكاء التنظيمي في مجال القلب (الجوهر) (18.166) درجة وبانحراف معياري مقداره (3.406) درجة وهو اكبر من المتوسط الفرضي البالغ (15) درجة ولمعرفة دلالة الفرق بين المتوسطين استعمل الاختبار التائي (t-Test) لعينة واحدة فبلغت القيمة التائية المحسوبة (11.38) وهي اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجة حرية (149) كما مبين في الجدول (5) . وعليه فان الفرق بين المتوسطين ذو دلالة احصائية لصالح المتوسط الحسابي لأفراد العينة وتشير هذه النتيجة الى ان مديري المدارس الابتدائية

يتمتعون بمستوى متوسط في مجال القلب او الجوهر هو ان مديري المدارس الابتدائية يعطون الى المدرسة وقت وجهد اكثر مما هو متعارف عليه .

5- التناغم والموائمة

بلغ متوسط درجات افراد العينة البالغ عددها (150) فرد مستجيبا على اداة الذكاء التنظيمي في مجال التناغم والموائمة (17.666) درجة وبانحراف معياري مقداره (3.708) درجة وهو اكبر من المتوسط الفرضي البالغ (15) درجة ولمعرفة دلالة الفرق بين المتوسطين استعمل الاختبار التائي (t-Test) لعينة واحدة فبلغت القيمة التائية المحسوبة (8.80) وهي اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجة حرية (149) كما مبين في الجدول (5) . وعليه فان الفرق بين المتوسطين ذو دلالة احصائية لصالح المتوسط الحسابي لأفراد العينة وتشير هذه النتيجة الى ان مديري المدارس الابتدائية يتمتعون بمستوى متوسط في مجال التناغم والموائمة اي تقسيم العمل حسب الاختصاص والامكانيات.

6- نشر المعرفة

بلغ متوسط درجات افراد العينة البالغ عددها (150) فرد مستجيبا على اداة الذكاء التنظيمي في مجال نشر المعرفة (18.113) درجة وبانحراف معياري مقداره (3.972) درجة وهو اكبر من المتوسط الفرضي البالغ (15) درجة ولمعرفة دلالة الفرق بين المتوسطين استعمل الاختبار التائي (t-Test) لعينة واحدة فبلغت القيمة التائية المحسوبة (9.59) وهي اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجة حرية (149) كما مبين في الجدول (5) . وعليه فان الفرق بين المتوسطين ذو دلالة احصائية لصالح المتوسط الحسابي لأفراد العينة وتشير هذه النتيجة الى ان مديري المدارس الابتدائية يتمتعون بمستوى متوسط في مجال نشر المعرفة هو ان مديري المدارس الابتدائية لديهم الحرية مع معلمهم في تبادل المعلومات والمعارف المشتركة .

7- ضغط الاداء

بلغ متوسط درجات افراد العينة البالغ عددها (150) فرد مستجيبا على اداة الذكاء التنظيمي في مجال ضغط الاداء (18.353) درجة وبانحراف معياري مقداره (3.846) درجة وهو اكبر من المتوسط الفرضي البالغ (15) درجة ولمعرفة دلالة الفرق بين المتوسطين استعمل الاختبار التائي (t-Test) لعينة واحدة فبلغت القيمة التائية المحسوبة (10.67) وهي اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجة حرية (149) كما مبين في الجدول (5) . وعليه فان الفرق بين المتوسطين ذو دلالة احصائية لصالح المتوسط الحسابي لأفراد العينة وتشير هذه النتيجة الى ان مديري المدارس الابتدائية يتمتعون بمستوى متوسط في مجال ضغط الاداء اي بمعنى يوجد الجدية في العمل من قبل المدرء في تحقيق الاهداف التربوية بصورة عامة و اهداف المدرسة بصورة خاصة.

الهدف الثاني: التعرف على التماثل الاداري لمديري المدارس الابتدائية.

تم حساب متوسط درجات افراد العينة البالغ عددها (150) فرد مستجيبا على اداة التماثل الاداري اذ بلغ (55.273) درجة وبانحراف معياري مقداره (13.278) درجة وهو اكبر من الوسط الفرضي للأداة البالغ (45) درجة ولمعرفة دلالة الفرق بين المتوسطين استعمل الاختبار التائي (t-Test) لعينة واحدة وبلغت القيمة التائية المحسوبة (37.14) وهي اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجة حرية (149) وعليه فان الفرق بين المتوسطين ذو دلالة إحصائية لصالح المتوسط الحسابي لأفراد العينة وتشير هذه النتيجة الى ان مديري المدارس الابتدائية يتمتعون بمستوى متوسط من التماثل الاداري في عملهم التربوي والاداري بمعنى ان لدى مديري المدارس شعور نابع من داخلهم يرجون من خلاله توظيف قيمهم ومعتقداتهم بما يتوافق مع مدارسهم ، ويعملون على بناء اواصر وثيقة بينهم وبين افراد المدرسة التي يعمل فيها ، اتفقت هذه الدراسة مع دراسة (الشمري والمقدادي ، 2017) الجدول (6) يوضح ذلك .

الجدول (6)

نتائج الاختبار التائي لدرجات افراد العينة على اداة التماثل الاداري

مستوى الدلالة (0.05)	القيمة التائية		الوسط الفرضي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	عدد أفراد العينة	المجالات	
	الجدولية	المحسوبة						
دالة	1.96	7.35	15	5.360	18.220	150	الولاء التنظيمي	
دالة		11.28		4.650			19.286	التشابه
دالة		6.94		4.878			17.766	العضوية
دالة		37.14	45	13.278	55.273		التماثل الاداري	

ولتعرف على التماثل الاداري على وفق مجالاته، فكانت كالاتي:-

1- الولاء التنظيمي

بلغ متوسط درجات أفراد العينة البالغ عددها (150) فرد مستجيبا على اداة التماثل الاداري في مجال الولاء التنظيمي (18.220) درجة وبانحراف معياري مقداره (5.360) درجات ، وهو اكبر من الوسط الفرضي البالغ (15) درجة ولمعرفة دلالة الفرق بين المتوسطين استعمل الاختبار التائي (t-Test) لعينة واحدة وبلغت القيمة التائية المحسوبة (7.35) وهي اكبر من القيمة التائية الجدولية (1.96) عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجة حرية (149) كما مبين في الجدول (6) وعليه فان الفرق بين المتوسطين ذو دلالة إحصائية لصالح المتوسط الحسابي لأفراد العينة وتشير هذه النتيجة الى ان مديري المدارس الابتدائية

يتمتعون بمستوى متوسط من الولاء التنظيمي لمدارسهم ، وهذا مؤشر يدل على ان مديري المدارس لديهم الحماس والانفداع من اجل تحقيق اهداف مدارسهم .

2- التشابه

بلغ متوسط درجات أفراد العينة البالغ عددها (150) فرد مستجيبا على اداة التماثل الاداري في مجال التشابه (19.286) درجة وبانحراف معياري مقدراه (4.650) درجات ، وهو اكبر من الوسط الفرضي البالغ (15) درجة ولمعرفة دلالة الفرق بين المتوسطين استعمل الاختبار التائي (t-Test) لعينة واحدة وبلغت القيمة التائية المحسوبة (11.28) وهي اكبر من القيمة التائية الجدولية (1.96) عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجة حرية (149) كما مبين في الجدول (6) وعليه فان الفرق بين المتوسطين ذو دلالة احصائية لصالح المتوسط الحسابي لأفراد العينة وتشير هذه النتيجة الى ان مديري المدارس الابتدائية يتمتعون بمستوى متوسط في مجال التشابه . وذا يدل على ان مديري المدارس الابتدائية يدركون وجود خصائص وقيم واهداف مشتركة مع جميع الافراد الموجودين داخل المدرسة .

3- العضوية

بلغ متوسط درجات أفراد العينة البالغ عددها (150) فرد مستجيبا على اداة التماثل الاداري في مجال العضوية (17.766) درجة وبانحراف معياري مقدراه (4.878) درجات ، وهو اكبر من الوسط الفرضي البالغ (15) درجة ولمعرفة دلالة الفرق بين المتوسطين استعمل الاختبار التائي (t-Test) لعينة واحدة وبلغت القيمة التائية المحسوبة (6.94) وهي اكبر من القيمة التائية الجدولية (1.96) عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجة حرية (149) كما مبين في الجدول (00) وعليه فان الفرق بين المتوسطين ذو دلالة احصائية لصالح المتوسط الحسابي لأفراد العينة وتشير هذه النتيجة الى ان مديري المدارس الابتدائية يتمتعون بمستوى مقبول في مجال العضوية ، مما يدل على ان مديري المدارس الابتدائية لديهم شعور الانتماء والاتصاف والجاذبية النفسية باتجاه مدارسهم.

الهدف الثالث : التعرف على العلاقة ذات الدلالة الإحصائية بين الذكاء التنظيمي في ضوء أنموذج كارل

البرشت و التماثل الاداري لمديري المدارس الابتدائية

تحقيقا للهدف الثالث تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات أفراد العينة على اداة الذكاء التنظيمي ودرجاتهم على أداة التماثل الاداري أذ بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون المحسوبة (0.449) وهي اكبر من القيمة الجدولية لمعامل ارتباط بيرسون البالغة (0.161) بدرجة حرية 148 عند مستوى دلالة 0.05 ، ثم استعمل الاختبار التائي لدلالة معاملات الارتباط فكانت النتائج كما مبينة بالجدول (7) .

الجدول (7)

قيمة معامل ارتباط بيرسون وقيمة الاختبار التائي لدلالة معامل الارتباط بين درجات أداتي الذكاء التنظيمي والتماثل الاداري

القيمة التائية		مربع قيمة معامل الارتباط	قيمة معامل ارتباط بيرسون الجدولية	قيمة معامل ارتباط بيرسون المحسوبة	المتغير
الجدولية	المحسوبة				
1.960	6.15	0.201	0.161	0.449	الذكاء التنظيمي
					التماثل الاداري

تتضح من النتائج اعلاه أن قيمة الاختبار التائي المحسوبة البالغة (6.15) وهي اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1.96) بدرجة حرية 148 عند مستوى دلالة 0.05 ، مما يدل على وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين الذكاء التنظيمي والتماثل الاداري ، وهذه العلاقة تبين أن مديري المدارس الابتدائية عند يتمتعون بالذكاء التنظيمي سوف يشعرون بالرضا من خلال تحقيق اهدافهم ، وهذا ينعكس على سلوكهم في التماثل مع مدارسهم كونهم حققوا جميع المهام الموكلة لهم ، وبهذا يمكن القول ان الذكاء التنظيمي لمديري المدارس الابتدائية يؤثر بشكل ايجابي على التماثل الاداري.

الاستنتاجات

1. أظهرت الدراسة أن لدى مديري المدارس الابتدائية ذكاء تنظيمي وأنهم يسعون بكل جهد توظيفه للعمل في مدارسهم .
2. أظهرت الدراسة أن لدى مديري المدارس الابتدائية مستوى متوسط من التماثل الاداري
3. أظهرت النتائج أن العلاقة بين الذكاء التنظيمي والتماثل الاداري علاقة قوية ومعتدلة

التوصيات

بناء على نتائج الدراسة فإن الباحث يوصي بما يلي :

1. اشراك مديري المدارس الابتدائية بالبرامج والدورات لتطوير ذكائهم التنظيمي .
- 2- إعطاء الأهمية لموضوع التماثل الاداري و توجيه مختلف البحوث على هذا المجال، وذلك لما يكتسبه هذا الموضوع من أهمية في رفع الإنتاجية التعليمية و تحسين الأداء .
3. تنمية وترسيخ قيم الولاء والارتباط بالمدرسة والعمل على ايجاد قيم واهداف مشتركة بين المدير والمعلم والمدرسة هذا ليزيد من التماثل الاداري .

المقترحات

في ضوء ما توصلت إليها الدراسة من نتائج يقترح الباحث إجراء الدراسات الآتية :

1. إجراء دراسة عن الجدية بالعمل وعلاقتها بالتمائل الإداري لمعلمي المدارس الابتدائية
2. إجراء دراسة عن مستوى الشافية الإدارية لمديري التعليم الثانوي وعلاقتها بالذكاء التنظيمي
3. إجراء دراسة عن الذكاء التنظيمي وعلاقته بالروح المعنوية لمديري المدارس الإعدادية

المصادر العربية

1. أبو لبد، سيع محمد. (1979): مبادئ القياس النفسي والتقييم التربوي للطالب الجامعي والمعلم العربي. ط1، عمان، جمعية العمال، المطابع التعاونية،الأردن.
2. بدر، أحمد. (1979). أصول البحث العلمي، وكالة المطبوعات، الكويت.
3. حسن ، مها علي (2020) أثر الذكاء التنظيمي في استدامة المشروعات الصغيرة والمتوسطة (دراسة ميدانية في المشروعات المسجلة في غرفتي تجارة دمشق وريفها) رسالة ماجستير في دارة الاعمال ، المعهد العالي لإدارة الاعمال ، دمشق
4. داوود، عزيز حنا، وعبد الرحمن، أنور (1990)، مناهج البحث التربوي، دار الحكمة، جامعة بغداد.
5. الذهبي، فردوس جبار سهر، (2008)، أنماط السلوك القيادي السائد لمديري المدارس الإعدادية في ضوء (نموذج الشبكة الإدارية) وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الأساسية، الجامعة المستنصرية.
6. الزغبى ، خلود ، وفواز (2013) درجة ممارسة مديري المدارس الخاصة في عمان العاصمة لأبعاد القيادة التحويلية و علاقتها بالتمائل التنظيمي من وجهة نظر المعلمين . رسالة مكملة لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في التربية . كلية العلوم التربوية . جامعة الشرق الأوسط ، عمان
7. السالم ، الاء عارف (2021) الذكاء التنظيمي وعلاقته بالتميز الإداري لدى مديري المدارس الخاصة في محافظة العاصمة عمان، رسالة ماجستير في التربية تخصص الادارة والقيادة التربوية ، كلية العلوم التربوية جامعة الشرق الاوسط ، عمان .
8. الشمري، أحمد مطر (2012) درجة ممارسة الأدوار القيادية لدى عمداء الكليات في جامعة الكويت وعلاقتها بالتمائل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس ، من وجهة نظرهم، رسالة مكملة لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في التربية ، كلية العلوم التربوية . جامعة الشرق الاوسط ، عمان

9. الشمري، فهد عثمان، المقدادي ، محمود حامد (2017)، درجة ممارسة مديري مدارس المرحلة المتوسطة في منطقة الفروانية التعليمية للعدالة التنظيمية وعلاقتها بالتمائل التنظيمي لدى المعلمين ، رسالة ماجستير ، مجلة العلوم التربوية، جامعة آل البيت، الاردن .
10. الشواورة ، طه سالم (2016) أثر التماثل التنظيمي في دافعية العمل لدى معلمي وزارة التربية والتعليم الاردنية في مديرية التربية والتعليم لقصبه الكرك، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية – شارع البحث العلمي والدراسات بالجامعة الاسلامية – غزة- فلسطين ، المجلد 12 ، العدد 2
11. الصرايرة ، خالد أحمد سلامة (2010) التماثل التنظيمي و الأداء الوظيفي و الشعور بالأمن في الادارات الجامعية، دار كنوز المعرفة العلمية للنشر، عمان .
12. الصليبي، محمود عبد المسلم(2008)، الجودة الشاملة وأنماط القيادة التربوية وفقاً لنظرية هيرسي وبلانشارد وعلاقتها بمستوى الرضا الوظيفي لمعلميهم وأدائهم، دار الحامد، عمان.
13. طلب ،ايمن خميس مغيب ، مخلوف ،سميحة علي (2020) آليات مقترحة للتغلب على معوقات تطبيق نموذج كارل البرشت (Karl Albrecht) للذكاء التنظيمي لتطوير الأداء الإداري بجامعة الفيوم ،مجلة العلوم التربوية والنفسية ، كلية التربية جامعة الفيوم ،مصر .
14. العبادي، هاشم فوزي (2013) الذكاء التنظيمي كممارسة أعمال نحو بناء منظمة ذكية. المؤتمر العلمي السنوي الحادي عشر لذكاء الأعمال واقتصاد المعرفة جامعة الزيتونة الأردنية، إبريل نيسان .
15. عباس ،هشام سيد (2019) تفعيل الذكاء التنظيمي بكمية التربية جامعة بني سويف في ضوء قيادة التغيير ، مجلة كلية التربية ، جامعة بني سويف ،عدد يوليو الجزء الاول ، الجزائر
16. عبد السلام ، احمد يوسف (2016) العلاقة بين الذكاء التنظيمي والثقة التنظيمية – دراسة تطبيقية على العاملين بمستشفيات جامعة المنصورة، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التجارة، جامعة المنصورة، مصر
17. العتبي، تركي بن كديمس (2016) التماثل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف ،مجلة العلوم التربوية والنفسية- جامعة القصيم - السعودية، المجلد 9، العدد3
18. العزاوي ،بشرى هاشم ، ابراهيم ،ابراهيم خليل (2010) الادارة بالذكاءات منهج التميز الاستراتيجي والاجتماعي للمنظمات ، ط1 ، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان .
19. العشري ،محمد حسن محمد (2020) خصائص الهوية التنظيمية وأثرها على التماثل التنظيمي لدى العاملين بشركات قطاع الأعمال العام للغزل والنسيج بوسط الدلتا، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والادارية ، المجلد 8، العدد 2،ديسمبر .

20. العقلا ، محمد بن علي بن فراج (2015)، أثر العلاقة بين التماثل التنظيمي وإدراك العامل لل دعم التنظيمي على تكنولوجيا الاداء البشرى: دراسة ميدانية بالتطبيق على قطاع الخدمات الصحية بالمملكة العربية السعودية، مجلة البحوث المالية والتجارية(كلية التجارة- جامعة بورسعيد) ، العدد 1 .
21. عودة ، أحمد سليمان (2000) : القياس والتقويم في العملية التدريسية ، ط 3 ، دار الفكر للنشر والتوزيع ، عمان .
22. عودة، أحمد سليمان، وفتحي حسن ملكاوي (1992). القياس والتقويم في العملية التدريسية، ط2، المطبعة الوطنية، عمان، الأردن.
23. القرني، أسامه وأبو سيف، محمود(2016) الذكاء التنظيمي بجامعة الأمام محمد بن سعود الإسلامية في ضوء نموذج "كارل بيرش" من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، المجلة الدولية للعلوم التربوية والنفسية، المجلد (2) .
24. المحاميد ، سعود محمد (2015) اثر ممارسات عمليات ادارة المعرفة في الاداء بوجود الذكاء التنظيمي- دراسة ميدانية في المراكز الرئيسية لمصارف التجارية الاردنية في عمان، المجلة الاردنية في ادارة الاعمال ، تصدرها عمادة البحث العلمي وضمان الجودة، الجامعة الاردنية، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، المجلد 11، العدد الثاني ، عمان .
25. مرزوق، عبد العزيز علي (2013) أنموذج مقترح لتأثير التماثل التنظيمي كمتغير وسيط على العلاقة بين أبعاد العدالة التنظيمية والارتباط الوظيفي: دراسة تطبيقية على العاملين بمديريات الخدمات بمحافظة كفر الشيخ ، مجلة التجارة والتمويل (كلية التجارة- جامعة طنطا) العدد 2 .
26. ملحم، سامي(2000) مناهج البحث في التربية وعلم النفس، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان.
27. وزارة التربية، (1977)، المديرية العامة للتعليم الثانوي، العراق نظام المدارس الثانوية رقم (2) المعدل برقم (3) لسنة 1981.
29. Albrecht ,K.(2003).The power of minds at work :Organizational intelligence in action. New York :American Management Association ,AMACOM.
30. Albrech (2008) " Organizational Intelligence & Knowledge Management :Thinking Outside the Silos' World Applied Sciences Journal.
31. Liebowiz ,J.(2019).Building organizational intelligence :A knowledge management primer. U.S.A.:CRC press. DOI <https://doi.org/10.1201/9780367810689> .

32. Marjani Amir Babak & Soheilipour Mojdeh (2012) " The Relationship between Organizational Intelligence and Staff Performance Based on the Model of Karl Albrecht" International Journal of Business and Social Science Vol. 3 No. 4.
33. Yaghoubi, N. M. & Salehi M.& Nezhad E. B. (2011)." A Relationship Between Tactical Processes of Knowledge Management and Organizational Intelligence: Iranian Evidence" World Applied Sciences Journal 12 (9): 1413-142.
34. Young, j. (2009). An Apporch to Organizational Intelligence Management"A frame work for Analyzing Organizational Intelligence with the Construction process (unpublished PHD), the Faculty of Virginia Polytechnic Institute.
35. Zarbakhsh, M. et. Al(2011) standardization of Albrechts Organization Intelligence of the personnel and Principle of the Junior High Schools of the West of Mazandaran Province, Australian Journal of Basic and Applid Sciences 5(10)