

أثر التماثل التنظيمي بوصفه متغيراً وسيطاً في العلاقة بين الرضا
الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي في
سلطنة عمان

إعداد

سعيد بن راشد بن علي الشهومي

رسالة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه في قسم التربية

كلية التربية

الجامعة الإسلامية العالمية بماليزيا

يوليو ٢٠٢٠ م

بسم الله الرحمن الرحيم



صدق الله العظيم

(سورة طه الآية: ١١٤)

ملخص البحث

للمؤسسات التعليمية دور حضاري ذو تأثير كبير في تنمية المجتمع وتطويره، ويُمثل المعلمون فيها عَصَبَ العملية التعليمية ومركزها، مما يدعو إلى الاهتمام بهم؛ ليقوموا بدورهم التربوي، وبالاعتماد على نظريات التبادل الاجتماعي ونظرية الهوية الاجتماعية والتماثل التنظيمي؛ يهدف هذا البحث إلى اختبار أثر التماثل التنظيمي متغيراً وسيطاً في العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي من وجهة نظر معلمي مدارس التعليم الأساسي في سلطنة عمان، وقد توسّل الباحث المنهج الوصفي المسحي الذي يعد ملائماً طبيعة هذا البحث وأهدافه، كما استخدم الأسلوب الكمي مطبقاً الطريقة المستعرضة (Cross-sectional) في جمع بيانات البحث، ثم طور الباحث استبانة من (٩٢) فقرة لجمع البيانات عن متغيرات البحث الثلاثة، ووزّع (١٠٠٠) استبانة في سبع محافظات تعليمية، على عينة طبقية عشوائية، وتمكن من الحصول على (٨٤٦) استبانة صالحة للتحليل الإحصائي؛ من (٤١٩) معلماً، و(٤٢٧) معلمة، وأجرى التحليلات الوصفية في برنامج SPSS، ولتقييم صدق البيانات وثباتها؛ أجرى التحليل العامل التوكيدي (CFA) في برنامج AMOS، واستخدم نمذجة المعادلة الهيكلية (SEM)؛ لدراسة العلاقات الهيكلية بين متغيرات البحث، وكشفت نتائج الدراسة عن تأثير مباشر للرضا الوظيفي في الالتزام والتماثل التنظيميين، وتأثير مباشر للتماثل التنظيمي في الالتزام التنظيمي، وأن للتماثل التنظيمي دور الوسيط الكلي في العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، كما ناقش الباحث النتائج وفسّرها في ضوء الإطار النظري ومعطيات الدراسات السابقة، وأخيراً تضمن البحث عدداً من التوصيات للمسؤولين في وزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان، وبعض المقترحات للدراسات المستقبلية.

ABSTRACT

Educational institutions play a significant role that has a great impact in society's development and teachers undoubtedly represent the cornerstone of the educational process. This vital role teachers play in educational process calls for taking care of teachers so that they can perform their job well. Based on social exchange theory and social identity theory, this research examines the mediating role of organizational identification in the relationship between job satisfaction and organizational commitment from teachers' perspective. In this study, the researcher adopted the descriptive survey method, which is an appropriate approach 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 92 items was distributed randomly to the sample of this study (1,000 teachers) in seven educational governorates. Out of the distributed 1000 questionnaires, 846 (419 males and 427 females) were returned and valid for analysis. SPSS software (version 24) was used for the preliminary descriptive analysis, while AMOS software (Version 24) was employed for the main inferential analysis, namely Structure Equation Modelling (SEM). SEM via AMOS was conducted in two main steps, namely the measurement model to assess the data's validity and reliability, while the structural modeling was conducted to examine they hypothesized relationships between the variables. The results revealed a direct impact of job satisfaction on organizational identification and indirect effect on organizational commitment through organizational identification. The results were discussed in the light of the theoretical framework and previous studies. The study concluded with practical recommendations for Ministry of Education in Oman as well as some theoretical recommendations for future studies.

APPROVAL PAGE

The thesis of Said Rashid Ali Al Shuhumi has been approved by the following:

Dawood Abdulmalek Al-Hidabi
Supervisor

Fouad Mahmoud Mohammed Rawash
Internal Examiner

Hossam Aldin Alsaïd Mohammed
External Examiner

Mohammed Y M Mai
External Examiner

Muhammad Laeba
Chairman

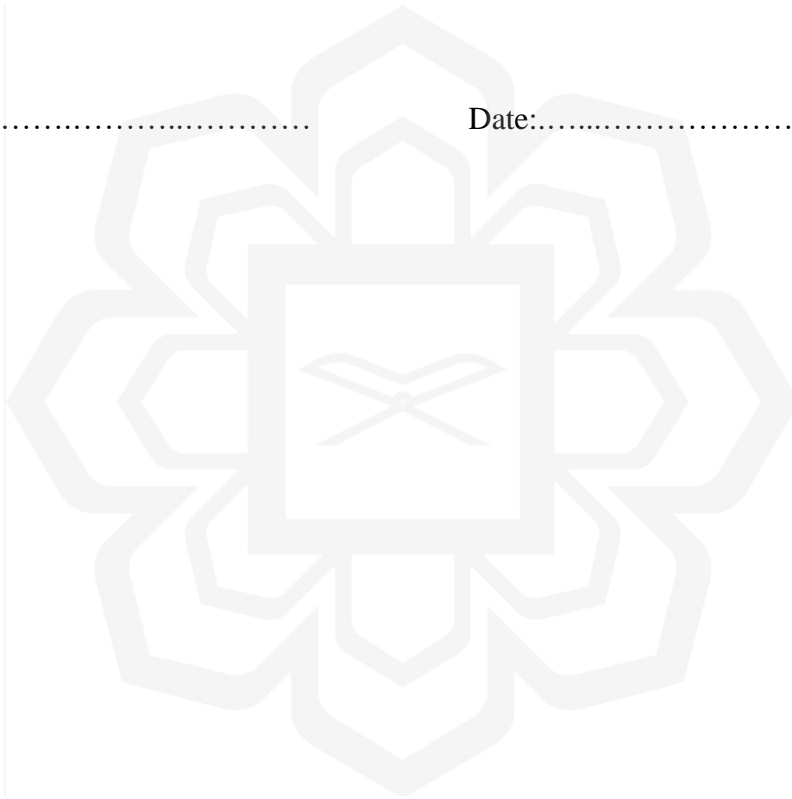
DECLARATION

I hereby declare that this thesis is the result of my own investigations, except where otherwise stated. I also declare that it has not been previously or concurrently submitted as a whole for any other degrees at IIUM or other institutions.

Said Rashid Ali Al Shuhumi

Signature:

Date:.....



الجامعة الإسلامية العالمية بماليزيا

إقرار بحقوق الطبع وإثبات مشروعية استخدام الأبحاث غير المنشورة

حقوق الطبع ٢٠٢٠م محفوظة ل: سعيد بن راشد بن علي الشهومي

أثر التماثل التنظيمي بوصفه متغيراً وسيطاً في العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي في سلطنة عمان

لا يجوز إعادة إنتاج أو استخدام هذا البحث غير المنشور في أي شكل وبأي صورة (آلية كانت أو إلكترونية أو غيرها) بما في ذلك الاستنساخ أو التسجيل، من دون إذن مكتوب من الباحث إلا في الحالات الآتية:

- ١- يمكن للآخرين اقتباس أية مادة من هذا البحث غير المنشور في كتابتهم بشرط الاعتراف بفضل صاحب النص المقتبس وتوثيق النص بصورة مناسبة.
- ٢- يكون للجامعة الإسلامية العالمية بماليزيا ومكتبتها حق الاستنساخ (بشكل الطبع أو بصورة آلية) لأغراض مؤسساتية وتعليمية، ولكن ليس لأغراض البيع العام.
- ٣- يكون لمكتبة الجامعة الإسلامية العالمية بماليزيا حق استخراج نسخ من هذا البحث غير المنشور إذا طلبتها مكتبات الجامعات ومراكز البحوث الأخرى.
- ٤- سيزود الباحث مكتبة الجامعة الإسلامية العالمية بماليزيا بعنوانه مع إعلامها عند تغير العنوان.
- ٥- سيتم الاتصال بالباحث لغرض الحصول على موافقته على استنساخ هذا البحث غير المنشور للأفراد من خلال عنوانه البريدي أو الإلكتروني المتوفر في المكتبة. وإذا لم يجب الباحث خلال عشرة أسابيع من تاريخ الرسالة الموجهة إليه، ستقوم مكتبة الجامعة الإسلامية العالمية بماليزيا باستخدام حقها في تزويد المطالبين به.

أكد هذا الإقرار: سعيد بن راشد بن علي الشهومي

التوقيع:

التاريخ:

إلى روح أبي الطاهرة، الذي كان محبًا للعلم وأهله سائلًا الله تعالى له أن يسكنه فسيح جناته.
وإلى والدي العزيزة ينبوع العطاء والتضحية، التي ربّني على حبّ العلم وحسن الخلق، متّعها
الله تعالى بدوام الصّحة والعافية.

وإلى ثمرة قلبي، وقلدة كبدي، أولادي:

أيمن، وبشرى، ورزان، وأروى، حفظهم الله تعالى.

وإلى والدتهم زوجتي المخلصة التي صبرت معي مشجعةً لي على
طلب العلم لأستفيد وأفيد.

وإلى إخوتي وأخواتي الأشقاء، وإلى أفراد أسرتي عامة وكل أصدقائي الأعزاء، إليهم جميعًا

أهديهم ثمرة عملي هذا

وفاءً وإجلالاً لهم.

الشكر والتقدير

الحمد لله تعالى حقّ حمده، والصلاة والسلام على سيّدنا محمّد المثل الأعلى في الخلق والخلق، وفي طلب العلم والحث عليه، وعلى آله وأصحابه البررة الأخيار. في البداية أتوجه إلى الله تعالى العليّ القدير بالحمد والثناء على توفيقه سبحانه وتعالى لي، وعلى ما مَنّ عليّ بإتمام هذا البحث العلمي لنيّل درجة الدكتوراه في التربية. وبهذه المناسبة يطيب لي أن أتقدم بأسمى آيات الشكر والعرفان للقائمين على هذا الصرح العلمي-الجامعة الإسلامية العالمية في ماليزيا-حديقة العلم والفضائل، على إتاحتها الفرصة الثمينة لأنهل من معين معارفها، ولأتلقى العلم النافع على أيدي كوكبة من أساتذتها الأجلاء، كما يطيب لي في هذا المقام أن أتقدم بعظيم الشكر لكلية التربية بالجامعة عميداً، وأساتذةً، وأخص فيها قسم القيادة التربوية، وذلك لقاء معاونتهم الكريمة التي يسرت لي إنجاز بحثي.

ويسرني غاية السرور وأشرفه أن أتقدم بخالص شكري وأجذله للأستاذ الدكتور داود عبد الملك يحيى الحدابي مشرفاً رئيساً، الذي شرفَ به البحث والباحث، والذي لم ييخل عليّ بعلمه وتوجيهاته القيمة، وعلى صدق معاملته الأبوية الحانية، فكان خير مرشد ومعين، باذلاً كل ما لديه من جهد في سبيل تسديد خطوات هذا البحث العلمي. والشكر موصول إلى الفاضل الأستاذ الدكتور محمد برهان بن إبراهيم، نائب عميد كلية التربية مشرفاً ثانياً، وإلى الفاضل الأستاذ الدكتور إسماعيل حسنين المشرف الثالث، على سداد رأيهما وصواب أقوالهما ونصائحهما الأمانة -رفع الله قدرهما -، كما يسرني أن أتوجه كذلك من شغاف قلبي بجليل الشكر والتقدير إلى أعضاء لجنة المناقشة على تفضلهم بمناقشة هذا البحث وعلى ما أسدوه من نصائح وتوجيهات علمية وموضوعية أفاد منها البحث والباحث كثيراً. ولا أنسى في هذا الصدد أن أتوجه بالشكر وعظيم الامتنان لوزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان، والمديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الظاهرة، على إتاحة الفرصة لي لمواصلة دراسة الدكتوراه. وإلى كل من أسهم في تقديم يد العون والمساعدة للبحث والباحث؛ أتقدم بأسمى آيات الشكر والإجلال والتقدير، سائلاً المولى سبحانه وتعالى أن يجزي الجميع عني خير الجزاء.

محتويات البحث

ب.....	ملخص البحث
ج.....	ملخص البحث بالإنجليزية
د.....	صفحة القبول
ه.....	صفحة التصريح
و.....	صفحة الإقرار
ز.....	الإهداء
ح.....	الشكر والتقدير
ح.....	محتويات البحث
م.....	قائمة الجداول
م.....	قائمة الأشكال
١.....	الفصل الأول: خطة البحث وهيكله العام
١.....	المقدمة:
٦.....	مشكلة الدراسة:
٩.....	أسئلة الدراسة:
١٠.....	أهداف الدراسة:
١٠.....	فرضيات الدراسة:
١٤.....	أهمية الدراسة:
١٦.....	مصطلحات الدراسة:
١٩.....	حدود الدراسة:
٢١.....	الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة
٢١.....	القسم الأول: الإطار النظري

٢١	المبحث الأول: التماثل التنظيمي
٢١	تمهيد
٢٢	التماثل التنظيمي
٢٧	مفهوم التماثل التنظيمي
٣٧	أنواع التماثل التنظيمي
٣٨	أبعاد التماثل التنظيمي
٤٦	أهمية التماثل التنظيمي
٥٣	العوامل المؤثرة في التماثل التنظيمي
٥٧	خصائص التماثل التنظيمي
٥٩	المبحث الثاني: الرضا الوظيفي
٥٩	تمهيد
٦٠	مفهوم الرضا الوظيفي
٦٣	النظريات المفسرة للرضا الوظيفي
٦٩	أهمية الرضا الوظيفي
٧٣	العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي
٧٨	خصائص الرضا الوظيفي
٨٠	أبعاد الرضا الوظيفي
٨٦	المبحث الثالث: الالتزام التنظيمي
٨٦	تمهيد
٨٧	مفهوم الالتزام الوظيفي
٩٢	الالتزام من منظور إسلامي
٩٥	أهمية الالتزام التنظيمي
٩٩	خصائص الالتزام التنظيمي
١٠٠	مراحل تطور الالتزام التنظيمي
١٠٣	العوامل المؤثرة في الالتزام التنظيمي

أبعاد الالتزام التنظيمي	١١٢
المبحث الرابع: العلاقات بين متغيرات الدراسة	١١٥
القسم الثاني: الدراسات السابقة	١٢٨

الفصل الثالث: الإجراءات المنهجية للدراسة..... ١٦٥

تمهيد	١٦٥
منهج البحث	١٦٥
مجتمع الدراسة	١٦٦
عينة الدراسة	١٦٨
أداة الدراسة	١٧١
صدق أداة الدراسة	١٧٥
ثبات أداة الدراسة	١٨٢
تطبيق أداة الدراسة	١٨٤
الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل الدراسة	١٨٦

الفصل الرابع: عرض النتائج وتحليلها..... ١٩١

مقدمة	١٩١
التحليل الأولي للبيانات	١٩٣
التحليل الوصفي لأفراد عينة الدراسة	٢٠٣
التحليل العاملي التوكيدي	٢٠٨
النموذج الهيكلي التركيبي للدراسة	٢٣٠
نتائج فرضيات الدراسة	٢٣٤

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات..... ٢٤٢

تمهيد	٢٤٢
-------------	-----

٢٤٢.....	خلفية عامة
٢٤٥.....	مناقشة نتائج فرضيات الدراسة
٢٤٥.....	مناقشة نتائج الفرضية الأولى
٢٤٨.....	مناقشة نتائج الفرضية الثانية.....
٢٥٠.....	مناقشة نتائج الفرضية الثالثة.....
٢٥١.....	مناقشة نتائج الفرضية الرابعة
٢٥٣.....	مناقشة نتائج المتغيرات الديمغرافية
٢٥٤.....	الاستنتاجات.....
٢٥٨.....	التوصيات.....
٢٦١.....	محددات الدراسة.....
٢٦٣.....	الدراسات والبحوث المقترحة
٢٦٥.....	الخاتمة
٢٦٦.....	قائمة المصادر والمراجع.....
٣٢١.....	ملاحق الدراسة.....

قائمة الجداول

رقم الصفحة	رقم الجدول
١٦٨	١-٣
١٧٠	٢-٣
١٧١	٣-٣
١٧٥	٤-٣
١٧٨	٥-٣
١٧٩	٦-٣
١٨٠	٧-٣
١٨٠	٨-٣
١٨١	٩-٣
١٨٢	١٠-٣
١٨٤	١١-٣
١٩٢	١-٤
١٩٣	٢-٤
١٩٥	٣-٤
١٩٦	٤-٤
٢٠٠	٥-٤
٢٠١	٦-٤
٢٠٢	٧-٤
٢٠٤	٨-٤
٢٠٥	٩-٤
٢٠٧	١٠-٤
٢١٢	١١-٤

٢١٣	مؤشرات الرضا الوظيفي بعد التعديل	١٢-٤
٢١٦	مؤشرات التماثل التنظيمي قبل التعديل	١٣-٤
٢١٧	مؤشرات أُمُودج التماثل التنظيمي بعد التعديل	١٤-٤
٢١٩	مؤشرات الالتزام التنظيمي قبل التعديل	١٥-٤
٢٢١	مؤشرات أُمُودج الالتزام التنظيمي بعد التعديل	١٦-٤
٢٢٤	مؤشرات أُمُودج القياس الكلي	١٧-٤
٢٢٦	الصدق والثبات لأُمُودج القياس الكلي	١٨-٤
٢٢٩	صدق التمايز لأُمُودج القياس الكلي	١٩-٤
٢٣١	مقاييس التطابق للأُمُودج الهيكلية للعلاقة المباشرة	٢٠-٤
٢٣٣	مقاييس التطابق للأُمُودج البنائي	٢١-٤
٢٣٤	قيمة الارتباط التريبي المتعدد	٢٢-٤
٢٣٦	فرضيات البحث المباشرة	٢٣-٤
٢٣٧	نتائج تحليل الفرضية غير المباشرة	٢٤-٤
٢٣٨	نتيجة تحليل المجموعات المتعددة (لجنس المعلمين)	٢٥-٤
٢٣٩	نتيجة تحليل المجموعات المتعددة (لخبرة المعلمين)	٢٦-٤
٢٤٠	نتيجة تحليل المجموعات المتعددة (لمؤهل المعلمين)	٢٧-٤

قائمة الأشكال

رقم الصفحة	رقم الشكل
١٣	١-١
٢٩	١-٢
٣٥	٢-٢
١٩٧	١-٤
١٩٨	٢-٤
١٩٩	٣-٤
٢٠٣	٤-٤
٢٠٤	٥-٤
٢٠٦	٦-٤
٢٠٧	٧-٤
٢١١	٨-٤
٢١٣	٩-٤
٢١٥	١٠-٤
٢١٧	١١-٤
٢١٩	١٢-٤
٢٢١	١٣-٤
٢٢٤	١٤-٤
٢٣١	١٥-٤
٢٣٣	١٦-٤

الفصل الأول

خطة البحث وهيكله العام

مقدمة

يعد التعليم عماد تقدم الدول وتطورها والنواة الحقيقية التي تشكل مستقبلها وثقلها العالمي، لذا فهو أحد أهم المجالات التي ينبغي على جميع الدول والمؤسسات أن تراعي فيه أعلى مستويات العناية والجودة الفائقة لضمان تحقيق التطور والرقي اللذين ينقلان الأمم والدول إلى مستويات أكثر تقدمًا وتطورًا. وفي هذا الصدد، تقوم المؤسسات التعليمية بدور كبير وفعال في تقدم المجتمعات وتطورها، من خلال تنشئة الأفراد على أساس من القيم والسلوكيات الحميدة، وتزويدهم بالمعارف والعلوم المختلفة، كما تعد البيئة التعليمية موطناً لتأهيل وتدريب الشباب واكسابهم الخبرات والمهارات اللازمة، وبناء قدراتهم الخاصة للتمكن من مواجهة متطلبات الحياة وخدمة مستقبل بلادهم. ونتيجة لذلك، ركزت معظم دول العالم على تطوير البيئات والنظم التعليمية وتحسينها بمختلف مستوياتها وبرامجها للحصول على مخرجات تعليمية مؤهلة تسهم في بناء مؤسسات الدولة ونقلها إلى مصاف الدول المتقدمة في مختلف نواحي الحياة، خصوصاً في ظل التقدم التكنولوجي المطرد والتدفق المعلوماتي والتحديات العالمية المتزايدة.

ويعد المعلم أحد أهم مكونات النظام التعليمي، وأساس نجاح العملية التعليمية وتقدمها، وفي هذا السياق يشير المنبهي (٢٠١٤) إلى أن أبعاد العملية التربوية تعتمد على مكونات رئيسة تشكل قواعد صلبة وممتينة للنهوض بمستوى المنظومة التعليمية منها (المعلم، الطالب، المنهاج)، ويقوم المعلم بدور المنفذ المباشر للسياسات والخطط الوزارية، وترجمتها في واقع البيئة التعليمية عن طريق التفاعل المباشر مع المتعلمين، ومن خلال تنفيذ البرامج التعليمية الداعمة لمعارفهم ومهاراتهم وتنمية شخصياتهم، ليكونوا على استعداد تام لمواجهة التحديات المستقبلية، والتعايش مع التغيرات المتسارعة، والتمكن من المساهمة الجادة في بناء مجتمعاتهم.

ويعد أي أنشطة تطوير فعالة في المؤسسات التعليمية، لا بد أن تتضمن العناصر الآتية: (١) العناية اللازمة لإشباع حاجات المعلمين، وذلك من منطلق دورهم الرئيس في العملية التعليمية والذي يتطلب انصرافهم بشكل كامل لأداء وظائفهم بإخلاص وأمانة دون الشعور بنقص في احتياجاتهم المختلفة، (٢) العمل على تغطية احتياجات المدارس المختلفة من المرافق والوسائل والتسهيلات التي تساعد المعلمين والكوادر الإدارية لتنفيذ العملية التعليمية، (٣) إشراك المعلمين في عمليات التخطيط المرتبطة بأنشطة العمل المدرسي والتطوير المهني، بهدف تحفيزهم لتقديم أداء أفضل، وضمان إحاطتهم بكل الجوانب المتعلقة بالأعمال المطلوبة، (٤) توفير فرص المشاركة الفعالة للمعلمين بهدف رفع مستوى اندماجهم مع مختلف جوانب البيئة التعليمية، (٥) توفير مشاعر الأمان الوظيفي للمعلمين، (٦) وأخيراً توفير مدرّبين ومشرفين ذوي مهارات عالية لتزويد المعلمين بمهارات متجددة ذات جودة عالية تحقق أهداف المؤسسة التعليمية (Bayar, 2014).

ويتضح مما سبق، أن المعلم يمثل الركيزة الأساسية للمنظومة التعليمية، والعنصر القائم على عمليات التطوير والتحسين في المدارس، التي تقود إلى تحقيق أهداف النظام التعليمي وتجويد مخرجاته. ونظراً لتعدد مهام ومسؤوليات المعلم وما يطرأ على الساحة التعليمية العالمية من مستجدات، فإن الأمر يستدعي تقديم الرعاية اللازمة للمعلم، من النواحي الاجتماعية والنفسية والمادية والتدريبية وتوفير المناخ التربوي الملائم للعمل والابداع، وكل ما من شأنه أن يرقى بأداء المعلم ويرفع من معنوياته، ويعزز مستوى الانتماء والولاء نحو مهنته ومدرسته، مما ينعكس على القيام بأداء واجباته الوظيفية بالشكل المرضي.

وفي إطار الاهتمام والعناية بالموظفين التربويين بشكل عام، والمعلمين بشكل خاص، للنهوض بالنظم التربوية، والإدراك القوي بأهمية التعليم ودوره في نخضة الأمة وتقدمها، ظهرت مؤخراً عدة مصطلحات في مجال الفكر الإداري عامة والإدارة التربوية خاصة، ومن بين المصطلحات الناشئة التي برزت مؤخراً بشكل لافت للنظر في نصوص وأدبيات الفكر الإداري والإدارة التربوية، مصطلح التماثل التنظيمي (Organizational Identification) (Krso, 2017).

يشير مصطلح التماثل التنظيمي 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 والقتيبي، ٢٠١٧). أما فيما يتعلق بدور التماثل التنظيمي بالتأثير في علاقة الفرد بمنظمتهم، يقول (Wu and others (2015) إنَّ التماثل التنظيمي يؤدي دورًا مهمًا 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، نظرًا لبلوغهم مرحلة من الشعور بالانتماء والارتباط المتكامل مع المنظمة.

وأشارت بعض الدراسات إلى أهمية التماثل التنظيمي وتأثيره الإيجابي في عديد 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 بتفاني في القيام بمسؤولياته وواجباته الوظيفية، والالتزام التام بقيم ومبادئ المنظمة ومحاسنها، وتوثيق الصلات والروابط بينه وبين العاملين في المنظمة كافة (Ashforth and others, 2008). كما يسهم التماثل في إشباع حاجات الأفراد التي تشكل المحرك الرئيس للإنجاز والإبداع، إضافة إلى أنه يعزز من إدراك وفهم كيانهم في المنظمة، ودورهم الفعال والتميز في تحقيق أهدافها (Moksness, 2014). وأوضح كاظم (٢٠١٠)، إن تماثل الأهداف بين الأفراد ومنظماتهم، واندماجهم معها يؤدي إلى ظهور بعض السلوكيات الإيجابية في بيئة العمل، منها زيادة مستوى التزام الفرد في المنظمة، حيث يرتبط الالتزام برضا الفرد وارتياحه عن جوانب العمل المختلفة، كما يرتبط بمدى انطباق الفرد بأن دمج هويته مع هوية المنظمة تساعد في تحقيق أهدافه الشخصية وأهداف المنظمة معًا.

وينتج التماثل التنظيمي من المواقف الإيجابية للأفراد تجاه وظائفهم، إضافة إلى ما يصاحب الطبيعة البشرية من اختلاف في قيم ومعتقدات الأفراد وعلاقاتهم واتجاهاتهم، فعندما يشعر الأفراد بالرضا عن علاقتهم بالمنظمات التي يعملون فيها، نتيجة توافق أهدافهم الخاصة

مع أهداف ومعتقدات المنظمة، فإنه يتولّد لدى الأفراد تماثلاً تنظيمياً. لذا فإن الموظفين الذين يتمتعون بمستويات عالية من الرضا الوظيفي في منظماتهم من المتوقع أن تظهر لديهم مستويات عالية من التماثل التنظيمي، حيث إنّ عمل الفرد في المنظمة يعد مصدرًا للرضا، وأن الرضا الوظيفي من أهم العوامل وأكثرها تأثيراً في التماثل التنظيمي لدى الأفراد (Chen, 2011).

إنّ الرضا الوظيفي لدى الموظفين يؤثر بشكل كبير في جوانب مختلفة ترتبط بأداء الموظفين داخل المؤسسة، وينعكس هذا التأثير في مستوى تغيب الموظفين عن العمل، ونوايا ترك العمل، ومواقفهم تجاه التغيير التنظيمي (Yousef, 2017)، بل وينعكس على صحتهم النفسية والبدنية كما أشارت بعض الدراسات (صوالحة، ٢٠١٠؛ Faragher, Cass, Cooper; 2005)، من جهة أخرى، أشار بعض الباحثين إلى أن تدني مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين، يمكن أن يكون عاملاً مُثَبِّطاً لهم، وقد يؤدي إلى تدني مستوى الالتزام والأداء لديهم مما قد يؤثر أخيراً في مدى تحقيق أهداف المؤسسة وغاياتها (Tiwari and Singh, 2017). ويتعدى الأمر ذلك، إلى أن عدم رضا العاملين أو تدني مستوى رضاهم الوظيفي، قد يشجعهم على تبني سلوكيات غير مقبولة في سبيل الوصول إلى حالة من الرضا الوظيفي، وإن كانت هذه السلوكيات تضر بالمؤسسة وأهدافها (Ferreira, Martinez, Lamelas, and Rodrigues, 2017).

ويضيف بعض الباحثين، أن ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي لدى الأفراد قد يكون كافياً لتوليد بعض السلوكيات الإيجابية في بيئة العمل، حيث يرفع من مستوى استعداد الأفراد ورغبتهم في دعم بعضهم بعضاً لتحقيق الأهداف المشتركة، إضافة إلى أنه يزيد من مستوى ولائهم وانتمائهم نحو مؤسساتهم، ويجعلهم أكثر التزاماً في أداء واجباتهم ومسؤولياتهم الوظيفية، مما يؤدي إلى تحسين أداء المنظمة ويعزز فرص نجاحها في تحقيق تطلعاتها وأهدافها (الجديتاوي، ٢٠١٤).

وأشارت كثير من الدراسات إلى أهمية الرضا الوظيفي باعتباره أهم المتغيرات التنظيمية التي ترتبط بشكل مباشر بالالتزام التنظيمي للعاملين (الحميدي، ٢٠١١)، حيث يساعد رضا الأفراد الوظيفي في تحقيق الالتزام التنظيمي، ويتشكل الرضا نتيجة إشباع حاجات الفرد

وتوقعاته، بينما الالتزام استجابة إيجابية نحو مؤسسة العمل ويتشكل بمرور الزمن ويتأثر بمستوى رضا الأفراد (الطراونة، ٢٠١٦: ١٧٦). لذا فإن تحقيق الرضا الوظيفي للأفراد، يعد أهمية بالغة في نجاح المنظمات كونه يؤثر إيجابياً في التزام الأفراد تجاه وظائفهم ومنظماتهم (Kim and Back,2012).

وفي هذا السياق، تناولت العديد من البحوث والدراسات أهمية الالتزام ودوره الفعال في تحقيق الأهداف التنظيمية لمختلف المؤسسات سواء أكانت (حكومية أم غير حكومية، ربحية أم غير ربحية)، وفي جميع المجالات (التعليمية، الصحية، الاقتصادية، السياسية، وغيرها)، (حمادات وعياصرة، ٢٠١١). والالتزام التنظيمي هو المحرك الأساس لضمان نجاح العمل واستمراره، والذي من المتوقع أن يقود إلى تحقيق أفضل النتائج للمنظمة، بجانب وضع الخطط والبرامج المثلى لتحقيق الأهداف التنظيمية. وأشار الرحامنة (٢٠١٥) إلى أن أهمية الالتزام تكمن في أنه أحد أبرز المتغيرات السلوكية التي حظيت باهتمام كبير من قبل العديد من الباحثين نظراً لتأثيراته في عدة مستويات مختلفة (فردية وتنظيمية واجتماعية وقومية).

وفي الإطار نفسه، أكد كل من تينو وأدينيجي (2015) Tinu and Adeniji، أن التزام الموظفين هو انعكاس لثقافة المنظمة والذي يتطلب الأخذ بعين الاعتبار توجهات الإدارة العليا (المسؤولين) نحو التعامل مع الأفراد الموظفين على المستويين الفردي والجماعي في سبيل الوصول إلى أفضل تشغيل لموارد المنظمة والاستفادة منها بما يحقق الأهداف والغايات المرجوة. من جهة أخرى، يرتبط الالتزام التنظيمي بشكل وثيق بشعور الأفراد بمدى العدالة في المنظمة، من حيث الحقوق والواجبات، والتي تشكل أساساً لرضاهم الوظيفي، وهو العنصر الذي يؤثر في التماثل التنظيمي بين الأفراد والمنظمات، والذي يحدد مطلق التزامهم الوظيفي ومستوى الجهد المبذول من قبلهم لتحقيق رسالة المنظمة وأهدافها (Watson,2009; Trice,2013).

وفي ضوء هذه العلاقة القوية بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي يكون التماثل التنظيمي هو حلقة الوصل الأهم بينهما التي تؤدي إلى زيادة التفاعل بين هذه المتغيرات. وفي هذا السياق، يوضح إبراهيم والقتيبي (٢٠١٧) إنه لا يمكن الوصول إلى الحالة المثلى للرضا الوظيفي والالتزام لدى الموظفين ما لم تكن هناك مستويات مرتفعة من التماثل التنظيمي لدى الأفراد، والمتمثل في الولاء والانتماء للمؤسسة والتشابه في القيم والأهداف بين الأفراد

ومنظماتهم. من جهة أخرى، يؤدي الرضا الوظيفي والتماثل التنظيمي دوراً مهماً ورئيساً في الالتزام التنظيمي، فالتماثل بين أهداف الفرد وأهداف المنظمة ينتج عنه التزام الأفراد تجاه وظائفهم ومنظماتهم (مرزوق، ٢٠١٣)، وأن ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين يزيد من التزامهم في أداء وظائفهم وولائهم تجاه منظماتهم (Amin et al., 2017)، أما عدم رضا العاملين (أو تديني رضاهم الوظيفي) قد يشجعهم على تبني سلوكيات غير مقبولة تضر بمصلحة العمل والمؤسسة، (Ferreira, Martinez, Lamelas, and Rodrigues, 2017).

وهكذا، يمكن القول إن التزام المعلمين في البيئات التعليمية يُعدُّ من الركائز الأساسية التي تسعى القيادات التربوية إلى تعزيزه في الميدان التربوي، سعياً وراء تحقيق أهداف المنظومة التعليمية، إلا أن مستويات الالتزام للمعلمين تعتمد بشكل كبير على مدى رضاهم الوظيفي، وتماثلهم التنظيمي مع مدارسهم، لذا فإن الالتزام التنظيمي للمعلمين لا يمكن ضمانه في حال تديني مستوى رضاهم الوظيفي أو تماثلهم التنظيمي، نظراً لتأثيراته في الأداء المدرسي ومخرجات العملية التعليمية، وهذا ما لفت انتباه بعض الباحثين العمانيين في البيئة التعليمية العمانية من خطورة ضعف الالتزام التنظيمي لدى المعلمين تجاه مدارسهم.

مشكلة الدراسة

لقد أدركت حكومة سلطنة عمان أهمية التعليم ودوره البناء في دعم التنمية الشاملة للبلاد، لذا أولت اهتماماً بالغاً بالمنظومة التعليمية في السلطنة، التي مرت بمراحل تطويرية عدة، سعياً وراء الارتقاء بمستوى التعليم وجودته. وفي الآونة الأخيرة (منذ بداية الألفية الثالثة)، زاد الاهتمام بالتعليم أكثر مما مضى وعلى المستويات كافة (الوزارة، المديرية، المدارس)، ويظهر ذلك جلياً في الإجراءات التحديثية والتطويرية المستمرة التي تتخذها الدولة متمثلة بالقرارات الوزارية المتتابعة التي تهدف إلى تحسين البيئة التعليمية وتطويرها من خلال الارتقاء بكافة العناصر التعليمية وعلى رأسها المعلم.

وعلى الرغم من الجهود التي تبذلها السلطنة من أجل توفير بيئة تعليمية ناجحة تحقق الأهداف المرجوة، إلا أن في الآونة الأخيرة برزت بعض المؤشرات التي تدل على وجود بعض التحديات في الميدان التربوي التي تتطلب إجراءات أكثر فاعلية لتوجيه المسار التعليمي نحو

الطريق السليم، لتحقيق ما تصبو إليه الدولة من رؤى وتطلعات مرسومة. ومن هذه التحديات إضراب المعلمين عن العمل بشكل متكرر في الأعوام الدراسية ٢٠١١/٢٠١٢م و ٢٠١٣/٢٠١٤م، للمطالبة بتحسين الجوانب المادية والمعنوية، وعدم توقف الترقيات المالية أو تأخرها، والقيام بإجراءات إصلاحية وتطويرية شاملة لمنظومة العملية التعليمية عامة (الشقصي، ٢٠١٤). وهو ما أكدته أيضاً نتائج دراسات عمانية أخرى منها دراسة اليافعي (٢٠٠٩)، والجساسي (٢٠١٧) التي أشارت إلى وجود مستوى متدنٍ من الرضا الوظيفي لدى المعلمين العُمانيين.

وتسببت تلك التطورات في ظهور مشكلة أخرى مثل الأعداد المتزايدة من الاستقالات لدى الموظفين التربويين بعد عام ٢٠١٤م وفقاً للإحصائيات الحكومية الرسمية (التقرير الإحصائي السنوي لصندوق تقاعد موظفي الخدمة المدنية، ٢٠١٦)، والذي أكدته التعميم الوزاري رقم (١٦) لعام ٢٠١٧م، بشأن إرجاء كافة الاستقالات التي تقدم من قبل أعضاء الهيئة التدريسية والوظائف المرتبطة بها أثناء العام الدراسي (٢٠١٧/٢٠١٨م)، وتحديد موعد لتقديم تلك الطلبات وذلك مراعاة لمصلحة العمل وحرصاً على مستقبل الطلبة. إضافة إلى ذلك، انخفاض مستوى التزامهم الوظيفي، الأمر الذي استدعى إصدارات قرارات وتعاميم وزارية مثل التعميم الوزاري رقم (١٥ / ٢٠١٧م)، والتعميم الوزاري رقم (٢٩) لعام ٢٠١٧م بشأن الالتزام بأوقات الدوام الرسمي، وتضمن: متابعة حالات التغيب، ومواعيد الحضور والانصراف، وحث الموظفين التربويين على الالتزام في العمل والتقيد التام بما يتماشى مع قانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية (وزارة التربية والتعليم، ٢٠١٧).

من جهة أخرى، أجريت بعض البحوث والدراسات في البيئة التعليمية العمانية التي تطرقت إلى عديد من الجوانب المتعلقة بالعملية التعليمية، منها ازدياد أعباء العمل، والشعور بعدم المشاركة في اتخاذ القرارات، وقلة الرغبة في تحمل مسؤوليات أخرى عدا التدريس، التذمر من بعض مهام العمل، التأخر عن أوقات الدوام الرسمي، كثرة غياب المعلمين، قلة الالتزام بالتحضير والتخطيط اليومي للدروس، عدم الرغبة في الاشراف على الأنشطة المدرسية وغيرها من العوامل التي تؤدي إلى تدني مستوى التزامهم التنظيمي وتؤثر في مستوى العملية التعليمية، نتيجة تدني مستوى رضاهم الوظيفي دراسة مثل (الحجري، ٢٠٠٨؛ عيسان

وآخرون، ٢٠١١؛ الحسني، ٢٠١٢؛ البوسعيدي، ٢٠٠٩؛ العياصرة والمقبالية، ٢٠١٤). كما كشفت نتائج بعض الدراسات الأخرى أن مستويات الالتزام التنظيمي لدى المعلمين في المدارس العمانية يتراوح بشكل عام في المستوى المتوسط وهو ما يؤكد ترابط مشكلة تدني مستويات الرضا الوظيفي لدى المعلمين العمانيين مع تدني مستويات التزامهم الوظيفي (الحسني، ٢٠١٢؛ المعمرية، ٢٠١٤؛ المسروية، ٢٠١٦؛ الحراصي، ٢٠١٧؛ الهنائي، ٢٠١٧). وعلى الرغم من إجراء عدد من الدراسات السابقة والتوصل إلى نتائج مهمة فيما يتعلق بمستويات الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي للمعلمين العمانيين، إلا أن العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لم ينل اهتماماً كافياً من قبل الباحثين العمانيين، بل اهتموا بقياس مستوى الالتزام التنظيمي، أو تأثير بعض العوامل الأخرى في الالتزام، مثل العدالة التنظيمية (الحسني، ٢٠١٢)، ضغوط العمل (المعمرية، ٢٠١٤)، المناخ المدرسي (المسروية، ٢٠١٦)، القيادة التحويلية (الحراصي، ٢٠١٧)، مما يتضح جلياً إغفال موضوع الرضا الوظيفي وتأثيره في الالتزام التنظيمي للمعلمين في البيئة العمانية، على الرغم من أن الرضا الوظيفي يُعدُّ عاملاً مهماً وحاسماً لتأثيره في الالتزام الوظيفي (عيسان وآخرون، ٢٠١١)، وبناء على ذلك فإنه يتبين وجود فجوة بحثية فيما يتعلق بالعلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي في سلطنة عمان.

من جهة أخرى، فإن توفير مستويات عالية من الرضا الوظيفي لدى الأفراد العاملين يوفر بنية قوية من التماثل التنظيمي بين المنظمة وبين العاملين، لزيادة شعورهم بالانتماء والولاء لمنظمتهم وتشابه أهدافهم وقيمهم مع أهداف وقيم منظماتهم، (De Moura, Abrams, Retter, Gunnarsdottir, & Ando, 2009; Mete, Sökmen, & Biyik, 2016) مما يؤدي إلى خلق بيئة عمل إيجابية تتسم بمستويات أعلى من الالتزام التنظيمي (مرزوق، ٢٠١٣)، حيث أثبتت الدراسات أن التماثل التنظيمي يؤثر بشكل كبير وجوهري في مستويات الالتزام التنظيمي مثل (He & Mukherjee, 2006; Christiana, 2010; Chen, 2010; Mete, Sokmen, & Biyik, 2016; Ngo & Foley, 2013) من جهة أخرى يؤدي كل من الرضا الوظيفي والتماثل التنظيمي دوراً مهماً ورئيساً في الالتزام التنظيمي، والحد من ظاهرة الغياب، وأن ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين يزيد من التزامهم وولائهم في أداء وظائفهم