

الثقافة التنظيمية وعلاقتها بمجتمعات التعلم المهنية في مدارس التعليم الأساسي
محافظة شمال الباطنة بسلطنة عمان

Rukhaiya Jameel Said Aljabri

**General Directorate of Education in North Al Batinahr
Sultanate of Oman**

**رخيه جميل الجابرية
المديريه العامه للتربية والتعليم بشمال الباطنة
سلطنه عُمان**

الملخص

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الثقافة التنظيمية ومجتمعات التعلم المهنية في مدارس محافظة شمال الباطنة بسلطنة عمان، بالإضافة إلى المنهج الوصفي الارتباطي والذي يُعد واحداً من أهم أنواع المناهج الوصافية منهجاً للدراسة، ويستعين به في قياس العلاقة بين متغيرين (متغير مستقل، متغير تابع)، بلغ عدد العينة 376 معلماً وملفنة من مدارس التعليم الأساسي بمحافظتي شمال وجنوب الباطنة بسلطنة عمان، وطبقت الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وكشفت نتائج الدراسة الحالية عن وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05 \leq \alpha$) بين الثقافة التنظيمية، وتطبيق مجتمعات التعلم المهنية في مدارس التعليم الأساسي من وجهة نظر المعلمين في محافظة شمال الباطنة عمان، وكذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسط درجات أفراد عينة الدراسة حول المحور الأول: الثقافة التنظيمية تعزى لمتغير الجنس في كل من (القيم التنظيمية، المعتقدات التنظيمية، الأعراف التنظيمية، التوقعات التنظيمية، والمتوسط العام، وكذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسط درجات أفراد عينة الدراسة حول المحور الأول: الثقافة التنظيمية تعزى لمتغير المؤهل العلمي في كل من (القيم التنظيمية، المعتقدات التنظيمية، الأعراف التنظيمية، التوقعات التنظيمية، والمتوسط العام، فأضلاع عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسط درجات أفراد عينة الدراسة حول المحور الأول: الثقافة التنظيمية تعزى لمتغير الجنس في كل من (القيم التنظيمية، الأعراف التنظيمية، التوقعات التنظيمية، والمتوسط العام، مع عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسط درجات أفراد عينة الدراسة حول المحور الأول: الثقافة التنظيمية تعزى لمتغير المؤهل العلمي في كل من (القيم التنظيمية، المعتقدات التنظيمية، الأعراف التنظيمية، التوقعات التنظيمية، والمتوسط العام). وفي ضوء نتائج الدراسة توصي إدارة المدارس بتزويد مفهوم الثقافة التنظيمية، وخاصة التوقعات والقيم التنظيمية، لفاعليتها في تطبيق مجتمعات التعلم المهنية بالمدارس من خلال عقد العديد من الندوات التثقيفية للمعلمين التي تناولت أهمية الثقافة التنظيمية، وضرورة انتهاج إدارة المدارس لمعايير وسياسات معينة تنشر روح العمل الجماعي والتعاوني بين العاملين بالمدرسة، وتحفز ممارستها على

الكلمات المفتاحية: الثقافة التنظيمية، مجتمعات التعلم المهنية، التعليم الأساسي، المدارس، سلطنة عمان.

Organizational culture and its relationship to professional learning communities in basic education schools in North and South Al Batinah Governorates in the Sultanate of Oman

Abstract

The study aimed to identify the relationship between organizational culture and professional learning communities in schools in the North and South Al Batinah Governorates in the Sultanate of Oman, relying on the descriptive correlational approach, one of the most important types of descriptive approaches as a study methodology, and it is used to measure the relationship between two variables (independent variable, dependent variable). The sample size amounted to 376 male and female teachers from basic education schools in the North and South Al Batinah Governorates in the Sultanate of Oman. Due to the large size of the study community, which exceeded (5000) male and female teachers, the questionnaire was applied as a tool for collecting data. The results of the current study revealed the existence of a statistically significant correlation at a significance level of ($\alpha \geq 0.05$) between organizational culture and the application of professional learning communities in basic education schools from the point of view of teachers in the North and South Al Batinah Governorates in the Sultanate of Oman, as well as the absence of statistically significant differences at a significance level of (0.05) between the average scores of the study sample members on the first axis: organizational culture attributed to the gender variable in each of organizational values, organizational beliefs, Organizational norms, organizational expectations, and the overall average, as well as the absence of statistically significant differences at the significance level (0.05) between the average scores of the study sample members on the first axis: organizational culture attributed to the educational qualification variable in each of (organizational values, organizational beliefs, the third dimension: organizational norms, organizational expectations, and the overall average), in addition to the absence of statistically significant differences at the significance level (0.05) between the average scores of the study sample members on the first axis: organizational culture attributed to the variable of years of experience in each of (organizational values, organizational beliefs, organizational norms, organizational expectations, and the overall average), with the absence of statistically significant differences at the significance level (0.05) between the average scores of the study sample members on the first axis: organizational culture attributed to the variable of educational governorate in each of (organizational values, organizational beliefs, organizational norms, organizational expectations, and the overall average). The study recommends the need for school administration to pay attention to consolidating the concept of organizational culture, especially organizational expectations and values, for its effectiveness in implementing professional learning communities in schools by holding many seminars. An educational program for teachers that discusses the importance of organizational culture and the need for school administrations to adopt specific standards and policies that promote a spirit of teamwork and cooperation among school staff and encourage effective work practices.

Keywords

Keywords Organizational culture, professional learning communities, basic education, schools, Sultanate of Oman.

مقدمة البحث

تعد ثقافة المنظمة في الآونة الأخيرة واحدة من أهم ملامح الإدارة الحديثة المعاصرة، لتمثل الإطار الأيديولوجي الذي يرسم سياسة المؤسسة، ويعبر عنها من خلال المعتقدات، والقيم والأفكار السائدة، والتوقعات التي يشتراك فيها أفراد المنظمة، وكذا الممارسات العملية التي لا بد أن تكون داعمة ومناسبة لاستراتيجية المؤسسة.

وتشير الثقافة التنظيمية بالمؤسسة إلى مجموعة القيم، والمعتقدات، وأشكال السلوك التي تمثل هوية المنظمة في النطاق الإداري بها، والسلوكيات المتبعة لحل المشكلات، والتحديات التي تواجه أعضاء المنظمة (محمود، 2022)، كما تشمل الثقافة التنظيمية نظام القيم، والمعتقدات، والعادات المقبولة التي تنفذ بشكل جماعي، مع الوعي الكامل بالسلوكيات الطبيعية التي تشكلها البيئة، وتعزز الوعي لدى جميع أفراد المدرسة (Mujjati et al., 2019).

ومن هنا ينبع أهمية الثقافة التنظيمية من كونها تعمل على تقوية الصلة بين المنظمة والمعلمين، وتشعر كل فرد فيها بذاته، وبدوره المؤثر فيها، كما تساعد الثقافة التنظيمية على خلق روح الولاء واللتزام بين المعلمين تجاه المؤسسة، وتحقيق الاستقرار داخل المنظمة كنظام اجتماعي منسق ومتكاملاً (البارودي، 2015).

وللثقافة التنظيمية عدة مكونات تتمثل في القيم التنظيمية التي تعمل على توجيه سلوك المعلمين ضمن مختلف الظروف التنظيمية، والمعتقدات التنظيمية التي تشير إلى الأفكار مشتركة ثابتة في أذهان المعلمين في المنظمة حول بيئة العمل وطبيعته، والأعراف التنظيمية، أي: المعايير التي يلتزم بها العاملون في المنظمة، والتوقعات التنظيمية وهي التنبؤات المستقبلية التي يتوقعها الفرد العامل من المنظمة، وكذلك تتوقعها المنظمة من الفرد العامل خلال فترة عمله فيها (المغربي، 2016).

وقد اهتمت وزارة التربية والتعليم العمانية بتنمية كافة الجوانب، التي تسهم في تطوير كل ما يخص العملية التعليمية من خلال بناء خطط استراتيجية واضحة، من أجل تحقيق أهداف الوزارة، واعتمادها على أهداف قصيرة المدى بحيث يمكن تنفيذها بسهولة، حيث توصلت دراسة (الشيباني، 2023) أن حرص الوزارة على تنمية الثقافة التنظيمية جاء بدرجة عالية تتمثل في فتح قنوات الاتصال بينها وبين العاملين، من خلال مشاركتهم في عمليات اتخاذ القرار والأخذ بمقترناتهم في عمليات التغيير، وإقامة العديد من الأنشطة الاجتماعية، لتكوين علاقات إنسانية مع العاملين وبينهم وبين بعضهم البعض، لتحقيق الاستقرار من الجانب النفسي والعقلاني، وتطبيق السياسات التي تسهم في تحقيق العدالة في القرارات الإدارية التي تقرها، وتعمل الوزارة على تصميم خطط تطويرية تساعده على ترجمة التغيير التنظيمي للمؤسسة، واعتبرت أن الثقافة التنظيمية تشكل عدداً من الاتجاهات التي تسهم في تكوين القواعد الرئيسية لأداء العاملين طبقاً للفاعلية والكفاءة، والذي لا يتأثر بال النوع بقدر تعلقه بالثقافة التنظيمية السائدة في المؤسسات.

ومن خلال ما سبق نستنتج أن الثقافة التنظيمية لها دور أساسي في جميع المستويات داخل التنظيم الإداري بالمؤسسات التعليمية، وتسهم في تطبيق المناخ التنظيمي الملائم لمجتمع التعلم المهني، وهو ما أشار له "كاربينتر" (Carpenter, 2015) أن الثقافة التنظيمية داخل المؤسسات المدرسية ترتبط بقيادة مجتمعات التعلم المهنية، إذ توفر القيادات المدرسية البنية القيادية الداعمة والتشاركية؛ لضمان تعزيز الثقافة المدرسية الإيجابية، ومجتمعات التعلم المهنية الفعالة التي تسهم في التطوير المدرسي، كما تعمّل القيادات المدرسية مباشرة على خلق السياسات والإجراءات التي توفر البنية القيادية للمعلمين، فتساعد في تطوير المدرسة من خلال الجهود التعاونية لمجتمع التعلم المهني.

وارتبطت الثقافة التنظيمية بأبعد مجتمعات التعلم المهنية، فالملعب لا يعمل منفرداً في مدرسته، بل يعمل ضمن بيئه مدرسية لها ثقافة تنظيمية تميزها عن غيرها من المؤسسات المجتمعية، والمناخ المدرسي يشترك الجميع في صياغة بنائه الفكري والشعوري (طالب، 2020)؛ ومن ثم ظهرت مجتمعات التعلم المهنية ساعية إلى إنشاء هيكل تنظيمية جديدة، وأدوار مختلفة تعمل على تحويل الفلسفة التعليمية لممارسات أكثر فعالية وكفاءة، باعتبارها أحد الأساليب الاعادة لتطوير النظم التعليمية من خلال التنمية المهنية المستدامة للمعلم، التي تؤدي بدورها إلى تطوير العملية التعليمية بكل جوانبها. ويشار إلى مجتمعات التعلم المهنية أنها فكرة تعليمية حديثة تهدف إلى تحويل التعليم من الأسلوب التقليدي إلى أسلوب أكثر تفاعلية، وذلك من خلال دمج المعلمين ضمن فريق دراسي موحد؛ من خلال الاعتماد على تطبيق التفاعل الإيجابي بينهم؛ لضمان نجاح جميع أفراد المجتمع المهني في تحقيق متطلبات التعليم (محمددين وموسى، 2017).

والمدرسة وصفها مجتمعاً تعليمياً مهنياً، لا بد أن تتيح فرص التعلم أمام جميع الأعضاء والأطراف المعنية بالعمل المدرسي تحت قيادة حكيمية واعية، وعلى أن يتم الاتفاق حول تحقيق هدف مشترك، والعمل على تحقيقه (جايل، 2020).

وعليه، قد حرصت وزارة التربية والتعليم العمانية على تزويد منسوبي المدارس بمجموعات متنوعة من المعرف والمهارات والاتجاهات التي تساعده في بناء مجتمعات التعلم المهني، وتشكيل فرق العمل وفقاً لأسس علمية سليمة، كما دعمت ثقافة التعاون بين المعلمين، وأولى الأمور، والاهتمام بتعلم الطلبة، والعمل بتركيز مع هيئة العاملين لتنفيذ استراتيجيات التغيير في المدارس، هذا إلى جانب تشكيل اللجان وفرق العمل المدرسية في ضوء الأهداف وقدرات وامكانيات الأفراد وميولهم، وتقديم الدعم اللازم من التوجيه والتدريب والتسهيلات، ونشر ثقافة التعاون وتقسيم العمل وتبادل الخبرات (إبراهيم والنافعي، 2021).

وبناءً على الدراسات السابقة في هذا المجال، ولجاجة الحقائق التربوي؛ ترى الباحثة ضرورة إجراء دراسات تسهم في الارتفاع بالعمليات الفنية والمهنية للمعلمين في المؤسسات التعليمية بسلطنة عُمان، وعليه تأتي الدراسة الحالية، لتصحي العلاقة بين الثقافة التنظيمية السائدة في مدارس التعليم الأساسي بمحافظة شمال بسلطنة عُمان، ومجتمعات التعلم المهنية التي تسهم في توفير بيئة لابداع، والتعلم المستمر، وإدارة المعرفة الضمنية.

مشكلة البحث وتساؤلاتاته

تواجه المدارس بمختلف مراحلها اليوم جملة من التحديات والشراء المعرفي في ثورة المعرفة الإنسانية التي تتجدد بشكل متواتع ومستمر، وهنا يبرز دور المدارس كمؤسسات تعليمية لتقوم على إثراء المنظومة القيمية من خلال العمل على تحقيق الثقافة التنظيمية، إذ ترى السعودية (2014) أن لكل مدرسة ثقافة تنظيمية تختلف عن الأخرى؛ لذلك إذا كانت إدارات المدارس ترغب في تحقيق التميز، فهذا يتطلب منها فهم الثقافة التنظيمية، ومحاولة إيجاد ثقافة تنظيمية تحدد السلوك الوظيفي المرغوب لدى العاملين في المؤسسة التعليمية، ولكن وأشارت الدراسة إلى أن مستوى الثقافة التنظيمية في مجال المعتقدات التنظيمية بالمدارس العمانية جاء بدرجة متوسطة.

ويشير محمد والشعيلي (2016) إلى وجود جانب قصور في مدارس التعليم الأساسي بسلطنة عُمان، تتمثل في الخلط بين صياغة مفهوم، ورؤى، ورسالة المدرسة، وضعف القدرة على تحديد الفرص، والتهديدات في البيئة الخارجية للمدرسة، إلى جانب وجود قصور في صياغة الأهداف الإستراتيجية، وهذا ما أكدته دراسة المعايطة والراجحي (2017)، إذ أشارت إلى أن هناك الكثير من مدارس مرحلة

4. الكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين الثقافة التنظيمية وتطبيق مجتمعات التعليم المهنية في مدارس التعليم الأساسي من وجهة نظر المعلمين في محافظة شمال بسلطنة عُمان تُعزى لمتغيرات (الجنس والمُؤهل والخبرة).

أهمية البحث

أهمية علمية (نظيرية):

تستمد الدراسة أهميتها من خلال أهمية الموضوع الذي تناولته، وهو الثقافة التنظيمية، الذي يعد أحد القضايا الأساسية التي تساعده في نجاح المؤسسات بشكل كبير. تظهر أهمية تلك الدراسة من خلال مرحلة التعليم الأساسي في سلطنة عُمان، ويعتمد تحقيق أهداف هذه المرحلة بدرجة كبيرة على مدي تحسن وتطور مواردها البشرية. كما تكتسب الدراسة أهميتها من خلال التركيز على مجتمعات التعليم المهنية كأحد الاتصالات الحديثة في مجال الإدارة التربوية. إثراء ورفد المكتبة العربية التربوية - وبخاصة المكتبة العمانية - بالدراسات والأبحاث التي تدور حول المداخل الحديثة في تطوير العملية التعليمية، ومنها مجال مجتمعات التعليم المهنية.

أهمية تطبيقية (عملية في الواقع التربوي):

اكتسبت الدراسة أهميتها من تسلیطها الضوء على العلاقة بين الثقافة التنظيمية، ومجتمعات التعليم المهنية في مدارس التعليم الأساسي في سلطنة عُمان. يمكن أن تساهم نتائج الدراسة في الكشف عن العوامل التنظيمية، التي تؤثر في بيئة التعليمي مدارس التعليم الأساسي في شمال الباطنة، وبالتالي تسهم في توجيه جهود تحسين البيئة التعليمية، بما في ذلك تطوير سياسات وإجراءات تعزز ثقافة التعلم والتعاون. يؤمل أن تفيد الدراسة في توفير رؤى قيمة للمؤولين التعليميين، وصناع القرار، والمعلمين لتعزيز مجتمعات التعليم المهنية، وتحسين جودة التعليم في مدارس التعليم الأساسي في شمال الباطنة.

مصطلحات الدراسة

- الثقافة التنظيمية: عرف حسين وأخرون (2022) الثقافة التنظيمية بأنها: "تمثل في مجموعة من المدخلات العملية الإدارية الحديثة التي تسعى إلى تحرير بيئه عمل مناسبة؛ للوصول إلى الأهداف المرجوة، وتمثل هذه المدخلات في القيم التنظيمية، والمعتقدات التنظيمية، والسياسات والإجراءات، والتوقعات التنظيمية، والأعراف التنظيمية، والاتجاهات التنظيمية" (ص. 73).

وأعرف الباحثة الثقافة التنظيمية إجرائياً بأنها: "مجموعة من القيم والتوجهات، والأراء، والأفكار، والمعاني المشتركة، والممارسات الإدارية، والعلاقات التنظيمية السائدة بين المعلمين في مدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان، وتقاس بالدرجة الكلية التي يحصل عليها عينة الدراسة على استبيان الثقافة التنظيمية". مجتمعات التعليم المهنية: عرف البلوشي وإبراهيم (2022) مجتمعات التعليم المهنية بأنها: "جماعات أو فرق عمل تتفق على تحقيق أهداف مشتركة، والمشاركة الفعلية في صنع القرارات، وتبادل المعلومات، والممارسات، والمهارات، والخبرات، والمهارات المهنية فيما بينهم؛ لتحسين وتطوير أداء العملية التعليمية، وتحقيق أهدافها بدرجة عالية من الكفاءة والفعالية" (ص. 417).

وأعرف الباحثة مجتمعات التعليم المهنية إجرائياً بأنها: "جماعات أو فرق عمل تقوم بتبادل المعرف، والممارسات، والمهارات، والخبرات فيما بينهم في مدارس التعليم الأساسي بمحافظة شمال الباطنة،

التعليم الأساسي بسلطنة عُمان تعلي من شأن القيم الشخصية، وتقدمها على القيم التنظيمية في العمل الإداري.

وأضافت دراسة البرواني (2021) أن مدارس التعليم الأساسي بسلطنة عُمان تعانى من غموض في سمات الثقافة التنظيمية، نتيجة لمقاومة التطوير بسبب قلة الصلاحيات الممنوحة لمديري المدارس، وندرة الآخذ بآرائهم عن تصميم أي تطوير، وقلة الدورات التدريبية، وقلة الكادر الإداري، وضبابية الأهداف؛ نتيجة لقلة المشاركة في صنع القرار.

وقد توصلت دراسة البلوشي وإبراهيم (2022) إلى أن درجة توافر مقومات مجتمعات التعليم المهنية بمدارس التعليم الأساسي في سلطنة عُمان جاءت بصورة مرتفعة، ويُعزى ذلك إلى جهود وزارة التربية والتعليم العمانية في جعل المدارس وساحة لممارسة إيمانهم، وإعداد القيادات الإدارية، والمعلمين بمدارس التعليم الأساسي، وذلك من خلال تقديم مجموعة من البرامج التدريبية التي قد أسهمت بصورة كبيرة في اكتساب المهارات والقدرات التي تساعدهم من ممارسة دورهم في بناء مجتمعات التعليم المهنية في مدارسهم.

وقد توصلت دراسة المسوروبي وأخرين (2020) إلى أن واقع تطبيق أبعاد مجتمعات التعليم المهنية في المدارس بسلطنة عُمان قد جاء بدرجة متوسطة، وأن هناك قصوراً في توافرها، يتمثل في ضعف إشراك إدارات المدارس للمعلمين في صنع القرارات، وقلة توظيف المعلمين لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، فيتحقق أهداف التعليم المهني، وعدم بناء قاعدة معرفية تربوية مشتركة، وضعف توافر درجة عالية من الشفافية، وإتاحة المعلومات، وتبادلها بين المعلمين.

وعليه، يمكن صياغة مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي: ما علاقة الثقافة التنظيمية بمجتمعات التعليم المهنية في مدارس محافظتي شمال وجنوب الباطنة بسلطنة عُمان؟

ومنه تتفرع أسئلة الدراسة الفرعية، والمتمثلة في الآتي:
1. ما درجة الثقافة التنظيمية في مدارس التعليم الأساسي من وجهة نظر المعلمين في محافظتي شمال وجنوب الباطنة بسلطنة عُمان؟

2. ما درجة تطبيق مجتمعات التعليم المهنية في مدارس التعليم الأساسي من وجهة نظر المعلمين في محافظتي شمال وجنوب الباطنة بسلطنة عُمان؟

3. هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين الثقافة التنظيمية وتطبيق مجتمعات التعليم المهنية في مدارس التعليم الأساسي من وجهة نظر المعلمين في محافظتي شمال وجنوب الباطنة بسلطنة عُمان؟

4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين الثقافة التنظيمية وتطبيق مجتمعات التعليم المهنية في مدارس التعليم الأساسي من وجهة نظر المعلمين في محافظتي شمال وجنوب الباطنة بسلطنة عُمان تُعزى لمتغيرات (الجنس والمُؤهل والخبرة)؟

أهداف البحث

تهدف الدراسة إلى تحقيق هدف عام، يتمثل في "التعرف على علاقة الثقافة التنظيمية بمجتمعات التعليم المهنية في مدارس التعليم الأساسي بمحافظة شمال بسلطنة عُمان" و выход من عدة أهداف فرعية تمثل في الآتي:

1. التعرف على درجة الثقافة التنظيمية في مدارس التعليم الأساسي من وجهة نظر المعلمين في محافظة شمال بسلطنة عُمان.

2. تحديد درجة تطبيق مجتمعات التعليم المهنية في مدارس التعليم الأساسي من وجهة نظر المعلمين في محافظة شمال بسلطنة عُمان.

3. الكشف عن مدى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين الثقافة التنظيمية وتطبيق مجتمعات التعليم المهنية في مدارس التعليم الأساسي من وجهة نظر المعلمين في محافظة شمال بسلطنة عُمان.

(331) ملماً، واستخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي كمنهج للدراسة، واستعن بالمقابلة الشخصية كأداة للدراسة، وقد توصل الباحث للعديد من النتائج أهمها: جاء مستوى الثقافة التنظيمية السائدة في المدارس الابتدائية داخل الخط الأخضر بدرجة كبيرة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة؛ إذ جاء في الترتيب الأول مجال الأعراف التنظيمية، ويليها في الترتيب الثاني مجال القيم التنظيمية، ويليهما في الترتيب الأخير مجال الممارسات التنظيمية، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد عينة الدراسة حول مستوى الثقافة التنظيمية للمديرين تعزى لمتغير المسمى الوظيفي، وجاءت الفروق الإحصائية لصالح المديرين، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى درجات أفراد عينة الدراسة حول مستوى الثقافة التنظيمية للمديرين تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وجاءت الفروق الإحصائية لصالح فئة الدراسات العليا، ووجود علاقة ارتباطية موجبة بين مستوى الثقافة التنظيمية السائدة في المدارس الابتدائية داخل الخط الأخضر، وتنمية السلوك الإبداعي للمعلمين.

هدفت دراسة طواهري (2019) إلى معرفة واقع الثقافة التنظيمية في مدارس التعليم العام بمنطقة جازان من وجهة نظر المعلمين، والكشف عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد عينة الدراسة، حول واقع الثقافة التنظيمية في مدارس التعليم العام بمنطقة جازان من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغيرات الدراسة، واشتملت عينة الدراسة على (492) ملماً، واستخدم الباحث المنهج الوصفي كمنهج للدراسة، واستعن بالاستبانة كأداة للدراسة، وقد توصل الباحث للعديد من النتائج أهمها: إن واقع الثقافة التنظيمية في مدارس التعليم العام بمنطقة جازان جاء بدرجة متوسطة من وجهة نظر المعلمين؛ إذ جاء في الترتيب الأول (بعد ثقافة الإنجاز)، ويليهما في الترتيب الأخير (بعد ثقافة القوة)، وتبيّن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد عينة الدراسة حول واقع الثقافة التنظيمية في مدارس التعليم العام بمنطقة جازان من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغير المرحلة التعليمية.

ثانيًا: دراسات المحور الثاني: مجتمعات التعليم المهنية:
هدفت دراسة البلوشي وإبراهيم (2022) إلى معرفة مستوى توافر مقومات مجتمعات التعليم المهنية، في مدارس التعليم الأساسي بمحافظة البريمي في سلطنة عمان من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، والكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد عينة الدراسة، حول درجة توافر مقومات مجتمعات التعليم المهنية في مدارس التعليم الأساسي بمحافظة البريمي في سلطنة عمان تعزى لمتغيرات الدراسة، واشتملت عينة الدراسة على (494) ملماً ومعلمة، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي منهجاً للدراسة، والاستبانة أداة للدراسة، وقد توصل الباحثان للعديد من النتائج أهمها: جاء مستوى ثقافة البريمي في سلطنة عمان من وجهة نظر المعلمين؛ إذ جاء في الترتيب الأول (بعد القيادة المشتركة)، ووجود فروق ذات طابع إحصائي بين متوسط درجات أفراد عينة الدراسة حول درجة توافر مقومات مجتمعات التعليم المهنية في مدارس التعليم الأساسي بمحافظة البريمي في سلطنة عمان تعزى لمتغيرات الدراسة، بالإضافة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد عينة الدراسة حول درجة توافر مقومات مجتمعات التعليم المهنية في مدارس التعليم الأساسي بمحافظة البريمي في سلطنة عمان تعزى لمتغير سنوات الخبرة.
هدفت دراسة موكلوي وزيلي (2022) إلى تعرف مستوى المعيقات الإدارية

ويعملون على بناء رؤية وقيم هادفة ومشتركة، وتقاس بالدرجة الكلية التي تحصل عليها عينة الدراسة على استبيان مجتمعات التعليم المهنية.

حدود الدراسة

اشتملت حدود الدراسة على المحددات الموضوعية، والمكانية، والزمانية، والبشرية التي تسير الباحثة وفقاً لها، ويمكن تناولها كالتالي:

- الحدود الموضوعية: تمثلت الحدود الموضوعية في الثقافة التنظيمية وفق أبعادها التي تتضمن (القيم التنظيمية، والمعتقدات التنظيمية، والأعراف التنظيمية، والتوقعات التنظيمية)، وعلاقتها بمجتمعات التعليم المهنية (القيادة الداعمة، القيم والرؤى المشتركة، والهياكل التنظيمية، والممارسات الشخصية) في مدارس التعليم الأساسي بمحافظة شمال الباطنة بسلطنة عمان.

- الحدود المكانية: طبقت الدراسة في مدارس التعليم الأساسي بمحافظة شمال الباطنة في سلطنة عمان.

- الحدود الزمنية: طبقت الدراسة خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي 2022/2023.

- الحدود البشرية: طبقت على عينة عشوائية لبعض المعلمين داخل مدارس التعليم الأساسي بمحافظة شمال الباطنة بسلطنة عمان

الدراسات السابقة

يشتمل هذا الجزء على الدراسات والبحوث العربية والأجنبية المتصلة بموضوع الدراسة التي تسعى الباحثة إلى الإطلاع عليها؛ وذلك بهدف الاستفادة منها في توضيح الحاجة إلى إجراء الدراسة الحالية وتحديد منهاجها، هذا فضلاً عن معرفة أهم ماتوصلت إليه مننتائج قد تفيد في بناء الدراسة الحالية، وتأصيل إطارها النظري، وأخيراً إبراز موقع الدراسة الحالية بالنسبة للدراسات السابقة، وما يمكن أن تسهم به في هذا المجالوفي تلکالمرحلة.

أولاً: دراسات المحور الأول: الثقافة التنظيمية:

هدفت دراسة مقابله (2022) إلى معرفة مستوى الثقافة التنظيمية في المدارس الحكومية في محافظة جرش من وجهة نظر المعلمين، والكشف عن وجود علاقة ارتباطية ايجابية للتثقافة التنظيمية على الممارسات الإدارية التابعة لمديري المدارس الحكومية التابعة لمحافظة جرش من وجهة نظر المعلمين، واشتملت عينة الدراسة على (108) معلمين، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي كمنهج للدراسة، واستعانت بالاستبانة كأداة للدراسة، وقد توصلت الباحثة للعديد من النتائج أهمها: إن مستوى الثقافة التنظيمية في المدارس الحكومية في محافظة جرش بدرجة متوسطة من وجهة نظر المعلمين؛ إذ جاء في الترتيب الأول (مجال التوقعات)، ويليهما في الترتيب الأخير (مجال الأعراف)، ويليهما في الترتيب الأخير (مجال الأعراف)، وتبيّن وجود علاقة ارتباطية موجبة وذات دلالة ايجابي للثقافة التنظيمية على الممارسات الإدارية التابعة لمديري الحكومية في محافظة جرش من وجهة نظر المعلمين.

هدفت دراسة صالح (2021) إلى التعرف على المستوى التنظيمي للثقافة السائد في المدارس الابتدائية داخل الخط الأخضر في فلسطين من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، والكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد عينة الدراسة حول مستوى الثقافة التنظيمية للمديرين تعزى لمتغيرات الدراسة، والكشف عن وجود علاقة ارتباطية بين مستوى الثقافة التنظيمية السائدة في المدارس الابتدائية داخل الخط الأخضر، وتنمية السلوك الإبداعي للمعلمين، واشتملت عينة الدراسة على (387) مديرًا ومعلماً، بواقع (56) مديرًا،

يوجد علاقة ارتباطية بين السياسة التعليمية، وبين مجتمع التعليم المهني، إذ إن مجتمع التعليم المهني أصبح أساسياً في وضع السياسات التعليمية في ماليزيا، بالإضافة إلى وجود تأثير إيجابي لثلاثة من أبعاد الثقافة التنظيمية في المدارس على مجتمعات التعلم المهني، وهي القيمة المهنية، والقيادة التحويلية، وتحطيم المشاركة، ويمكن رؤية ذلك في مشاركة التخطيط، وقيادة التحول.

هدفت دراسة "كاربنتر" (2015) إلى استكشاف هيكل القيادة الداعمة والمشركة في قيادة المدارس بوصفها مجتمعاً للتعلم المهني، وعلاقتها بالثقافة التنظيمية، إذ يتضمن مجتمع الدراسة من جميع الإداريين والمعلمين في (3) مدارس ثانوية في الغرب الأوسط بالولايات المتحدة الأمريكية، وأشتملت عينة الدراسة على (3) إداريين و(12) مدرس علم، وقد تبنت الدراسة المنهج النوعي، كما استعانت بالمقابلات أداة للدراسة، وقد توصلت هذه الدراسة إلى العديد من النتائج من أهمها: وجود علاقة ارتباطية بين توفير هيكل قيادة داعمة ومشاركة للمعلمين؛ من أجل ضمان الثقافة التنظيمية المدرسية الإيجابية، ومجتمعات التعليم المهنية الفعالة التي تعزز التطوير المدرسي، ويوفر تعامل القادة بشكل مباشر مع المعلمين؛ لإنشاء سياسات وإجراءات هيكل القيادة للتأثير بشكل مباشر في التطوير المدرسي من خلال الجهود التعاونية في مجتمع التعليم المهني، وتعزيز القيادة التشاركية عنصراً مركزياً في مجتمع التعليم المهني الفعال الذي يوفر مكاناً للتحسين المستمر في المدارس والقيم، والرؤية المشتركة، وتحصيل الطلاب.

التعقيب على الدراسات السابقة

يشتمل هذا الجزء على الدراسات والبحوث العربية والأجنبية المتعلقة بموضوع الدراسة التي سعت باحثة إلى الإطلاع عليها، بهدف الاستفادة منها في توضيح الحاجة إلى إجراء الدراسة الحالية، وتحديد منهاجاً لها، فضلاً عن معرفة أهم ما توصلت إليه من نتائج قد تفيد في بناء الدراسة الحالية، وتفاصيل إطارها النظري، وأخيراً إبراز موقع الدراسة الحالية بالنسبة للدراسات السابقة، وما يمكن أن تسهم به في هذا المجالوفي تلکالمرحلة.

- اتفقت بعض الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في تناول متغير الثقافة التنظيمية مثل: دراسة مقابلة (2022)، ودراسة مصالحة (2021)، ودراسة طواهري (2019).

- اتفقت بعض الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في استخدام المنهج الوصفي مثل: دراسة مقابلة (2022)، دراسة السعدي والممنوري (2022)، ودراسة مصالحة (2021)، ودراسة طواهري (2019).

منهجية البحث

اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي واحداً من أهم أنواع المناهج الوصفية منهاجاً للدراسة، ويستعان به في قياس العلاقة بين متغيرين (متغير مستقل، متغير تابع)؛ إذ يقوم بجمع المعلومات والبيانات المتعلقة بمشكلة الدراسة، وتحديد العلاقة القائمة بين متغيرات الدراسة الحالية، وهل هذه العلاقة موجبة أم سالبة؟ ومن ثم يتم استنتاج مستوى معين من الدلالة في صورة رقمية. وهذا المنهج المناسب للدراسة الحالية، لكونها تهدف إلى معرفة العلاقة بين متغيرات الدراسة الثقافة التنظيمية ومجتمعات التعلم المهنية، في مدارس التعليم الأساسي بمحافظتي شمال وجنوب الباطنة في سلطنة عُمان.

مجتمع وعينة الدراسة

تمثل مجتمع الدراسة الحالية في جميع مدارس التعليم الأساسي بمحافظتي شمال وجنوب الباطنة بسلطنة عُمان، والبالغ عددهم (18498) معلماً بواقع (11183) معلماً بمحافظة شمال الباطنة،

والصادقة التي تواجهه معلمي الرياضيات في تفعيل مجتمعات التعلم المهنية، والكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد عينة الدراسة حول الصعوبات، التي تواجه معلمي الرياضيات في تفعيل مجتمعات التعلم المهنية ت عزيز لمتغيرات الدراسة، وقد تك أون مجتمع الدراسة من جميع معلمياً رياضيات في مدارس إدارة تعليمي صبياً في المملكة العربية السعودية، البالغ عددهم (716) معلماً، وضمت عينة الدراسة على (279) معلماً، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي المحسني منه منهجاً للدراسة، واستعاناً بالاستبانة أداة للدراسة، وقد توصل الباحثان للعديد من النتائج أهمها: أن مستوى المعieverات الإدارية التي تواجه العديد من معلمياً رياضيات في تفعيل مجتمعات التعلم المهنية جاء بدرجة متوسطة، إذ جاء في الترتيب الأول عبارة (قلة البرامج التدريبية حول مجتمعات التعلم المهنية)، وجاء مستوى المعرفات المادية التي تواجه العديد من معلمياً رياضيات في تفعيل مجتمعات التعلم الخاصة بالتعلم المهني بدرجة مرتفعة، إذ جاء في الترتيب الأول عبارة (ارتفاع أنصبة المعلمين التدريسيين)، بالإضافة إلى عدم وجود فروق ذات طابع إحصائي عند مستوى (0.05) بين متوسط درجات أفراد عينة الدراسة حول المعرفات التي تواجه معلمياً رياضيات في تفعيل مجتمعات التعلم المهنية تعزيز لمتغير سنوات الخبرة.

هدفت دراسة السعدي والممنوري (2022) إلى معرفة مستوى توظيف المشرفين التربويين لمجتمعات التعلم المهنية من وجهة نظر المعلمين الأوائل، وتعرف مستوى التحديات التي تواجه المشرفين التربويين في توظيف مجتمعات التعلم المهنية من وجهة نظر المشرفين التربويين، والكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد عينة الدراسة حول التحديات التي تواجه المشرفين التربويين في توظيف مجتمعات التعلم المهنية تعزيز لمتغيرات الدراسة، وتكون مجتمعات التعلم المهنية من جميع المعلمين الأوائل، بالإضافة إلى المشرفين التربويين العاملين في مدارس التعليم الأساسي الحلقة الثانية، ومدارس التعليم بما بعد الأساسي في محافظة مسقط، وشمال الباطنة، وجنوب الباطنة، والظاهرة في سلطنة عمان، وأشتملت عينة الدراسة على (323) معلماً ومشرقاً تربوياً، وبواقع (251) معلماً، و(72) مشرقاً تربوياً، واستخدم الباحثان أدلة للدراسة، وقد توصل الباحثان إلى مستوى النتائج أهمها: أن مستوى توظيف المشرفين التربويين لمجتمعات التعلم المهنية من وجهة نظر المعلمين الأوائل جاء بدرجة قليلة، كما جاء مستوى التحديات التي تواجه المشرفين التربويين في توظيف مجتمعات التعلم المهنية من وجهة نظر المشرفين التربويين بدرجة كبيرة، وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد عينة الدراسة حول التحديات التي تواجه المشرفين التربويين في توظيف مجتمعات التعلم المهنية تعزيز لمتغير الجنس، وجاءت الفروق بالإحصائية لصالح الإناث.

ثالثاً: دراسات المحور الثالث: الثقافة التنظيمية ومجتمعات التعلم المهنية:

دراسة "جعفر وأخرون" (2022) et al., تهدف إلى فحص العلاقات بين أبعاد الثقافة المدرسية (التعاون، الرزامة، التركيز على التعلم، القيمة المهنية، تحطيم المشاركة، القيادة التحويلية) ومجتمع التعلم المهني، وقد تكون مجتمعات الدراسة من جميع المعلمين في ماليزيا، وأشتملت عينة الدراسة على (612) معلماً، وقد تبنت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، كما تم استخدام الاستبانة أداة للدراسة، وقد تم التوصل من خلال هذه الدراسة إلى العديد من النتائج من أهمها: أنه

عرض الاستبانة في صورتها الأولية على عدد من المحكمين من ذوي الاختصاص في الإدارة التربوية، والقياس والتقويم، والإحصاء، والبالغ عددهم (12) محكماً من جامعات مختلفة داخل سلطنة عُمان وخارجها، ومنها جامعة السلطان قابوس، والجامعة العربية المفتوحة، وبعض المختصين من حملة الدكتوراه في وزارة التربية والتعليم في سلطنة عُمان، ومختلف مدربياتها، بالإضافة إلى بعض الأكاديميين من جامعة الشرقية، وجامعة اليرموك في الأردن، وبعض المختصين من حملة الدكتوراه في وزارة التربية والتعليم الأردنية، وأجمع المختصون على صدقها، ومناسبتها لقياس الأبعاد التيوضعت من أجلها بعد إجراء التعديلات الملائمة من خلال ملاحظات المحكمين وتعديلاتهم، وتم إجراء التعديلات اللازمة في ضوء آراء (84%) من ملحوظات المحكمين.

صدق البناء:

تم استخراج معامل ارتباط بعد بالدرجة الكلية، ومعاملات الارتباط بين الأبعاد بعضها، والجدول التالي يبين ذلك.

جدول (2) الارتباط معاملات الارتباط بين الأبعاد بعضها وبالدرجة الكلية في محور الثقافة التنظيمية

الصلة التنظيمية	المعنى	القيمة التنبؤية	القيمة التنبؤية	القيمة التنبؤية	القيمة التنبؤية
	الكل التنبؤية	1	.99**	.99**	.99**
	المعتقدات التنظيمية	1	.99**	.99**	.99**
	الأعراف التنظيمية	1	.99**	.99**	.99**
	الرونق التنظيمية	1	.97**	.99**	.99**
	الفلكلور التنظيمية	1	.96**	.96**	.99**

** دالة عند مستوى (0.01) * دالة عند مستوى (0.05)
ويوضح من الجدول (2) أن معامل الارتباطات البينية بين الأبعاد بعضها، وبالدرجة الكلية، كانت دالة إحصائية عند مستوى دالة (0.01)، إذ تتصف بمعامل ارتباط مرتفع ودال إحصائية، ومناسب لأهداف الدراسة

جدول (3) معاملات الارتباط بين العبارة والدرجة الكلية والبعد الذي تنتهي إليه في محور مجتمعات التعليم المهني

البعد الأداة	البعد	البعد	البعد	البعد	البعد
.98**	.95**	38	.89**	.94**	28
.98**	.97**	39	.87**	.90**	القيم
.81**	.93**	40	.84**	.89**	والرؤى
.82**	.93**	41	.85**	.85**	المشاركة
.88**	.87**	42			
.78**	.91**	43			
.84**	.89**	44	.76**	.94**	32
.84**	.86**	45	.86**	.98**	33
.93**	.94**	46	.81**	.88**	القيادة
.93**	.94**	47	.85**	.94**	الداعمة
.82**	.86**	48	.80**	.92**	36
			.74**	.93**	37

** دالة عند مستوى (0.01) * دالة عند مستوى (0.05)

يتبيّن من الجدول (3) أن معاملات ارتباط العبارات مع الأداة ككل تراوحت ما بين (0.74-0.98)**، ومع البعد (**86.86-98.98)**، وكانت دالة إحصائية عند مستوى دالة (0.01)، إذ تتصف بمعامل ارتباط مرتفع ودال إحصائية ومناسب لأهداف الدراسة؛ ولذلك لم يتم حذف أي من هذه العبارات.

الأساليب الإحصائية المستخدمة في التحليل

من أجل الضبط الإحصائي لمقياسي الدراسة، ولتحليل النتائج استخدمت الباحثة برنامج الحزمة الإحصائية في العلوم الاجتماعية (SPSS)؛ إذ تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

(7315) معلمًا بمحافظة جنوب الباطنة عن العام الدراسي الحالي 2023 بناءً على بيانات كتاب الإحصاء السنوي) وزارة التربية والتعليم 2020. أما عينة الدراسة تمأخذ عينة الدراسة من مجتمعها بالطريقة العشوائية البسيطة، إذ بلغ عدد العينة 376 معلمًا ومعلمة من معلمى مدارس التعليم الأساسي بمحافظتي شمال وجنوب الباطنة بسلطنة عُمان، وقد تم توزيع استجابات عينة الدراسة حسب البيانات الديموغرافية على النحو الآتي:

جدول (1) البيانات الديموغرافية لاستجابات عينة الدراسة

العنصر	المجموع	النسبة (%)	العدد	العنصر
الجنس	الذكور	51.1	192	الإناث
الجنس	الإناث	48.9	184	بكالوريوس فأقل
المؤهل العلمي	ماجستير فأعلى	76.6	288	أقل من 5 سنوات
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	23.4	88	5-10 سنوات
سنوات الخبرة	10-15 سنوات	29.3	110	15-20 سنوات فأكثر
المحافظة التعليمية	جنوب الباطنة	51.1	192	شمال الباطنة
المحافظة التعليمية	شمال الباطنة	48.7	183	المجموع
المحافظة التعليمية	شمال الباطنة	51.3	193	
المحافظة التعليمية	جنوب الباطنة	100	376	

يتبيّن من الجدول (1) أن أكبر نسبة حصل عليها أفراد العينة حسب الجنس هي (51.1%)، وهي الخاصة(ذكر)، ويليها نسبة (48.9%) وهي الخاصة(أنثى)، وأن أكبر نسبة حصل عليها أفراد العينة حسب المؤهل العلمي هي (76.6%)، وهي الخاصة(بكالوريوس فأقل)، ويليها نسبة (23.4%) وهي الخاصة(ماجستير فأعلى)، وتصل أكبر نسبة قد حصل عليها أفراد العينة تبعاً لعدد سنوات الخبرة هي (51.1%)، والخاصية (ب) من 5 إلى 10 سنوات، ويليها نسبة (29.3%) والخاصية (أقل من 5 سنوات)، وجاءت أقل نسبة (19.7%) والخاصية (10 سنوات فأكثر)، وأن أكبر نسبة حصل عليها أفراد العينة حسب المحافظة التعليمية هي (51.3%)، وهي الخاصة(شمال الباطنة).

أداة البحث (الاستبانة)

من أجل تحقيق أهداف الدراسة الحالية تم تطوير أدائها بعد الرجوع إلى الأدب النظري، وأدوات الدراسات السابقة المتعلقة بالثقافة التنظيمية، منها دراسة مقابله (2022)، ودراسة حسين وآخرون (2022)، وكذلك الأدب النظري والدراسات السابقة المتعلقة بمجتمعات التعليم المهني، منها دراسة المعايطة (2022)، ودراسة المطيري (2022).

- و تكونت أداة الدراسة الحالية في صورتها الأولية من ثلاثة أجزاء:
 - الجزء الأول: تضمن البيانات الأساسية الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة من حيث (الجنس، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة).
 - الجزء الثاني: المحور الثاني: الثقافة التنظيمية، و تكونت من أربعة أبعاد هي: (القيم التنظيمية، المعتقدات التنظيمية، الأعراف التنظيمية، التوقعات التنظيمية)، وبلغ عدد العبارات (20) عبارة.
 - الجزء الثالث: المحور الثاني: مجتمعات التعليم المهني، و تكونت من أربعة أبعاد هي: (القيادة الداعمة، القيم الداعمة، الممارس الشخصية، الممارسات الشخصية)، وبلغ عدد العبارات (17) عبارة.

صدق الأداة

بعد إعداد الاستبانة تم التحقق من صدقها بطرقين هما: الصدق الظاهري، وحساب صدق عبارات الاستبانة؛ وذلك لحساب درجة ارتباط كل فقرة من فقرات الاستبانة بالمحور الذي تنتهي إليه، بالإضافة إلى حساب معامل الارتباط بيرسون (pearson)، لحساب ارتباط محاور الأداة مع الدرجة الكلية لها.

الصدق الظاهري:

تم استخدام الصدق الظاهري، أو ما يعرف بصدق المحكمين، إذ تم

الدرجة	النهاي	النهاي	العبارة	م	الرتبة
	ف	وسيط	العن		
	المعيار	اني			
متوسطة	1.54	3.09	تهتم المدرسة بتكون العلاقات الإنسانية بين المعلمين.	1	4
متوسطة	1.61	2.98	تهتم المدرسة بمواعيد العمل الرسمية وفقاً للقرارات الوزارية الصادرة لتلك.	2	1
متوسطة	1.47	2.86	تنتد المدرسة بهام المعلمين وفقاً لكتاباتهم المهنية.	3	3
متوسطة	1.49	2.84	تهتم المدرسة بوجود ثقة متبادلة بين المعلم والإدارة المدرسية.	4	5
متوسطة	1.46	2.82	تشجع المدرسة على إداء المهام والواجبات دون إشراف مدينه.	5	6
متوسطة	1.40	2.77	تحرص المدرسة على إدارة الوقت بشكل مثابر لإنجاز الأعمال.	6	7
متوسطة	1.39	2.67	تشجع المدرسة على العمل الجماعي بين المعلمين في الدراسة.	7	2
المتوسط العام		1.27	2.86		

يتبيّن من الجدول (5) أن القيم التنظيمية جاءت بدرجات متوسطة، وبمتوسط حسابي قدرة (2.86)، وإنحراف معياري (1.27)، إذ تراوح المتوسط الحسابي بين (2.67-3.09)، وإنحراف معياري لأكبر متوسط وأقل متوسط بين (1.39-1.61)، وجاءت في الترتيب الأول العبارة (4) (تهتم المدرسة بتكون العلاقات الإنسانية بين المعلمين) بمتوسط حسابي (3.09)، وإنحراف معياري (1.54)، وجاءت في الترتيب الثاني العبارة (1) (تهتم المدرسة بمواعيد العمل الرسمية)، وفقاً للقرارات الوزارية المنظمة لذلك) (بمتوسط حسابي (2.98)، وإنحراف معياري (1.61)، وجاءت في الترتيب الأخير العبارة (2) (تشجع المدرسة على العمل الجماعي بين المعلمين في المدرسة) (بمتوسط حسابي (2.67)، وإنحراف معياري (1.39)، وجاءت جميع العبارات بدرجة متوسطة.

- البعد الثاني: المعتقدات التنظيمية:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات البعد الثاني: المعتقدات التنظيمية، ثم ترتيب هذه العبارات تنازلياً حسب المتوسط الحسابي لكل عبارة، وبيان ذلك الجدول التالي:

جدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة بشأن البُعد الثاني: المعتقدات التنظيمية

الدرجة	النهاي	النهاي	العبارة	م	الرتبة
	المعيار	المعيار	العن		
متوسطة	1.51	3.22	تحرص المدرسة على تحديث قاعدة البيانات بشكل مستمر.	1	11
متوسطة	1.50	3.19	تشتد المدرسة على بيان الأفكار المبتكرة بين المعلمين جيّعاً.	2	12
متوسطة	1.46	3.09	تعمل المدرسة على مشاركة المعلمين في عملية صنع القرار والأخذ.	3	10
متوسطة	1.60	2.97	توفر المدرسة البرامج التربوية التي تنهي في تطوير القرارات الإبداعية للمعلمين.	4	8
متوسطة	1.47	2.94	تحرص المدرسة على تبادل نظام إداري فائم على تبادل الأفكار بين المعلمين.	5	13
متوسطة	1.34	2.71	تهتم المدرسة بشكّل فعلي بما يتناسب مع الأسس الموضوعية التي تفرضها بمقدار مناسبة.	6	9
المتوسط العام		1.18	3.02		

يتبيّن من جدول (6) أن المعتقدات التنظيمية جاءت بدرجة متوسطة، وبمتوسط حسابي قدرة (3.02)، وإنحراف معياري (1.18)، إذ تراوح المتوسط الحسابي بين (2.71-3.22)، وجاءت في الترتيب الأول العبارة (1) (تحرص المدرسة على تحديث قاعدة البيانات بشكل مستمر) (بمتوسط حسابي (3.22)، وإنحراف معياري (1.51)، وجاءت في الترتيب الثاني

- التكرات والنسبة المئوية لمعرفة خصائص أفراد عينة الدراسة وفقاً للبيانات الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة.
- استخدام معامل ارتباط بيرسون لحساب الصدق الداخلي، لمعرفة العلاقة الارتباطية بين الثقافة التنظيمية ومجتمعات التعليم المهني؛ من أجل إجابة عن السؤال الخامس.
- استخدام معامل ألفا كرونباخ؛ من أجل استخراج ثبات أداء الدراسة.
- الإجابة عن أسئلة الدراسة الأولى والثالث باستخدام حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.
- الإجابة عن السؤال الثاني والرابع باستخدام اختبار (T) (للعينات المستقلة لمتغيرات الجنس، المؤهل العلمي - المحافظة التعليمية)، واستخدام (one anova) لمتغير (Way) (سنوات الخبرة)، لمعرفة دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية.

نتائج البحث

أولاً: عرض ومناقشة وتفسير نتائج السؤال الأول الذي أشار إلى: "ما درجة ممارسة الثقافة التنظيمية في مدارس التعليم الأساسي من وجهة نظر المعلمين في محافظة الباطنة بسلطنة عمان؟" وللإجابة عن السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعد المحوّر الأول:

الثقافة التنظيمية، ثم ترتيب هذه الأبعاد تنازلياً حسب المتوسط الحسابي لكل بعد، وبيان ذلك الجدول التالي:

جدول (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة بشأن شأن الثقافة التنظيمية

الدرجة	النهاي	النهاي	المتوسط الحسابي	أبعد المحوّر الأول	م	الرتبة
	المعيار	المعيار				
متوسطة	1.03	3.09		البعد الثالث: الأعراف التنظيمية	3	1
متوسطة	1.18	3.02		البعد الثاني: المعتقدات التنظيمية	2	2
متوسطة	1.07	2.99		البعد الرابع: التوقعات التنظيمية	3	4
متوسطة	1.27	2.86		البعد الأول: القيم التنظيمية	4	1
المجموع الكلي		2.99				

يظهر جدول (4) أن درجة ممارسة الثقافة التنظيمية في مدارس التعليم الأساسي من وجهة نظر المعلمين في محافظة الباطنة بسلطنة عمان جاءت بمتوسط حسابي (2.99)، وإنحراف معياري (1.08)، وبدرجة متوسطة إذ تراوح المتوسط الحسابي بين (2.86-3.09)، وإنحراف معياري لأكبر متوسط وأقل متوسط بين (1.03-1.27) وجاء في الترتيب الأول (البعد الثالث: الأعراف التنظيمية) (بمتوسط حسابي (3.09)، وإنحراف معياري (1.03)، ويليه في الترتيب الثاني (البعد الثاني: المعتقدات التنظيمية) (بمتوسط حسابي (3.02)، وإنحراف معياري (1.18)، وجاء في الترتيب الثالث (البعد الرابع: التوقعات التنظيمية) (بمتوسط حسابي (2.99)، وإنحراف معياري (1.07)، و جاء في الترتيب الرابع (البعد الأول: القيم التنظيمية) (بمتوسط حسابي (2.86)، وإنحراف معياري (1.27)، وجاءت جميع أبعاد المحوّر الأول بدرجة متوسطة).

وفيما يلي تم تناول أبعاد المحوّر الأول: الثقافة التنظيمية بمزيد من التفصيل على النحو التالي:

-**البعد الأول: القيم التنظيمية**: تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات البعد الأول: القيم التنظيمية، ثم ترتيب هذه العبارات تنازلياً حسب المتوسط الحسابي لكل عبارة، وبيان ذلك الجدول التالي:

جدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة بشأن البُعد الأول: القيم التنظيمية

يتبيّن من جدول (8) أن التوقعات التنظيمية جاءت بدرجة متوسطة، وبمتوسط حسابي قدرة (2.99)، وإنحراف معياري (1.07)، إذ تراوح المتوسط الحسابي بين (2.80-3.13)، وإنحراف معياري لأكبر متوسط وأقل متوسط بين (1.41-1.59)، وجاءت في الترتيب الأول العبارة (24) (تحرص المدرسة على تطوير العمل بصفة مستمرة) بمتوسط حسابي (3.13)، وإنحراف معياري (1.48)، وجاءت في الترتيب الثاني العبارة (21) (تقدّم المدرسة الدعم المعنوي اللازم للمعلمين) بمتوسط حسابي (3.07)، وإنحراف معياري (1.59)، وجاءت في الترتيب الأخير العبارة (22) (تسعي المدرسة لتلبية احتياجات المعلمين بشكل مستمر) بمتوسط حسابي (2.80)، وإنحراف معياري (1.47)، وجاءت جميع العبارات بدرجة متوسطة.

ثانيًا: عرض ومناقشة وتفسير نتائج السؤال الثاني الذي نص على: "ما درجة تطبيق مجتمعات التعليم المهني في مدارس التعليم الأساسي ووجهة نظر المعلمين في محافظات شمال بسلطنة عُمان؟" وللإجابة عن السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد المحور الثاني: مجتمعات التعليم المهني، ثم ترتيب هذه الأبعاد تنازلياً حسب المتوسط الحسابي لكل بعد، ويبين ذلك الجدول التالي:

جدول (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة بشأن المحور الثاني: مجتمعات التعليم المهني

الدرجة	الحراف المعياري	المتوسط الحسابي	بعد المحور الثاني	الرتبة	م
متوسطة	.92	3.12	البعد الثاني:قيادة الداعمة	1	2
متوسطة	.84	2.98	البعد الرابع: الممارسات الشخصية	2	4
متوسطة	.77	2.97	البعد الثالث: البيان التنظيمية	3	3
متوسطة	1.11	2.97	البعد الأول: القيم والروى المشترك	4	1
متوسطة	.679	3.03	المتوسط العام		

يتبيّن من جدول (9) أن مجتمعات التعليم المهني جاءت بمتوسط حسابي (3.03)، وإنحراف معياري (.679)، وبدرجة متوسطة، وتراوح المتوسط الحسابي بين (2.97-3.12)، وترواح والانحراف المعياري بين (0.77-1.11)، وجاء في الترتيب الأول (البعد الثاني: القيادة الداعمة) بمتوسط حسابي (3.12)، وإنحراف معياري (92)، ويليه في الترتيب الثاني (البعد الرابع: الممارسات الشخصية) بمتوسط حسابي (2.98)، وإنحراف معياري (.84)، وجاء في الترتيب الثالث (البعد الثالث: الهياكل التنظيمية) (بمتوسط حسابي (2.97)، وإنحراف معياري (.77)، وجاء في الترتيب الرابع (البعد الأول: القيم والروى المشترك) (بمتوسط حسابي (2.97)، وإنحراف معياري (1.11)، وجاءت جميع أبعاد المحور الثاني بدرجة متوسطة).

وتم تناول أبعاد المحور الثاني: مجتمعات التعليم المهني بمزيد من التفصيل على النحو التالي:

- البعض الأول: القيم والروى المشترك:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات البعد الأول: القيم والروى المشترك، وتترتيب هذه العبارات تنازلياً حسب المتوسط الحسابي لكل عبارة، ويبينها الجدول التالي:

جدول (10) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة بشأن البعض الأول: القيم والروى المشترك

الدرجة	الحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة	الرتبة	م
متوسطة	1.54	3.06	تشجع المدرسة المعلمين على حلقات التعلم المستمر.	1	31
متوسطة	1.49	3.05	تحرص المدرسة على الاستفادة من خبرات المعلمين في تطوير العمل.	2	28
متوسطة	1.49	2.94	تهتم المدرسة ببيان قواعد لدعم المعلمين وزيادة الثقة لديهم.	3	30
متوسطة	1.36	2.85	تحرص المدرسة على استشارة المعلمين عند إتخاذ القرارات.	4	29
متوسطة	1.11	2.97	المتوسط العام		

العبارة (12) تساعده المدرسة على تبا دل الأفكار المبتكرة بين المعلمين جميعهم (بمتوسط حسابي (1.19)، وإنحراف معياري (1.50)، وجاءت في الترتيب الأخير العبارة (9) (تهتم المدرسة بتشكيل فرق عمل بما يتناسب مع الأسس الموضوعية التي يتموضعها بصورة مناسبة) بمتوسط حسابي (2.71)، وإنحراف معياري (1.34)، وجاءت جميع العبارات بدرجة متوسطة.

البعد الثالث: الأعراف التنظيمية تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات البعد الثالث: الأعراف التنظيمية؛ ولذلك تم ترتيب هذه العبارات تنازلياً تبعاً للمتوسط الحسابي لكل عبارة، ويبين ذلك الجدول التالي:

جدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة بشأن البعض الثالث: الأعراف التنظيمية

الرتبة	م	العبارة	الدرجة	الحراف المعياري	المتوسط الحسابي
1	17	تهتم المدرسة بتوسيع المعرفة وتطويرها.	متوسطة	1.43	3.38
2	19	تهتم المدرسة بتوظيف التكنولوجيا في توسيع المعلمات المعرفية والانتشار.	متوسطة	1.50	3.27
3	18	تحرص المدرسة على تطبيق الواقع والتوازن التي تحسن حقوق المعلم.	متوسطة	1.54	3.25
4	15	تحمل المدرسة على إيجاد طول اللعبتين التي تحرص لها المعلمون في أثناء العمل.	متوسطة	1.59	3.11
5	16	تفق المدرسة بسلسلة شعاع العلم.	متوسطة	1.51	3.02
6	14	تهتم المدرسة بمواكبة التطورات الحديثة في المعلمات الإدارية والتعليمية.	متوسطة	1.40	2.82
7	20	تدعم المدرسة علبات التطوير المستمر في العملية التعليمية.	متوسطة	1.50	2.76
		المتوسط العام	متوسطة	1.03	3.09

يتبيّن من جدول (7) أن الأعراف التنظيمية جاءت بدرجة متوسطة، وبمتوسط حسابي قدرة (3.09)، وإنحراف معياري (1.03)، إذ تراوح المتوسط الحسابي بين (2.76-3.38)، وإنحراف معياري لأكبر متوسط وأقل متوسط بين (1.40-1.59)، وجاءت في الترتيب الأول العبارة (17) (تهتم المدرسة بتوسيع المعرفة وتطويرها) (بمتوسط حسابي (3.38)، وإنحراف معياري (1.43)، وجاءت في الترتيب الثاني (19) (تهتم المدرسة بتوظيف التكنولوجيا في توسيع المعلمات المعرفية والانتشار) (بمتوسط حسابي (3.27)، وإنحراف معياري (1.50)، وجاءت في الترتيب الثالث (20) (تدعم المدرسة علبات التطوير المستمر في العملية التعليمية) (بمتوسط حسابي (2.76)، وإنحراف معياري (1.50)، وجاءت جميع العبارات بدرجة متوسطة).

البعد الرابع: التوقعات التنظيمية تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات البعد الرابع: التوقعات التنظيمية، ثم ترتيب بهذه العبارات تنازلياً حسب المتوسط الحسابي لكل عبارة، ويبين ذلك الجدول التالي:

جدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة بشأن البعض الرابع: التوقعات التنظيمية

الرتبة	م	العبارة	الدرجة	الحراف المعياري	المتوسط الحسابي
1	24	تحرص المدرسة على تطوير العمل بصفة مستمرة.	متوسطة	1.48	3.13
2	21	تقام المدرسة الدارم المعنوي للأداء المعلم.	متوسطة	1.59	3.07
3	27	تشجع المدرسة على الاستفادة من خبرات المعلم.	متوسطة	1.44	3.06
4	25	تقوم المدرسة بربط المكافآت الإدارية بصورة واضحة بالإنجاز.	متوسطة	1.50	3.00
5	23	تهتم المدرسة بتفصيل التسمية.	متوسطة	1.41	2.97
6	26	تحرص المدرسة على تنمية مهارات المعلم بشكل دوري.	متوسطة	1.44	2.90
7	22	تشجع المدرسة للثانية انتهاج المعلمين بشكل مستمر.	متوسطة	1.47	2.80
		المتوسط العام	متوسطة	1.07	2.99

متوسطة	1.42	3.03	الكلمات الطيبة، والمهنية، التي تدعى نسبة المهنية في المدرسة.	3	43
متوسطة	1.64	3.00	تحرص المدرسة على عقد اجتماعات لمحترفات لتنمية المهنية مثل ستر.	4	39
متوسطة	1.75	2.88	تحرص المدرسة على تطوير نسخة الندية.	5	42
متوسطة	1.80	2.78	توفر المدرسة ظروف ملوك تساعد في التواصل الفعال بين الإدارة والمعلمين.	6	38
متوسطة	.77	2.97	المتوسط العام		

يتبيّن من جدول (12) أن الهيكل التنظيمي جاءت بدرجة متوسطة، وبمتوسط حسابي قدرة (2.97)، وإنحراف معياري (.77)، وتراوح المتوسط الحسابي بين (2.78-3.10)، وتراوح الانحراف المعياري بين (1.42-1.85)، وجاءت في الترتيب الأول العبارة (40) (توفر المدرسة البيانات التي يحتاجها المعلمون في تحضير الدرس)، وإنحراف معياري (1.85)، وجاءت في الترتيب الثاني (3.10)، وإنحراف معياري (.77)، وجاءت في الترتيب الثالث العبارة (41) (تعمل المدرسة على تحديد مواضع الصعوب ونقاط القوة، لدى المعلمين) (بمتوسط حسابي (3.04)، وإنحراف معياري (1.83)، وجاءت في الترتيب الأخير العبارة (38) (توفر المدرسة نظم معلومات تساعد في التواصل الفعال بين الإدارة والمعلمين) (بمتوسط حسابي (2.78)، وإنحراف معياري (1.80)، وجاءت جميع العبارات بدرجة متوسطة).

البعد الرابع: الممارسات الشخصية

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات البعد الرابع: الممارسات الشخصية؛ ومن ثم ترتيب هذه العبارات تنازلياً حسب المتوسط الحسابي لكل عبارة، ويبين ذلك الجدول التالي:

جدول (13) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة بشأن البُعد الرابع: الممارسات الشخصية

الدرجة	الحراف المعياري	الترتيب الحسابي	العبارة	الرتبة	م
متوسطة	1.47	3.24	يتبادل المعلمون الزيارات الصيفية فيما بينهم.	1	44
متوسطة	1.42	2.97	يحرص المعلمون على تبادل الخبرات المتركة فيما بينهم.	2	46
متوسطة	1.39	2.92	يحرص المعلمون على تقديم التغذية الرائحة لبعضهم فيما يتعلق بمسارتهم المهنية.	3	45
متوسطة	1.64	2.89	يشارك المعلمون الخبرات التعليمية مع المعلمين في المدارس الأخرى.	4	47
متوسطة	1.32	2.88	يعلم المعلمون على مشاركة أساسيات التخطيط والتدرس، والتقويم، التي يتم الاعتماد عليها في العملية التربوية.	5	48
متوسطة	.84	2.98	المتوسط العام		

يتبيّن من جدول (13) أن الممارسات الشخصية جاءت بدرجة متوسطة، وبمتوسط حسابي قدرة (2.98)، وإنحراف معياري (.83)، وتراوح المتوسط الحسابي بين (2.88-3.24)، وتراوح الانحراف المعياري بين (1.32-1.64)، وجاءت في الترتيب الأول العبارة (44) (يتبادل المعلمون الزيارات الصيفية فيما بينهم) (بمتوسط حسابي (3.24)، وإنحراف معياري (1.47)، وجاءت في الترتيب الثاني (3.24)، وإنحراف معياري (1.47)، وجاءت في الترتيب الثالث (46) (يحرص المعلمون على تبادل الخبرات المتركة فيما بينهم) (بمتوسط حسابي (2.97)، وإنحراف معياري (1.42)، وجاءت في الترتيب الأربع العبارة (48) (يعلم المعلمون على مشاركة أساسيات التخطيط، والتدرس، والتقويم، التي يتم الاعتماد عليها في العملية التربوية) (بمتوسط حسابي (2.88)، وإنحراف معياري (1.32)، وجاءت جميع العبارات بدرجة متوسطة).

ثالثاً: عرض ومناقشة وتفسير نتائج السؤال الثالث الذي نص على: "هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة ممارسة الثقافة التنظيمية وتطبيق مجتمعات التعليم المهنية في مدارس التعليم الأساسي من وجهة نظر المعلمين في محافظتي

يتبيّن من جدول (10) أن القيم والروي المشتركة جاءت بدرجة متوسطة، وبمتوسط حسابي قدرة (2.97)، وإنحراف معياري (1.11)، وتراوح المتوسط الحسابي بين (2.85-3.06)، وتراوح الانحراف المعياري بين (1.36-1.54)، وجاءت في الترتيب الأول العبارة (31) (تشجع المدرسة المعلمين على عمليات التعليم المستمر) (بمتوسط حسابي (3.06)، وإنحراف معياري (1.54)، وجاءت في الترتيب الثاني (28) (تحرص المدرسة على الاستفادة من خبرات المعلمين في تطوير العمل) (بمتوسط حسابي (3.05)، وإنحراف معياري (1.49)، وجاءت في الترتيب الأخير العبارة (29) (تحرص المدرسة على استشارة المعلمين عند اتخاذ القرارات) (بمتوسط حسابي (2.85)، وإنحراف معياري (1.36)، وجاءت جميع العبارات بدرجة متوسطة).

-البعد الثاني: القيادة الداعمة: تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات البعد الثاني، ثم ترتيب بهذه العبارات تنازلياً: ويبين ذلك الجدول التالي:

جدول (11) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة بشأن البُعد الثاني: القيادة الداعمة

الرتبة	الحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة	الرتبة	م
1	1.45	3.28	تتماشق رؤية المدرسة مع الأهداف الموضوعة.	34	
2	1.45	3.24	تسعى المدرسة لتحقيق التميز ضمن حدود الثقة المنظبية لنفسها.	36	
3	1.41	3.16	تلتزم المدرسة بنهجها موحدة تطوير الفم.	32	
4	1.45	3.14	يتقى المعلمون بمعتقدات إيمانهم بالله.	35	
5	1.35	3.01	تدرك المدرسة على المخرجات التعليمية المطلوبة.	33	
6	1.34	2.86	تقى المدرسة فرعاً ثالثاً ترسيخاً تساعد في تنمية قدرات المعلمين بشكل ينبع.	37	
المتوسط العام		.92	3.12		

يتبيّن من جدول (11) أن القيادة الداعمة جاءت بدرجة متوسطة، وبمتوسط حسابي قدرة (3.12)، وإنحراف معياري (92)، وتراوح المتوسط الحسابي بين (2.86-3.28)، وتراوح الانحراف المعياري بين (1.34-1.45)، وجاءت في الترتيب الأول العبارة (34) (تتماً شَيْ رؤية المدرسة مع الأهداف الموضوعة) (بمتوسط حسابي (3.28)، وإنحراف معياري (1.45)، وجاءت في الترتيب الثاني العبارة (36) (تسعى المدرسة لتحقيق التميز ضمن حدود الثقة التنظيمية الـ مت بـ عـة) (بمتوسط حسابي (3.24)، وإنحراف معياري (1.45)، وجاءت في الترتيب الثالث (37) (تقدّم المدرسة فرضاً تدريبيّة تساعد في تنمية قدرات المعلمين «بشكل إيجابي») (بمتوسط حسابي (2.86)، وإنحراف معياري (1.34)، وجاءت جميع العبارات بدرجة متوسطة).

-البعد الثالث: الهيكل التنظيمية تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات البعد الثالث: الهيكل التنظيمية؛ ومن ثم ترتيب هذه العبارات تنازلياً حسب المتوسط الحسابي لكل عبارة، ويبين ذلك الجدول التالي:

جدول (12) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة بشأن البُعد الثالث: الهيكل التنظيمية

الرتبة	الحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة	الرتبة	م
1	1.85	3.10	توفر المدرسة البيانات التي يحتاج إليها المعلمون في نفس إيمانهم الوظيفي.	40	
2	1.83	3.04	تعلّم المدرسة على تحديد مواضع الصعوب و نقاط القدرة، التي يتعذر على المعلمين.	41	

جدول (16) اختبار ت (T-test) للكشف عن الفروق بين تقديرات أفراد عينة الدراسة للثقافة التنظيمية وفقاً لمتغير الجنس

النهاية الدالة	مستوى الدالة	قيم(ات) المحورية	النهاية فـ المعيار	المتوسط	العدد	الجنس	الأبعاد		
غير دال إحصائيًا	.522	.641-	1.315	2.82	19	ذكر	الثقافية		
						أنثى	الثقافية		
غير دال إحصائيًا	.377	.885-	1.234	2.97	19	ذكر	العقلانية		
						أنثى	العقلانية		
غير دال إحصائيًا	.106	1.621-	1.099	3.00	19	ذكر	الأعراف		
						أنثى	الأعراف		
غير دال إحصائيًا	.195	1.299-	1.099	2.92	19	ذكر	الوقان		
						أنثى	الوقان		
غير دال إحصائيًا	.253	1.146-	1.129	2.93	19	ذكر	المتوسط العام		
						أنثى	المتوسط العام		
				1.019	3.05	18			
						4			

**دالة عند مستوى (0.05)، درجة حرية (374)

يتبيّن من جدول (16) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسط درجات أفراد عينة الدراسة حول المحور الأول: الثقافة التنظيمية تعزّز لمتغير الجنس في (القيم التنظيمية، المعتقدات التنظيمية، الأعراف التنظيمية، التوقعات التنظيمية، والمتوسط العام).

الفروق الإحصائية باختلاف متغير المؤهل العلمي: تم استخدام اختبار ت (T-test)؛ لتعرف الفروق الإحصائية تبعًا لمتغير المؤهل العلمي على النحو التالي:

جدول (17) اختبار ت (T-test) للكشف عن الفروق بين تقديرات أفراد عينة الدراسة للثقافة التنظيمية وفقاً لمتغير المؤهل العلمي

النهاية الدالة	مستوى الدالة	قيم(ات) المحورية	النهاية فـ المعيار	المتوسط	العدد	المؤهل العلمي	الأبعاد		
غير دال إحصائيًا	.69	.388	1.274	2.88	288	بكالوريوس	الثقافية		
						فاضلي	الثقافية		
غير دال إحصائيًا	.83	-.205-	1.203	3.01	288	بكالوريوس	العقلانية		
						فاضلي	العقلانية		
غير دال إحصائيًا	.12	1.528	1.034	3.13	288	بكالوريوس	الأعراف		
						فاضلي	الأعراف		
غير دال إحصائيًا	.56	.572	1.084	3.01	288	بكالوريوس	الوقان		
						فاضلي	الوقان		
غير دال إحصائيًا	.55	.591	1.091	3.01	288	بكالوريوس	المتوسط العام		
						فاضلي	المتوسط العام		
				1.033	2.93	88			
						4			

**دالة عند مستوى (0.05)، درجة حرية (374)

يتبيّن من جدول (17) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسط درجات أفراد عينة الدراسة حول المحور الأول: الثقافة التنظيمية تعزّز لمتغير المؤهل العلمي في كل من (القيم التنظيمية، المعتقدات التنظيمية، الأعراف التنظيمية، التوقعات التنظيمية، والمتوسط العام).

شمال وجنوب الباطنة بسلطنة عمان؟ وللإجابة عن هذا السؤال تم استخدام معامل ارتباط بيرسون، واستخدام المعيار التالي لتفسير قوة معامل الارتباط كما ورد عند دويدن (2018)، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (14) تفسير مستوى قوة معامل الارتباط

قيمة معامل الارتباط	مستوى قوة معامل الارتباط
.0.30-أقل من 0.000	ضئيلة جداً
.0.50-أقل من 0.30	ضئيلة
.0.70-أقل من 0.50	متوسطة
.0.90-أقل من 0.70	قوية
1-إلى 0.9	قوية جداً

كما تم استخدام مقياس معامل ارتباط بيرسون بين تقديرات أفراد عينة الدراسة الحالية على أبعاد الثقافة التنظيمية، ومجتمعات التعليم المهني، كما يظهر ذلك في جدول (14).

جدول (15) معايير ارتباط بيرسون بين التقديرات التعليمية ومجتمعات التعليم المهني في مدارس التعليم الأساسي بمحافظتي شمال وجنوب الباطنة في سلطنة عمان

القيم والروى المشتركة	المجموع الكلي (مجتمعت) الشخصية التعليمية	الهيكلية التعليمية	القيادة الداعمة	القدرة على المعاشرة	القيم والروى المشتركة	القوى المعاشرة (معامل بيرسون) قوة العلاقة
ضئيلة	ضئيلة	ضئيلة	ضئيلة	ضئيلة	ضئيلة	.76**
ضئيلة	ضئيلة	ضئيلة	ضئيلة	ضئيلة	ضئيلة	.66**
ضئيلة	ضئيلة	ضئيلة	ضئيلة	ضئيلة	ضئيلة	.74**
ضئيلة	ضئيلة	ضئيلة	ضئيلة	ضئيلة	ضئيلة	.73**
ضئيلة	ضئيلة	ضئيلة	ضئيلة	ضئيلة	ضئيلة	.76**

**دالة عند مستوى (0.01)

يتضح من جدول (15) وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الثقافة التنظيمية ومجتمعات التعليم المهني، إذ تراوحت العلاقة بين الضئيلة، والمتوسطة، والقوية، وتراوح معامل ارتباط بيرسون بين (.26**، .87**)، وقد يعني ذلك أنه كلما ارتفعت درجة ممارسة الثقافة التنظيمية بمدارس التعليم الأساسى أدى ذلك إلى ارتفاع درجة الاهتمام بتطبيق مجتمعات التعليم المهني، وخاصة من وجهة نظر المعلمين.

رابعاً: عرض ومناقشة وتفسير نتائج السؤال الرابع الذي نص على: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$) لدرجة تقديرات أفراد عينة الدراسة في درجة ممارسة الثقافة التنظيمية في مدارس التعليم الأساسى من وجهة نظر المعلمين في محافظة شمال بسلطنة عمان تعزّز لمتغيرات الدراسة (الجنس-المؤهل-الخبرة)"؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام اختبار (T-test)، واختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) على النحو التالي:

1- الفروق الإحصائية باختلاف متغير الجنس:
تم استخدام اختبار (T-test) لتعرف الفروق الإحصائية تبعًا لمتغير الجنس:

الجنس:

الأهداف؛ نتيجة لقلة المشاركة في صنع القرار. كما اتفقت مع نتيجة دراسة مقابلة (2022) التي أشارت إلى أن مستوى الثقافة التنظيمية في المدارس الحكومية في محافظة جرش جاءت بدرجة متوسطة، واتفقت أيضاً مع نتيجة دراسة طواهري (2019) التي أشارت إلى أن واقع الثقافة التنظيمية في مدارس التعليم العام بمنطقة جازان جاء بدرجة متوسطة، كما اتفقت مع نتيجة دراسة أورتيز-كولون وأخرون (al et Ortiz-Colón 2017) التي أشارت إلى وجود مستوى متوسط من الثقافة التنظيمية في الجامعة.

أظهرت نتائج الدراسة الحالية أن درجة ممارسة الثقافة التنظيمية في مدارس التعليم الأساسي من وجهة نظر المعلمين في محافظتي شمال وجنوب الباطنة بسلطنة عمان بالنسبة لبعد القيم التنظيمية جاءت متوسطة؛ وقد يعزى ذلك إلى اهتمام المدرسة بالقيم التنظيمية السائدة في المدرسة، منها توزيع المهام على المعلمين وفقاً لقدراتهم، والإهتمام بالعلاقات الإنسانية والعمل الجماعي بين المعلمين وبعضهم البعض، ولكن يوجد بعض القصور في تطبيق ذلك، ولربما يعود إلى ضعف قنوات التواصل والتفاعل بين جميع أفراد المدرسة، مما يؤدي إلى حدوث قصور في نشر وتعزيز القيم التنظيمية، فينبغي أن يكون هناك تواصل مستمر وشفافية فيما يتعلق بالأهداف المؤسسية والتوجيهات والقرارات المهمة.

مناقشة السؤال الثاني:

أظهرت نتائج الدراسة الحالية أن درجة تطبيق مجتمعات التعلم المهنية في مدارس التعليم الأساسي من وجهة نظر المعلمين في محافظتي شمال وجنوب الباطنة بسلطنة عمان جاءت متوسطة، وقد يعزى ذلك إلى حرص المدارس على وضع وتحديد المبادئ الأساسية، والصورة المستقبلية التي تسعى المدرسة لتحقيقها، والإهتمام بوجودقيادة تؤمن بقدرات الطلاب والمعلمين، وتشجيعهم على تحقيق أقصى إمكاناتهم، والإهتمام بتحسين السلوكيات التي يظهرونها أفراد المجتمع التعليمي، ولكن يوجد قصور في أبعاد مجتمعات التعلم المهنية؛ وربما يعود ذلك إلى ضعف مشاركة الإدارات المدرسية للمعلمين في صنع القرار، ونقص استخدام المعلمين لتقنيات المعلومات والاتصالات لتحقيق أهداف التعلم المهني، وعدم بناء قاعدة مشتركة للمعرفة التربوية.

وهذا ما يتفق مع نتيجة دراسة موكلizi وZili (2022) التي توصلت إلى أن مستوى المعيوقات الإدارية التي تواجه العديد من معلمي الرياضيات في تعزيز مجتمعات التعلم المهنية جاء بدرجة متوسطة، واتفقت مع نتيجة دراسة السعدي والمونوري (2022) التي توصلت إلى أن مستوى توظيف المشرفين التربويين لمجتمعات التعلم المهنية من وجهة نظر المعلمين الأوليين جاء بدرجة قليلة، كما جاء مستوى التحديات التي تواجه المشرفين التربويين ينفي توظيف مجتمعات التعلم المهنية من وجهة نظر المشرفين التربويين بدرجة كبيرة، واتفقت أيضاً مع نتيجة دراسة دامسون (2021) Dampson، التي توصلت إلى أن مستوى أنشطة مجتمعات التعلم المهني في المدارس الأساسية جاء بدرجة منخفضة، وأن المعلمين والمدير ينفي المدارس الأساسية يفتقرن إلى المعرفة والمهارات التربوية حول مجتمعات التعلم المهنية، وأدوارهم في التطوير المهني للمعلمين، واتفقت مع نتيجة دراسة المسروري وأخرون (2020) التي توصلت إلى أن واقع تطبيق أبعاد مجتمعات التعلم المهنية في المدارس بسلطنة عمان قد جاءت بدرجة متوسطة، وأن هناك قصوراً في توافرها يتمثل في ضعف إشراك إدارات المدارس للمعلمين في صنع القرارات، وقلة توظيف المعلمين لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تحقيق أهداف التعلم المهني، وعدم بناء قاعدة معرفية تربوية مشتركة، وضعف توافر درجة عالية من الشفافية، وإتاحة المعلومات وتبادلها بين المعلمين.

الفروق الإحصائية باختلاف متغير سنوات الخبرة:

تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) تم التعرف على الفروق الإحصائية وفقاً لمتغير سنوات الخبرة، ويوضح نتائجه الجدول التالي:

جدول (18) التباين الأحادي (One Way Anova) للكشف عن الفروق بين تقييمات "أفراد عينة الدراسة للثقافة التنظيمية وفقاً لمتغير سنوات الخبرة"

البعد	مصدر النبيان	مجموع مربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	الدالة الإحصائية
العوائد	القيمة	2.677	2	5.355		بين المجموعات
	داخل المجموعات	1.602	373	597.533	.189	داخل المجموعات
	المجموع	--	375	602.887		المجموع
الثقافية	القيمة	2.042	2	4.083		بين المجموعات
	داخل المجموعات	1.399	373	521.893	.234	داخل المجموعات
	المجموع	--	375	525.976		المجموع
الأعراف	القيمة	.954	2	1.907		بين المجموعات
	داخل المجموعات	1.051	373	391.956	.404	داخل المجموعات
	المجموع	--	375	393.863		المجموع
التعلمات	القيمة	1.382	2	2.765		بين المجموعات
	داخل المجموعات	1.143	373	426.435	.300	داخل المجموعات
	المجموع	--	375	429.199		المجموع
المتوسط العام	القيمة	1.647	2	3.295		بين المجموعات
	داخل المجموعات	1.157	373	431.690	.242	داخل المجموعات
	المجموع	--	375	434.984		المجموع

**دالة عند مستوى (0.05)

يتبيّن من جدول (18) عدم وجود فروق ذات دالة إحصائية عند مستوى الدالة (0.05) بين متوسط درجات أفراد عينة الدراسة حول المحور الأول: الثقافة التنظيمية تعزيز لمتغير سنوات الخبرة في كل من (القيم التنظيمية، المعتقدات التنظيمية، الأعراف التنظيمية، التوقعات التنظيمية، والمتوسط العام).

مناقشة النتائج

مناقشة السؤال الأول:

أظهرت نتائج الدراسة الحالية أن درجة ممارسة الثقافة التنظيمية بأبعادها (القيم التنظيمية، المعتقدات التنظيمية، الأعراف التنظيمية، التوقعات التنظيمية، المعتقدات التنظيمية) في مدارس التعليم الأساسي من وجهة نظر المعلمين في محافظتي شمال وجنوب الباطنة بسلطنة عمان جاءت متوسطة، وقد يعزى ذلك إلى الحرص على تطبيق الثقافة التنظيمية لدى مدارس التعليم الأساسي بمحافظتي شمال وجنوب الباطنة بسلطنة عمان، فتهتم المدرسة بترسيخ المبادئ والمعتقدات الأساسية، التي توجه سلوك وتصيرات جميع أفراد المجتمع المدرسي بما في ذلك الطلاب، والمعلمين، والإداريين، وأولياء الأمور، والإهتمام بالأفكار والتصورات الراسخة التي تؤثر على سلوكياتهم وتصيراتهم، ولكن يوجد قصور في ذلك ولربما يعود إلى مقاومة التغيير، والتي تشكل أحد الواقع الذي تواجهها ممارسات الثقافة التنظيمية في المدارس، فعندما يشعر الأفراد بعدم الرغبة في تبني أساليب وثقافات جديدة، قد يتراجعون عن تطبيق الممارسات الجديدة ويفضّلون الاحتفاظ بالأساليب التقليدية.

وهذا ما يتفق مع نتيجة دراسة البرواني (2021) التي توصلت إلى أن مدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان تعاني من غموضي سمات الثقافة التنظيمية، نتيجة لمقاومة التطوير بسبب قلة الصالحيات المنوحة لمديري المدارس، وندرة الأخذ بأرائهم عن تصميم أي تطوير، وقلة الدورات التدريبية، وقلة الكادر الإداري، وضبابية

مع المعلمين؛ لإنشاء سياسات وإجراءات للمعلمين خاصة بهيكل القيادة للتأثير بشكل مباشر على التطوير المدرسي؛ من خلال الجهود التعاونية في مجتمع التعليم المهني.

مناقشة السؤال الرابع:

مناقشة وتفسير النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع الذي نصه: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لدرجة ممارسة الثقافة التنظيمية في مدارس التعليم الأساسي من وجهة نظر المعلمين في محافظة شمال الباطنة عُمان تعزي لمتغيرات الدراسة (الجنس- المؤهل- الخبرة)؟"

1. متغير الجنس:
أظهرت نتائج الدراسة الحالية عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسط درجات أفراد عينة الدراسة حول المحور الأول: الثقافة التنظيمية تعزى لمتغير الجنس في كل من الاجتماعية متقاربة بين الجنسين، مما يقلل من احتمالية وجود فروق في تقييمهم للثقافة التنظيمية.

وهذا ما يتفق مع نتيجة دراسة فروم وكعوان (2021) التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد عينة الدراسة، حول دور الثقافة التنظيمية فيما يتعلق بمدى تحسين أداء العاملين داخل المؤسسات تعزي لمتغير الجنس، كما اتفقت مع نتيجة دراسة "اجواريل وجيل" (2020) Jain, & Agrawal التي أشارت إلى عدم وجود فروق في الثقافة التنظيمية طبقاً لمتغير الجنس، واتفقت أيضاً مع دراسة أحmed وآخرون (2012) Ahmad, et al. التي أوضحت بأنه لا توجد أي فروق ذات دلالة إحصائية فيما يتعلق بالالتزام معلمياً مرحلة التعليم الأساسي تنظيمياً تعزي لمتغير الجنس بين المعلمين والمعلمات.

وهذا ما يختلف مع نتيجة دراسة حجازي وقشوع (2021) التي توصلت إلى وجود فروقات ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد عينة الدراسة حول مقياس الثقافة التنظيمية تعزي لمتغير الجنس، وجاءت الفروق الإحصائية لصالح الذكور.

2. متغير المؤهل العلمي:

بيّنت نتائج الدراسة الحالية عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسط درجات أفراد عينة الدراسة حول المحور الأول: الثقافة التنظيمية تعزي لمتغير المؤهل العلمي في كل من (القيم التنظيمية، المعتقدات التنظيمية، البعد الثالث: الأعراف التنظيمية، التوقعات التنظيمية، والمتوسط العام)، وقد يعزى ذلك إلى أن اختلاف المؤهلات العلمية لجميع العاملين بالمجتمع المدرسي ليؤثر في رؤيتهم حول الثقافة التنظيمية؛ إذ إن الثقافة التنظيمية تعمل كوسيلة راقية لمتابعة سلوكيات العمل، وطرق أداء، وتحقيق الاستقرار التنظيمي، إلى جانب تحديد مجالات الاهتمام المشتركة بين العاملين، ورسم قواعد السلوك المرغوب، بالإضافة إلى العوامل الشخصية الخاصة بعينة الدراسة، فقد تلعب العوامل الشخصية، مثل: الدافع، والالتزام دوراً أكبر في تقييم الثقافة التنظيمية من المؤهل العلمي. حيث اتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة "اجواريل وجيل" (2020) Jain, & Agrawal التي توصلت إلى عدم وجود فروق في الثقافة التنظيمية طبقاً لمتغير المؤهل العلمي.

واختلفت مع نتيجة دراسة حجازي وقشوع (2021) التي أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد عينة الدراسة حول مقياس الثقافة التنظيمية تعزي لمتغير المؤهل العلمي، وجاءت الفروق الإحصائية لصالح البكالوريوس مقابل الماجستير فأعلى، كما اختلفت أيضاً مع نتيجة دراسة مصالحة (2021) التي أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد عينة الدراسة حول مستوى الثقافة التنظيمية للمديرين تعزي لمتغير

وهذا ما يختلف مع نتيجة دراسة المعايطة (2022) التي توصلت إلى أن مستوى توافق أبعاد مجتمعات التعليم في المدارس الحكومية في محافظة الزرقاء جاء بدرجة كبيرة، كما تبيّنت أيضاً نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة البلوشي وإبراهيم (2022)، التي توصلت إلى أن مستوى توافق مقومات مجتمعات التعليم المهنية في مدارس التعليم الأساسي بمحافظة البريمي في سلطنة عُمان جاءت بدرجة عالية.

مناقشة السؤال الثالث:

مناقشة وتفسير نتائج الدراسة الحالية المتعلقة بالإجابة عن السؤال الخامس الذي نصه: "هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة ممارسة الثقافة التنظيمية وتطبيق مجتمعات التعليم المهنية في مدارس التعليم الأساسي من وجهة نظر المعلمين في محافظة شمال بسلطنة عُمان؟"

كشفت نتائج الدراسة الحالية عن وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الثقافة التنظيمية، وتطبيق مجتمعات التعليم المهنية في مدارس التعليم الأساسي من وجهة نظر المعلمين في محافظتي شمال وجنوب الباطنة بسلطنة عُمان، وقد يعزى ذلك إلى وجود علاقة وثيقة مع الثقافة التنظيمية ومجتمعات التعليم المهني، إذ إن الثقافة التنظيمية تشجع على التعلم المستمر والتطوير المهني، وتكون تحفيزاً لإنشاء وتطبيق مجتمعات التعليم المهنية في المدارس، وعندما يكون هناك ترکيز على تعزيز المهارات، وتبادل المعرفة، وتحسين الممارسة التعليمية، فإن ثقافة التنظيم ستدعّم إنشاء بيئة مشتركة للتعلم، وتنمية مجتمعات التعليم المهنية، بالإضافة إلى أن الثقافة التنظيمية تشجع على التواصل الفعال، والتعاون بين أعضاء الفريق التعليمي وتعزز فرص تطبيق مجتمعات التعليم المهنية، فعندما يكون هناك رغبة في مشاركة الأفكار، والخبرات، والموارد بين المعلمين والإداريين وغيرهم من أعضاء الفريق، فإن ذلك يسهم في بناء مجتمعات قوية للتعلم المهني، علاوة على ذلك الثقافة التنظيمية تشجع على التعلم من خلال الممارسة والتجربة والتفكير النقدي؛ وبالتالي تعزز تطبيق مجتمعات التعليم المهنية في المدارس.

وهذا ما يتفق مع نتيجة دراسة جعفر وأخرون (2022) jafar et al., التي توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية بين السياسة التعليمية وبين مجتمع التعليم المهني؛ إذ إن مجتمع التعليم المهني أصبح أساسياً في وضع السياسات التعليمية في مليزيا، ووجود تأثير إيجابي لثلاثة من أبعاد الثقافة التنظيمية في المدارس على مجتمعات التعليم المهني، وهي القيمة المهنية، والقيادة التحويلية، وتحطيط المشاركة، ويمكن رؤية ذلك في مشاركة التخطيط، وقيادة التحول، واتفاقية ارتباطية دراسة كاربنتر (2018) carpenter، التي أشارت إلى وجود علاقة ارتباطية بين ثقافة المدرسة وبين المعلمين إطراها أكثر شمول بين ثقافة المدرسة وبين ثقافة التعاون بين المعلمين في مجتمعات التعليم المهنية؛ إذ وفرت مجتمعات التعليم المهنية إطاراً أكثر شمول للمدارس للوصول إلى القيم، والرؤية، والأهداف، والقيادة المتبادلة، وتطوير التعليم، والتعلم، وتغيير، وتطوير ثقافة المدرسة للأفضل، وكانت الثقافة التعليمية جزءاً من عملية تحسين المدرسة التي شكلت أهداف الإداريين والمعلمين المرتبطة بتطوير أنظمة التعليم والتعلم، واتفقت مع نتيجة دراسة يعقوب وبيونس (2016) yaakob & yunus التي أشارت إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين ثقافة المدرسة ومجتمعات التعليم المهنية، كما اتفقت أيضاً مع نتيجة دراسة كاربنتر (2015) carpenter، التي أشارت إلى وجود علاقة ارتباطية بين توفير هياكل قيادية داعمة ومشتركة للمعلمين؛ من أجل ضمان الثقافة التنظيمية المدرسية الإيجابية، ومجتمعات التعليم المهنية الفعالة، التي تعزز التطوير المدرسي، ويوفر تعامل القادة بشكل مباشر

ضرورة اهتمام مدربين المدارس بتقديم الدعم المادي والمعنوي للمعلمين، والتشجيع وإيجاد ثقافة تنظيمية تدعم وتقود المعلمين والمتعلمين اتجاه التطور والبناء.

ضرورة وجود قيادة داعمة لضمان استمرار نجاح هذا المجتمع يحتاج إلى جهد سواء كان من المشرفين الإداريين، أو من المسؤولين والمديرين أنفسهم في تعزيز مجتمعات التعليم المهني في الإنماء المهني في المدارس، وتخص المعلمين الأوائل وغيرها، وإعطاء مساحة أكبر في هذا الجانب.

ضرورة اهتمام إدارة المدارس مشرفيها بتطوير البرامج والأنشطة التي تقدمها المدارس لتنمية قدرات المعلمين، من خلال عقد المزيد من الدورات التربوية، التي تقدم العديد من البرامج، والأنشطة الالزمة لتنمية مهارات المعلمين المهنية في المدارس.

مقترنات الدراسات مستقبلية

يمكن إجراء المزيد من الدراسات في الموضوعات الآتية:

دور الثقافة التنظيمية في تحسين مستوى أداء المعلمين - دراسة تطبيقية على مدارس التعليم الأساسي بسلطنة عُمان.
واقع التنمية المهنية لمدربين مدارس التعليم الأساسي بسلطنة عُمان.

دور الثقافة التنظيمية في تحسين مستوى الإبداع المؤسسي في المؤسسات التعليمية بسلطنة عُمان.

التحديات التي تواجه مجتمعات التعليم المهنية وطرق التغلب عليها في مدارس التعليم الأساسي بسلطنة عُمان.

نموذج مقترن لتفعيل مجتمعات التعليم المهني وتنمية مهارات التنمية المستدامة في المؤسسات التعليمية بسلطنة عُمان.

المؤهل العلمي، وجاءت الفروقات الإحصائية لصالح فئة الدراسات العليا.

3. متغير سنوات الخبرة:

أبرزت نتائج الدراسة الحالية عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسط درجات أفراد عينة الدراسة حول المحور الأول: الثقافة التنظيمية تعزى لمتغير سنوات الخبرة في كل من (القيم التنظيمية، المعتقدات التنظيمية، الأعراف التنظيمية، التوقعات التنظيمية، والمتوسط العام)، وقد يعزى ذلك إلى أن رؤية أفراد عينة الدراسة حول الثقافة التنظيمية لا تختلف باختلاف سنوات خبرتهم وخدمتهم، ويرجع ذلك إلى أن الثقافة التنظيمية ترتبط بالأفراد والمجتمعات، وتشير إلى القيم السائدة في المنظمة، ومدى تأثيرها على السلوك التنظيمي للعاملين داخل المنظمة، وبالتالي الفروق في سنوات الخبرة لم تؤدي إلى فروق في الثقافة التنظيمية بين أفراد عينة الدراسة.

وقد اتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة " أجواريل وجبل" (2020) التي توصلت إلى عدم وجود فروق في الثقافة التنظيمية طبقاً لمتغير سنوات الخبرة.

التوصيات والمقترنات

ضرورة اهتمام إدارة المدارس بترسيخ مفهوم الثقافة التنظيمية، وخاصة التوقعات والقيم التنظيمية، لفاعليتها في تطبيق مجتمعات التعليم المهنية بالمدارس من خلال عقد العديد من الندوات التثقيفية للمعلمين التي تناقش أهمية الثقافة التنظيمية.

ضرورة انتهاج إدارة المدارس لمعايير وسياسات معينة تنشر روح العمل الجماعي والتعاوني بين العاملين بالمدرسة، وتحفز ممارسات العمل الفعالة.

المراجع

المراجع العربية:

- ابراهيم، حسام الدين؛ النافعي، تركي بن خالد. (2021). جهود وزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان في دعم مدربين المدارس لبناء مجتمعات التعليم المهنية: دراسة وثائقية. المؤتمر الدولي لتأهيل وتمكين القيادات التربوية لتحقيق التميز المؤسسي. الرياض.
- البارودي، منال. (2015). الطرق الإبداعية في حل المشكلات واتخاذ القرارات. القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- البرواي، محمد بن أحمد. (2021). التطوير المنظمي في مدرسة التعليم الأساسي بسلطنة عُمان وفق الاتجاهات الإدارية الحديثة. مجلة جامعة الأنجلوسaxon للعلوم الإنسانية والاجتماعية، (44)، 44-83.
- البلوشي، محمد بن حمد؛ إبراهيم، حسام الدين. (2022). درجة توافر مقومات مجتمعات التعليم المهنية في مدارس التعليم الأساسي بمحافظة البريمي في سلطنة عُمان.. مجلة ابن خلدون للدراسات والأبحاث مركز ابن العربي للثقافة والنشر، (7)، 2-401، 401-460.
- جайл، عفاف. (2020). تصور مقترن لتفعيل مجتمعات التعليم المهنية وال الرقمية بمدارس التعليم الثانوي العام محافظة أسيوط. مجلة العلوم التربوية جامعة القاهرة، (2)، 254-271.
- حجازي، جوليان؛ قشوع، شادي. (2021). القيادة التشاركية وعلاقتها بالثقافة التنظيمية لدى مدربين المدارس الحكومية الأساسية في محافظة قلقيلية من وجهة نظر المعلمين والمعلمات. المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية، (2)، 690-709.
- حسين، بانقا طه، ريتا ديفيد، علي، أميرة. (2022). دور الثقافة التنظيمية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة التعليم الأساسي بمحلية بحرى. مجلة العلوم التربوية والدراسات الإنسانية جامعة تعز فرع التربية، (21)، 67-84.
- السعدي، حمدة. (2014). الثقافة التنظيمية والممارسات الإدارية لدى مديري مدارس الحلقة الثانية وال العلاقة بينهما من وجهة نظر المعلمات بولاية السوق في محافظة شمال الباطنة. مجلة جرش للبحوث والدراسات، (2)، 1-16.
- السعدي، حميد؛ المنوري، سعيد. (2022). توظيف المشرفين التربويين لمجتمعات التعليم المهنية في تطوير العملية التعليمية بمدارس التعليم الأساسي في سلطنة عُمان. المجلة التربوية لجامعة الكويت، (36)، 201-230.
- الشيبانية، سهام. (2023). مبادرة إدارة التغيير (نموذج كوترا) وأثرها على الثقافة التنظيمية بوزارة التربية والتعدين في سلطنة عُمان. مجلة كلية التربية بجامعة طنطا، (يناير)، 10811114.
- طالب، دعاء. (2020). تصور مقترن لتنمية مجتمعات التعليم المهنية في مدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظات غزة. رسالة ماجستير غير منشورة (جامعة الأقصى)، فلسطين.
- طواهري، على. (2019). واقع الثقافة التنظيمية في مدارس التعليم العام بمنطقة جازان. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة جازان، المملكة العربية السعودية.
- فروم، صفية؛ كعوان، محمد. (2021). دور الثقافة التنظيمية في تحسين أداء العاملين داخل المؤسسات. مجلة العلوم الإنسانية، (2)، 174-159.

- محمد، حسام الدين؛ الشعيلي، سعود. (2016) نموذج مقترن للتخطيط الاستراتيجي في مدارس التعليم الأساسي بسلطنة عُمان في ضوء بعض النماذج العالمية. مجلة عالم التربية المؤسسة العربية للاستشارات العلمية وتنمية الموارد البشرية، (56)، 1- 41.
- محمددين، حشمت؛ موسى، أحمد. (2017) متطلبات تطبيق مجتمعات التعلم المهنية بالمعاهد الأزهرية من وجهة نظر المعلمين. مجلة كلية التربية جامعة الأزهر، (172)، 13- 72.
- المسوروبي، فهد؛ المشايخي، سعيد؛ المجعلية، عائشة. (2020) درجة توافر متطلبات تطبيق أبعاد مجتمعات التعلم المهنية في المدارس الحكومية بسلطنة عُمان من وجهة نظر المشرفين التربويين. المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة التخصصات، (27)، 1- 28.
- مصالحة، محمد. (2021) مستوى الثقافة التنظيمية السائدة في المدارس الابتدائية داخل الخط الأخضر وعلاقتها بدور الإدارة المدرسية بتنمية السلوك الإبداعي للمعلمين: العقبات والحلول. رسالة دكتوراه غير منشورة. (جامعة اليرموك، إربد).
- المطيري، بدرية. (2022) قيادة مجتمعات التعليم المهنية في ظل جائحة كورونا بمدارس التعليم العام في محافظة عنيزة. مجلة الدراسات والبحوث التربوية، (4)، 284- 260.
- المعايطة، عبد العزيز؛ الراجحي، سليمان. (2017) درجة توافق القيم الشخصية والقيم التنظيمية لدى مديرى مدارس التعليم الأساسي بمحافظتي شمال وجنوب الشرقية في سلطنة عُمان. مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع كلية الإمارات للعلوم التربوية، (18)، 126- 145.
- مصالحة، محمد. (2021) مستوى الثقافة التنظيمية السائدة في المدارس الابتدائية داخل الخط الأخضر وعلاقتها بدور الإدارة المدرسية بتنمية السلوك الإبداعي للمعلمين: العقبات والحلول. رسالة دكتوراه غير منشورة. (جامعة اليرموك، إربد).
- المطيري، بدرية. (2022) قيادة مجتمعات التعليم المهنية في ظل جائحة كورونا بمدارس التعليم العام في محافظة عنيزة. مجلة الدراسات والبحوث التربوية، (4)، 284- 260.
- المعايطة، علاء. (2022) مدى توافر متطلبات أبعاد مجتمعاً التعليم المهني في المدارس الحكومية في محافظة الزرقاء من وجهة نظر قادة المدارس. المجلة الدولية لأبحاث في العلوم التربوية والإنسانية والأداب واللغات، (3)، 139- 92.
- المغربي، محمد. (2016) أصول الإدارة والتخطيم. الأردن: دار الجنان للنشر والتوزيع.
- مقابلة، رشا محمد خالد محمد. (2022) الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالمبادرات الإدارية لدى مديرى المدارس من وجهة نظر المعلمين. المجلة العلمية لكلية التربية- جامعة أسيوط، (28)، 212- 179.
- موكلی، فهد؛ زيلي، أحمد. (2022) المعوقات التي تواجه معلمات الرياضيات في تفعيل مجتمعات التعلم المهنية وفقاً لآرائهم. مجلة العلوم التربوية والنفسية، (36)، 6، 73- 57.
- وزارة التربية والتعليم. (2019) دليل المجالس واللجان المدرسية. سلطنة عُمان: المديرية العامة لتنمية الموارد البشرية دائرة تطوير الأداء المدرسي.

المراجع الأجنبية:

- Azeem, M., Ahmed, M., Haider, S., & Sajjad, M. (2021). Expanding Competitive Advantage Through Organizational Culture, Knowledge Sharing And Organizational Innovation. *Technology In Society*, 66, 1-10
- Carpenter, D. (2015). School Culture And Leadership Of Professional Learning Communities. *International Journal Of Educational Management*, 29(5), 682-694.
- Carpenter, D. (2018). Intellectual And Physical Shared Workspace: Professional Learning Communities And The Collaborative Culture. *International Journal Of Educational Management*, 32(1), 121- 140.
- Jafar, M. F., Yaakob, M. F. M., Awang, H., Zain, F. M., & Kasim, M. (2022). Disentangling The Toing And Froing Of Professional Learning Community Implementation By Reconnecting Educational Policy With School Culture. *International Journal Of Instruction*, 15(2), 307-328.
- Mujiati, M., Suriansyah, A., & Effendi, R. (2019). Effect Of Academic Supervision And School Culture On Teacher's Teaching Quality In Public Islamic Senior High School Banjarmasin. *Journal Of K6 Education And Management*, 2(2), 126-132.
- Ortiz-Colón, A. M., Flores, L. A. O., Moreno, L. A., & Montoro, M. A. (2017). Organizational Culture From The Teaching Perspective In Higher Education. *Espacios*, 38(60), 1-12.
- Yaakob, M. F. M., & Yunus, J. (2016). The Relationship Between School Culture and Professional Learning Community in Malaysia. *International Journal of Academic Research in Business And Social Sciences*, 6(12), 2222-6990.