

Effect of organizational identification on organizational commitment among primary Omani schools: Empirical study

Said Rashid Ali Alshuhumi

Ministry of Education || sultanate of Oman

Dawood Abdulmalek Yahya Al-Hidabi

Abdulmajid Mohammed Abdlwahab Aldaba

College of Education || International Islamic University || Malaysia

Abstract: The current research aimed to examine the effect of organizational identification on organizational commitment of the primary school teachers, Sultanate of Oman. The researchers adopted the descriptive survey method which is the appropriate approach that suits the objectives of this study. Based on the nature of this quantitative study, the researcher used the cross-sectional method to collect its data. A questionnaire of 50 items was distributed randomly to 846 teachers (419 males and 427 females) in seven educational governorates. The results from the descriptive analysis revealed high level of organizational identification and organizational commitment among the primary school teachers, the mean was (4.296) and (3.978) respectively. The results from structural equation modeling showed a direct impact of organizational identification on organizational commitment, where the size of the effect came (3.69). In addition, teachers' qualification (diploma, bachelor, and master) showed a moderating effect on the relationship between organizational identification and organizational commitment was 0.41, 0.55 and 0.64, however no moderating effect was found for both teachers' gender and years of experience in this relationship. The research included a number of recommendations, including supporting the teachers financially and emotionally, creating the conducive learning environment by providing the requirements of the educational process. The current research also recommended supporting the professional development and scientific scholarship as well as the participation in various educational activities. Finally, this study recommended granting the teachers special privileges from both government and private sector as well as enhancing their social status.

Keywords: Effect - organizational Identification - organizational commitment – primary education- Sultanate of Oman.

أثر التماثل التنظيمي في الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي في سلطنة عمان: دراسة ميدانية

سعيد بن راشد بن علي الشهومي

وزارة التربية والتعليم || سلطنة عمان

داود عبد الملك يحيى الحدابي

عبد المجيد محمد عبد الوهاب الدباء

كلية التربية || الجامعة الإسلامية العالمية || ماليزيا

الملخص: هدف هذا البحث إلى اختبار أثر التماثل التنظيمي في الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي الحلقة الثانية (5-10) بسلطنة عمان، حيث اعتمد الباحثون المنهج الوصفي، واستخدموا استبانة مكونة من (50) فقرة، وتم توزيعها على عينة طبقية عشوائية البالغ عددها (846) معلم ومعلمة في سبع محافظات في سلطنة عمان، منهم (419) معلمًا، و (427) معلمة، وأظهرت نتائج التحليل الوصفي أن مستوى كل من التماثل التنظيمي والالتزام التنظيمي للمعلمين جاء في المستوى المرتفع بمتوسط حسابي (4.296) و(3.978) على التوالي، كما أظهرت نتائج نمذجة المعادلات البنائية أن هناك تأثيرًا مباشرًا ومتوسطًا للتماثل التنظيمي على الالتزام التنظيمي حيث جاء حجم الأثر (3.69)، بالإضافة إلى وجود تأثير تفاعلي تبعًا لمتغير المؤهل العلمي (الدبلوم، البكالوريوس- الماجستير) في العلاقة بين التماثل التنظيمي والالتزام التنظيمي بنسب تأثير (0,41- 0,55- 0,64) على التوالي، فيما لا يوجد تأثير تفاعلي تبعًا لمتغيري النوع الاجتماعي وسنوات الخبرة، واستنادًا لنتائج البحث قدم الباحثون عددًا من التوصيات والمقترحات منها: تعزيز المعلم مادياً ومعنوياً، تهيئة البيئة التعليمية المناسبة من خلال توفير متطلبات العملية التعليمية، التطوير المهني والابتعاث العلمي، المشاركة في الفعاليات التربوية المختلفة، منح امتيازات خاصة من القطاع الحكومي والخاص، تعزيز المكانة الاجتماعية.

الكلمات المفتاحية: أثر- التماثل التنظيمي - الالتزام التنظيمي - التعليم الأساسي - سلطنة عمان.

مقدمة

مع تزايد أعداد وحجم المنظمات ومع التقدم المطرد الذي يسود العالم في مختلف المجالات، أصبحت المنافسة السمة البارزة في مختلف قطاعات العمل؛ مما حدا بكثير من المسؤولين والقياديين بالبحث عن البدائل والطرق المناسبة التي تجعلها أكثر تميزاً واستقراراً عن غيرها من المنظمات سواء من ناحية فاعلية موظفيها أو نوعية المنتج وجودته. وفي الواقع بدأت عديد من المنظمات التركيز على الموارد البشرية العاملة؛ لأنها تدرك تماماً أن العنصر البشري يعد العامل الأفضل والأكثر فاعلية من بين أصول المؤسسة ومكوناتها، التي من الممكن أن تؤدي دوراً حاسماً في تحقيق نجاح أو فشل المنظمات (Bailey, Albassami, & Al-Meshal, 2016).

تعد المؤسسات التعليمية أهم المؤسسات الاجتماعية التي يعول عليها المجتمع كثيراً في تحقيق تقدمه وتطوره، حيث يعد المعلم أحد أهم الموارد البشرية التي تعتمد عليها المؤسسة التعليمية في تحقيق رؤاها وأهدافها؛ نظراً لما يقوم به من دور تربوي في تنفيذ السياسات التربوية وترجمتها في واقع البيئة التعليمية من خلال التفاعل مع طلبته للإسهام بفاعلية في إعدادهم وتأهيلهم؛ كي يتمكنوا من القيام بالدور المتوقع منهم في تحمل مسؤولياتهم والقيام بواجباتهم تجاه مجتمعهم، مما يتطلب من هذه المؤسسات القيام بمراجعة شاملة لإجراءاتها وسياساتها التنظيمية، والعمل على تهيئة بيئة تعليمية صحية تمكن أفرادها لجعلهم أكثر ارتباطاً وتماثلاً بها.

وفي إطار الاهتمام والعناية بالموظفين ظهرت مصطلحات عدة في مجال الفكر الإداري عامة والإدارة التربوية خاصة، ومن المصطلحات الناشئة التي برزت مؤخراً بشكل لافت للنظر في نصوص وأدبيات الفكر الإداري، مصطلح التماثل التنظيمي (Organizational Identification) (Krsso, 2017)، الذي يشير إلى شعور الأفراد بأنهم جزء لا يتجزأ من المنظمة، وعنصر مهم من عناصر تحقيق أهدافها؛ مما يدفعهم إلى الامتثال بقيمتها وعكس أفكارها، كما يحثهم ذلك على الدفاع بقوة عن سياسة منظماتهم وتوجهاتها المستقبلية، والشعور بالفخر والانتماء والولاء لها. ويطلق على هذه الحالة من الارتباط القوي بين الفرد والمنظمة بالتماثل التنظيمي (إبراهيم والقبي، 2017). أما فيما يتعلق بدور التماثل التنظيمي بالتأثير على علاقة الفرد بمنظمته، يقول (Wu and others (2015) إنَّ التماثل التنظيمي يؤدي دوراً مهماً وفعالاً في دعم الاحترام والتقدير الذاتي للأفراد، والشعور بالموودة فيما بينهم، ويعزز من ارتباطهم وتعلقهم بمنظمتهم؛ مما يدفعهم إلى دمج سماتهم الشخصية مع سمات المنظمة حتى وإن أدى الأمر إلى تغيير أفكارهم وسلوكياتهم الشخصية؛ نظراً لبلوغهم مرحلة من الشعور بالانتماء المتكامل مع المنظمة.

وقد أشارت بعض الدراسات إلى أهمية التماثل التنظيمي وتأثيره الإيجابي في العديد من الجوانب منها ما يتعلق بسلوكيات الموظفين، حيث يركز على مصير المنظمة من خلال إحساس الفرد بأن مصيره مرتبط بمصير المنظمة؛ مما يتوجب عليه الحرص التام في اتخاذ القرارات التي تراعي مصالح المنظمة، والعمل بتفان في القيام بمسؤولياته وواجباته الوظيفية، والالتزام التام بقيم ومبادئ المنظمة ومحاكاتها، وتوثيق الصلات والروابط بينه وبين العاملين كافة في المنظمة (Ashforth and others, 2008) كما يؤدي التماثل التنظيمي دوراً مهماً ورئيساً في الالتزام التنظيمي، فالتماثل بين أهداف الفرد وأهداف المنظمة يؤدي إلى ظهور بعض السلوكيات الإيجابية في بيئة العمل منها التزام الأفراد تجاه وظائفهم ومنظمتهم (كاظم، 2010، مرزوق، 2013). ويعد الالتزام التنظيمي أحد العوامل المهمة التي تؤدي إلى تحقيق الأهداف التنظيمية لمختلف المؤسسات، وفي جميع المجالات (التعليمية، الصحية، الاقتصادية، السياسية، وغيرها (حمادات وعياصرة، 2011). وهو المحرك الأساس لضمان نجاح العمل واستمراره، والذي من المتوقع أن يقود إلى أفضل النتائج للمنظمة، بجانب وضع الخطط والبرامج المثلى لتحقيق الأهداف التنظيمية. وهكذا يمكن القول إن الالتزام يُعدُّ من الركائز الأساسية لتحقيق الأهداف التنظيمية التي تسعى المنظمات للوصول إليها من خلال أعمالها وبرامجها وأنشطتها المختلفة، كما أن مستويات الالتزام للموظفين تعتمد بشكل كبير على مدى تماثلهم التنظيمي. وفي خضم هذه العلاقة القوية بين التماثل التنظيمي والالتزام التنظيمي يكون التماثل التنظيمي أحد أهم المتغيرات التي تؤدي إلى زيادة مستوى التزام العاملين تجاه أعمالهم ومنظمتهم؛ لذا سوف يهتم هذا البحث بدراسة تأثير التماثل التنظيمي على الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي في سلطنة عمان.

مشكلة الدراسة وتساؤلاتها

على الرغم من الجهود التي تبذلها سلطنة عمان في تطوير العملية والتعليمية في عناصرها كافة وعلى رأسها المعلم، إلا أنه في الآونة الأخيرة برزت بعض المؤشرات التي تدل على وجود بعض التحديات في الميدان التربوي، والتي تتطلب إجراءات أكثر فاعلية لتوجيه المسار التعليمي نحو الطريق السليم، ولتحقيق ما تصبو إليه الدولة من رؤى وتطلعات ناجحة صدرت بعض القرارات والتعاميم الوزارية مثل القرار الوزاري رقم (15 / 2017)، والتعميم الوزاري رقم (29) لعام 2017م بشأن الالتزام بأوقات الدوام الرسمي، مثل متابعة حالات التغيب ومواعيد الحضور والانصراف، وحث الموظفين على الالتزام في العمل، والتقيد التام بها بما يتماشى مع قانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية (وزارة التربية والتعليم، 2017). من جانب آخر كشفت نتائج بعض الدراسات الأخرى أن مستويات الالتزام التنظيمي لدى المعلمين في المدارس العمانية يتراوح بشكل عام بين المستوى المتوسط والمرتفع، حيث أظهرت نتائج دراسة الحسني (2012) أن الالتزام الوظيفي للمعلمين جاء متوسطاً بشكل عام بمتوسط حسابي (3,49)، وفي دراسات أخرى تراوح الالتزام التنظيمي بين المتوسط والكبير مثل دراسة الجابري (2012)، تراوح بين (3,10 - 3,93)، ودراسة المعمرية (2014) تراوح بين (3,35 - 4,35)، وفي دراسة المسرورية (2016) تراوح بين (3,20 - 3,83) ودراسة العلوي (2017) تراوح بين (3,40 - 4,63). وبناءً على القرارات الوزارية ونتائج بعض الدراسات العمانية، يظهر جلياً أن هناك مشكلة حقيقية في الميدان التربوي تتمثل في مستوى الالتزام التنظيمي للمعلمين، الذي قد يؤثر في تحقيق أهداف المنظومة التعليمية العمانية بشكل عام.

وبالرغم مما أشارت إليه عدد من الدراسات الأجنبية حول العلاقة بين التماثل التنظيمي والالتزام التنظيمي للأفراد (Kose& Pehlivanoglu, 2020؛ Zagenczyk et al, 2020؛ Nguyen et al, 2020)، إضافة إلى دراستين عربيتين تناولتا هذه العلاقة مثل دراسة كاظم (2010) التي طبقت في جامعة بغداد، ودراسة غنام (2016) التي طبقت في

بعض فروع الوزارات بالأردن، وأثبتت نتائج هذه الدراسات أن التماثل التنظيمي يؤثر إيجاباً في الالتزام التنظيمي للأفراد، إلا أن دراسة العلاقة بين المتغيرين لم تنل اهتماماً كافياً من قبل الباحثين العمانيين، بل اهتموا بقياس مستوى الالتزام التنظيمي، وتأثير بعض العوامل الأخرى في الالتزام، مثل العدالة التنظيمية (الحسني، 2012). ضغوط العمل (المعمرية، 2014). المناخ المدرسي (المسرورية، 2016). القيادة التحويلية (الحراصي، 2017). الصحة التنظيمية (العلوي، 2017). مما يتضح جلياً إغفال موضوع التماثل التنظيمي وتأثيره في الالتزام التنظيمي للمعلمين في البيئة التعليمية العمانية؛ لذا تظهر الفجوة البحثية الواضحة في نقص الدراسات العمانية التي تبحث دور التماثل التنظيمي في الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي في سلطنة عمان.

وفي ضوء ما سبق تتلخص مشكلة الدراسة في التساؤلين الآتيين:

- 1- ما أثر التماثل التنظيمي على الالتزام التنظيمي لدى معلمي ومعلمات مدارس الحلقة الثانية للتعليم الأساسي (10-5) في سلطنة عُمان؟
- 2- ما دور كل من الجنس والخبرة والمؤهل العلمي بوصفها متغيرات تفاعلية في العلاقة بين التماثل التنظيمي والالتزام التنظيمي لدى معلمي ومعلمات مدارس الحلقة الثانية للتعليم الأساسي (10-5) في سلطنة عُمان؟

فرضيات الدراسة

- توجد علاقة تأثير إيجابية بين التماثل التنظيمي والالتزام التنظيمي عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في متوسطات استجابات معلمي ومعلمات مدارس التعليم الأساسي الحلقة الثانية (10-5) بسلطنة عمان.
- يوجد أثر لكل من الجنس والخبرة والمؤهل العلمي بوصفها متغيرات تفاعلية في العلاقة بين التماثل التنظيمي والالتزام التنظيمي عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في متوسطات استجابات معلمي ومعلمات مدارس الحلقة الثانية للتعليم الأساسي (10-5) في سلطنة عُمان.

أهداف الدراسة

- 1- معرفة أثر التماثل التنظيمي على الالتزام التنظيمي لدى معلمي ومعلمات مدارس الحلقة الثانية للتعليم الأساسي (10-5) في سلطنة عُمان.
- 2- معرفة ما إذا كان هناك دور لكل من الجنس والخبرة والمؤهل العلمي بوصفها متغيرات تفاعلية في العلاقة بين التماثل التنظيمي والالتزام التنظيمي لدى معلمي ومعلمات مدارس الحلقة الثانية للتعليم الأساسي (10-5) في سلطنة عُمان؟

أهمية الدراسة

تتمثل أهمية الدراسة في النقاط الآتية:

- 1- تُسلط الضوء على جوانب مهمة تتعلق بمستوى التزام المعلمين العمانيين؛ لذا ستوفر منصة للمسؤولين ومتخذي القرار في وزارة التربية والتعليم بشكل خاص لاتخاذ إجراءات كفيلة بتحسين وتعزيز مستويات التماثل والالتزام التنظيمي لدى المعلمين العمانيين وتجويد أداؤهم؛ بهدف الارتقاء والنهوض بالنظام التعليمي.
- 2- ستسهم الدراسة في فتح مجالات بحث جديدة للباحثين العمانيين وغيرهم من الباحثين، تتمثل بلفت انتباههم لموضوع جديد وهو التماثل التنظيمي وأثره في بعض المتغيرات التنظيمية، مما يساهم برفد البحث العلمي بأفكار ونتائج جديدة تخدم الواقع العملي وتعمل على تطويره.

3- قد تُشكل الدراسة نواة لإجراء مزيد من الدراسات المستقبلية؛ بوصفها مرجعًا للباحثين والمهتمين في مجال الإدارة والسلوك التنظيمي.

التعريفات الاصطلاحية والإجرائية للدراسة

التمائل التنظيمي (Organization Identification)

- التماثل لغة: مَأْتَلُ الشَّيْءِ: شَابِهُهُ. ويقال: مَأْتَلٌ فَلَانًا بِفَلَانٍ: شَبَّهَهُ بِهِ. ولا تكون المماثلة إلا بين المَتَّفَقَيْنِ. تقول: نحوهُ كَنحوهِ، وفقههُ كَفقههِ، ولونُهُ كَلونهِ (المعجم الوسيط، 866-867). مثل: كلمةٌ تَسُوِيَةٌ يُقال: هذا مِثْلُهُ وَمِثْلُهُ كما يُقال شَبَّهَهُ وشَبَّهَهُ بالمعنى؛ قال ابن بري: الفرق بين المماثلة والمساواة أن المساواة تكون بين المختلفين في الجنس والمتفقين؛ لأن التساوي هو التكافؤ في المقدار لا يزيد ولا ينقص، وأما المماثلة فلا تكون إلا في المتفقين، تقول: نحوهُ كَنحوهِ وفقههُ كَفقههِ ولونُهُ كَلونهِ وطعمُهُ كَطعمِهِ، فإذا قيل: هو مِثْلُهُ على الإطلاق فمعناه أنه يسد مسدّه، وإذا قيل: هو مِثْلُهُ في كذا فهو مُساوٍ له في جهةٍ دون جهةٍ، والمثل: الشَّبَّه. يُقال: مثل ومثّل وشبّه وشبّه بمعنى واحد (ابن منظور، ص 17).
- اصطلاحًا يعرف التماثل التنظيمي بأنه " تعبير عن وجود خصائص مشتركة بين أعضاء المنظمة، وشعورهم بالتضامن معها وتقديم الدعم لها باستمرار، والتشابه في المصالح والأهداف معها، وشعور الأعضاء بالانتماء والولاء لها، والدفاع عن سياساتها وتوجهاتها المستقبلية (Moksness,2014:4).
- إجرائيًا: فهو يشير إلى " مجموع الدرجات التي سيسجلها كل معلم لأبعاد التماثل التنظيمي الموجودة في الاستبانة والمعدّة لغرض قياس مستوى التماثل التنظيمي وهي (الولاء التنظيمي، التشابه التنظيمي، الانتماء التنظيمي).

الالتزام التنظيمي (Organizational commitment)

- لغةً: يعرف الالتزام لغويًا بأنه: لَزِمَ الشَّيْءُ - لَزُومًا: ثَبَّتَ ودام. وَلَزِمَ الشَّيْءُ فَلَانًا: وَجَبَ عَلَيْهِ. وَالزَّمَّ الشَّيْءُ: أَثَبَّتَهُ وأدامه. وَلَزِمَ الشَّيْءُ فَلَانًا: وَجَبَ عَلَيْهِ. وَلَزِمَ العَمَلُ: دَامَ عَلَيْهِ. وَلَزِمَ المَرِيضُ السَّرِيرَ: لَمْ يَفارِقْهُ. أَلزَمَ الشَّيْءُ: أَثَبَّتَهُ وأدامه. ولزم فلانًا الشئ: أوجب عليه. ولزّمه ملازمة، ولزما: دأوم عليه. أَلزَمَ الشَّيْءُ أَوْ الأَمْرَ: أوجب على نفسه. واستلزم الشئ عده لازماً واقتضاه (المعجم الوسيط، ص 837). ولزم: اللزوم: معروف. والفعل لَزِمَ يَلْزِمُ، والفاعل لازمٌ والمفعول به ملزومٌ، لَزِمَ الشَّيْءُ يَلْزِمُهُ لَزْمًا وَلِزُومًا وَلِزْمَةً مُلازِمَةً وَالتَّزَامًا وَالتَّزَمَهُ وَأَلزَمَهُ إِياه فَالتَّزَمَهُ. ورجل لَزَمَةً: يَلْزِمُ الشَّيْءَ فلا يفارقه. وَاللَّزَامُ: الفَيْصَلُ جَدًّا (لسان العرب لابن منظور، ص 195).
- اصطلاحًا يعرف الالتزام التنظيمي بأنه: " قدرة الفرد على تفانيه في العمل وتوظيف كل قدراته وإمكاناته من أجل تحقيق أهداف مؤسسته دون النظر إلى القيمة المادية المتحققة من قبل المؤسسة" (شما، 2018: 26).
- إجرائيًا، يعرف الالتزام التنظيمي بأنه: "مجموع الدرجات التي سيحصل عليها المستجيبون في المقياس المعدّ لمعرفة الالتزام التنظيمي للمعلمين العاملين في مدارس الحلقة الثانية (5-10) للتعليم الأساسي بسلطنة عمان، من خلال أربعة أبعاد رئيسة هي: التزامه نحو مدرسته، التزامه نحو مهنته، التزامه نحو العمل التدريسي، التزامه نحو جماعة العمل".
- التعليم الأساسي (The Basic Education): هو "تعليم موحد توفره الدولة لجميع أبناء السلطنة ممن هم في سن المدرسة، مدته عشر سنوات، يقوم على توفير الاحتياجات التربوية الأساسية من المعلومات والمعارف والمهارات، وتنمية الاتجاهات والقيم التي تمكن المتعلمين من الاستمرار في التعليم والتدريب وفقًا لميولهم

واستعداداتهم وقدراتهم التي يهدف هذا التعليم إلى تنميتها، لمواجهة تحديات وظروف الحاضر وتطلعات المستقبل، في إطار التنمية المجتمعية الشاملة". (وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان، 2003، 8).

- سلطنة عمان: دولة عربية إسلامية تقع جنوب شرق شبه الجزيرة العربية وجنوب غرب آسيا، وتطلّ على بحر عمان وبحر العرب والخليج العربي، وتمتد سواحلها على مسافة (3165) كم، إذ تبلغ مساحتها الإجمالية (309.5) ألف كيلومتر مربع، وتتكون من إحدى عشرة محافظة وعاصمتها مسقط، ويبلغ عدد سكانها حوالي (4.664.790) نسمة. يشكل العمانيون ما نسبته (57.70%).

حدود الدراسة

تقتصر الدراسة على الحدود الآتية:

- الحدود الموضوعية: تأثير التماثل التنظيمي في الالتزام التنظيمي.
- الحدود البشرية: معلمو ومعلمات مدارس الحلقة الثانية للتعليم الأساسي، التي تضم الصفوف من (5 - 10).
- الحدود المكانية: جميع مدارس الحلقة الثانية للتعليم الأساسي التي تضم الصفوف من (5-10) في سلطنة عُمان.
- الحدود الزمانية: الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي (2018 / 2019).

2. الإطار النظري والدراسات السابقة

نشأة التماثل التنظيمي Organizational identification

يعد مفهوم التماثل Identification أحد المفاهيم الإدارية التي ظهرت في فترة متقدمة في الدول الغربية، وذلك بعد انقضاء النصف الأول من القرن الماضي؛ نظرًا لما شهدته تلك الفترة من تغيرات سريعة أثرت على استقرار المنظمات وإنتاجيتها؛ مما تطلب الأمر مواجهة تلك المستجدات من خلال العمل على إجراء تحديثات في النظم والإجراءات والسياسات التنظيمية تلبية لمتطلبات المرحلة الراهنة ورغبة في إثبات كفاءتها وقدرتها التنافسية العالمية (Johnson, Johnson & Heimberg, 1999). ولم تقتصر دراسة موضوع التماثل على المنظمات الإنتاجية كما كان في بدايات ظهوره، بل شملت دراسته المنظمات الأخرى أيضًا كالمؤسسات التربوية، وأصبح هذا المفهوم من أبرز المصطلحات الناشئة في الفكر الإداري التربوي (Kros, 2017). يرتبط مفهوم التماثل ببعض المصطلحات التنظيمية التي تناولها الباحثون في دراساتهم، ومن بين هذه المفاهيم، الهوية (Identity)، حيث تعدّ الهوية اللبنة الرئيسة والمهمة لتشكيل مفهوم التماثل، ويرى بعض الباحثين أن الهوية عنصر مهم وأساسي لتحقيق التماثل التنظيمي، ومن أجل أن يتماثل الفرد مع جماعة أو منظمة معينة، يجب أن يكون لديه هوية بارزة بصفته عضوًا في هذه الجماعة أو المنظمة، وتتحدد الهوية في سياق معين من خلال مجموعة من القيم والإدراكات والتأثيرات والسلوكيات (مسلم، 2006؛ وعبد الوهاب، 2008).

تمتد جذور التماثل إلى بدايات الفكر الإسلامي، والسياسي، والنفسي، والإداري، ويعد التماثل أحد أركان الدعوة الإسلامية؛ إذ يجب على المسلم تبني أهداف وقيم الدين الإسلامي الحنيف لتكون جزءًا منه ومن أهدافه الشخصية في الحياة الاجتماعية العامة. (الصريرة، 2010: 42). وفي الفكر السياسي تعود جذور التماثل إلى النظرية السياسية للازويل (Lasswell) وذلك عام 1965م والتي ركزت على مبدأ تماثل الجماهير مع بعض المواقف؛ مما أدى إلى ظهور بعض الهويات مثل الهوية القومية، وقد قدم لازويل Lasswell مفهومًا واضحًا لمصطلح التماثل حينما حاول

إيجاد صلة بين الدوافع الشخصية اللاشعورية في ذات الفرد وبين التماثل مع المواقف أو الشخصيات العامة أو القضايا السياسية وغيرها، إذ عزا مفهوم التماثل إلى توحد الفرد مع شخص أو مجموعة أو فكرة أو منظمة (Johnson et al,1999). وفي علم النفس يرجع استخدام مصطلح التماثل إلى رائد نظرية التحليل النفسي سيجموند فرويد (S.Freud) الذي عرّفه بأنه تعبير عن روابط عاطفية قوية بين شخصين. (الصريرة، 2010: 43). من جهة أخرى ربط الباحثون جذور التماثل التنظيمي بنظرية الهوية الاجتماعية والتي تشير إلى أن مفهوم الذات لدى الفرد يتكون من الهوية الشخصية التي تتميز بها الخصائص الفردية، والهوية الاجتماعية التي تتضمن خصائص متنوعة و متميزة مثل الجنسية والانتماء، حيث ترى هذه النظرية أن الهوية الاجتماعية مستمدة من الهوية والتميز للمجموعة عن غيرها من المجموعات الأخرى، بمعنى تميز الأفراد داخل المجموعة عن الأفراد خارج المجموعة، كما تفترض نظرية الهوية الاجتماعية أن الأفراد يميلون إلى تصنيف أنفسهم إلى فئات اجتماعية مختلفة (الزغلوان، 2014).

مفهوم التماثل التنظيمي

أوصَحَ آشفورث وآخرون (Ashforth et al., 2008) أن التماثل التنظيمي يعبر عن مستوى الإدراك والعاطفة التي يحددها الفرد تجاه المنظمة أو المجتمع أو الجماعة التي ينتمي إليها، وإدراكه التام بأنه عضو فيها، مما ينتج عنه تطابق في القيم والأهداف بين الفرد والمنظمة أو المجتمع أو الجماعة التي ينتمي إليها. وعرّف كل من هاو تانج ومي جو (Ho-Tang & Mei-Ju,2015) التماثل بأنه ارتباط الفرد بمنظمته من خلال ثلاثة جوانب رئيسة هي: شعور الفرد وإدراكه لأهداف المنظمة التي يعمل فيها، ثم شعور الفرد باهتمام المنظمة به ورعايتها له، وأخيراً اعتراف الفرد بأهداف وقيم المنظمة. وعرّفه رشيد (2003) بأنه اندماج الفرد مع بيئة العمل واتحاده مع زملائه والتزامه برؤية المنظمة ورسالتها، باعتباره أحد أعضائها الفاعلين الممثلين لها والمُشتركين معها بمصيرٍ واحد. ويرى الباحث بأن تعريف رشيد أدرج في تعريفه للتماثل علاقة الفرد بالأفراد الآخرين (زملائه) داخل المنظمة بوصفه أحد أهم العناصر الأساسية لمفهوم التماثل التنظيمي. وعرف الزغلوان (2014) التماثل بأنه شكل من أشكال العلاقة بين الفرد والمنظمة، وهو شعور الفرد بالترابط والتوحد والانتماء للمنظمة التي يعمل فيها، وإدراكه بأنه والمنظمة كيان واحد؛ مما يجعله أكثر سعيًا نحو تحقيق أهدافها والتضحية لصالحها. بينما إتجه غنام (2016) إلى ما أشار إليه رشيد (2003) بأن التماثل يعبر عن وجود روابط نفسية وثيقة بين الفرد والمنظمة من جهة، وبين الفرد والآخرين من جهة أخرى. وفي سياق مماثل أوضح كل من إبراهيم والقنبي (2017) أن التماثل التنظيمي حالة من الاندماج والتماهي بين الفرد ومنظمته، يشعر من خلالها الفرد بالفخر والاعتزاز بعضويته في المنظمة؛ الأمر الذي يدفعه لتكريس أقصى جهوده وطاقاته للدفاع عن سمعتها ومصالحها وتحقيق أهدافها وغاياتها.

ومما سبق يبدو جلياً بأن نظرة الباحثين لمفهوم التماثل التنظيمي قد تباينت وتنوعت تبعاً لجوانب دراسة هذا المصطلح، فبعض التعريفات حددت عناصر التماثل التنظيمي بين الفرد والمنظمة، ومنها من أدرج عناصر أخرى في البيئة التنظيمية بوصفها مكونات للتماثل التنظيمي، إلا أن معظم التعريفات أشارت بأن التماثل التنظيمي يمثل "مجموعة من الروابط" مما يدل على أن هذا الوصف يحمل في طياته إشارة إلى قوة وديمومة الارتباط بين عناصر التماثل التنظيمي. وبناءً على ما سبق فإن الباحثين يعرفون التماثل التنظيمي بأنه اتحاد واندماج الفرد مع جميع عناصر البيئة التنظيمية التي يعمل فيها وينتمي إليها أفراد آخرين (زملاء) بينهم انسجام وتشابه وتناسق في خصائصهم ومكوناتهم الذاتية والمتمثلة في القيم والأهداف والتطلعات والحاجات والرغبات؛ مما يؤدي إلى سعي الأفراد (الزملاء) باجتهاد وتكاتف وتعاون لتحقيق أهداف المنظمة. والدفاع عنها وعن سمعتها ومبادئها من منطلق شعورهم بالارتباط القوي بها ومشاركتهم لها نفس المصير المتمثل بالنجاح أو الإخفاق.

أبعاد التماثل التنظيمي

- وفي سياق توضيح موضوع التماثل التنظيمي، صنف الباحثون التماثل التنظيمي إلى ثلاثة أبعاد رئيسية هي:
- 1- **الولاء:** ويعرف بأنه وصول الفرد إلى مرحلة من الاندماج والارتباط القوي مع المنظمة التي يعمل بها، نتيجة إحساس الفرد بالارتباط والالتصاق النفسي بالمنظمة وشعوره بالفخر والانتماء لها، ومن ثم يعرف ذاته على أساس عضويته في التنظيم (المواضية، 2018). حيث تشكل القيم والأهداف عامل الربط بينهما، وينتج عن ذلك رغبة قوية لدى الفرد لخدمة المنظمة وتحقيق مصالحها.
 - 2- **العضوية (الانتماء):** يعرف الانتماء بأنه شعور وإدراك الموظف بأنه جزء من التنظيم الذي ينتهي إليه (الكعبي، 2018). كما يعبر عن الحماس والمواولة لتحقيق أهداف المنظمة والدفاع عنها ومحاكاة سلوك الآخرين في التنظيم (المواضية، 2018). وبناء على ما سبق يمثل الانتماء التنظيمي قوة العلاقة التي تربط الفرد بالمنظمة. وشعور الفرد بالفخر والاعتزاز بأنه جزء منها ويجمعها مصير مشترك؛ مما يتطلب حماساً شديداً لتحقيق أهداف العمل والمنظمة معاً، ومحاكاة سلوكيات الأعضاء الآخرين. وقد اهتم كثير من الباحثين بدراسة موضوع الانتماء التنظيمي، وأشاروا إلى دوره الفاعل في استقرار المنظمات وتحقيق أهدافها.
 - 3- **التشابه:** يعرف بأنه شعور الأفراد العاملين بوجود قيم وأهداف متشابهة ومشاركة بينهم من جهة وبينهم وبين المنظمة من جهة أخرى (رشيد، 2003)، وفي هذا التعريف فإن رشيد (2003)، لم يحصر التشابه بين الأفراد والمنظمة فقط، بل أشار إلى التشابه أيضاً بين قيم وأهداف ومبادئ الأفراد العاملين مع بعضهم. ويرى الباحثون أن أبعاد التماثل الثلاثة من المتغيرات السلوكية المهمة في المؤسسات التعليمية، مما استدعى إدراك المسؤولين التربويين على مختلف المستويات أهمية وأثر هذه المتغيرات على أداء الموظفين والمؤسسة بشكل عام، ومن ثم العمل على بناء هيكل مؤسسي قوي يحد من تأثير المتغيرات السلبية التي قد تُعرقل مسيرة المؤسسة التعليمية وتقدمها، وفي الوقت ذاته يمكنها من مواجهة المستجدات الطارئة والتعامل معها بأساليب تربوية ناجحة. إن تحقيق التماثل لدى المعلمين يمنح المدارس كثيراً من الإيجابيات التي من خلالها تسهم في تحقيق رؤاها وأهدافها، وترقى إلى مستوى طموح المؤسسة التعليمية والمجتمع.

أهمية التماثل التنظيمي

فيما يتعلق بأهمية التماثل التنظيمي، أشار كثير من الباحثين والمهتمين بالشأن الإداري والسلوكي إلى عديد من المزايا والفوائد الإيجابية التي يحققها موضوع التماثل على مستوى الفرد والمنظمة. وفي هذا الشأن أشار ميل وأشفورت (2001) Mael and Ashforth إلى أن التماثل يزود المنظمة بمنافع عدة منها: الالتزام، الدافعية، تحسن الأداء، سلوكيات المواطنة التنظيمية، الولاء، الحد من حجم الصراعات، تبني القرارات التي تتفق مع مصلحة المنظمة، تعزيز سمعة المنظمة، التغيير التنظيمي الإيجابي، إضافة إلى انعكاس التماثل على الحياة الوظيفية للفرد؛ كونه يعزز من نفسية الأفراد واحترامهم لذواتهم، والسمو فوق الذات، وإضفاء صبغة خاصة ومعنى مميز للحياة الاجتماعية العامة، والارتقاء بمستوى الطموح، وارتفاع مستوى درجة الانتماء تجاه المنظمة. وأشار رشيد (2003) إلى أن أهمية التماثل تتجلى في النقاط الآتية: (1) رفع مستويات الالتزام والانضباط والأداء في العمل (2) الحد من الصراع السلبي (3) زيادة مستوى الولاء (4) العمل بروح الفريق الواحد (5) شعور الموظفين بالرضا والارتياح داخل المؤسسة (6) تقديم المصلحة العامة على المصلحة الشخصية (7) تبني الصورة المشرفة للمنظمة والإيمان بقيمتها وأهدافها (8) تحسين مكانة وسمعة المؤسسة في المجتمع وإبراز هيبته وقوتها التنافسية بين المؤسسات الأخرى المماثلة (9) تقبل الموظفين لعمليات التغيير والتطوير التنظيمي الإيجابي.

ومن النتائج الإيجابية للتمائل التنظيمي أيضاً، أنه يسهم في تعزيز وإدراك الهيبة التنظيمية لدى المدرسين في المؤسسات التربوية وتحسين سمعتها وصورتها الخارجية (الغزالي والعبادي، 2013). ويسهم في جعل المعلمين يتبنون ثقافة المدرسة وقيمها، ويبدلون المزيد من العطاء لخدمة مصالح مدرستهم (Tasdan, 2015). كما يسهم في دافعية العمل لدى المعلمين، خاصة عند تحقيق مطالبهم، وتعزيزهم مادياً ومعنوياً؛ ليكونوا أشد حماساً للدفاع عن مصالح مدارسهم (الشووارة، 2016). لذا يرى الباحث أن التماثل التنظيمي أحد أهم المواضيع الجديرة بالبحث والدراسة، والتي يجب الاهتمام بها في مختلف المؤسسات، لا سيما المؤسسات التعليمية، باعتباره القوة الفاعلة لبقاء الترابط والتفاعل بين الموارد البشرية العاملة، ومؤسستهم، مما يؤدي ذلك إلى توحيد الجهود واستثمار الموارد والإمكانات المتاحة لتحقيق عملٍ مشتركٍ وهادف، وعلى العكس من ذلك، فإن افتقار المؤسسات التعليمية للتماثل يؤثر سلباً في كثير من النواحي السلوكية، وعلى مستوى منظومة العمل التربوي عامة.

مفهوم الالتزام التنظيمي (Organizational commitment)

شهد مصطلح الالتزام التنظيمي مُنذ ظهوره مساهمات كثيرة من قبل الباحثين في تقديم تعريف واضح وشامل، فهو دائماً في مجال البحث والدراسة؛ لذلك ظهرت عديد من التعريفات من قبل الباحثين ارتكزت على وجهات نظرهم المختلفة وطبيعة مواضيع بحوثهم. وقد أشار ألين وماير (Allen and Meyer, 1990) إلى أن الالتزام يعبر عن رؤيتين أساسيتين هما: (1) إيمان الفرد الراسخ بأهداف وقيم المنظمة (2) رغبته القوية في البقاء في المنظمة وبذل جهود استثنائية في سبيل تحقيق الأهداف المطلوبة. ويتضمن تعريف الالتزام التنظيمي ثلاثة عناصر رئيسية: الالتزام الاستمراري، والالتزام المعياري، والالتزام العاطفي. والالتزام يشير إلى درجة تطابق الفرد مع المنظمة التي ينتمي إليها وارتباطه بها، ويمثل اعتقاداً قوياً من جانب الفرد بقبول قيم وأهداف المنظمة ورغبة شديدة لديه لتسخير كل الجهود الممكنة لخدمة مصالح المنظمة واستمرارية عضويته فيها (الرحامنة، 2015). فيما عرف آخرون بأن مصطلح الالتزام التنظيمي يعبر عن مشاعر قوية تجتاح الفرد وتدفعه للارتباط بمنظّمته والانتماء إليها، وقبول كل ما يتعلق بإجراءات المنظمة من تعليمات وقواعد وقوانين وقيم؛ رغبة في تقديم أفضل الجهود للحفاظ على مصالحها (عقلا، 2016). وفي سياق متصل يرى كل من أبو الحاج والحجاج (2018) أن الالتزام امتثال لأخلاقيات وضوابط المهنة وفقاً للمعايير والمجالات المتعلقة بمهنة التعليم. وتشمل: العلاقات الإنسانية، عمليتي التعلم والتعليم، سلوكيات وتصرفات المعلم باعتباره قدوة للآخرين. وبين السبيعي (2019) أن الالتزام هو شعور المعلم بوجود انتماء ورابط قوي مع المدرسة التي يعمل فيها، وإيمان عميق بقيمها وأهدافها، ورغبة شديدة في البقاء والاستمرارية فيها، والتزام بالقواعد المنظمة للعمل السلوكي والأخلاقي، واستعداد لاستثمار إمكانياته وتقديم مبادراته في سبيل تحقيق رؤية وأهداف المدرسة.

ويرى الباحثون أن الالتزام لا بد أيضاً أن يتضمن إرادة ورغبة واقتناع قوي لدى الفرد للعمل في المنظمة، إضافة إلى ضوابط محددة تكفل تأدية الحقوق والواجبات من كلا الطرفين؛ مما يسهم في تحقيق أهدافهما المشتركة. وبالاعتماد على ما سبق، فإن الالتزام التنظيمي يُقصد به من وجهة نظر الباحثين أنه عملية ارتباط الموظف مع المنظمة التي يعمل فيها، ورغبته في استمرارية العمل فيها، في إطار التشريعات والمعايير المنظمة للعمل وسلوكيات الأفراد وتصرفاتهم؛ من أجل تحقيق أهداف المؤسسة وتطلعاتها من جانب، وحصول الفرد على المكاسب والمنافع المرجوة من جانب آخر.

أهمية الالتزام التنظيمي

على مدى عقود مضت، حظي موضوع الالتزام التنظيمي باهتمام كبير من قبل الباحثين في مجالات الفكر الإداري والسلوكي؛ لما له من دور مؤثر وفعال في حياة المنظمات على اختلاف أنواعها ومجالاتها، إذ يسهم في تحديد مصيرها وتحقيق رؤاها وأهدافها. وجاء اهتمام الباحثين بالالتزام التنظيمي نظرًا لتأثيراته على المستويات الفردية والتنظيمية والاجتماعية (الرحامنة، 2015). ويمثل الالتزام أحد أهم المؤشرات الأساسية لنجاح أو فشل المؤسسات؛ فارتفاع مستوى الالتزام عند العاملين يمنع أو يقلل كثيرًا من الظواهر السلوكية السلبية مثل التهرب من العمل، التأخر، الغياب، دوران العمل (إبتسام، 2017).

إن نجاح المؤسسات التربوية في تحقيق أهدافها يتوقف على مدى إيمان المعلمين بأهداف وقيم مدارسهم وتفاعلهم معها والالتزام بتحقيقها، وشعورهم بأنها متطابقة مع أهدافهم الشخصية، وسعيهم الجاد للوصول إلى تحقيقها (فليه وعبد المجيد، 2005: 284). فالالتزام التربويين بواجباتهم ومسؤولياتهم المهنية، عامل مهم لاستقرار المؤسسات واستمرارها، وتبرز نتائجه في تحصيل الطلبة، الولاء والانتماء، تحقيق الذات، تحقيق الإنجاز، تحسين المناخ، التكيف مع المستجدات والمتغيرات المختلفة، وهذا سينعكس في تحقيق أهداف المؤسسات التعليمية (الرشيدي، 2014).

وبشكل الالتزام عاملاً مهمًا في تحديد كفاءة وفاعلية المؤسسات التربوية حيث ينتج عنه بعض السلوكيات الإيجابية مثل: ارتفاع مستوى الأداء، انخفاض نسبة الغياب ومعدل دوران العمل، ارتفاع مستوى التقدم المهني أو الوظيفي، تجويد العمل وإنجاز الأهداف، تحسين مستوى المخرجات، الروح المعنوية، الولاء والانتماء تجاه المؤسسة، الرضا والارتياح النفسي، التواصل والعلاقات الاجتماعية، إضافة إلى ذلك فإن المدرسة التي تتميز بالالتزام موظفيها، الذين يندفعون نحو الإبداع والإنجاز؛ مما يمكن المؤسسة من التكيف مع المتغيرات والمستجدات تحت أسوأ الظروف (داود، 2015؛ عقلات، 2016؛ حسين وآخرون، 2018).

كما يعد الالتزام منطلقًا قويًا في تشكيل القيم الاجتماعية والإسلامية لدى الطلبة، التي تعد حجر الأساس في عملية تأصيل التربية والقيم الإيجابية لدى أفراد المجتمع، حيث تشكل المدرسة بعناصرها (البشرية والمادية) منظومة متكاملة تهدف إلى تأهيل الطلبة تأهيلاً علمياً وخلقياً (ربابعة، 2016). وهذا يعني أن التزام المعلم لا يقتصر على جوانب محددة كعملية تطبيق المقرر أو المنهاج المدرسي، بل يتعدى الأمر إلى التزامه بالقيم والمبادئ الإسلامية التي تعد من واجبات الوظيفة، والتي يجب نقلها للطلبة من أجل الإسهام في تهذيب سلوكياتهم وتصرفاتهم، وتشكيل شخصياتهم، والحفاظ على هويتهم المجتمعية (الشوكة، 2016).

العوامل المؤثرة في التزام المعلمين تجاه مدارسهم

يذكر (حسين وآخرون، 2018). أن العوامل التي قد تؤثر في التزام العاملين تجاه مؤسساتهم التعليمية تتمثل

في:

- 1- خصائص الفرد الشخصية.
- 2- مدى إيمانه بأهمية الالتزام بقواعد وأنظمة المؤسسة مما ستتولد لدى الفرد حالة من الارتباط والاندماج بينه وبين مؤسسته.
- 3- القيادة المدرسية التي تؤدي دورًا كبيرًا في تحديد سلوكيات وتصرفات الموظفين واتجاهاتهم في العمل.
- 4- إضافة إلى عوامل أخرى كالحوافز والأجور، الرضا الوظيفي، العدالة التنظيمية، المناخ المدرسي.
- 5- وأخيرًا التواصل والانفتاح بين مستويات المنظومة المدرسية كافةً (حسين وآخرون، 2018).

بينما يضيف كل من رمضان ومحمود وأقبوتو (Ramazan&Mahmut, 2019;Ogbutue, 2019) عوامل أخرى منها: سلوكيات القيادة المدرسية، الثقافة التنظيمية وجود أهداف مدرسية مشتركة، رؤية مدرسية واضحة، التفاهم والتعاون، التواصل والتفاعل، الاحترام والثقة، تقاسم المهام والمسؤوليات، التغيير والتطوير المدرسي، المناخ المدرسي. إن توافر مثل هذه العوامل يعزز ارتياح المعلم ويدعم التزامه نحو المؤسسة. وفي المقابل هناك عوامل أخرى، تؤثر سلباً في مستوى التزام المعلمين وأدائهم في مدارسهم وهي وفقاً لمارت (Mart,2013):

- 1- وجود فجوة (عدم انسجا) بين قيم وأهداف المعلم وقيم وأهداف المدرسة.
- 2- نقص في التواصل والثقة بين المسؤولين والمرؤوسين.
- 3- مستوى عالٍ من الصراع بين الموظفين.
- 4- ضعف أداء إدارة المدرسة في حل المشكلات المدرسية.
- 5- أعداد الطلاب في الفصول الدراسية.
- 6- الافتقار إلى الاستقلالية في العمل.
- 7- ضعف التقدير.
- 8- جماعة العمل.
- 9- عدم كفاية الدعم الإداري.
- 10- عدم مشاركة المعلمين في اتخاذ القرارات التربوية (Mart,2013).

وفي سياق متصل، تشير أدبيات الهوية الاجتماعية إلى أن ارتباط الأفراد أو تماثلهم مع مؤسساتهم يعدان من العوامل المهمة التي تؤثر في الالتزام التنظيمي للأفراد، حيث يرتبط الدمج التنظيمي (التمائل) بعلاقة تأثير مباشرة مع التزام العاملين تجاه منظماتهم، فكلما اندمج أو تماثل الفرد مع منظمته، وتشابهت قيمه وأهدافه مع قيم وأهداف مؤسسته ازداد تمسكه والتزامه نحوها (كاظم، 2010، غنام 2016). وهذا ما أكدته دراسات أخرى من وجود علاقة ارتباطية معنوية مباشرة بين تماثل الأفراد مع منظماتهم وارتباطهم الوظيفي (مرزوق، 2013). الأمر الذي يستدعي الاهتمام بتنمية شعور العاملين بتوحدهم وارتباطهم مع قيم وأهداف المؤسسة من خلال الكشف الدوري عن احتياجاتهم ورغباتهم والعمل على تلبيتها.

تتجه مختلف المؤسسات إلى تحديث إجراءاتها وأنظمتها، بما يتناسب مع التطورات العالمية المتسارعة، وأصبح لزاماً على المؤسسات التعليمية العمانية إحداث التغيير والتجديد؛ ليكون النظام التعليمي قادراً على تلبية احتياجات المجتمع العماني، وفي هذا السياق أولت وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان اهتماماً بالغاً بالمنظومة التعليمية، إذ مرت مسيرة التعليم بمراحل عدة، ومع بداية الألفية الثالثة زاد الاهتمام كثيراً على المستويات كافة (الوزارة، المديرية، المدارس) ويظهر ذلك جلياً في الإجراءات التحديثية والتطويرية المستمرة بهدف تطوير العملية التعليمية وتجويد مخرجاتها، وتوفير الرعاية والتنمية المهنية لأعضاء الهيئتين الإدارية والتدريسية والتزامهم بتطبيق القوانين واللوائح المنظمة للعمل، وتحديث المناهج، وعمليات التقييم التربوي، ودراسة احتياجات المحافظات، والعمل وفقاً للمؤشرات الإحصائية للأداء المدرسي، واقتراح أساليب جديدة لأنظمة العمل وتحديثها (إبراهيم والقنبي، 2017). وتطوير وثيقة فلسفة التعليم وتحديثها لتلبي طموحات المجتمع العماني وتطلعاته المستقبلية (فلسفة التعليم في سلطنة عمان، 2017م:10). وبناء استراتيجية وطنية جديدة للتعليم حتى عام 2040م؛ لتحقيق نقلة نوعية في التعليم لمواجهة التحديات المستقبلية.

إن التماثل بين أهداف المعلم وقيمته مع أهداف المدرسة وقيمها، يؤثر بشكل إيجابي في الالتزام التنظيمي لدى المعلم العماني؛ لأنه يتولد لديه شعور بأنه عضو مهم في المدرسة، ويتحقق لديه مفهوم الذات، وهذا يشير إلى

وجود أهداف وقيم مشتركة مع المدرسة يجب تحقيقها، كما يتطور لديه شعور بالاتحاد مع المدرسة، والولاء والانتماء إليها، وعليه القيام بدورٍ إيجابي تجاهها، وهذا سيؤدّي بطبيعة الحال إلى ارتفاع مستوى الالتزام التنظيمي لديه (الشهومي، 2020). إن الانتماء إلى الجماعة يعد أحد سمات المجتمع العماني (Al Wahshi, 2016)، إذ إن انتماء الفرد إلى القبيلة أو الأسرة والدفاع عن مصالحها وسمعتها بصفته عضوًا فيها والارتباط معها بوحدة المصير، يعد من الأسباب المهمة والداعية للمحافظة على هذا الانتماء والولاء والالتزام تجاه هذه المجموعة؛ لذا فإن المعلم العماني ينتهي إلى المؤسسة التعليمية (المدرسة) وهو يحمل قيمًا وأهدافا يسعى إلى تحقيقها وطموحات يأمل الوصول إليها. ومتى ما تماثلت هذه الأهداف والقيم مع أهداف وقيم المؤسسة التعليمية، فإنه يشعر بنوع من تحقيق الذات لديه، ومن ثم يزيد لديه الولاء والانتماء إلى مؤسسته نتيجة شعوره بالمصير المشترك؛ مما يدفعه إلى تطوير مستوى الالتزام تجاه المؤسسة.

وبناءً عليه، يمكن القول إن المعلمين في مدارس التعليم الأساسي في سلطنة عمان يكونون أكثر التزامًا تجاه المؤسسة التعليمية (المدرسة) عندما يستثمر المعلم قدراته، ومهاراته، ومعارفه فيها، ويتوقع الحصول على بعض المزايا والمكاسب مثل الراتب، والحوافز، والتقدير، والاعتراف بالجهد، وسيؤدّي ذلك إلى شعور المعلم بالرضا والارتياح ومن ثم فهو مضطر ذاتيا لمبادلة ذلك بالمواقف والسلوكيات الإيجابية التي تعزز من سمعة المدرسة وتحقق أهدافها مثل التماثل التنظيمي ومن ثم الالتزام التنظيمي.

من جهة أخرى، لم يعثر الباحث على دراسات بحثت هذه العلاقة بين التماثل التنظيمي والالتزام التنظيمي في القطاع التعليمي العماني، والتي تعد من المواقف والسلوكيات التي تؤدّي دورا محوريا في نجاح المؤسسات التعليمية، وإن معظم الدراسات السابقة تمت في دول غير إسلامية ذات بيئات ثقافية مختلفة، تختلف عن البيئة الثقافية العمانية، والتي يكون للإسلام فيها دور حيوي في تشكيل إطار اجتماعي وأخلاقي لدى الأفراد، وفي دعم المبادئ الأساسية في جميع جوانب الثقافة العمانية. وتعدّ الروابط القبلية والأسرية الاجتماعية إضافة إلى صورة الفرد ومركزه في المجتمع جزءًا مهمًا من الثقافة الوطنية العمانية (Al Wahshi, 2016) إلى جانب ذلك فإن المجتمع العماني لديه ميول قوية نحو تشكيل الثقافة الجماعية داخل المجموعة (الأسرة والقبيلة) إذ تهدف الثقافة العمانية الجماعية إلى الحفاظ على سمعة أفراد العشيرة والأسرة مقارنة بالمجموعات الأخرى (Al-Hamadi, Budhwar & Shipton, 2007). إن الثقافة الجماعية للمجتمع العماني تجعل من دراسة موضوع التماثل التنظيمي بين الأفراد ومؤسساتهم (المؤسسة بوصفها فريقًا واحدًا) جديرا بالدراسة، بمعنى أن تماثل الفرد مع مجموعة العمل (المؤسسة) قد يتأثر إيجابًا نتيجة الثقافة العمانية الجماعية التي تهدف إلى الحفاظ على سمعة ومصصلحة الجماعة؛ وعليه ينبغي على جميع المؤسسات التعليمية أن تسعى جاهدة لتحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية، وأن تعمل على ضمان مستويات التزام تنظيمي عالٍ لدى موظفيها. ولتحقيق ذلك يستلزم الأمر أن تحافظ المؤسسات على مستويات عالية وقوية من التماثل التنظيمي بينها وبين أفرادها؛ لزيادة شعورهم بالانتماء والولاء تجاهها، مما يدفعهم إلى مزيد من التفاعل والإبداع في العمل والالتزام نحو تحقيق الأهداف التي تنشدها المنظومة التعليمية.

ثانيًا- الدراسات السابقة:

بالرغم من أنه تمت الإشارة إلى أن التماثل التنظيمي وجد بوصفه مؤشرًا مهمًا للالتزام التنظيمي (Mete, 2016) إلا أن هذه العلاقة لم تأخذ الحيز الكافي من الاهتمام من قبل الباحثين العرب؛ إذ نجد عددًا قليلًا جدًا منهم تناول هذه العلاقة، فعلى سبيل المثال:

أ- دراسات سابقة بالعربية:

- الدراسات التي بحثت العلاقة بين التماثل التنظيمي والالتزام التنظيمي في البيئة العربية:
- دراسة العاني والصراف (2019)، هدفت إلى معرفة مدى ارتباط الموظفين العاملين بجامعة الموصل بمؤسستهم التعليمية من خلال قياس مستوى التماثل التنظيمي لديهم. ولغرض تحقيق أهداف البحث اعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي، واستعان باستبانة تم تطبيقها على عينة عشوائية من الموظفين بلغت (45) موظفًا في جامعة الموصل، وكشفت نتائج الدراسة عن وجود مستوى تماثل كبير لدى أفراد عينة الدراسة، وهذا يدل على وجود فخر وانتماء عميق لمنظمتهم، وأوصت الدراسة بالاهتمام بتعزيز الموظفين مادياً ومعنوياً لزيادة مستوى تماثلهم مع مؤسستهم، وتحسين أدائهم وأداء المؤسسة على حد سواء.
 - كما هدفت دراسة متولي والبنوي (2018)، إلى معرفة أثر الضغوط التنظيمية والتماثل التنظيمي على العلاقة بين إدراك الأفراد للتسييس التنظيمي واتجاهاتهم نحو بيئة العمل (الرضا - الالتزام - نية ترك العمل)، في المحليات بمحافظة الشرقية بمصر، استخدم الباحث قائمة استقصاء لجمع بيانات الدراسة من خلال عينة طبقية عشوائية بلغت (342) مفردة، وكشفت نتائج الدراسة بوجود شعور عام بعدم التماثل بنسبة (71%) مع وجود مستويات متفاوتة في اتجاهات الأفراد نحو الالتزام بمعامل التحديد (0,58). إن التماثل يتوسط العلاقة بين إدراك الأفراد للتسييس التنظيمي واتجاهاتهم نحو بيئة العمل، كما يدعم العلاقة العكسية بينهم، وجاء تماثل الأفراد مع بعضهم بنسبة (71%)، وتماثلهم مع مكان عملهم بنسبة (29%).
 - وهدفت دراسة النجار (2018) إلى معرفة أثر العلاقة بين التماثل التنظيمي والإخلال بالعقد النفسي في تخفيض الآثار السلبية للإخلال بالعقد، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي والاستقصاء كأداة رئيسه لجمع البيانات. تكونت عينة الدراسة من (366) مفردة من العاملين في الشركات الصناعية التابعة لقطاع الأعمال بمحافظة الدقهلية، وتوصلت إلى أن العلاقة بين التماثل والإخلال بالعقد النفسي تؤدي إلى تخفيض الآثار السلبية بنسبة (45.7%) كما يمكن من خلال التماثل تخفيض حالات ترك العمل لدى العاملين بنسبة (18%- 21%) وأوصت الدراسة بتحقيق مطالب العاملين وتحفيزهم.
 - أجرى غنام (2016) دراسة هدفت إلى التعرف إلى أثر التماثل التنظيمي في الالتزام التنظيمي لدى الموظفين الحكوميين في فروع الوزارات في مدينة إربد الأردنية، وقد طبق الباحث على عينة عشوائية بلغت (317) مبحوثاً من الموظفين الحكوميين، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى كل من التماثل والالتزام التنظيمي لدى الموظفين الحكوميين جاء بدرجة متوسطة، وأن هناك أثراً إيجابياً للتماثل التنظيمي في الالتزام التنظيمي، كما أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية في تقديرات المبحوثين تعزى لمتغير العمر لصالح من هم أكبر سناً، ومتغير الخدمة لصالح من هم أكبر خدمة، بينما لا توجد فروق دالة إحصائية تعزى للمتغيرات (الجنس، والحالة الاجتماعية، والمستوى الوظيفي، والراتب، والمؤهل العلمي).
 - دراسة الشواورة (2016) هدفت إلى التعرف إلى أثر التماثل التنظيمي في دافعية العمل لدى معلمي وزارة التربية والتعليم الأردنية في مديرية قصبة الكرك، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتم تطبيق الاستبانة على عينة مكونة من (104) معلمين، وتوصلت إلى أن درجة التماثل والدافعية لدى المعلمين جاءت متوسطة، وكشفت عن وجود علاقة دالة إحصائية بين التماثل التنظيمي ودافعية المعلمين نحو العمل.
 - وفي العراق أجرى كاظم (2010) دراسة هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين الدمج التنظيمي (التماثل) والالتزام العاملين، استخدم الباحث المنهج المسحي، ووزع استبانة على عينة من (78) عضواً من أعضاء الهيئة التدريسية في بعض كليات جامعة بغداد (الإدارة والاقتصاد والقانون)، وتوصلت نتائج البحث إلى أن كلا من

التماثل والالتزام جاء في المستوى المتوسط، بمتوسط حسابي (3.28)، (2.89) على التوالي، إضافة إلى وجود علاقة ارتباط معنوية بين الدمج التنظيمي والالتزام التنظيمي، وأن الدمج التنظيمي يؤثر إيجاباً في الالتزام التنظيمي بنسبة (66%).

- أجرى مرزوق (2013) دراسة هدفت إلى معرفة تأثير التماثل التنظيمي باعتباره متغيراً وسيطاً في العلاقة بين العدالة التنظيمية والارتباط الوظيفي لدى العاملين بمديرية الخدمات في محافظة كفر الشيخ بجمهورية مصر العربية. استخدم الباحث المنهج الوصفي، وتم توزيع استبانة على عينة منتظمة بلغت (350) مفردة، وأظهرت النتائج بوجود مستوى متوسط للعدالة (2.948) والارتباط (2.883) والتماثل (2.922) كما أظهرت علاقة ارتباطية إيجابية بين متغيرات الدراسة الثلاثة، وأن التماثل التنظيمي يؤثر بشكل مباشر في الارتباط الوظيفي عند معلمة المسار (1,005) ومستوى معنوية (0.001).

ب- دراسات سابقة بالإنجليزية

- هدفت دراسة كوس ومهليفناجلو (Kose & Pehlivanoglu, 2020) إلى معرفة تأثير التماثل التنظيمي على الالتزام التنظيمي لدى العاملين في شركات التجارة والخدمات والإنتاج في إسطنبول بتركيا، حيث تم توزيع الاستبانة على عينة بلغت (213) عاملاً، وأظهرت النتائج أن هناك علاقة إيجابية بين المتغيرين وأن التماثل يؤثر في الالتزام التنظيمي بدرجة كبيرة، وأظهرت عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التماثل والالتزام تعزى لمتغيرات العمر والخبرة والحالة.

- دراسة زيجنك وآخرون (Zagenczyk et al, 2020)، هدفت إلى اكتشاف تأثير المناخ الأخلاقي المتصور على العلاقات بين الدعم التنظيمي والتماثل التنظيمي والالتزام التنظيمي العاطفي، استخدم الباحث المنهج المسحي، وتم توزيع استبانة عبر البريد الإلكتروني على عينة من (254) موظفاً، من إحدى مؤسسات الرعاية الصحية في جنوب الولايات المتحدة الأمريكية، وأشارت النتائج إلى أن المناخ التنظيمي يقوي العلاقات الإيجابية مع الدعم التنظيمي والتماثل التنظيمي والالتزام التنظيمي العاطفي، وأن للتماثل دوراً كبيراً في التأثير على الالتزام التنظيمي العاطفي، كما أشارت إلى أن الموظفين الذين يتمتعون بأراء إيجابية عن المناخ الأخلاقي يميلون إلى التماهي بقوة مع المنظمة، مما يؤدي إلى ارتفاع مستويات الالتزام التنظيمي لديهم.

- وفي فيتنام هدفت دراسة نجوين وآخرون (Nguyen et al, 2020) إلى تقييم تأثير المسؤولية الاجتماعية على الالتزام التنظيمي من خلال الثقة التنظيمية والتماثل التنظيمي في شركات الأدوية في فيتنام، حيث استخدم الباحثون المنهج المسحي، وتم توزيع الاستبانة على عينة (889) موظفاً، من (289) مؤسسة صحية (شركة ومصنع)، وأظهرت نتائج الدراسة أن المسؤولية الاجتماعية لها تأثير إيجابي على الثقة التنظيمية والتماثل التنظيمي بمستوى تأثير (0.242) وأن التماثل التنظيمي والثقة لهما دور الوسيط الكلي في العلاقة بين المسؤولية والالتزام، كما أن التماثل له تأثير إيجابي قوي على الالتزام التنظيمي بمستوى تأثير (0.271).

- وهدفت دراسة شوفالييه وآخرون (Chevalier et al, 2019) إلى تحديد مدى تأثير المدربين على الالتزام التنظيمي الفعال لدى ضباط الشرطة الجدد بفرنسا، ودور التماثل التنظيمي كوسيط بين المتغيرين، استخدم الباحثون المنهج الوصفي، حيث تم توزيع استبيان للموظفين بعد نهاية الدورة التدريبية التي استمرت 43 أسبوعاً، لعينة من (852) ضابطاً وضابطة، وكشفت النتائج عن وجود علاقة إيجابية بين متغيرات الدراسة، وأن التماثل يؤدي دور الوسيط بين التدريب والالتزام التنظيمي، ويؤثر بشكل كبير في الالتزام التنظيمي لموظفي الشرطة.

- أما دراسة راذر وهوليبك (Rather, & Hollebeek, 2019) فقد هدفت إلى تطوير واختبار (نموذج مقترح) يشرح تأثير التماثل التنظيمي على الالتزام والرضا الوظيفي والثقة نحو المنظمة، وتأثير التماثل والالتزام والرضا والثقة على ولاء الزبائن نحو الفنادق ذات أربع وخمس نجومات في الهند، وتم استخدام الاستبانة ووزعت على عينة من (345) من زبائن الفنادق المصنفة ذات (أربع وخمس) نجومات في ست ولايات هندية، وأظهرت النتائج وجود تأثير إيجابي للتماثل التنظيمي على الرضا والالتزام والثقة والولاء لدى الموظفين تجاه مؤسساتهم.
- وفي تونس أجرى بوراوي وآخرون دراسة (Bouraoui, Bensemmane, Ohana, & Russo, 2019). هدفت لاختبار متغير التماثل التنظيمي بوصفه وسيطاً بين توافق الفرد مع المنظمة وبين الالتزام التنظيمي، أجريت الدراسة على (161) موظفًا من عدد (19) شركة في قطاعات مختلفة مثل شركات النفط والاتصالات والشركات المالية وغيرها في تونس العاصمة، وكشفت نتائجها عن أن التماثل التنظيمي يؤثر تأثيرًا مباشرًا على الالتزام التنظيمي من ناحية، ومن ناحية أخرى يقوم بدور الوسيط في العلاقة بين توافق الفرد مع المنظمة وبين الالتزام التنظيمي.
- أما مت وآخرون (Mete et al, 2016) فقد درسوا العلاقة المباشرة بين الرضا الوظيفي والتماثل التنظيمي والالتزام التنظيمي ومدى مناسبة الشخص للمنظمة، وتأثير التماثل التنظيمي كوسيط بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي على عينة مكونة من (147) موظفًا من الذين يعملون في أقسام تكنولوجيا المعلومات في الوزارات الحكومية التركية، وكشفت نتائج الدراسة عن أن التماثل التنظيمي يؤدي دور الوسيط المؤثر بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، كما أنه يؤثر بشكل كبير في الالتزام التنظيمي.
- وفي الصين وجد نجو وفولي (Ngo & Foley, 2013) أن الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي ونية الفرد في مغادرة المنظمة يتأثر بالتماثل التنظيمي، في دراسة هدفت لقياس مدى تأثير التماثل التنظيمي بوصفه وسيطاً في العلاقة بين الدعم التنظيمي والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، على عينة مكونة من (591) موظفًا من ثلاث شركات مختلفة في الصين، وأظهرت النتائج أن التماثل التنظيمي يؤثر في الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي والنية في مغادرة الشركة، كما وجد أن التماثل التنظيمي يتوسط العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي والنية في مغادرة المنظمة. وهذه النتيجة تشير إلى أنه كلما كان مستوى التماثل التنظيمي أعلى فإنه من المرجح أن يعبر الموظفون عن مواقف إيجابية نحو العمل والمنظمة، ويكونوا أكثر التزامًا بمنظمتهم، ولديهم نية أقل لمغادرة المنظمة التي ينتمون إليها.
- وأجرت كريستينا (Christiana, 2010) دراسة عن التأثير المباشر للرضا الوظيفي بشقية في التماثل التنظيمي والالتزام التنظيمي العاطفي من جهة، ومن جهة ثانية التأثير غير المباشر للرضا في الالتزام التنظيمي العاطفي من خلال التماثل التنظيمي، هذه الدراسة أجريت على عدد (61) من الأكاديميين في جامعة جامعة مارانا كريستيان، باندونغ بإندونيسيا، وأظهرت النتائج أن الرضا يؤثر تأثيرًا مباشرًا على التماثل التنظيمي والالتزام التنظيمي العاطفي، كما أن هناك تأثيرًا غير مباشر للرضا الوظيفي على الالتزام التنظيمي من خلال التماثل التنظيمي.

تعقيب على الدراسات السابقة

من خلال ما تم عرضه من دراسات سابقة، يتضح أن موضوع التماثل التنظيمي حظي باهتمام مبكر في الدول الأجنبية، حيث بحثت هذه الدراسات العلاقة المباشرة بين التماثل التنظيمي والالتزام التنظيمي من جهة، ومن جهة أخرى تناولت التماثل بوصفه متغيرًا وسيطًا بين متغيرات أخرى والالتزام التنظيمي، ومعظم هذه الدراسات

طبقت في بيئات القطاع الخاص. من ناحية أخرى لم ينل موضوع التماثل والالتزام الاهتمام الكافي من قبل الباحثين في البيئة العربية؛ إذ لم يعثر الباحثون إلا على دراستين تناولتا هذه العلاقة مثل دراسات (غنام، 2016)، و(كاظم، 2010). وتختلف هذه الدراسة عن الدراسات السابقة من حيث بيئة التطبيق، كون الدراسة الحالية طبقت في البيئة التعليمية (العمانية) وبالتحديد لدى فئة المعلمين، حيث لم يُعثر على أي دراسة طبقت لدى الفئة المذكورة (وفق علمي) ومن هنا تتضح الفجوة البحثية التي تبين وبكل وضوح جوانب النقص في الدراسات السابقة التي تناولت العلاقة بين متغيري التماثل والالتزام؛ لذا فإن ما يميز هذه الدراسة أنها تناولت موضوع التماثل والالتزام لدى المعلمين، إضافة إلى ذلك ستكون هذه الدراسة مساهمة عملية في رفد الجانب النظري بموضوع العلاقة بين المتغيرين. وقد تم الاستفادة من الدراسات السابقة في بناء الإطار النظري وأداة الدراسة، وكذلك من المنهجية والأساليب الإحصائية المستخدمة.

3. منهجية الدراسة وإجراءاتها

منهج الدراسة: اتبع الباحثون في هذه الدراسة المنهج الوصفي المسحي، الذي يعرف بأنه "المنهج الذي يهتم بوصف ظاهرة أو مشكلة محددة من خلال جمع المعلومات وتحليلها وتفسيرها، وتحديد العلاقات بين عناصرها أو الظواهر الأخرى بطريقة علمية دقيقة" (المنيزل والعتوم، 2019: 189).

مجتمع الدراسة وعينتها

تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات مدارس التعليم الأساسي الحلقة الثانية (5-10)، في المحافظات التعليمية بالسلطنة، حيث بلغ عددهم (12399) معلماً ومعلمة، منهم (6633) معلماً، و (5766) معلمة، موزعين على جميع محافظات السلطنة. ولصعوبة الوصول إلى جميع المحافظات البالغ عددها (11) محافظة؛ اقتصرت الدراسة على سبع محافظات تعليمية هي: (الظاهرة، الباطنة شمال، الشرقية جنوب، ظفار، مسقط، الوسطى، البريمي) وهي ممثلة للمجتمع العماني على اختلاف بيئاته الجغرافية وتنوعها (ساحلية، وصحراوية، وجبلية) يتكون مجتمع الدراسة من المحافظات الست من (8692) معلماً ومعلمة، منهم (4416) معلماً و(4276) معلمة، يشكلون ما نسبته 70% من إجمالي أعداد المعلمين والمعلمات العمانيين العاملين في جميع المدارس الحكومية الحلقة الثانية للصفوف (5-10) بسلطنة عمان في العام الدراسي 2018/2019م. استخدم الباحثون العينة العشوائية الطبقية، حيث بلغ العدد الصالح لإجراء التحليلات الإحصائية (846) استبانة، تشكل ما نسبته (86%)، من مجمل الاستبانات الموزعة البالغ عددها (1000) استبانة، والجدول الآتي رقم (1) يبين تفاصيل مجتمع الدراسة وعينتها.

جدول رقم (1) تفاصيل مجتمع الدراسة وعينتها

المتغير	الفئات	العدد	النسبة	المتغير	الفئات	العدد	النسبة		
الجنس	ذكور	419	49.5%	سنوات الخبرة	5-1 سنوات	116	13.7%		
	إناث	427	50.5%		10-6 سنوات	293	34.6%		
	المجموع	846	100%		11-15 سنة	196	23.2%		
المؤهل العلمي	دبلوم	182	21.5%	من 16 سنة فأكثر	241	28.5%	المجموع	846	100%
	بكالوريوس	603	71.3%						
	ماجستير	61	7.2%						
	المجموع	846	100%						

أداة الدراسة

قام الباحثون بإعداد أداة الدراسة للمتغيرين التماثل التنظيمي والالتزام التنظيمي بعد الرجوع إلى الأدبيات والدراسات السابقة والتي تم تقسيمها على النحو الآتي: القسم الأول: ويتضمن البيانات الشخصية لأفراد عينة الدراسة وهي: (الجنس، المؤهل التعليمي، سنوات الخبرة) والقسم الثاني: متغير التماثل التنظيمي، تم الاستعانة بأداة القياس التي أعدها تشيني (Cheny,1982) وطورها نتيجة أبحاث باتشين (Patchen,1970) حيث تعد هذه الاستبانة أكثر الأدوات استخدامًا على نطاق واسع في البحوث الأجنبية والعربية لتقييم مستوى التماثل التنظيمي لدى الأفراد. تضمن متغير التماثل التنظيمي (23) فقرة موزعة على الأبعاد الآتية: الولاء التنظيمي، التشابه التنظيمي، الانتماء التنظيمي. أما القسم الثالث: متغير الالتزام التنظيمي، فقد اعتمد الباحثون على مقياس الالتزام في المنظمات التربوية الذي طوره سليب (Celep,2000) وقام الباحث القصير (2006) بترجمته إلى اللغة العربية وتكييفه بما يتناسب مع البيئة التعليمية العربية، وشمل متغير الالتزام التنظيمي (27) فقرة موزعة على أربعة أبعاد هي: الالتزام نحو المدرسة، والالتزام نحو العمل المدرسي، والالتزام نحو مهنة التعليم، والالتزام نحو جماعة العمل. والجدول رقم (2) يوضح محاور متغيرات الدراسة وعدد فقراتها قبل وبعد التحكيم.

جدول رقم (2) محاور متغيرات الدراسة وعدد فقراتها قبل وبعد التحكيم

المتغير	المحاور	عدد فقرات المحور قبل التحكيم	عدد فقرات المحور بعد التحكيم
التماثل التنظيمي	الولاء	8	8
	التشابه	8	7
	الانتماء	8	8
الالتزام التنظيمي	الالتزام نحو المدرسة	9	8
	والالتزام نحو العمل المدرسي	7	7
	والالتزام نحو مهنة التعليم	6	6
	والالتزام نحو جماعة العمل	6	6

صدق وثبات الأداة

للتحقق من الصدق الظاهري للاستبانة. قام الباحثون بعرضها على عدد (16) محكمًا من أعضاء هيئة التدريس المختصين في الإدارة التربوية وعلم النفس والعاملين في المؤسسات التعليمية وهي: الجامعة الإسلامية العالمية - ماليزيا، وبعض المؤسسات التعليمية في سلطنة عمان، ومصر.

ثبات الأداة

قام الباحثون بعمل عينة استطلاعية (اختبار تجريبي) لأداة الدراسة للتحقق من ثباتها باستخدام معامل كرو نباخ الفا (Cronbach Alpha)، وذلك بتوزيع عدد (124) استبانة على المعلمين، ثم إعادة الاختبار على نفس المجموعة بفترة زمنية فاصلة مدة (أسبوعين).

جدول رقم (3) معاملات الثبات لمحاور الدراسة والمحور الكلي للمتغير

المحور	الأبعاد	عدد الفقرات	كرو نباخ ألفا (القبلي)	كرو نباخ ألفا (البعدي)
الالتزام التنظيمي (27)	الالتزام نحو المدرسة	8	.851	.824
	الالتزام نحو العمل المدرسي	7	.902	.858
	الالتزام نحو مهنة التعليم	6	.820	.848
	الالتزام نحو جماعة العمل	6	.841	.737
التماثل التنظيمي (23)	الولاء التنظيمي	8	.849	.897
	التشابه التنظيمي	7	.859	.867
	الانتماء التنظيمي	8	.863	.882
	ظروف العمل وطبيعته	7	.774	.819
	الراتب والحوافز والترقيات	7	.834	.883
	التنمية المهنية	6	.867	.878
	الإشراف التربوي	6	.902	.919
	المكانة الاجتماعية	9	.902	.906

يتضح من الجدول رقم (3) أن معاملات الثبات لمحاور الالتزام التنظيمي في الاختبارين القبلي والبعدي تراوحت بين (.920-.943)، وفي محاور التماثل التنظيمي بشكل عام تراوحت بين (.948-.937). وهذا يعني أن أداة الدراسة تتمتع بنسبة ثبات عالية.

الوزن النسبي: تم تصنيف استجابات المعلمين في التماثل التنظيمي والالتزام التنظيمي وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي (Likert) للإجابة عن أسئلة الدراسة، والذي يتيح مساحة مناسبة لخيارات المستجيبين، ويتضمن المقياس خمسة تقديرات كما هو موضح في الجدول (4).

جدول رقم (4) يبين المتوسط الحسابي ودرجة التقدير الذي يقابله

المتغير	المتوسط الحسابي والتقدير				
	1	2	3	4	5
التماثل التنظيمي	غير موافق بشدة أقل من 1.81	غير موافق 2.60 - 1.82	محايد 3.40 - 2.61	موافق 4.20 - 3.41	موافق بشدة 4.21 فأكثر
الالتزام التنظيمي	أبداً أقل من 1.81	نادراً 2.60 - 1.82	أحياناً 3.40 - 2.61	غالباً 4.20 - 3.41	دائماً 4.21 فأكثر

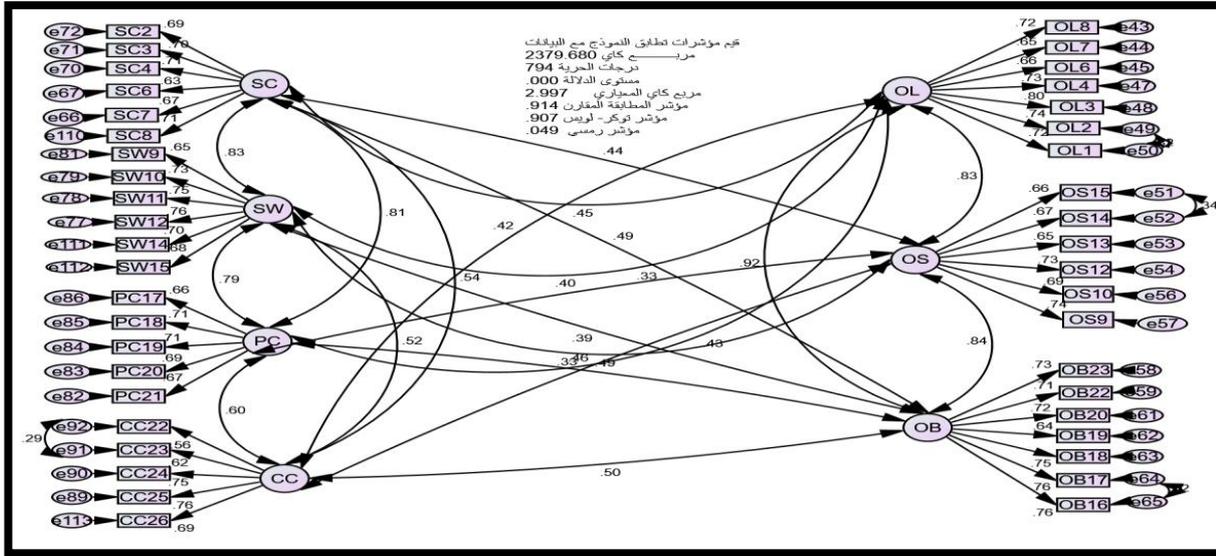
كما تم استخراج المتوسطات الحسابية والتقديرات حسب التصنيف الآتي:

- المتوسط الحسابي الذي يقع بين (1- 2,33) مؤشراً منخفضاً (قليل)
- المتوسط الحسابي الذي يقع بين (2,34 - 3,67) مؤشراً متوسطاً.
- المتوسط الحسابي الذي يفوق (3,68 - 5) مؤشراً عالياً (كبير).

الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل الدراسة

تم الاستعانة ببرنامج (SPSS) لاستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وتحليل العلاقة بين المتغيرات، تم باستخدام نمذجة المعادلات البنائية (Structural Equation Modelling) وذلك من خلال استخدام برنامج أموس نسخة 24 (AMOS Version 24) حيث تم هذا التحليل في خطوتين، الأولى تتمثل بتحليل نموذج للتأكد من صدق التقارب وصدق التمايز والثبات لنموذج الدراسة، وفي المرحلة الثانية تم إجراء تحليل النموذج البنائي (الهيكلي) من أجل دراسة العلاقات بين المتغيرات، وتوضيح النتائج في الفقرات الآتية.

النموذج القياسي :



الشكل (1) النموذج القياسي

بالنظر إلى الشكل (1) يتبين لنا أن مؤشرات الملائمة للنموذج القياسي مناسبة، وبلغت المعايير المطلوبة التي حددها الإحصائيون حيث نجد أن مؤشر التطابق المقارن والذي كانت قيمته (CFI=.914) في حين بلغت قيمة مؤشر توكر لوييس (TLI=.907) وهي قيم ممتازة وفق القيم الموصى بها ((Byrne, 2013, Kline, 2016, Hair et al, 2014)) وأخيراً بلغت قيمة مؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي (RMSEA= 0.049) وكل هذه المؤشرات تؤكد أن النموذج القياسي يطابق بيانات الدراسة بدرجة كبيرة، ووفقاً لذلك تم قبول النموذج للتأكد من العلاقات بين متغيرات الدراسة والتي تشمل المتغير المستقل (التمائل التنظيمي) والمتغير التابع (الالتزام التنظيمي).

صدق التقارب والثبات المركب للنموذج القياسي

من الضروري إجراء تقديرات الصدق والثبات من أجل التحقق من صحة جداول القياس الموحدة لأن هذه التقديرات تكشف ما إذا كانت المقاييس تقيس حقاً ما يفترض قياسه، وعلاوة على ذلك، في نمذجة المعادلات البنائية، هناك بعض القيم في الإحصاءات التي تستخدم لقياس ثبات النموذج وتشمل هذه العوامل الثبات المركب ونسبة التشبع لكل عنصر (Loading)، وكذلك التباين المستخلص (Average Variance Extracted) للمحور عند تربيع الارتباط (Byrne, 2013; Holmes-Smith, 2001).

جدول (5) صدق التقارب والثبات المركب

المحور	الرمز	متوسط التباين المستخلص	الثبات المركب
التشابه التنظيمي	OS	0.509	0.829
الانتماء التنظيمي	OB	0.516	0.881
الولاء التنظيمي	OL	0.526	0.885
الالتزام نحو المدرسة	SC	0.508	0.826
الالتزام نحو العمل المدرسي	SW	0.504	0.859
الالتزام نحو مهنة التعليم	PC	0.515	0.819
الالتزام نحو جماعة العمل	CC	0.504	0.802

حيث أظهرت النتائج لنموذج القياس في الجدول (5) أن تشبع العناصر كانت أكبر من (5)، وهذا يؤكد الارتباط بين أبعاد النموذج وفقراته، حيث إن قيمة تي (t) الإحصائية لكل فقرة أكبر من (1.964) ومستوى دلالة (قيمة الاحتمال) أقل من (0.001)، وهذا ما يؤكد صدق التقارب لنموذج الدراسة الكلي convergent validity، كذلك كان معامل كرو نباخ ألفا، والثبات المركب أكبر من (0.7) وهذا يؤكد ثبات أنموذج القياس الكلي للدراسة، كذلك كانت قيمة التباين المستخلص أكبر من 0.5. ويمكن الاطلاع على هذه النتائج في الجدول (5) وبالتالي يمكن القول إن نتائج النموذج القياسي الكلي كانت مناسبة.

صدق التمايز (Discriminant Validity)

يتعلق صدق التمايز بالتحقق في أنموذج القياس من مدى تمايز عناصر المتغيرات أو المحاور المختلفة عن بعضها البعض؛ لذلك تم التحقق من صدق التمايز لنموذج الدراسة الحالية باستخدام محك فورنل-لازركر وفقاً لمحك فورنل ولازركر يتحقق شرط صدق التمايز في النموذج القياسي باستخدام تحليل نمذجة المعادلات البنائية عندما تكون نسبة متوسط التباين المستخلص (Average Variance Extracted) أعلى من نسب تربيع الارتباطات بين عوامل النموذج بينما النسب الأخرى تمثل الارتباطات بين تلك العوامل الافتراضية في المصفوفة، في الدراسة الحالية يمكن ملاحظة القيم المظلمة والتي هي مربع متوسط التباين المستخلص، بينما القيم التي تقع تحتها هي متوسط الارتباط بين محاور متغيرات النموذج (التمائل التنظيمي والالتزام التنظيمي) يتضح أن نسبة متوسط التباين المستخلص كانت أعلى من جميع نسب تربيع الارتباطات لجميع العلاقات بين تلك العوامل، كذلك نجد أن قيم الارتباط والتي تقع فوق متوسط الارتباط كانت أصغر من 0.85 ولذلك يمكن القول إن النموذج القياسي لهذه الدراسة قد تحقق فيه صدق التمايز.

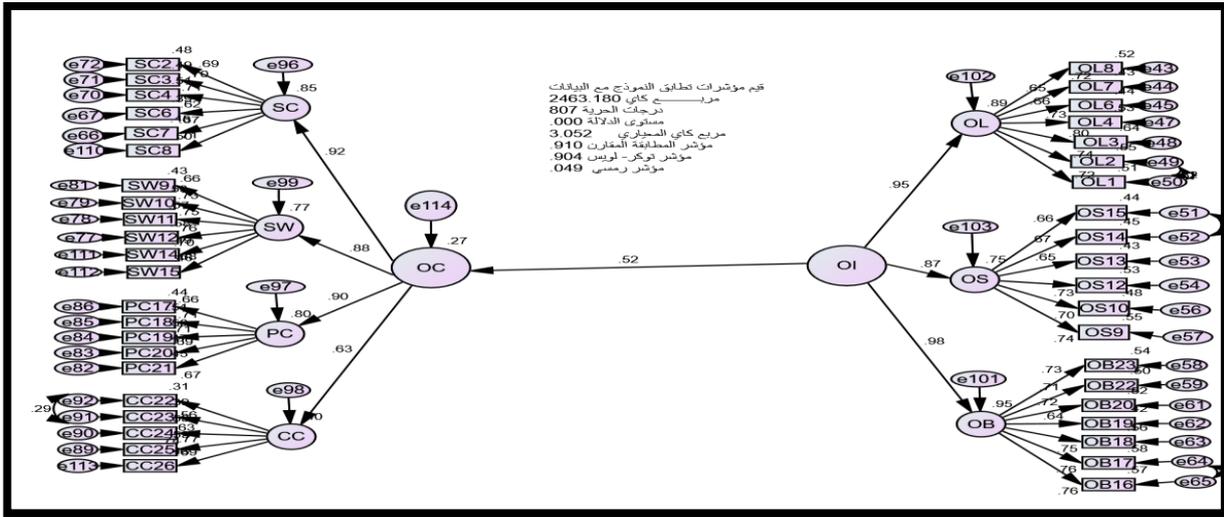
جدول رقم (6) الصدق والثبات لنموذج القياس الكلي

المحور	الرمز	OS	SC	SW	PC	OB	OL	CC
التشابه التنظيمي	OS	0.702						
الالتزام نحو الطلبة	OB	0.415	0.699					
الالتزام نحو العمل المدرسي	OL	0.305	0.824	0.710				
الالتزام نحو أولياء الأمور	SC	0.374	0.811	0.786	0.689			
الانتماء التنظيمي	SW	0.838	0.469	0.378	0.490	0.718		
الولاء التنظيمي	PC	0.806	0.439	0.326	0.426	0.922	0.725	
الالتزام نحو الزملاء والإدارة	CC	0.455	0.544	0.496	0.583	0.498	0.411	0.710

4. عرض نتائج الدراسة ومناقشتها.

• النموذج الهيكلي للدراسة (Structural Model)

بعد أن تم التأكد من جودة وصدق وثبات نموذج القياس انتقل الباحثون إلى تحليل الأنموذج الهيكلي للبحث باستخدام نمذجة المعادلات البنائية؛ وذلك للتعرف على طبيعة العلاقات السببية ومدى قوتها واتجاهه بين التماثل التنظيمي بوصفه متغيراً مستقلاً، والالتزام التنظيمي بوصفه متغيراً تابعاً، والذي تم استنتاجه من الإطار النظري، وبعد التحقق من صحة أنموذج القياس تم تحويله إلى نموذج هيكلي مفترض من خلال استبدال الارتباطات بين متغيرات الدراسة إلى مسارات سببية مفترضة (Hair et al. 2014) تدرس هذه الخطوة العلاقة المباشرة بين التماثل التنظيمي والالتزام التنظيمي.



الشكل (2) النموذج البنائي

ويتضح من الشكل (2) أن قيمة مربع كاي المعياري (Normed chi-square) تساوي 2.463 وهي قيمة مناسبة جداً كونها لم تتجاوز القيمة المقبولة (5)، كما أن قيمة مؤشر التطابق المقارن (CFI) تساوي 0.916 وقيمة مؤشر توكور لويس (TLI) تساوي 0.904، أخيراً نجد أن قيمة مؤشر رسمي (RMSEA) تساوي 0.049 وهي قيمة مناسبة جداً كونها أقل من القيمة الموصى بها (0.08) ووفقاً لذلك يمكن القول إن المؤشرات الملائمة للأنموذج مناسبة، مما يؤكد أن الأنموذج يطابق بيانات الدراسة بدرجة كبيرة وبالتالي يتم قبول النموذج الهيكلي الحالي، حيث تؤكد قيم مؤشرات المذكورة أعلاه على قوة العلاقة بين عوامل هذا الأنموذج.

- إجابة السؤال الأول: ما أثر التماثل التنظيمي على الالتزام التنظيمي لدى معلمي ومعلمات مدارس الحلقة الثانية للتعليم الأساسي (5-10) في سلطنة عُمان؟
 قبل الإجابة عن العلاقة المباشرة بين التماثل التنظيمي والالتزام التنظيمي، يوضح الجدول (7) مستوى التماثل والالتزام لدى معلمي ومعلمات مدارس الحلقة الثانية للتعليم الأساسي (5-10) في سلطنة عُمان.

جدول رقم (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة

المتغير	الأبعاد	المتوسط الحسابي للأبعاد	متوسط المحور	الانحراف المعياري للأبعاد	الانحراف للمحور
الالتزام التنظيمي	الالتزام نحو المدرسة	4.247	4.296	.51892	.44245
	الالتزام نحو العمل المدرسي	4.451		.50826	
	الالتزام نحو مهنة التعليم	4.363		.50301	
	الالتزام نحو جماعة العمل	4.126		.57221	
التماثل التنظيمي	الولاء التنظيمي	3.901	3.978	.69753	.62266
	التشابه التنظيمي	3.818		.66342	
	الانتماء التنظيمي	3.978		.69575	

يتضح من الجدول أعلاه وباستخدام برنامج (SPSS) في إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة، أن مستوى كل من التماثل التنظيمي والالتزام التنظيمي للمعلمين جاء في المستوى المرتفع بمتوسط حسابي (4.296)، (3.978) على التوالي، حيث تتفق هذه النتيجة مع دراسة العاني والصراف (2019) فيما يتعلق بمستوى التماثل، وتختلف مع نتائج دراسات كاظم (2010)، وغنام (2016)، والشوارة (2016) ومطوي والبنوي (2018) ومرزوق (2013) وتدل هذه النتيجة على أن المعلمين يتمتعون بمستوى عال من التماثل التنظيمي تجاه مدارسهم؛ مما يدفعهم للعمل بتفان وإخلاص، كما يدفعهم للالتزام تجاه واجباتهم الوظيفية والمدرسة بشكل عام. ولمعرفة أثر التماثل التنظيمي على الالتزام التنظيمي تم تحليل الأنموذج الهيكلي للبحث باستخدام نمذجة المعادلات البنائي؛ للتعرف إلى طبيعة العلاقات السببية ومدى قوتها واتجاهها بين التماثل التنظيمي بوصفه متغيراً مستقلاً والالتزام التنظيمي بوصفه متغيراً تابعاً. وجاءت النتائج كما يبينها الجدول الآتي:

جدول (8) التأثير المباشر في العلاقة بين التماثل والالتزام التنظيمي

مستوى الأثر	حجم الأثر	النتيجة Result	الدلالة الإحصائية P-value	قيمة "ت" t-value	معامل المسار	التأثير المباشر لنموذج البحث	
						المتغير التابع	المتغير المستقل
متوسط	3.69	تم القبول	0.000	11.369	0.517	الالتزام التنظيمي	التماثل التنظيمي

الجدول رقم (8) يبين أن العلاقة ذات دلالة معنوية إحصائية، إذ إن قيمة تي الاحصائية (T-Statistics) بين التماثل التنظيمي والالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي الحلقة الثانية بسلطنة عمان بلغت (11.369) وهي قيمة مقبولة كونها أعلى من القيمة الموصى بها للدلالة (1.964) كما أن قيمة الدلالة الإحصائية كانت (0.000) وهي قيمة أقل من القيمة الموصى بها (0.05). وأن معامل المسار يساوي (0.517) وهي قيمة أعلى من أقل قيمة موصى بها للعلاقة المباشرة (0.20) لذا توجد أهمية إحصائية لهذه الفرضية؛ نظراً لوجود تأثير مباشر للتماثل التنظيمي على الالتزام التنظيمي بمستوى متوسط حيث جاء حجم الأثر (3.69) وهذه القيم تدعم قبول هذه الفرضية البديلة والتي تنص على أنه توجد علاقة مباشرة بين التماثل التنظيمي والالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس الحلقة الثانية بسلطنة عمان. تدل هذه النتيجة على أن التماثل بين أهداف المعلم وقيمه مع أهداف المدرسة وقيمه يؤثر بشكل إيجابي في الالتزام التنظيمي لدى المعلم العماني؛ لأنه يتولد لديه شعور بأنه عضو مهم في المدرسة، ويتحقق لديه مفهوم الذات، وهذا يشير إلى وجود أهداف وقيم مشتركة مع المدرسة يجب تحقيقها، كما يتطور لديه

شعور بالاتحاد مع المدرسة، والولاء والانتماء إليها، وعليه القيام بدورٍ إيجابيٍ تجاهها؛ وهذا سيؤدّي بطبيعة الحال إلى ارتفاع مستوى الالتزام التنظيمي لديه. تتفق نتائج هذه الدراسة مع بعض الدراسات مثل (غنام، 2016؛ وكاظم، 2010؛ Kose& Pehlivanoglu,2020؛ Nguyen et al,2020؛ Zagenczyk et al,2020؛ Chevalier et al,2019؛ Rather, & Hollebeek, 2019).

• إجابة السؤال الثاني: ما دور كل من الجنس والخبرة والمؤهل العلمي بوصفها متغيرات تفاعلية في العلاقة بين التماثل التنظيمي والالتزام التنظيمي؟

تم دراسة التأثير التفاعلي لمتغير المؤهل العلمي للمعلمين، ولمعرفة نتائج هذه المقارنة استخدم الباحثون التحليل متعدد المجموعات (Multi Group Analysis) باستخدام إصدار 24 من برنامج أموس، وذلك لاختبار تأثير التفاعل لمتغير المؤهل العلمي للمعلمين. وقد تم إجراء التحليل الأول دون تقييد معامل المسار (التماثل التنظيمي) ← الالتزام التنظيمي). خلال التحليل التالي كان معامل المسار (التماثل التنظيمي) ← الالتزام التنظيمي) مقيداً بحيث يكون متساوياً بين المجموعتين، حيث تشير النتائج إلى أن قيمة الاختلاف في مربع كاي $X^2 (6.65)$ كانت أكبر من القيمة الحرجة $X^2 (5.99)$ عند $p < 0.05$.

جدول رقم (9) نتيجة تحليل المجموعات المتعددة

المتغير	المسار	الوضع	مربع كاي	درجة الحرية	القيمة الحرجة	التغير في مربع كاي	النتيجة
المؤهل التعليمي	التماثل ← الالتزام	مقيد	4152.593	2069	5.99	6.65	دال
		غير مقيد	4146.528	2067			
النوع الاجتماعي	التماثل ← الالتزام	مقيد	3167.195	1379	3.84	0.657	غير دال
		غير مقيد	3167.852	1378			
سنوات الخبرة	التماثل ← الالتزام	مقيد	5296.919	2796	3.85	.485	غير دال
		غير مقيد	5297.404	2795			

وتبين النتائج في الجدول (9) أن الاختلاف في قيمة مربع كاي تظهر وجود تغير في النموذج المفترض بين الثلاث المجموعات والذي يشير إلى وجود فروق بين المعلمين المشاركين بهذه الدراسة فيما يتعلق بتأثير التماثل التنظيمي على الالتزام. لهذا يمكن القول إن الفرضية ذات دلالة احصائية، حيث كشفت النتائج عن وجود فروق ذات دلالة احصائية في تأثير التماثل التنظيمي على الالتزام التنظيمي لدى المعلمين وفقاً للمؤهل العلمي لصالح فئة الماجستير، إذ جاءت نسبة التأثير للمعلمين الذين يحملون مؤهل الدبلوم (0.41) فيما كان للمعلمين الذين يحملون مؤهل البكالوريوس (0.55) و(0.64) للذين يحملون مؤهل الماجستير وبنسبة تأثير أعلى. ويتضح من قيمة معامل المسار أنه كلما كان مؤهل المعلمين أعلى أثر إيجابياً في تماثلهم مع مدارسهم، وبالتالي يزداد مستوى التزامهم تجاه واجباتهم الوظيفية ومدرستهم بشكل عام، وتختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسة (غنام، 2016).

وبالنسبة لمتغير النوع الاجتماعي (الجنس) فقد كانت قيمة الاختلاف في مربع كاي (675.) أقل من القيمة الحرجة $X^2 (3.84)$ عند $p < 0.01$. هذه النتائج تعني أن الاختلاف في قيمة مربع كاي تظهر عدم وجود تأثير تفاعلي ذي دلالة إحصائية لمتغير النوع الاجتماعي في تأثير التماثل التنظيمي على الالتزام التنظيمي؛ ويرجع السبب إلى أن العوامل

التي تولد التماثل التنظيمي مشتركة بين الجنسين، بمعنى آخر أن نظام الرواتب والحوافز وظروف العمل، هي نفسها لدى المعلمين والمعلمات، إضافة إلى اهتمام الوزارة بإجراء بعض الجوانب التطويرية في النظام التعليمي؛ مما ينتج عنه تماثل والتزام تنظيمي متساو لدى المعلمين والمعلمات تجاه مدارسهم. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (غنام، 2016)

كذلك بالنسبة لمتغير الخبرة التدريسية للمعلمين تشير النتائج إلى أن قيمة مربع كاي X^2 (485). كانت أقل من القيمة الحرجة X^2 (3.84) عند $p < 0.01$. وهذه النتائج تعني أن الاختلاف في قيمة مربع كاي تشير إلى عدم وجود تأثير تفاعلي ذي دلالة إحصائية لمتغير الخبرة في تأثير التماثل التنظيمي على الالتزام التنظيمي. وهذا يشير إلى أن النظام التعليمي الحالي لا يقدم مميزات جوهرية تتناسب مع خبرة المعلم أو الفترة الزمنية التي يقضيها في فترة التدريس، ومن ثم لم يحصل أي تعزيز للتماثل التنظيمي والالتزام التنظيمي لدى المعلمين خلال الفترة التي قضوها في وظائفهم التدريسية، إضافة إلى أن كل المعلمين يعملون في ظل ثقافة تنظيمية متقاربة، ونظام تعليمي واحد، ومن ثم لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية ترجع إلى متغير الخبرة التدريسية، وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (غنام، 2016).

التوصيات والمقترحات.

استناداً للنتائج يوصي الباحثون بالآتي:

- 1- تقديم الرعاية المناسبة للمعلمين بما يليق بمهنتهم الشريفة، ومكانتهم في المجتمع من حيث منحهم حقوقهم كافة وفق الأنظمة والقوانين المتبعة كالترقيات، والعلاوات، والمكافآت، والحوافز، والرواتب وغيرها.
- 2- تأسيس نقابة للمعلمين بالتنسيق مع الجهات المعنية، تعمل بمثابة مؤسسة اجتماعية مستقلة، تُعنى بمتابعة حقوق المعلمين وامتياراتهم.
- 3- دعوة الإدارات التعليمية بالمحافظات لهيئة بيئات العمل في المدارس بمتطلبات العملية التعليمية كافة، مثل توفير الأجهزة، والأدوات، وشبكة المعلومات (الإنترنت)، وتوفير المرافق والقاعات المجهزة وغيرها من الإمكانيات اللازمة لتحقيق أهداف العملية التعليمية.
- 4- تفعيل دور المدارس بوصفها وحدة متكاملة للتطوير المهني للمعلمين، وتعزيزها بالدعم المالي الكافي لتغطية احتياجات ومتطلبات برامج التنمية المهنية للمعلمين.
- 5- إشراك المعلمين في البرامج التربوية المختلفة كالمؤتمرات، والندوات، والمسابقات التربوية، والزيارات التبادلية داخل البيئة التعليمية العمانية وخارجها.
- 6- توفير فرص الابتعاث العلمي للمعلمين لاستكمال دراساتهم العليا، ومنح الراغبين في مواصلة الدراسات العليا على حسابهم الشخصي إجازات معتمدة رسمياً.
- 7- التنسيق مع الجهات الحكومية والخاصة، لمنح المعلمين بعض الامتيازات والتسهيلات الخاصة، مثل تخفيض رسوم الخدمات وأسعارها وغيرها من الأولويات لقضاء مصالحتهم التي تجعل المعلمين يشعرون بالتقدير والتكريم.
- 8- أخيراً يوصي الباحثون المعلمين بامتثال تعاليم الدين الإسلامي في الالتزام بمهامهم وواجباتهم المنوطة بهم، وفي تعاملهم مع طلابهم وأبناء مجتمعهم، تحقيقاً للسعادة المجتمعية المنشودة، وإسهاماً في تطوير المجتمع العماني وترقيته فكرياً، وعلمياً، وثقافياً.

مقترحات لبحوث مستقبلية:

- إلى جانب دراسة موضوع العلاقة بين التماثل التنظيمي والالتزام التنظيمي، توجد بعض المواضيع الأخرى التي تحتاج إلى مزيد من البحث والدراسة مستقبلاً، لذا يوصي الباحثون بإجراء بعض البحوث في المجالات الآتية:
- 1- تناول هذا البحث العلاقة بين التماثل والالتزام من وجهة نظر المعلمين، ويقترح الباحثين إجراء بحوث مماثلة ولكنها من وجهة نظر الإداريين.
 - 2- يمكن للباحثين دراسة متغيرات أخرى وسيطة، مثل الرضا الوظيفي وسيط بين التماثل والالتزام التنظيمي.
 - 3- دراسة تأثير التماثل والالتزام على بعض المتغيرات مثل: الأداء الوظيفي، الارتباط الوظيفي، سلوكيات المواطنة التنظيمية.
 - 4- إجراء دراسات متشابهة في قطاعات أخرى (خاصة- حكومية).

قائمة المراجع

أولاً: المراجع بالعربية:

- ابتسام، عاشوري. (2017). "الالتزام التنظيمي في المؤسسة الجزائرية"، مجلة تاريخ العلوم، جامعة زيان عاشور الجلفة، العدد (6)، الجزائر، ص 63-75.
- إبراهيم، حسام الدين والقنبي، محمد بن راشد. (2017). "درجة توافر أبعاد التماثل التنظيمي لدى العاملين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الظاهرة في سلطنة عمان". مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع، العدد (15) ص 125-145.
- أبو الحاج، مجدي فتحي محمد والحجاج، حرب خلف. (2018). "درجة التزام المعلمين والمعلمات بأخلاقيات مهنة التعليم في مديرية التربية والتعليم بلواء الجامعة وعلاقته بأسباب تدني مستوى تحصيل طلاب وطالبات المرحلة الثانوية". دراسات العلوم - التربوية، مجلد (45)، العدد (1) ص 37-61، الجامعة الأردنية.
- الجابري، مسعود بن خلفان بن ربيع. (2012). "الالتزام التنظيمي لدى معلمي ومعلمات التعليم الأساسي (4-12) وعلاقته بمستوى الأداء بسلطنة عمان". رسالة ماجستير في الأصول والإدارة التربوية، جامعة مؤتة- الأردن.
- الحراصي، حارب بن محمد بن علي. (2017). "القيادة التحويلية لدى مديري التعليم الأساسي في محافظة الداخلية في سلطنة عمان وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لمعلمهم". ماجستير غير منشورة، كلية العلوم والآداب، جامعة نزوى.
- الحسيني، خالد بن علي بن سيف. (2012). "الالتزام الوظيفي لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي للصفوف (5-10) بسلطنة عمان وعلاقته بالعدالة التنظيمية". رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة السلطان قابوس.
- حسين، سلامة عبد العظيم وشعلان، عبد الحميد عبد الفتاح، السبكي، عبير أحمد. (2018). "الالتزام التنظيمي وعلاقته ببعض المتغيرات السلوكية". مجلة كلية التربية، جامعة نها- مج 29، عدد 116، ص 224-240.
- حمادات، محمد وعياصرة، محمد. (2011). "درجة الالتزام الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الحصن الجامعية الأردنية من وجهة نظرهم". مجلة جامعة النجاح للأبحاث العلوم الإنسانية. المجلد 25 العدد (4)، فلسطين، ص 1036-1005.

- داود، عبد العزيز أحمد محمد. (2015). "الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لمعلمي مدارس التعليم الأساسي في محافظة كفر الشيخ، مجلة كلية التربية". جامعة عين شمس، عدد (39) مج (1)، مصر، ص 197-274.
- ربابعة، عمر محمود. (2016). "درجة التزام المدارس الثانوية في لواء الكورة بالقيم الاجتماعية الإسلامية من وجهة نظر المديرين والمعلمين والطلبة: مشكلات وحلول مقترحة". رسالة دكتوراه، جامعة اليرموك، كلية التربية، الأردن.
- الرحامنة، بكر أحمد عبد الحميد. (2015). "القيادة التحويلية ودورها في الالتزام التنظيمي: التعلم المنظمي كمتغير معتدل: دراسة ميدانية على مجموعة شركات المهندسين زباد المناصر في الأردن". رسالة دكتوراه، جامعة العلوم الإسلامية العالمية، كلية الدراسات العليا، الأردن، ص 1-165.
- رشيد، مازن فارس. (2003). الهوية التنظيمية والتماثل التنظيمي: تحليل للمفهوم والأبعاد السلوكية للتطبيقات. مركز البحوث - كلية العلوم الإدارية، جامعة الملك سعود، دار النشر العلمي والمطابع، الرياض.
- الرشيد، منيرة سعود عوض. (2014). "تصور مقترح لتفعيل الالتزام التنظيمي لدى المعلمين بالمدارس الثانوية بمنطقة الفروانية بدولة الكويت". مجلة العلوم التربوية، العدد الرابع، الجزء الأول/ أكتوبر.
- الزغلوان، معتصم ياسين محمد. (2014). "النمط القيادي في ظروف عدم التأكد وأثره على التماثل التنظيمي: دراسة تطبيقية على القطاع الحكومي في المملكة الأردنية الهاشمية"، رسالة دكتوراه، جامعة العلوم الإسلامية العالمية، الأردن.
- السبيعي، فهد بن الحميدي مفلح. (2019). "الثقافة التنظيمية السائدة بالمدارس الابتدائية بمحافظة جدة وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى المعلمين"، مجلة القراءة والمعرفة، جامعة عين شمس - كلية التربية - الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة، العدد 209، ص 53-100.
- شما، فتحي محسن. (2018). "العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس داخل الخط الأخضر وعلاقتها بالالتزام التنظيمي للمعلمين من وجهة نظرهم"، رسالة دكتوراه، جامعة اليرموك، الأردن.
- الشهومي، سعيد بن راشد بن علي. (2020). "أثر التماثل التنظيمي بوصفه متغيراً وسيطاً في العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان" رسالة دكتوراه، الجامعة الإسلامية العالمية، كلية التربية - ماليزيا.
- الشواورة، طه سالم. (2016). أثر التماثل التنظيمي في دافعية العمل لدى وزارة التربية والتعليم الأردنية في مديرية التربية والتعليم لقصبة الكرك. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، المجلد (24) العدد (1) ص 120-141.
- الشوحة، أحمد مزيد سليمان. (2016). "المبادئ التربوية الإسلامية المتضمنة في كتاب الثقافة الإسلامية للصف الأول الثانوي في الأردن ودرجة التزام المعلمين والطلبة بها في مدارس مدينة إربد". رسالة دكتوراه، جامعة اليرموك، كلية التربية، الأردن.
- الصرايرة، خالد أحمد سلامة. (2010). التماثل التنظيمي والأداء الوظيفي والشعور بالأمن في الإدارات الجامعية، ط1، عمان: دار كنوز المعرفة العلمية للنشر والتوزيع.

- العاني، آلاء عبد الموجود والصراف، سجي نذير. (2019). " قياس مستوى التماثل التنظيمي للأفراد العاملين في جامعة الموصل- دراسة ميدانية". مجلة جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، مجلد (11)، عدد (24)، العراق.
- العاني، آلاء عبد والبكري، حلى حكمت الموجود. (2017). "إسهامات القيادة التشاركية في تحقيق التماثل التنظيمي لدى العاملين في القطاع الصحي"، مجلة العلوم الإدارية العراقية، مجلة فصلية متخصصة محكمة، المجلد 1، العدد 2.
- عبد الوهاب، محمد أبو القمصان محمد. (2008). "العلاقة بين خصائص الهوية التنظيمية والتوحد والالتزام التنظيمي دراسة تطبيقية على الأطباء بالمستشفيات الحكومية بمدينة كفر الشيخ". مجلة التجارة والتمويل، جامعة طنطا - كلية التجارة، العدد 1، ص 249-311.
- عقلات، عبير نايل عبيد. (2016). " أثر التسويق الداخلي في تحقيق سلوك المواطنة التنظيمية والالتزام التنظيمي متغيرا وسيطا: دراسة حالة في مصفاة البترول الأردنية المساهمة المحدودة". رسالة دكتوراه، جامعة العلوم الإسلامية العالمية، الأردن.
- العلوي، سلطان بن علي بن محمد. (2017). "العلاقة بين الصحة التنظيمية والالتزام الوظيفي للمعلمين في المدارس الحكومية بمحافظة الظاهرة في سلطنة عمان". ماجستير غير منشورة، كلية العلوم والآداب، جامعة نزوى- عمان.
- الغزالي، فاضل راضي والعبادي، هاشم فوزي. (2013). التماثل التنظيمي: منظور معاصر في عملية تعزيز وإدراك الهيبة التنظيمية-دراسة تحليلية لعينة من كليات جامعة الكوفة، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد (15)، العدد (2) ص 59-83.
- غنام، إسيل عبد الرحمن. (2016). "أثر التماثل التنظيمي في الالتزام التنظيمي لدى الموظفين الحكوميين في مدينة إربد". رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة اليرموك، الأردن، ص 1-117.
- غنام، إسيل عبد الرحمن. (2016). "أثر التماثل التنظيمي في الالتزام التنظيمي لدى الموظفين الحكوميين في مدينة إربد". رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة اليرموك، الأردن، ص 1-117.
- فليه، فاروق وعبد المجيد، السيد. (2005). السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- القصير، عثمان محمد وعليمات، صالح ناصر. (2017). العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الحكومية، دراسات - العلوم التربوية، المجلد 44، العدد 4، ملحق 2، ص 253-272، الأردن.
- كاظم، فائق جودة. (2010). "دور الدمج التنظيمي في تعزيز التزام العاملين". دراسة تحليلية في كلية الإدارة والاقتصاد والقانون - جامعة بغداد، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 12، العدد 3، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، العراق، ص 44-61.
- الكعبي، حميد سالم. (2018). دور التماثل التنظيمي في الحد من الصمت التنظيمي (دراسة استطلاعية لآراء عينة من الموظفين في المصارف العراقية الأهلية/بغداد). مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية 141-161، مجلد 10، العدد 23، ص 141-161.

- لسان العرب لابن منظور. (2005). للإمام العلامة أبي الفضل جمال الدين محمد بن مكرم بن منظور الأفرقي المصري، الطبعة الرابعة، المجلد الخامس عشر، دار صادر للطباعة والنشر: بيروت، لبنان.
- متولي، شريف سعيد والبنوي، مها محمد. (2018). أثر الضغوط التنظيمية والتماثل التنظيمي على العلاقة بين إدراك الأفراد للتسييس التنظيمي، واتجاهاتهم نحو بيئة العمل" دراسة ميدانية على المحليات بمحافظة الشرقية". مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية، 55(2).
- مرزوق، عبد العزيز علي. (2013). "نموذج مقترح لتأثير التماثل التنظيمي كمتغير بين أبعاد العدالة التنظيمية والارتباط الوظيفي". مجلة التجارة والتمويل، العدد 3، كلية التجارة، جامعة طنطا، مصر، ص 289-331.
- المسروبة، بدرية بنت ناصر. (2016). "المناخ المدرسي وعلاقته بالالتزام التنظيمي في مدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي من وجهة نظر المعلمين بمحافظة مسقط"، رسالة ماجستير غير منشورة. كلية العلوم والآداب، جامعة نزوى، سلطنة عمان.
- مسلم، على عبد الهادي علي (2006) "الهوية التنظيمية والتوحد التنظيمي: نموذج نظري واختبار تجريبي على عينة من المنظمات السعودية". مجلة التجارة والتمويل، جامعة طنطا - كلية التجارة، العدد 1، ص 53-103.
- مصطفى، وآخرون. (1972). المعجم الوسيط، الطبعة الثانية، مجمع اللغة العربية، الإدارة العامة للمعجمات وحياء التراث، المكتبة الإسلامية للطباعة والنشر والتوزيع.
- المعمرية، موزة بنت حمود. (2014). "ضغوط العمل وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم ما بعد الأساسي بمحافظة مسقط"، رسالة ماجستير غير منشورة. كلية العلوم والآداب، جامعة نزوى، سلطنة عمان.
- المنزل، عبد الله فلاح والعتوم، عدنان يوسف. (2019). مناهج البحث في العلوم التربوية والنفسية. ط 1، الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- المواضية، رضا سلامة. (2018) أثر التماثل التنظيمي في دافعية العمل لدى مديرات رياض الأطفال من وجهة نظر المربيات في مديريات تربية الزرقاء" دراسات، العلوم التربوية، المجلد 45، العدد 4، ملحق 4، كلية العلوم التربوية، الجامعة الأردنية، الأردن، ص 137-155.
- النجار، عماد عبد العزيز عبد القصي. (2018). " أثر العلاقة بين التماثل التنظيمي والاخلال بالعقد النفسي في تخفيض الآثار السلبية للإخلال بالعقد- دراسة تطبيقية على العاملين في الشركات الصناعية التابعة لقطاع الأعمال بمحافظة الدقهلية" مصر.
- وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان. (2003). دليل عمل مدارس التعليم الأساسي، مسقط
- وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان. (2017). تعميم رقم (29) لعام 2017م بشأن التزام الموظفين بأوقات الدوام الرسمي واتخاذ الإجراء اللازم في حال مخالفتهم لذلك وفقا لقانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية.
- وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان. (2017). قرار وزاري رقم (15) لعام 2017م بشأن التزام كافة موظفي الوزارة بأوقات الدوام الرسمي وضرورة التقيد التام بها بما يتماشى مع قانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية.
- وزارة التربية والتعليم. (2017). فلسفة التعليم في سلطنة عمان، مجلس التعليم، ط 1، مسقط.

ثانيًا- المراجع بالإنجليزية:

- Al Wahshi, A. S. (2016). Human resource planning practices in the Omani Public Sector: An exploratory study in the Ministry of Education in the Sultanate of Oman.

- Al-Hamadi, A. B., Budhwar, P. S., & Shipton, H. (2007). Management of human resources in Oman. *The international journal of human resource management*, 18(1), 100-113.
- Allen, N.J. & Meyers, J.P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*. (63). 1-18
- Ashforth, B. E., Harrison, S. H., & Corley, K. G. (2008). "Identification in organizations: An examination of four fundamental questions". *Journal of management*, 34(3), 325-374
- Ashforth, B. E., Harrison, S. H., & Corley, K. G. (2008). "Identification in organizations: An examination of four fundamental questions". *Journal of management*, 34(3), 325-374.
- 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 relations. *International Journal of Bank Marketing*, 34(6), 821-840
- Bouraoui, K., Bensemmane, S., Ohana, M., & Russo, M. (2019). "Corporate social responsibility and employees' affective commitment: A multiple mediation model". *Management Decision*, 57(1), 152-167
- Byrne, B. M. (2013). *Structural equation modelling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming*. Routledge.
- Celep, C. (2000), Teachers' Organizational Commitment in Educational Organizations. *National FORUM of Teacher Education Journal*, v10E n3 1999-2000.
- Chevalier, S., Huart, I., Coillot, H., Odry, D., Mokoukolo, R., Gillet, N., & Fouquereau, E. (2019). How to increase affective organizational commitment among new French police officers. The role of trainers and organizational identification. *Police Practice and Research*, 1-14.
- Christiana, M. (2010). "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional yang Dimediasi oleh Identifikasi Organisasional". *Jurnal Manajemen Maranatha*, 7(2), pp-80.
- Ertuğrul, Kose. Ö. S. E., & Pehlivanoglu, M. Ç. (2020). 'The Effect of Organizational Identification on Organizational Commitment'.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2014). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. SAGE Publications.
- Holmes-Smith P (2001). *Introduction to Structural Equation Modelling using LISREAL*. Perth: ACSPRI-Winter training Progra.
- Johnson, W. L., Johnson, A. M., & Heimberg, F. (1999). "A primary-and second-order component analysis of the organizational identification questionnaire". *Educational and psychological measurement*, 59(1), 159-170.
- Kline, R.B. (2016), *Principles and Practice of Structural Equation Modelling* (4th Edition ed.). New York: The Guilford Press.

- Krso. A (2017). Construed External Image and Organizational Identification in a Virtual Workplace. Master's Thesis, Lunds University, Department of Psychology, Sweden
- Mael, F. A., & Ashforth, B. E. (2001). Identification in work, war, sports, and religion: Contrasting the benefits and risks. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 31(2), 197-222
- Mart, C. T. (2013). A passionate teacher: Teacher commitment and dedication to student learning. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*, 2(1), 437-442
- 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.
- Moksness, L. (2014). Verbal measure, or graphic measure, or both? Psychometric study of organizational identification (Master's thesis, UiT Norges arktiske universitet).
- Ngo, H. Y., Loi, R., Foley, S., Zheng, X., & Zhang, L. (2013). Perceptions of organizational context and job attitudes: The mediating effect of organizational identification. *Asia Pacific Journal of Management*, 30(1), 149-168.
- Nguyen, T., Pham, T., Le, Q., & Bui, T. (2020). Impact of corporate social responsibility on organizational commitment through organizational trust and organizational identification. *Management Science Letters*, 10(14), 3453-3462.
- Ogbutue, G. E. (2019). The Influence of Instructional Leadership and School Culture on Teacher Organizational Commitment. Doctoral dissertation, Grand Canyon University.
- Rather, R. A., & Hollebeek, L. D. (2019). Exploring and validating social identification and social exchange-based drivers of hospitality customer loyalty. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*.
- Tasdan, M. (2015). Elementary School Teachers' Perception of Organizational Identification. *Egitim ve Bilim*, 40(180).
- Wu, Ho-Tang, Chou, Mei-Ju (2015). "Development of Taiwan Teacher's Sense of Community Scale— From Perspective of Workplace Spirituality". *Sociology and Anthropology*, 3, 564 – 574.
- Wu, Ho-Tang, Chou, Mei-Ju (2015). Development of Taiwan Teacher's Sense of Community Scale— From Perspective of Workplace Spirituality. *Sociology and Anthropology*, 3, 564 – 574.
- Zagencyk, T. J., Purvis, R. L., Cruz, K. S., Thorough good, C. N., & Sawyer, K. B. (2020). Context and social exchange: perceived ethical climate strengthen the relationships between perceived organizational support and organizational identification and commitment. *The International Journal of Human Resource Management*, 1-2