

مقترحات تفعيل وتطوير التماثل التنظيمي في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة في إقليم الشمال

د. تهانى إبراهيم العلي، جامعة عمان العربية، الأردن

Tahanishtayat@yahoo.com

00962799838168

د. حلوة جبر القصصى، وزارة التربية والتعليم، الخط الأخضر - فلسطين

helwe26@gmail.com

00972522693818

مقترحات تفعيل وتطوير التماثل التنظيمي في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة في إقليم الشمال

الملخص

هدفت الدراسة التعرف إلى مقترحات تفعيل وتطوير التماثل التنظيمي في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة في إقليم الشمال من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها، واعتمدت الدراسة المنهج النوعي، وقامت الباحثتان بإجراء مقابلات مع (25) عضو هيئة تدريس من الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة. وأظهرت نتائج هذه المقابلات أن أعضاء هيئة التدريس قدموا مجموعة مقترحات لتفعيل وتطوير التماثل التنظيمي في الجامعات الأردنية شملت: تفعيل الأساليب التعليمية والإدارية والتربوية الحديثة في الجامعات الحكومية والخاصة بشكل مستمر، ابتكار الجامعات آليات حديثة تسهم في تعزيز أبعاد التماثل التنظيمي لدى العاملين فيها، سعي الجامعات بقيادتها الفعالة إلى إيجاد نوع من العلاقة الآمنة والناجحة والترابط النفسي الإيجابي بين العاملين أنفسهم وبين الإدارة والعاملين، سعي الجامعات إلى دعوة العاملين بالإيمان بجماعة العمل وتحقيق الانتماء إلى العضوية، توجه الجامعات في سياساتها وخططها المستقبلية إلى توعية العاملين بأهمية التماثل التنظيمي وأنه من أسباب نجاحها. وأوصت الدراسة بإجراء المزيد من الدراسات المتعلقة بالتماثل التنظيمي في الجامعات وربطها بمتغيرات أخرى.

الكلمات المفتاحية: التماثل التنظيمي، الجامعات الأردنية، إقليم الشمال.

Proposals To Activate And Develop Organizational Symmetry In Jordanian Public And Private Universities In The Northern Region

Abstract

The study aimed to identify proposals for activating and developing organizational symmetry in Jordanian public and private universities Northern Region from the point of view of its faculty members, and the study adopted the qualitative approach, and the two researchers conducted a study Interviews with (25) faculty members from Jordanian public and private universities. The results of these interviews showed that faculty members presented a set of proposals to activate and develop organizational symmetry In Jordanian universities, it included: Activating modern teaching, administrative and educational methods in public universities. Universities continuously innovate modern mechanisms that contribute to enhancing the dimensions of organizational uniformity among their employees. Universities, with their effective and serious leadership, form a safe and successful relationship and positive psychological bonding between workers them selves and between the administration and the employees, the universities seek to invite the employees to believe in the work group and to achieve belonging to it Membership directs universities in their future policies and plans to educate workers about the importance of organizational symmetry and that it is one of the reasons for its success. The study recommended conducting more studies related to organizational symmetry in universities and linking it to other variables.

Keywords: organizational symmetry, Jordanian universities, the northern region.

المقدمة

شهدت الألفية الثالثة تغيرات سريعة وواسعة شملت جميع مجالات الحياة، نتيجة للثورة العلمية والتكنولوجية والتقنية، جعلت البيئات التربوية مليئة بالتعقيدات، لذلك اهتم المعنيون بالتربية والتعليم بالسعي الجاد والمتواصل من أجل

الارتقاء بمؤسسات التعليم العالي إلى درجة عالية من الكفاءة من خلال تبني وممارسة مفاهيم حديثة تساعدها على تحقيق أهدافها الحالية والمستقبلية، وتحديد الاتجاه الاستراتيجي للجامعات للمحافظة على الموارد الموجودة فيها، فضلا عن تهيئة مناخ جيد للعمل الجماعي، للوصول إلى الأهداف المنشودة، والتأكيد على ضمان الجودة الشاملة والتنمية المستدامة. ويعد مفهوم التماثل التنظيمي من المفاهيم التربوية الحديثة التي ظهرت في البيئة التعليمية، ونقطة اهتمام لكل جامعة تسعى للاستمرار، لتحسين وتطوير التوازن والفاعلية، وحظي التماثل التنظيمي بانتشار واسع في التعليم بمختلف أنواعه ومراحله، وخاصة المرحلة الجامعية التي تسعى لمواكبة التطورات العالمية في مختلف المجالات، والتحول من الأساليب التقليدية إلى الأساليب الحديثة لتحقيق الشفافية والعدالة والمشاركة والتمكين (Mete, Sökmen & Biyik, 2016)، ولتحقيق التنافس على المستويين العالمي والمحلي، للحصول على الجودة والاعتماد الأكاديمي، وتحقيق الأهداف في ظل التراجع والتشجيع على التوسع التقني، لمواجهة الخلل الإداري والتنظيمي، وقيام أمور الجامعة وتسييرها وفق ضوابط ومبادئ مسبقة ومحددة وواضحة، وضمان حسن سير الإجراءات المهمة بشكلها الخالي من الأخطاء، والتأكد من التزام العاملين فيها بالتشريعات والقوانين والأنظمة العادلة والمنظمة للعمل عن طريق إتباع استراتيجيات وطرق فعالة (العاني، 2019).

ويساهم التماثل التنظيمي في الجامعات في تحقيق الكفاءة والفاعلية على المستوى المؤسسي، و زيادة الولاء والانتماء المؤسسي، وتوفير مناخا تنظيميا يسوده روح المنافسة الفعالة التي تخلق المبادأة والابتكار، لمواجهة التحديات المعاصرة المؤثرة على الجامعات ومخرجاتها، وتطوير أداء جميع الأطراف ذوي العلاقة بالعملية التعليمية داخل الجامعة وخارجها المحيط (العتيبي، 2016)، حيث تحتاج عملية ممارسة التماثل التنظيمي في الجامعات إلى قادة تربويين لديهم المهارات والكفايات والخبرات اللازمة التي تمكنهم من مساعدة العاملين في الوصول إلى الأهداف التي تم التخطيط لها، ضمن الرؤية والفلسفة التربوية المبنية على أسس وضوابط علمية وحديثة تواكب التقدم المعرفي والعلمي والتقني من خلال ضمان جودة الحياة الوظيفية لجميع العاملين في الجامعات (Bailey, Albassami, & Al-Meshal, 2016).

ومن خلال ملاحظة واقع البيئة التعليمية والتربوية في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة في إقليم الشمال أصبح من الضروري إدخال هذا المفهوم في سياساتها المتبعة، حتى تتمكن الجامعة من تحقيق أهدافها في مجال التعليم العالي والبحث العلمي، والإسهام في التنمية وخدمة المجتمع المحلي، وإنجاز مهامها بكفاءة وفاعلية وإعداد أجيال فاعلة لسوق العمل يتمتعون بكفاءة وتميز ومتأهلة ومطلوبة في التعليم، وتحقيق ميزة تنافسية عالية، وتحسين سمعتها، التي تحقق التوازن بين الأهداف كافة، وتوجيه إدارتها، مما يؤدي إلى تطوير الأداء، والتركيز على مدى تطبيق نظم الإصلاح والتطوير، وتحسين المخرجات التعليمية بما يساير العصر، لذلك جاءت هذه الدراسة من أجل تقديم مقترحات تفعيل وتطوير التماثل التنظيمي في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة في إقليم الشمال.

الخلفية النظرية والدراسات السابقة

حرصت الجامعات على إتباع السلوكيات الحديثة في كل العمليات والأنشطة والقرارات التي تتخذها، وركزت على المصدقية والوضوح والإفصاح والمشاركة، وتحمل المسؤولية، وتحقيق الجودة والتميز ورفع الكفاءة للقادة والعاملين فيها، بتقديم صورة حقيقية لكل ما يحدث في داخل بيئاتها التعليمية والتنظيمية بكافة عملياتها وهيكلها الإدارية (محمد،

(2015)، كما وسعت الجامعات إلى مشاركة كافة الأطراف ذات العلاقة بها في عمليات التحسين والإصلاح والنمو المهني والأكاديمي وعملية صنع القرار لتحقيق خطط وأهداف الجامعات على المستوى الخاص والعام (العميان، 2013).

عرف العقلا (2015، 342) التماثل التنظيمي بأنه: "الولاء للمؤسسة والسعي لتحقيق أهدافها والدفاع عنها ودعمها، فهي عملية إقناع داخلية وخارجية من خلال اندماج رغبات الفرد مع رغبات المؤسسة والتشابه في القيم والأهداف الذي يوجد حالة من التماثل".

وعرف المواضية (2018، 139) التماثل التنظيمي: "بأنه عملية يتم بها الاقتناع داخلياً وخارجياً للعاملين، وتتم من خلال اندماج رغبات العامل مع رغبات المؤسسة، وينتج عنها حالة من التماثل على أساس اندماج الرغبات". ويستنتج بأن التماثل التنظيمي هو عملية التواصل والانسجام بين أهداف الفرد ومكان عمله، وتشابه الأهداف والغايات والتطلعات، والتضامن والدعم المشترك، مما يولد الولاء والرضا المؤسسي.

أهمية التماثل التنظيمي:

تظهر أهمية التماثل التنظيمي في الجامعات في زيادة الولاء والالتزام بين العاملين والجامعة نفسها، وتكوين اتجاهات إيجابية في سلوكيات القادة واعتقاداتهم وثقافتهم التنظيمية، والتخفيف من الضغوط التنظيمية والنفسية والشخصية، والحد من الصراعات التنظيمية التي تطرأ في بيئة العمل باستمرار نتيجة عوامل ضغط العمل وكثرة الأعباء الوظيفية الملقاة على عاتق العاملين، و والتقليل من آثار حدة التنافسية الحاصلة في الحياة اليومية (المعيوف، 2018)، كما أن التماثل التنظيمي يعمل على زيادة معدلات الرضا الوظيفي والولاء والدافعية نحو العمل، ويساعد على التكيف مع البيئتين الداخلية والخارجية، كما يقرب من وجهات النظر ويقلل الاختلاف فيها ويحقق أهم ما تسعى الجامعات لتحقيقه في أقل وقت وجهد ممكن (Krso, 2017).

أهداف التماثل التنظيمي:

يهدف التماثل التنظيمي إلى تعزيز فاعلية الجامعات، وزيادة كفاءتها الداخلية والخارجية من خلال تكوين بيئة صالحة للعمل، وقنوات اتصال سهلة لجميع الأطراف المهتمة، وزيادة الدافعية بتحمل المسؤولية، وإدراك حقوق جميع الأطراف الموجودة في الجامعات، والتي تتضمنها اللوائح والقوانين وتشجع على التعاون المشترك بينها وبين تلك الأطراف، وتعزيز مشاركة جميع الأطراف من الأعضاء الأكاديميين والإداريين، والقيادات، في عمليات صنع القرارات واتخاذها بطرق سليمة وصائبة، وتحقيق الشفافية من خلال العمل وفق آليات ميسرة ومنظمة، ومساعدة العاملين على العطاء، والمشاركة الفاعلة في جميع الأنشطة داخل وخارج الجامعات، من خلال خلق بيئة تنظيمية فاعلة تساعد في تحقيق الأهداف الجامعية (الشمري، 2017).

خصائص التماثل التنظيمي:

يتمتع التماثل التنظيمي بخصائص تتمثل ب:

- سلوك إيجابي: حيث يعتبر التماثل التنظيمي سلوك نافع وهادف في الوقت نفسه لأن فوائده تعود على القادة والعاملين والطلبة في الجامعات, مما يتكون لديهم اتجاهات إيجابية نحو البيئات التربوية وأهميتها في تكوين الثقة لديهم وتحقيق الذات والطموح.
- سلوك تطوعي: حيث أن التماثل التنظيمي سلوك ينبع من داخل الفرد, وليس من ضمن الواجبات الوظيفية, أو اللوائح والتشريعات المختصة بالعمل, وإنما يتولد لدى الفرد نتيجة ارتباطه بعمله.
- متعدد الأبعاد: يضم التماثل التنظيمي أبعادا مختلفة ومتعددة, حيث يتميز ويتفرد بها عن غيره, ويجعل الفرد يشعر بالتزامه نحو عمله والبيئة التعليمية والعملية, وأنه لديه الرغبة في تحقيق النجاح داخل بيئته التنظيمية (السعود والصرايرة, 2009).

أبعاد التماثل التنظيمي:

يرى رشيد (2008) أن أبعاد التماثل التنظيمي كآتي:

- **الولاء التنظيمي** : وهو شعور وجداني يتولد لدى الفرد تجاه عمله, بأهمية سير العمل على أكمل وجه واستمراره نحو الأفضل, حيث يتحمل الفرد مسؤوليه تحقيق الأهداف التنظيمية.
- **الانتماء التنظيمي**: هو شعور الفرد بأنه جزء من مكان عمله , وأنه لا يستطيع الاستغناء عنه, وأنه ينتمي إلى جماعة تحافظ على حقوقه, ولديه أقران في العمل يشترك معهم في سمات وخصائص مشتركة بينهم.
- **التشابه التنظيمي**: وهو التشارك في الأفكار والمعتقدات والقيم بين العاملين على اختلاف مستوياتهم ومسمياتهم الوظيفية, ولديهم هوية تنظيمية يسعون دائما إلى تحقيقها بالطريقة الفضلى تماشيا مع أهداف الجامعات.

العوامل المؤثرة في تنمية التماثل التنظيمي:

تتمثل العوامل المؤثرة في تنمية التماثل التنظيمي في ما يلي :

- **إشباع حاجات ورغبات العاملين**: وتتمثل بالأمن والأمان والاستقرار والطمأنينة والسلام, من خلال توفير أهم ما يحتاجون إليه كمطلب أساسي يجب الحصول عليه دون معاناة أو تقصير من البيئة التنظيمية التي يتواجدون بها (إبراهيم والفتحي, 2017).
- **وضوح الأهداف التنظيمية**: حيث تمثل وضوح الأهداف داخل التنظيم من أهم أسباب نجاح الجامعات ونموها واستمرارها, لما لها من أهمية بالغة في تسيير العملية التعليمية بكافة جوانبها وتقدمها وإكمال مسيرتها التربوية (Peasley, 2020).
- **الرضا الوظيفي**: ويمثل الرضا الوظيفي شعور الفرد تجاه عمله, فكلما زاد الرضا الوظيفي زاد ولاء وانتماء الفرد لعمله وبالعكس (العمرى والعموش, 2017).
- **نوع القيادة**: تتنوع القيادة بأشكالها وأنواعها وأنماطها, ويعتبر نوع القيادة المستخدم في إدارة وقيادة الجامعات من القضايا المهمة التي أعطى التربويين اهتماما لها, ويعد نوع أو نمط القيادة المستخدم دليل على نجاح القائد وقدرته على قيادة الجامعة بالطريقة الصحيحة (Basar & Sory, 2015).

وتستنتج الباحثان من خلال دراستهما للتمائل التنظيمي في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة بأن الجامعات تحتاج إلى مثل هذا المتغير وذلك من أجل الارتقاء بمستوى التعليم في جميع عناصره، وزيادة فاعلية عناصر العملية التعليمية، التي تساعد في نجاح الجهود المبذولة من أجل إصلاح التعليم، وتطويره وتحسينه، وقد شهدت الساحة التربوية في هذا العصر المتطور حركة واسعة وشاملة في تطوير التعليم وتنظيم الهياكل المؤسسية، والحث على زيادة الالتزام، والأداء، والانتظام، والدافعية، والحد من الصراع والتناقض، وارتفاع درجة الولاء وزيادة التعاون بين العاملين في الجامعات، ووضوح الأهداف التنظيمية، والرضا الوظيفي للعاملين، وتحقيق الثقة التنظيمية، وتحسين أسلوب القيادة التنظيمية، وهذا يؤثر على مدى دافعية الفرد للعمل بجميع أبعاده، النفسية والمهنية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وبالتالي يصل إلى تحقيق الكفاءة والفاعلية وتحقيق الإرتباط النفسي والوظيفي والتنظيمي بين العاملين كفريق عمل واحد داخل الجامعات، كونها تحتاج إلى إدارة واعية ومتطورة وقيادة حديثة، تسعى إلى تطوير التنظيم الإداري بكافة جوانبه، من أجل مساندة التغيرات السريعة التي تحدث في البيئة الجامعية، ولا بد من أن تولي اهتماما كبيرا بالعنصر البشري المتمثل بأعضاء هيئة التدريس في الجامعات لأن سر نجاح الجامعات في تأدية وظائفها وتحقيق أهدافها مرهون به، كونه جزء لا يتجزأ عنها، وله أهمية اتخاذ العديد من القرارات المتعلقة بالتنظيم المؤسسي والعملية التربوية بأكملها، والتأثير في سلوك العاملين والطلبة، ومستوى تفاعلهم وإحساسهم بأهمية الجامعة التي ينتسبون إليها والغايات المراد تحقيقها.

هناك العديد من الدراسات التي تناولت موضوع التماثل التنظيمي، وتم ترتيبها حسب التسلسل الزمني من الأحدث إلى الأقدم:

أجرى ميسيل وعلوان وإبراهيم (2021) في الكويت دراسة هدفت تفعيل التماثل التنظيمي لدى العاملين بإدارات المناطق التعليمية في الكويت، تم استخدام المنهج الوصفي المسحي، تكونت عينة الدراسة من (300) عاملاً، تم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، حيث أظهرت النتائج أن تفعيل التماثل التنظيمي لدى العاملين بإدارات المناطق التعليمية في الكويت جاء بدرجة متوسطة، وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي والعمر وعدد سنوات الخبرة، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية في مجال التشابه التنظيمي من مجالات استبانة التماثل التنظيمي والدرجة الكلية للاستبانة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي لصالح المؤهل العلمي دبلوم.

أجرى اللاحم (2021) دراسة في القصيم، هدفت التعرف على درجة ممارسة قائدات المدارس المتوسطة للأنماط القيادية وعلاقتها بالتماثل التنظيمي من وجهة نظر معلمات المدارس المتوسطة بمنطقة القصيم التعليمية، تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، تكونت عينة الدراسة من (379) معلمة، تم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، حيث أظهرت النتائج أن درجة ممارسة قائدات المدارس المتوسطة للأنماط القيادية من وجهة نظر المعلمات متحققة بدرجة كبيرة للنمط الديمقراطي، وبدرجة متوسطة للنمط الاوتوقراطي، وبدرجة ضعيفة للنمط التراسلي، كما أظهرت النتائج أن مستوى التماثل التنظيمي لدى معلمات المدارس المتوسطة من وجهة نظرهن متحقق بدرجة كبيرة، وأن علاقة ارتباطية موجبة دالة احصائياً بين النمط الديمقراطي في القيادة لدى القائدات وبين التماثل التنظيمي لدى المعلمات، بالإضافة الى وجود علاقة ارتباطية سالبة دالة احصائياً بين النمط الاوتوقراطي والترسلي في القيادة لدى القائدات وبين التماثل التنظيمي لدى

المعلمات, ولم تظهر النتائج فروق ذات دلالة إحصائية في ممارسة قائدات المدارس للأنماط القيادية تعزى لمتغير المؤهل العلمي، التخصص، وسنوات الخبرة.

هدفت دراسة (Ertusru & Cagri, 2020) التعرف على أثر التماثل التنظيمي على الالتزام التنظيمي, حيث تم استخدام الاستبانة , تم توزيعها على (275) فردا من الموظفين في المؤسسات في مدينة اسطنبول في تركيا , وتوصلت النتائج إلى أن هناك وجود أثر ذات دلالة احصائية بين التماثل التنظيمي والالتزام التنظيمي, , وأن هناك أثر مرتفع للهوية التنظيمية على الالتزام التنظيمي, وكذلك عدم وجود علاقة ودلالة احصائية بين الالتزام والمتغيرات الديموغرافية.

دراسة محمد (2020) التعرف إلى مدى توافر أبعاد متغيرات التماثل التنظيمي وجود حياة العمل في جامعة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات التابعة لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي العراقية, تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي, والاستبانة أدلة للدراسة , تكونت العينة من (148) فردا, وأظهرت النتائج أن مدى توافر أبعاد متغيرات التماثل التنظيمي وجود حياة العمل في جامعة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات التابعة لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي جاءوا بدرجة مرتفعة, وأن هناك تأثير قوي لبعد الولاء التنظيمي, وأن تعزيز التماثل التنظيمي سيسهم في تعزيز ظروف العمل.

وأجرى يلدز (Yildiz,2018) دراسة في مقاطعة بولو التركية، هدفت إلى تحديد العلاقة بين الهبة التنظيمية وتصورات التماثل التنظيمي لمعلمي المدارس الابتدائية، تم استخدام المنهج البحث التنبؤي، تكونت عينة الدراسة من (258) معلمة، تم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، حيث أظهرت النتائج أن تصورات المعلمين للهبة التنظيمية والتماثل التنظيمي في الاتجاه الايجابي، وتبين الدراسة أن الهبة التنظيمية هي مؤشر هام السلوكيات تحديد التماثل التنظيمية.

هدفت دراسة الشلمة (2018) التعرف على دور التماثل التنظيمي في الاستثمار برأس المال البشري لبعض كليات جامعة الموصل, تم استخدام الاستبانة, كما تم استخدام المنهج الوصفي, بلغ حجم العينة (50) فردا, توصلت النتائج إلى عدم وجود علاقة ارتباطية بين أبعاد التماثل التنظيمي والاستمرار براس المال, وحسب نتيجة البحث فإن موضوع التماثل التنظيمي قليل الاهتمام في جامعة الموصل.

هدفت دراسة أبو مازن(2018) في الأردن إلى تقصي درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية للقيادة التشاركية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الأولى، وعلاقتها بمستوى التماثل التنظيمي لدى المعلمين، تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، تكونت عينة الدراسة من (339) معلماً ومعلمة، تم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، حيث أظهرت النتائج أن درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الأولى للقيادة التشاركية جاءت بدرجة متوسطة، وكان مستوى التماثل التنظيمي لدى المعلمين مرتفعاً، ولم تظهر فروقات احصائية بين المتغيرات تعزى لأثر الجنس والخبرة، والمؤهل العلمي، والعمر، والتخصص العلمي، وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ايجابية بين درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الأولى للقيادة التشاركية ومستوى التماثل التنظيمي لدى المعلمين.

التعقيب على الدراسات السابقة

بحدود علم الباحثان لم تتوفر أي دراسة تناولت موضوع مقترحات تفعيل وتطوير التماثل التنظيمي في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة في إقليم الشمال، إلا أن معظم الدراسات التي استطاعت الباحثان الحصول عليها تتشابه نوعاً ما مع موضوع الدراسة ضمناً مثل دراسة يلدز (Yildiz,2018), ودراسة الشلمة (2018)، ودراسة محمد (2020), ويلاحظ أن الدراسات السابقة تناولت ضمناً المتغير الرئيس للدراسة (التماثل التنظيمي)، إلا أن أهدافها وعينتها ومجتمعها والبلدان التي أجريت بها الدراسة يختلف واقعها ومجتمعها وعينتها عن بلد وموقع الدراسة الحالية، وقد تمت الاستفادة من هذه الدراسات في تطوير أداة جمع المعلومات، والتعرف على نتائجها ومقارنتها بنتائج البحث الحالي واستخدم المعالجات الإحصائية المناسبة، وفي تدعيم بعض الآراء المتعلقة بالإطار النظري لذلك تتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة أنها قامت ب محاولة الكشف عن مقترحات تفعيل وتطوير التماثل التنظيمي في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة في إقليم الشمال.

مشكلة الدراسة

تحتاج الجامعات لتبني أساليب وأنماط قيادية حديثة من أجل مواجهة التحديات والصعوبات التي تواجهها عبر مسيرتها التعليمية والمهنية، كما أنها تحتاج إلى قادة تربويين من أصحاب الخبرات والكفاءات الكبيرة من أجل تكريس طاقاتهم الكامنة ومهاراتهم في خلق بيئة تنظيمية مناسبة.

ومن خلال ملاحظة تواجد الباحثان في البيئة الجامعية تبين بأن هناك تفاوت في التماثل التنظيمي في الجامعات الحكومية والخاصة، كما وأجمعت العديد من الدراسات على تباين الجامعات في مدى وجود التماثل التنظيمي فيها، كدراسة محمد (2020), لذلك جاءت الدراسة لتقديم مقترحات تفعيل وتطوير التماثل التنظيمي في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة في إقليم الشمال.

أسئلة الدراسة

سعت الدراسة للإجابة عن السؤال الآتي:

السؤال الأول: ما مقترحات تفعيل وتطوير التماثل التنظيمي في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة في إقليم الشمال من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

أهمية الدراسة

يتوقع أن يستفيد من نتائج هذه الدراسة كل من:

- الجامعات الحكومية والخاصة حيث ستزودهم بمخزون معرفي عن مقترحات تفعيل وتطوير التماثل التنظيمي في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة في إقليم الشمال من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.
- القادة الأكاديميين والإداريين حيث سيتوفر لديهم دراسات تربوية حديثة حول التماثل التنظيمي في الجامعات.

- الباحثين التربويين حيث سيتوفر لديهم مرجعا قيما للقيام بدراسات مشابهة في نفس الموضوع يمكن الرجوع إليه.

أهداف الدراسة

سعت هذه الدراسة إلى:

التعرف إلى مقترحات تفعيل وتطوير التماثل التنظيمي في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة في إقليم الشمال من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها, لما لها من دور بالغ الأهمية في تحسين جودة الحياة التعليمية والوظيفية وتسيير العملية التربوية وتطور الجامعات ونموها واستمرارها وبقائها.

مصطلحات الدراسة

تحدد الدراسة في المصطلحات الآتية:

التماثل التنظيمي هو: "درجة شعور الفرد بوجود روابط جذب نفسية واجتماعية تربطه بالمؤسسة التي يعمل بها مرزوق" (2013,294).

ويعرف التماثل التنظيمي اجرائياً في هذه الدراسة بالدرجة التي يسجلها المستجيبون على أداة الدراسة التي أعدتها الباحثتان لقياس مقترحات تفعيل وتطوير التماثل التنظيمي في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة في إقليم الشمال من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

حدود الدراسة ومحدداتها

تحدد نتائج الدراسة في ضوء الحدود الآتية:

- الحد الموضوعي: اقتصرت هذه الدراسة التعرف إلى مقترحات تفعيل وتطوير التماثل التنظيمي في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة في إقليم الشمال من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.
- الحد البشري: اقتصرت هذه الدراسة على عينة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة في إقليم الشمال: وهي (جامعة اليرموك، العلوم والتكنولوجيا، جامعة البلقاء التطبيقية، جامعة جدارا، جامعة إربد الأهلية).
- الحد المكاني: تم تطبيق الدراسة في الجامعات الواقعة ضمن حدود محافظة إربد.
- الحد الزمني: تم اجراء هذه الدراسة خلال العام الدراسي 2022/2023.

محددات الدراسة

تحدد إمكانية تعميم نتائج هذه الدراسة بالخصائص السيكومترية لأدواتها (خصائص الصدق، والثبات). وتتحدد نتائج الدراسة وإمكانية تعميمها بصدق استجابات أفراد عينة الدراسة وصدق مقياس الدراسة.

الطريقة والاجراءات

منهج الدراسة: تم استخدام المنهج النوعي, للكشف عن مقترحات تفعيل وتطوير التماثل التنظيمي في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة في إقليم الشمال من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

مجتمع الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة في إقليم الشمال للعام الدراسي 2022 / 2023 والبالغ عددهم (2647) عضو هيئة تدريس حسب إحصائيات التعليم العالي للعام الدراسي 2022.

عينة الدراسة

قامت الباحثة باختيار عينة عشوائية من (25) عضو هيئة تدريس في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة الموجودة في إقليم الشمال لإجراء مقابلات معهم للإجابة عن سؤال الدراسة.

أداة الدراسة: تم وضع اسئلة لإجراء مقابلات مع عينة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة الموجودة في إقليم الشمال، للكشف عن مقترحات تفعيل وتطوير التماثل التنظيمي في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة في إقليم الشمال من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

متغيرات الدراسة:

اشتملت الدراسة على المتغيرات الآتية:

المتغيرات الرئيسية:

- التماثل التنظيمي في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة.

الأساليب والمعالجات الاحصائية

- للإجابة عن سؤال الدراسة تم إجراء مجموعة من المقابلات مع أعضاء هيئة التدريس ومن ثم تحليل مضمون هذه المقابلات واستخراج التكرارات والنسب المئوية.

نتائج الدراسة ومناقشتها

للإجابة عن سؤال الدراسة الذي نص على: " ما مقترحات تفعيل وتطوير التماثل التنظيمي في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة في إقليم الشمال من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس "؟

للإجابة عن هذا السؤال تم تحليل مضمون المقابلات التي تم إجراؤها مع (25) عضو هيئة تدريس من الجامعات الحكومية والخاصة في إقليم الشمال، تم اختيارهم بواقع خمسة من كل جامعة لضمان تمثيل جميع الجامعات. وقد تم اعتماد مضمون الفقرة كوحدة للتحليل وبعد ترميز الإجابات وتجميعها، خرجت الباحثتان بمقترحات لتحسين التماثل التنظيمي في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة في إقليم الشمال على النحو الآتي:

1. المقترح الأول: تفعيل الأساليب التعليمية والإدارية والتربوية الحديثة في الجامعات الحكومية والخاصة بشكل مستمر: وقد جاء هذا المقترح على لسان (23) عضو هيئة تدريس أي بنسبة (92%) من أفراد العينة التي تم إجراء المقابلات معهم. وقد تعزو الباحثان مجيء هذا المقترح بالمرتبة الأولى ربما إلى وجود خلل في الإطلاع على كل الطرق والأساليب المستحدثة، والتمسك بالأساليب التقليدية، والمحافظة على الوضع الراهن ومقاومة التغيير، والتمسك بالروتين اليومي في أداء الأعمال والواجبات والمهام المطلوبة.
 2. المقترح الثاني: ابتكار الجامعات آليات حديثة تسهم في تعزيز أبعاد التماثل التنظيمي لدى العاملين فيها: وقد جاء هذا المقترح على لسان (20) من أفراد عينة المقابلة أي بنسبة (80%) من أفراد العينة. وقد تعزو الباحثان مجيء هذا المقترح بالمرتبة الثانية ربما إلى ضعف اندماج العاملين وانتماءهم للجامعة، وضعف شعورهم بالارتباط والجدية كأعضاء فعالين في أماكن عملهم ومراكزهم الوظيفية، وبالتالي ضعف في عملية الاتصال بينهم.
 3. المقترح الثالث: سعي الجامعات بقيادتها الفعالة إلى إيجاد نوع من العلاقة الآمنة والناجحة والترابط النفسي الإيجابي بين العاملين أنفسهم وبين الإدارة والعاملين: وقد جاء هذا المقترح بشكل أو بآخر على لسان (18) من أفراد العينة أي بنسبة (72%). وقد تعزو الباحثان ذلك ربما إلى جمود القوانين والأنظمة، وعدم مرونتها فيما يتعلق بالعمل أو العلاقات الاجتماعية والانسانية، وتعدد المسؤوليات المتداخلة والواجبات المختلفة، وتركيز الجامعات على سير العمل بالدرجة الأولى، مما يؤدي إلى وجود الإجهاد المهني والضغط النفسي.
 4. المقترح الرابع: سعي الجامعات إلى دعوة العاملين بالإيمان بجماعة العمل وتحقيق الإنتماء إلى العضوية: وجاء هذا المقترح على لسان (14) من أفراد عينة المقابلة أي بنسبة (56%) من أفراد العينة، وقد يعزى مجيء هذا المقترح ربما إلى عدم إيمان العاملين بأهداف ورؤية ورسالة الجامعات، وأن أهدافهم غير منسجمة مع أهداف الجامعات بسبب عدم إشباع الحاجات والرغبات والمتطلبات النفسية والوظيفية.
 5. المقترح الخامس: توجه الجامعات في سياساتها وخططها المستقبلية إلى توعية العاملين بأهمية التماثل التنظيمي وأنه من أسباب نجاحها: وقد جاء هذا المقترح من (9) من أفراد عينة المقابلة أي ما نسبته (34%). وقد يُعزى هذا المقترح ربما إلى عدم الوعي لدى العاملين بأهمية الخصائص المشتركة بينهم، وضعف شعورهم بالانتماء والولاء للجامعات، حيث تبين وجود فئة تركز على الأهداف الشخصية أكثر من الأهداف المؤسسية والعامية.
- وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة كل من يلدز (Yildiz,2018)، ودراسة أبو مازن (2018)، ودراسة محمد (2020)، ودراسة ميسيل وعلوان وإبراهيم (2021)، والتي تناولت جميعها موضوع التماثل التنظيمي بأبعاده المختلفة.

وتستخلص الباحثان بأن التماثل التنظيمي في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة يعد مدخلا أساساً لتحفيز العاملين وتشجيعهم نحو التجديد والتطوير والتغيير، وأنه يشكل داعماً لانتمائهم للجامعات، وتحقيق طموحهم وتوقعاتهم، وبالتالي الوصول إلى درجة الرضا الوظيفي، وزيادة إنتاجيتهم وتحسين أدائهم، والرفع من همهم المعنوية عند معرفتهم بكل ما يدور في البيئة الجامعية، باعتبارهم جزء من البيئة التنظيمية؛ لأن التماثل التنظيمي يعزز دور الولاء لدى العاملين وترسخ قيم التعاون، وتضافر الجهود ووضوح النتائج وتحسينها لنجاح خطة التطوير والتغيرات التي تسعى إلى تحقيقها

الإدارة؛ عن طريق وضوح وعلائية آليات العمل والتأكيد على أن الغرض الأساس من التطوير هو تحقيق مصلحة جميع الأطراف والعناصر في البيئة الجامعية دون استثناء، والحرص على تمتعهم بالموضوعية والانتماء، وأن تهدف في عملها إلى تحقيق الصالح العام، إذ ينبع العمل من قيم ومبادئ مترسخة لديهم، تبعد القادة وغيرهم من العاملين في الجامعات عن المخالفات، وتقلل نسب الخلل كلما تعمقت تلك القيم الأخلاقية لديهم وينشأ لديهم مبدأ لا يقبل المفاوضة وهو الالتزام بالقانون والذي يمثل بحد ذاته قيمة أخلاقية، مما يحقق سرعة في الإنجاز وزيادة في إنتاجية العمل من خلال تبني السلوك المهني السليم القائم على الصدق والنزاهة والالتزام والانضباط بأنواعه وغيرها من معايير السلوك الوظيفي الصحيح، حيث أن تطبيق الأنظمة والقوانين والتعليمات الإدارية والأكاديمية على كافة العاملين، ووضوحها يؤدي إلى انعكاسات إيجابية على نفسية القادة والعاملين، وقدرتهم على إنجاز المهام وتحقيق الأهداف التي تطمح الجامعة إلى تحقيقها لتكون فكرتها الأساسية تجاوز الفجوة القائمة بين القادة والعاملين والطلبة والسلطات العليا، والسماح لهم بصناعة القرارات، واتخاذ الإجراءات المحققة للأهداف، ومناقشة القضايا التي تم الأفراد داخل وخارج مؤسسات التعليم العالي.

التوصيات

بناءً على نتائج الدراسة توصي الباحثان بالآتي:

1. العمل على تعزيز إدارة الجامعات الاستمرار بالالتزام بتطبيق أنماط قيادية حديثة.
2. الاستمرار بمنح أعضاء هيئة التدريس حقوقهم وفق القانون للمحافظة على التزامهم في عملهم الجامعي.
3. الاخذ بمقترحات أفراد عينة المقابلات لممارسة تطوير التماثل التنظيمي في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة وتنميته باستمرار في البيئة الجامعية.
4. العمل على نشر ثقافة التماثل التنظيمي في بيئات العمل الجامعي ودورة في إعطاء الجامعات القيمة التنافسية.
5. إجراء المزيد من الدراسات المتعلقة بالتماثل التنظيمي في الجامعات الأردنية وربطها بمتغيرات أخرى كجودة الحياة الوظيفية، والأمن الوظيفي.

المراجع العربية

إبراهيم، حسام، والقتبي، محمد (2017). درجة توافر أبعاد التماثل التنظيمي لدى العاملين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الظاهرة في سلطنة عمان. مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع، 5(2)، 145-

125

أبو مازن، تھاني (2018). درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية للقيادة التشاركية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الأولى، وعلاقتها بمستوى التماثل التنظيمي لدى المعلمين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الهاشمية، الزرقاء، الأردن.

- رشيد، مازن (2003). الهوية التنظيمية والتماثل التنظيمي: تحليل للمفهوم والأبعاد السلوكية لتطبيقاته، ط1، جامعة الملك سعود، الرياض، إصدار مركز البحوث كلية العلوم الإدارية، دار النشر العلمي.
- السعود، راتب، والصريرة، خالد (2009). التماثل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقته بأدائهم الوظيفي، مجلة العلوم التربوية، 36(1)، 186.
- الشلمة، ميسون (2018). التماثل التنظيمي مدخل لاستثمار برأس المال البشري دراسة مسحية لأراء عينة القادة الإدارية في بعض كليات جامعة الموصل، Route Educational & Science Journal، 5(13)، 917-939.
- الشمري، فهد (2017). درجة ممارسة مديري المدارس المرحلة المتوسطة في منطقة الفروانية التعليمية للعدالة التنظيمية وعلاقتها بالتماثل التنظيمي لدى المعلمين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت، المفرق، الأردن.
- العاني، آلاء، والصراف، سجي. (2019). قياس مستوى التماثل التنظيمي للأفراد العاملين في جامعة الموصل: دراسة حالة، مجلة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، 11(24)، 492 - 477 .
- العتيبي، تركي (2016). التماثل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف، مجلة العلوم التربوية والنفسية، جامعة القصيم، 9(3)، 762-705.
- العقلا، محمد. (2015). أثر العلاقة بين التماثل التنظيمي وإدراك العاملين للدعم التنظيمي على التكنولوجيا الأداء البشري: دراسة ميدانية بالتطبيق على قطاع الخدمات الصحية بالمملكة السعودية، مجلة البحوث المالية والتجارية، جامعة بوسعيد، كلية التجارة، 1، 339 - 379.
- العمري، أيمن، والعموش، آية (2017). درجة ممارسة عمداء الكليات لمهارات الاتصال الإداري وعلاقتها بمستوى التماثل التنظيمي لدى أعضاء هيئات التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية، مجلة اتحاد الجامعات العربية للبحوث في التعليم العالي - الأمانة العامة، 37(1)، 38-17.
- العميان، محمود (2013). السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، ط 6، عمان، الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع.
- اللاحم، أروى محمد (2021). درجة ممارسة قائدات المدارس المتوسطة للأنماط القيادية وعلاقتها بمستوى التماثل التنظيمي لدى المعلمات في منطقة القصيم التعليمية - المجلة الدولية للدراسات التربوية، 9(2)، 334-357.
- محمد، لمى (2020). دور التماثل التنظيمي في تحسين جودة حياة العمل: بحث تطبيقي في جامعة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، 26(12)، 316-301.
- محمد، محمد (2015). السلوك التنظيمي الحديث. عمان: دار المعزز للنشر والتوزيع.
- مرزوق، عبد العزيز (2013). نموذج مقترح لتأثير التماثل التنظيمي كمتغير وسيط على العلاقة بين أبعاد العدالة التنظيمية والارتباط الوظيفي، دراسة تطبيقية على العاملين بمديريات الخدمات بمحافظة كفر الشيخ، مجلة التجارة والتمويل جامعة طنطا، كلية التجارة، 7(19)، 144-115.
- مسيل، محمود؛ وعلوان، سهام، وابراهيم، منى (2021). التماثل التنظيمي للعاملين بإدارات المناطق التعليمية في الكويت (دراسة ميدانية)، المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، 14(5)، 421-369.

المعيوف، صالح (2018). القيادة الإدارية. المملكة العربية السعودية، الرياض: معهد الإدارة العامة مركز البحوث والدراسات.

المواضية، رضا. (2018). أثر التماثل التنظيمي في دافعية العمل لدى مديرات رياض الأطفال من وجهة نظر المربيات في مديريات تربية الزرقاء، دراسات، العلوم التربوية، 4(4)، 137-155.

المراجع الاجنبية

Bailey, A. A., Albassami, F., & Al-Meshal, S. (2016). The roles of employee job satisfaction and organizational commitment in the internal marketing-employee bank identification relationship. *International Journal of Bank Marketing*, 34(6), 821-840 .

Basar, U & Sory,U. (2015). Effects of Teachers' Organizational Justice Perceptions on Intention to Quit: Mediation Role of Organizational Identification, **Educational Sciences: Theory & Practice**, 15(1) , 45-59.

Ertusru & Cagri(2020).The effect of organizataional identification on organizataional commitmen toxford university press..

Mete, E. S., Sökmen, A., & Biyik, Y. (2016). The relationship between organizational commitment, organizational identification, person organization fit and job satisfaction: A research on IT employees, **International Review of Management and Business Research**, 5(3), 870.

Peasley, M. C., Hochstein, B., Britton, B. P., Srivastava, R. V., & Stewart, G. T. (2020). Can't leave it at home? The effects of personal stress on burnout and salesperson performance. **Journal of Business Research**, 117, 58-70.

Yildiz,k.(2018). The Effects of Organizational Prestige on Organizational Identification: A Case Study in Primary Schools, **European Journal of Education Studies**,4(7),293- 275.