

أثر أبعاد الرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي

بسلطنة عمان على تماثلهم التنظيمي

The impact of job satisfaction dimensions on organizational identification among schools' teachers (5-10) in sultanate of Oman

إعداد

د. سعيد بن راشد بن علي الشهومي

Said Rashid Ali Alshuhumi

وزارة التربية والتعليم - سلطنة عمان

أ.د. داود عبد الملك يحيى الحدابي

Dawood Abdulmalek Al-Hidabi

الجامعة الإسلامية العالمية - ماليزيا

د. عبد المجيد محمد عبد الوهاب الدباء

Abdulmajid Mohammed Aldaba

الجامعة الإسلامية العالمية - ماليزيا

Doi: 10.21608/jasep.2022.212116

قبول النشر: ١/١٢/٢٠٢١

استلام البحث: ٢٢/١١/٢٠٢١

الشهومي ، سعيد بن راشد بن علي والحدابي ، داود عبدالمالك يحيى والدباء، عبدالمجيد محمد عبدالوهاب (٢٠٢٢). أثر أبعاد الرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان على تماثلهم التنظيمي. *المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية*، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، مصر، ٦ (٢٥) يناير

٢٥٥ - ٢٨٤.

## أثر أبعاد الرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان على تماثلهم التنظيمي

### المستخلص:

هدف هذا البحث إلى اختبار أثر أبعاد الرضا الوظيفي على التماثل التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان، حيث أعتمد الباحثون في هذه الدراسة على المنهج المسحي الوصفي الذي يعد منهجاً ملائماً لطبيعة هذه الدراسة وأهدافها، وطبقاً لطبيعة الدراسة فقد استخدم الباحث المنهج الكمي مستخدماً الطريقة المستعرضة (Cross-sectional) في جمع بيانات هذه البحث، مستخدماً استبانة مكونة من ( ٦٥ ) فقرة لجمع البيانات المتعلقة بمتغيري الدراسة، وتم توزيعها على عينة الدراسة البالغ عددها (١٠٠٠) معلم ومعلمة في سبع محافظات تعليمية بسلطنة عمان، تم اختيارهم باستخدام العينة الطبقية العشوائية، وتمكن الباحث من الحصول على (٨٤٦) استبانة صالحة للتحليل الإحصائي منها (٤١٩) معلماً، و (٤٢٧) معلمة، وتم إدخالها في برنامج SPSS (Version 26) لإجراء التحليلات الوصفية، كما تم استخدام برنامج AMOS (VERSION 26) لإجراء التحليل العاملي التوكيدي (CFA) لتقييم صدق البيانات وثباتها، كما تم استخدام برنامج AMOS لدراسة العلاقات بين متغيرات الدراسة، حيث كشفت نتائج الدراسة عن وجود تأثير مباشر لثلاثة من أبعاد الرضا الوظيفي ( الراتب والحوافز، ظروف العمل وطبيعته، الإدارة المدرسية) على تماثلهم التنظيمي ، فما أظهرت النتائج من جهة أخرى عدم وجود تأثير لأبعاد (التنمية المهنية، الإشراف التربوي، المكانة الاجتماعية)، وتضمنت الدراسة عدداً من التوصيات والمقترحات للدراسات المستقبلية.

**الكلمات المفتاحية:** التحفيز – الولاء والانتماء – نمذجة المعادلات البنائية

### Abstract:

The aim of this research was to examine the effect of the dimensions of job satisfaction on the organizational identification among school teachers in Sultanate of Oman. The descriptive survey design was adopted in this quantitative study using cross-sectional method to collect data. A five likert-scale questionnaire consisting of (65) items was distributed amongst 1000 teachers in seven educational governorates in Oman. Stratified random sampling was employed to obtain (846) questionnaires, out these 846 participants 419 were males and 427 were females. SPSS version 26 was used to conduct the descriptive analysis, while AMOS (version 26) was used to perform confirmatory factor analysis (CFA) to assess the validity and

reliability of this study model. AMOS was also used to examine the relationships between job satisfaction and organizational commitment. The results revealed a significant direct impact for three dimensions of job satisfaction (work conditions, salary and school administration) on teachers' organizational identification. However, there is no direct effect for the other three dimensions of job satisfaction, i.e., professional development, educational supervision and social status. The study concluded with recommendations and suggestions for future studies.

**KEYWORDS:** Motivation - Loyalty and Belonging - Structural Equation Modeling

#### 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 ذات العلاقة أن تراعي فيه أعلى مستويات العناية والجودة الفائقة لضمان تحقيق التطور والرقي اللذين ينقلان الأمم والدول إلى مستويات أكثر تقدماً وتطوراً. 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 المختلفة، كما تعد البيئة التعليمية موطناً لتأهيل الشباب واكسابهم الخبرات والمهارات اللازمة، للتمكن من واجهة متطلبات الحياة وخدمة مستقبل بلدانهم. 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 المُطرد والتدفق المعلوماتي والتحديات العالمية المتزايدة.

ويعد المعلم أحد أهم المكونات الرئيسة للنظام التعليمي، وأساس نجاح العملية التعليمية وتقدمها، حيث تشكل أبعاد العملية التربوية قواعد صلبة ومثينة 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 في بناء مجتمعاتهم (المنبهي، ٢٠١٤). 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 المطلوب.

إنّ الرضا الوظيفي لدى الموظفين أحد أهم العوامل التي تؤثر بشكل كبير في جوانب مختلفة ترتبط بأداء الموظفين داخل المؤسسة، ويعرف الرضا الوظيفي على أنه حالة عاطفية لدى الفرد تتسم بالابتهاج أو الإيجابية تنجم عن تقييم جوانب العمل أو خبراته الوظيفية (Msuya, 2016). بالإضافة إلى ذلك، يعد تعريف سبيكتور (Spector, 1985) من أبرز التعريفات المقدمة لمصطلح الرضا الوظيفي، أنه مقدار حب الفرد لوظيفته (رضا) ومقدار استيائه منها (عدم رضا).

وينعكس تأثير الرضا في كثير من المستويات الوظيفية منها تغييب 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 مُنْبِطاً 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 وانتماؤهم 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). من جهة أخرى، فإن توافر مستوى عالٍ من الرضا الوظيفي لدى الأفراد يوفر بنية قوية من التماثل التنظيمي بين المنظمة والعاملين، لزيادة شعورهم بالانتماء والولاء لمنظمتهم وتشابه أهدافهم وقيمهم مع أهداف وقيم منظماتهم، (De Moura, Abrams, Retter, Gunnarsdottir, & Ando, 2009; Mete, Sökmen, & Biyik, 2016)

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 بالتمائل التنظيمي (إبراهيم والقتبي، ٢٠١٧). وعرفه رشيد (٢٠٠٣) بأنه اندماج الفرد مع بيئة العمل واتحاده مع زملائه والتزامه برؤية المنظمة ورسالتها، باعتباره أحد أعضائها الفاعلين المُمثلين لها والمُشتركين معها بمصيرٍ واحد.

أما فيما يتعلق بدور التماثل التنظيمي بالتأثير في علاقة الفرد بمنظمتهم، يقول Wu and others (2015) إن 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 والارتباط المتكامل مع المنظمة. كما يركز التماثل 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 ومحاكاتها، وتوثيق الصلات والروابط بينه وبين العاملين في المنظمة كافة (Ashforth and others, 2008). ويسهم التماثل في إشباع حاجات الأفراد التي تشكل المحرك الرئيس للإنجاز والإبداع، إضافة إلى أنه يعزز من إدراك وفهم كيانهم في المنظمة، ودورهم الفعال والمتميز في تحقيق أهدافها (Moksness, 2014).

وأشار رشيد (٢٠٠٣) إلى أن أهمية التماثل تتجلى في النقاط الآتية: (١) رفع مستويات الالتزام والانضباط والأداء في العمل (٢) الحد من الصراع السلبي (٣) زيادة مستوى الولاء (٤) العمل بروح الفريق الواحد (٥) شعور الموظفين بالرضا والارتياح داخل المؤسسة (٦) تقديم المصلحة العامة على المصلحة الشخصية (٧) تبني الصورة المشرفة للمنظمة والإيمان بقيمتها وأهدافها (٨) تحسين مكانة وسمعة المؤسسة في المجتمع وإبراز هويتها وقوتها التنافسية بين المؤسسات الأخرى المماثلة (٩) تقبل الموظفين لعمليات التغيير والتطوير التنظيمي الإيجابي. ومن النتائج الإيجابية للتماثل التنظيمي أيضاً، أنه يسهم في تعزيز وإدراك الهوية التنظيمية لدى المدرسين في المؤسسات التربوية وتحسين سمعتها وصورتها الخارجية (الغزالي والعبادي، ٢٠١٣). ويسهم في جعل المعلمين يتبنون ثقافة المدرسة وقيمتها، 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 (الشوارة، ٢٠١٦).

وفي سياق توضيح موضوع التماثل التنظيمي، صنف الباحثون التماثل التنظيمي إلى ثلاثة أبعاد رئيسية هي: (١) 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، ٢٠١٨). (٢) العضوية (الانتماء): يعرف الانتماء بأنه شعور وإدراك الموظف بأنه جزء من التنظيم الذي ينتمي إليه (الكعبي، ٢٠١٨). ويعبر عن الحماس والمواولة لتحقيق أهداف المنظمة والدفاع عنها ومحاكاة سلوك الآخرين في التنظيم (المواضية، ٢٠١٨). (٣) التشابه: يعرف بأنه شعور الأفراد العاملين بوجود قيم وأهداف متشابهة ومشاركة بينهم من جهة وبينهم وبين المنظمة من جهة أخرى (رشيد، ٢٠٠٣).

### العلاقة بين الرضا الوظيفي والتماثل التنظيمي

توضح العملية العاطفية أو النفسية للأفراد، كيف يمكن أن تتأثر مواقف الأفراد وسلوكياتهم من خلال إنشاء علاقة وطيدة مع مجموعاتهم الاجتماعية. وفي هذا الصدد، ارتبط موضوع تماثل الأفراد مع منظماتهم بعدد من العوامل الإيجابية المهمة أبرزها الرضا الوظيفي، ونتيجة لارتباط التماثل التنظيمي بالرضا الوظيفي، جعل الاهتمام بالدراسات في هذا المجال أولوية مهمة لدى الباحثين (Mael and Ashforth 1992). وعلى هذا الأساس، فإن العلاقة بين الرضا الوظيفي والتماثل التنظيمي دُعمت ببعض الدراسات من قبل عديد من الباحثين، وسوف نستعرض في هذا السياق عدد من الدراسات العربية والأجنبية التي توضح العلاقة بين الرضا الوظيفي والتماثل التنظيمي لدى الأفراد. وهدفت دراسة الجعافرة (٢٠١٤)، إلى معرفة مستوى التماثل التنظيمي لدى عمداء الكليات ورؤساء الأقسام في جامعات جنوب الأردن وعلاقته برضاهم الوظيفي، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي، وطورت استبانة لقياس متغيرات الدراسة وطبقتها على عينة عشوائية مكونة من (١٠١) موظفًا، وخلصت نتائج الدراسة إلى وجود مستوى تماثل تنظيمي مرتفع، ومستوى رضا وظيفي متوسط، كما أشارت النتائج إلى وجود علاقة قوية إيجابية بين أبعاد التماثل التنظيمي وأبعاد الرضا الوظيفي، وعدم وجود فروق فردية في درجة التماثل التنظيمي تعزى للمتغيرات (المركز الوظيفي، الرتبة الأكاديمية، التخصص (نوع الكلية)). بينما دراسة السنباني والزهران (٢٠١٦)، أجريت في الهيئة العامة للبريد والتوفير البريدي في الجمهورية اليمنية، لمعرفة العلاقة بين التماثل التنظيمي وبين المتغيرات الديمغرافية للعاملين. واستخدم الباحثان منهجًا وصفيًا لتطبيق أدوات الدراسة وتكونت العينة من (١٤٥) موظفًا وموظفة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى التماثل التنظيمي لدى العاملين جاء ضعيفًا، كما أشارت الدراسة إلى وجود فروق دالة إحصائية حول التماثل يعزى للمتغيرات النوع الاجتماعي لصالح الإناث، المستوى الوظيفي لصالح المستوى الأدنى، وسنوات الخبرة لصالح من هم خبرتهم (١٠ - أقل من ١٥ سنة)، أما المؤهل العلمي فقد جاء لصالح من لديهم مؤهلات عليا. أما دراسة العتيبي، (٢٠١٦)، هدفت إلى التعرف على درجة توافر أبعاد التماثل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف، والكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة

تعزى للمتغيرات (الكلية، الرتبة الأكاديمية، سنوات الخبرة) ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي، وطبق الاستبيان على عينة مكونة من (١٥٠) عضواً من أعضاء هيئة تدريس، وتوصلت نتائج الدراسة أن درجة توافر أبعاد التماثل التنظيمي جاءت مرتفعة ، كما أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغير الكلية لصالح الكليات العلمية، بينما لا توجد فروق دالة تعزى لمتغيرات الرتبة الأكاديمية، وسنوات الخبرة. كما هدفت دراسة إبراهيم والقنبي (٢٠١٧)، إلى التعرف على درجة توافر أبعاد التماثل التنظيمي لدى الموظفين العاملين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الظاهرة بسلطنة عمان، واستكشاف ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للمتغيرات (النوع الاجتماعي، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة) واستخدم الباحثان المنهج الوصفي، وطبقت الاستبانة على عينة عشوائية مكونة من (١٠٦) موظفاً وموظفة، وتوصلت نتائج الدراسة أن درجة توافر أبعاد التماثل التنظيمي جاءت متوسطة، كما كشفت النتائج عن عدم وجود فروق دالة إحصائية تعزى للمتغيرات (النوع الاجتماعي، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة). بينما تناولت دراسة (حنان، ٢٠١٨)، الكشف عن العلاقة بين التماثل التنظيمي والرضا التنظيمي لدى الموظفين العاملين بمديرية الخدمات الجامعية بالمسيلة بالجزائر، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثة العينة العشوائية الطبقية تمثلت في الحصول على عينة مكونة من (٥٣) موظفاً، كما تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي واستعانت الباحثة باستبانة لغرض جمع المعلومات من أفراد عينة الدراسة إضافة إلى المقابلات المباشرة، وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة طردية قوية بين التماثل التنظيمي والرضا التنظيمي، فكلما زاد مستوى التماثل التنظيمي لدى العاملين ارتفع مستوى رضاهم التنظيمي والعكس صحيح.

وفيما يتعلق بالدراسات الأجنبية، التي تناولت دراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي والتماثل التنظيمي أجرى ميل وأشفورت (Mael & Ashforth, 1992)، دراسة لتختبر نموذج مقترح للهوية التنظيمية مطبقة على عينة عشوائية بسيطة مكونة من (٢٩٧) من الذكور خريجي أحد الكليات الدينية بشمال شرق الولايات المتحدة، حيث أرسلت الاستبانات عن طريق البريد الإلكتروني، وأظهرت نتائج الدراسة أن التماثل التنظيمي يتأثر ببعض المتغيرات مثل الرضا الوظيفي، والتميز التنظيمي، والهيبة التنظيمية، ومدة خدمة الطلاب، والعاطفة. ويضيف ميل وأشفورت أن شعور الفرد بالرضا والإحساس بالامتثال تجاه المؤسسة قد يكون كافياً لتوليد التماثل التنظيمي. أما دراسة دي مورا وآخرون (De Moura et al.; 2009) تضمنت الدراسة أنموذجين، الأنموذج الأول يكون فيه الرضا الوظيفي متغير مستقل والتماثل وسيط إضافة إلى المتغير التابع نية دوران العمل، واستخدم الباحث المنهج المسحي، حيث استخدمت في هذه الدراسة العينة العشوائية، وبلغت عدد الاستجابات (١٣٩٢) موظفاً من العاملين في منظمات البالغ عددها سبع (الجامعات، الأعمال، الصحة،

البريد، القانون) ، تم توزيع الاستبيان بواسطة البريد الإلكتروني، وكشفت النتائج إن التماثل التنظيمي يتوسط العلاقة بين الرضا الوظيفي ونية دوران العمل بشكل كامل (Full mediation). أما في الأنموذج الثاني، والذي يكون فيه التماثل التنظيمي هو المتغير المستقل، فإن الرضا الوظيفي يتوسط العلاقة بين التماثل التنظيمي ونية دوران العمل بشكل جزئي (partial mediation). وهذا يعني أن تأثير الرضا الوظيفي في التماثل التنظيمي أكثر من تأثير التماثل التنظيمي على دوران العمل، وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نظرية الهوية الاجتماعية. وبناء على هذه النتائج اقترح الباحثون إجراء مزيد من الدراسات لمعرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي والتماثل التنظيمي على متغيرات تنظيمية أخرى مثل الالتزام التنظيمي وسلوكيات المواطنة التنظيمية. وهدفت دراسة تشانغ (Chen, 2011)، إلى دراسة العلاقة المباشرة بين الرضا الوظيفي والتماثل التنظيمي، والعلاقة غير المباشرة بين الرضا الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية من خلال التماثل التنظيمي في منظمات مختلفة في تايبوان، واستخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الكمي، حيث تكونت عينة الدراسة من (٣٥١) فرداً من العاملين في منظمات مختلفة في تايبوان اختيرت بطريقة عشوائية. وفي ضوء نتائج الدراسة وجد الباحث أن الرضا الوظيفي يؤثر تأثيراً مباشراً في التماثل التنظيمي، وأن التماثل التنظيمي يتوسط العلاقة بين الرضا الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية، وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نظرية التبادل الاجتماعي. أما دراسة Muelas, Dinu, Segura, Marrero, Cuesta, & González, (2014) العلاقة ودراسة الفرق بين الرضا الوظيفي والتماثل التنظيمي في القطاع العام والخاص بالصين، حيث استخدم الباحثون المنهج الكمي على عينتين تكونت من (٩٥) فرداً، منهم (٤٥) عاملاً من القطاع العام و(٥٠) عاملاً من القطاع الخاص (الشركات) تم اختيارهم بطريقة عشوائية، وكشفت الدراسة عن وجود علاقة ارتباط بين الرضا الوظيفي والتماثل التنظيمي، وتوصلت الدراسة أيضاً أن الرضا الوظيفي في القطاع الخاص أكبر من القطاع الحكومي، بينما لم تظهر أي فروق بالنسبة للتماثل التنظيمي، وتتفق نتائج الدراسة مع نظرية الهوية الاجتماعية، واقترح الباحثين تطبيق مثل هذه الدراسة على مؤسسات أخرى وبحجم عينة أكبر، نظراً لأهمية كل من الرضا الوظيفي والتماثل التنظيمي لدى العاملين والمؤسسات بشكل عام. بينما ناقشت دراسة (Lee, Moon, Heo, & Lee, 2014) دور الوساطة التي قد يؤديها الرضا الوظيفي في التأثير في العلاقات بين إساءة الإشراف (الإشراف التعسفي) والتماثل التنظيمي للموظفين وانحراف السلوك في مكان العمل. واستخدمت الدراسة المنهج المسحي، حيث طبقت على عينة عشوائية مكونة من (٢٨١) موظفاً من منظمات مختلفة في (١١) شركة محلية ومؤسسات عامة بكوريا. وأظهرت النتائج أن الإشراف المسيء مرتبط بشكل سلبي بـ الرضا الوظيفي والتماثل التنظيمي، وأن الرضا الوظيفي يتوسط العلاقة بين إساءة الإشراف والتماثل التنظيمي، وأن إساءة الإشراف ارتبطت بشكل إيجابي مع انحراف



السلوك في مكان العمل بطريقة مباشرة، وبطريقة غير مباشرة من خلال الرضا الوظيفي، حيث اتفقت نتائج الدراسة مع مبادئ نظرية التبادل الاجتماعي. أما دراسة جوز وكرا (Gozukara, 2016)، هدفت إلى استكشاف العلاقة بين حرية الوظيفة والتمائل التنظيمي، ودور الرضا الوظيفي بوصفه وسيطاً في العلاقة بين حرية الوظيفة والتمائل التنظيمي، واستخدم الباحث المنهج الكمي (المسحي)، وأجريت الدراسة على عينة عشوائية مكونة من (٢٠٢) من الأفراد العاملين في قطاعات مختلفة في تركيا (ذكوراً وإناثاً). وكشفت النتائج أن الرضا الوظيفي يؤثر تأثيراً مباشراً في التماثل التنظيمي ووصف من ناحية، بأنه مهم وإيجابي لتعزيز تماثل الأفراد مع منظماتهم، ومن ناحية أخرى فإن الرضا الوظيفي يتوسط العلاقة بين حرية الوظيفة والتمائل التنظيمي، وإن حرية الوظيفة يصبح تأثيرها في التماثل غير مهم مادام الأفراد راضين عن وظائفهم، وهذا يفسر أهمية الرضا الوظيفي ودوره في التأثير المباشر على التماثل التنظيمي، كذلك هدفت دراسة مت وآخرون (Mete, Sökmen, & Biyik, 2016) إلى دراسة العلاقة التبادلية بين الرضا الوظيفي والتمائل التنظيمي وتأثير هذه العلاقة في الالتزام الوظيفي ونية الموظفين في مغادرة المنظمة في قطاع تكنولوجيا المعلومات في القطاع الحكومي التركي. واستخدم الباحثون المنهج الكمي المسحي في هذه الدراسة، وأجريت على (١٤٧) موظفاً في قطاع تكنولوجيا المعلومات الحكومي التركي تم اختيارهم بطريقة المعاينة العشوائية، وكشفت النتائج عن وجود علاقة تبادلية بين الرضا الوظيفي والتمائل التنظيمي، وهذا يعني أن الرضا الوظيفي يُنتج عنه تماثلاً تنظيمياً لدى الأفراد مع منظماتهم، وفي الوقت ذاته عندما يحدث التماثل التنظيمي فإنه قد يولد الرضا الوظيفي لديهم في عملية تأثير تبادلية.

كما هدفت دراسة (Bailey, Albassami, & Al-Meshal (2016)، للكشف عن العلاقة بين التسويق الداخلي في البنوك السعودية وأثره على كل من الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي والتمائل التنظيمي من جهة، وبين تأثير الرضا الوظيفي بوصفه متغيراً وسيطاً في العلاقة بين التسويق الداخلي وكل من الالتزام التنظيمي والتمائل التنظيمي من ناحية أخرى. واستخدمت الباحثون المنهج الكمي، وطبقت الدراسة على عينة مكونة من (٢٣٥) موظفاً في البنوك التجارية السعودية تم اختيارهم بطريقة عشوائية، وأظهرت النتائج أن الرضا الوظيفي يؤثر تأثيراً مباشراً وإيجابياً في التماثل التنظيمي، من ناحية أخرى فإن الرضا الوظيفي يتوسط العلاقة بين التسويق الداخلي وبين التماثل التنظيمي. وأجريت دراسة أسك (Asik, 2017)، لمعرفة دور الرضا الوظيفي والعاطفة الإيجابية في التماثل التنظيمي في قطاع السياحة والفنادق بتركيا، واستخدم الباحث الأسلوب الكمي (الارتباطي)، وتكونت عينة من (٤٠٣) موظفاً من موظفي الفنادق ذات الخمس نجوم في مدينة علانيا التركية تم اختيارهم بطريقة عشوائية. ووجد الباحث أن الرضا الوظيفي يؤثر بصورة إيجابية في التماثل التنظيمي، وأن العاطفة الإيجابية للأفراد العاملين والرضا الوظيفي يؤثران بشكل

إيجابي في التماثل التنظيمي، بينما العاطفة السلبية تؤثر بشكل سلبي في التماثل التنظيمي والرضا الوظيفي، وتوصلت نتائج الدراسة أيضا إلى أن الرضا الوظيفي يؤثر تأثيرًا مباشرًا في التماثل التنظيمي، وأن الرضا الوظيفي يؤدي دور الوسيط بين العاطفة الإيجابية والتماثل التنظيمي، وأن تأثير الرضا الوظيفي في التماثل التنظيمي أكثر من تأثير العاطفة الإيجابية. وهدفت دراسة "أركوجلو وأويكيجون وساجلام" (Arkoglu, Öyküiyigün & Sağlam, 2019)، إلى بحث العلاقة بين الرضا الوظيفي والتماثل التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين في قطاع الخدمات المالية في تركيا، وتهدف إلى تحديد دور الوساطة للتماثل التنظيمي في العلاقة بين الرضا وسلوك المواطنة التنظيمية، وطبقت الدراسة على عينة عشوائية بلغت (٣٠٤) موظفًا يعملون في الصناعة المالية - صناعة التمويل، واستخدم الباحث المنهج الارتباطي المسحي، كما تضمنت أداة القياس استبانة لكل متغير من متغيرات الدراسة وهي (الرضا الوظيفي والتماثل التنظيمي، وسلوك المواطنة التنظيمية)، وبعد إجراء التحليلات الإحصائية توصلت الدراسة إلى عديد من النتائج أهمها: أن الرضا الوظيفي ذات تأثير إيجابي كبير في التماثل التنظيمي، ووجود تأثير إيجابي للتماثل التنظيمي في سلوكيات المواطنة التنظيمية، وأن هناك تأثير سلبي لانخفاض مستوى الرضا الوظيفي في سلوكيات المواطنة التنظيمية التي تشمل الغياب، والسلوكيات العدوانية، وسوء استخدام الموارد المؤسسية، ويؤدي التماثل التنظيمي دور الوسيط بشكل جزئي بين الرضا الوظيفي وسلوكيات المواطنة التنظيمية.

من خلال مراجعة الدراسات السابقة حول العلاقة بين الرضا الوظيفي والتماثل التنظيمي، توصل الباحث إلى أن هذا الموضوع لم يحتل حيزًا كافيًا من اهتمام الباحثين العرب، من جهة أخرى، نجد أيضًا أن الدراسات السابقة طبقت في قطاعات مختلفة مثل دراسة (Gozukara, 2016) استهدفت عدد من الشركات التركية في قطاعات مختلفة، ودراسة (Chen, 2011) أجريت في عدد من الشركات من مختلف القطاعات في الصين، وكذلك دراسة (De Moura, Abrams, Retter, Gunnarsdottir, & Ando, 2009)، طبقت في عدد من الشركات في مجال الصحة، والتجارة والخدمات والقانون في كل من المملكة المتحدة واليابان، وبعض الدراسات أجريت في قطاع البنوك مثل دراسة (Bailey, Albassami, & Al-Meshal, 2016)، والأخرى في قطاع الفنادق والسياحة مثل (Asik, 2017)، لكن من الواضح لم يصادف الباحث أي دراسة أجريت في قطاع التربية والتعليم، مما يدل على وجود نقص كبير في الدراسات والبحوث التي تناولت هذا الموضوع، وهذا يشير إلى أن هناك حاجة ماسة إلى إجراء مزيد من الدراسات خصوصًا في مجال المؤسسات التعليمية بوصفها إحدى القطاعات المهمة التي تسهم في بناء الدول وتقديمها. يضاف إلى ما سبق، أن الدراسات التي تناولت تأثير الرضا الوظيفي في التماثل التنظيمي أجريت في مناطق جغرافية ذات بيئات ثقافية مختلفة، مثل تركيا واليابان والمملكة

المتحدة، وأسبانيا وكوريا وتايوان. ونظرًا لكون الدراسات المذكورة تمت في بيئات ثقافية تختلف عن البيئة الثقافية العربية والإسلامية فلا يمكن تعميمها، لأن دراسة العوامل نفسها في بيئات ثقافية مختلفة قد ينتج عنه اختلاف في النتائج وعلى الرغم من ذلك، فإن الباحث لم يعثر على أي دراسة أو بحث في البيئة العربية تناول تأثير الرضا الوظيفي في التماثل التنظيمي.

إن الدراسات والبحوث التي أجريت في البيئة العربية بشكل عام، اقتصرت على معرفة درجة توافر أبعاد التماثل التنظيمي والكشف عن الفروق التي تعزى لمتغيرات الدراسة ولم يعثر الباحث على أي دراسة حاولت معرفة تأثير الرضا الوظيفي في التماثل التنظيمي في البيئة التعليمية العمانية والعربية. وقد يعود السبب في عدم العثور على دراسات تناولت الرضا الوظيفي والتماثل التنظيمي، إلى حداثة موضوع التماثل التنظيمي في البيئة العربية، حيث دخل إلى البيئة العربية حديثاً عن طريق الباحث (رشيد، ٢٠٠٣) بوصفه أول باحث عربي تناول موضوع التماثل التنظيمي، لذا وجدت قلة في البحوث عن متغير التماثل التنظيمي في البيئة العربية، وأن وجدت مؤخرًا دراسات ذات صلة بالتماثل، فهي تمت في إطار اكتشاف مستوى التماثل التنظيمي.

بناءً على ما سبق، وبالاعتماد على نظرية الهوية الاجتماعية التي تشير إلى أن هويات الأفراد تنبع من عضويتهم في المجموعة، وأنها ضرورية لمفهوم الذات لديهم (1979)، (Tajfel & Turner)، وأن الهوية تتوافق مع التماثل التنظيمي، حيث يتطور لدى الأفراد شعور بالوحدة أو الانتماء إلى المنظمة (Ashforth & Meal, 1989). وأن التماثل التنظيمي شكل من أشكال العلاقة بين الموظف والمنظمة، وأن هذه العلاقة هي التي تحدد مفهوم الذات لدى الفرد، والتماثل مفهوم يشير إلى حالة من الترابط والانسجام في القيم والأهداف والمعتقدات بين الأفراد ومؤسساتهم، مما يجعل الفرد أكثر اندفاعًا نحو تسخير جهوده في خدمة أهدافه وأهداف المنظمة معًا، ويقول وليامز وهزير (Williams, & Hazer, 1986) إن عمل الفرد في المنظمة مصدر لتحقيق الرضا، ومع مرور الوقت يسهم الرضا في تحديد هوية الشخص وارتباطها مع هوية المنظمة، وفي هذه الحالة يصبح الرضا من أكثر العوامل المسببة للتماثل التنظيمي. ويشير بيلى والبسامي ومشعل (Bailey, Albassami, & Al-Meshal, 2016) إن الأفراد الذين لديهم درجات عالية من الرضا الوظيفي، من المتوقع أن يصبح لديهم مستوى عالٍ من التماثل التنظيمي، ويؤكد ميل وآشفورث (Mael & Ashforth, 1992) إلى أن رضا الأفراد تجاه المؤسسة ينتج عنه بعض السلوكيات التنظيمية مثل التماثل التنظيمي، لأن شعور الفرد بالارتياح تجاه المؤسسة يسهم في تفعيل مثل هذه السلوكيات الإيجابية.

وبناءً على الدراسات السابقة التي كشفت أن الموظفين الأكثر رضا عن وظائفهم يكونون أكثر تماثلًا مع منظماتهم، وأن الموظفين الذين يشعرون بالرضا عن وظائفهم يتبنون

هوية المنظمة التي يعملون فيها ويعرفون أنفسهم بخصائص هذه المنظمة (Gozukara, 2016; Chen, 2011; Mete, Sökmen, & Biyik, 2016)، وبناءً على نتائج الدراسات السابقة التي وجدت علاقة إيجابية بين الرضا الوظيفي والتماثل التنظيمي فإن هذا البحث يفترض وجود علاقة إيجابية بين الرضا الوظيفي والتماثل التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي في سلطنة عمان.

### مشكلة الدراسة

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، منها إضراب المعلمين عن العمل 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). كما صدرت بعض القرارات والتعاميم الوزارية مثل القرار الوزاري رقم (١٥ / ٢٠١٧م)، والتعميم الوزاري رقم (٢٩) لعام ٢٠١٧م 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، ٢٠١٧). 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 (٢٠١٢) أن الالتزام الوظيفي للمعلمين جاء متوسطًا بشكل عام بمتوسط حسابي (3,49)، وفي دراسات أخرى تراوح الالتزام التنظيمي بين المتوسط والكبير مثل دراسة الجابري (٢٠١٢)، تراوح بين (3,10 - 3,93)، ودراسة المعمرية (٢٠١٤) تراوح بين (3,35 - 4,35)، وفي دراسة المسرورية (٢٠١٦) تراوح بين (3,20 - 3,83) ودراسة العلوي (٢٠١٧) تراوح بين (٣,٤٠ - ٤,٦٣). وبناءً على القرارات الوزارية ونتائج بعض الدراسات العمانية، يظهر جلياً أن هناك مشكلة حقيقية في الميدان التربوي التي تشير بأن هناك ضعف في عملية ارتباط المعلم بمدرسته وانتمائه لها، والذي قد يؤثر في تحقيق أهداف المدرسة والمنظومة التعليمية العمانية بشكل عام.

وبالرغم مما أشارت إليه عدد من الدراسات الأجنبية حول العلاقة بين الرضا الوظيفي والتماثل التنظيمي والتي أثبتت نتائجها أن الرضا الوظيفي يؤثر إيجاباً في التماثل التنظيمي لدى الموظفين، إلا أن دراسة العلاقة بين المتغيرين لم تنل اهتماماً من قبل الباحثين العمانيين، بل اهتموا بقياس مستوى الرضا الوظيفي وتأثيره على متغيرات تنظيمية أخرى. مما يتضح جلياً إغفال موضوع الرضا الوظيفي وعلاقته بالتماثل التنظيمي لدى المعلمين في

البيئة التعليمية العمانية؛ لذا تظهر الفجوة البحثية الواضحة في نقص الدراسات العمانية التي تبحث دور الرضا الوظيفي على التماثل التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي في سلطنة عمان.

وفي ضوء ما سبق تتلخص مشكلة الدراسة في التساؤل الآتي:

س ١ ما أثر أبعاد الرضا الوظيفي (الراتب والحوافز، ظروف العمل وطبيعته، التنمية المهنية، الإشراف التربوي، الإدارة المدرسية، المكانة الاجتماعية) على التماثل التنظيمي لدى معلمي ومعلمات مدارس الحلقة الثانية للتعليم الأساسي للصفوف (١٠-٥) في سلطنة عُمان؟

#### الفرضيات:

وبناء على التساؤل السابق فإن فرضيات البحث تتلخص في الآتي:

- ١- يوجد علاقة مباشرة ذو دلالة إحصائية بين بعد الراتب والحوافز والتماثل التنظيمي لدى معلمي ومعلمات الحلقة الثانية للتعليم الأساسي (١٠-٥) في سلطنة عمان.
- ٢- يوجد علاقة مباشرة ذو دلالة إحصائية بين بعد ظروف العمل وطبيعته والتماثل التنظيمي لدى معلمي ومعلمات الحلقة الثانية للتعليم الأساسي (١٠-٥) في سلطنة عمان.
- ٣- يوجد علاقة مباشرة ذو دلالة إحصائية بين بعد التنمية المهنية والتماثل التنظيمي لدى معلمي ومعلمات الحلقة الثانية للتعليم الأساسي (١٠-٥) في سلطنة عمان.
- ٤- يوجد علاقة مباشرة ذو دلالة إحصائية بين بعد الإشراف التربوي والتماثل التنظيمي لدى معلمي ومعلمات الحلقة الثانية للتعليم الأساسي (١٠-٥) في سلطنة عمان.
- ٥- يوجد علاقة مباشرة ذو دلالة إحصائية بين بعد الإدارة المدرسية والتماثل التنظيمي لدى معلمي ومعلمات الحلقة الثانية للتعليم الأساسي (١٠-٥) في سلطنة عمان.
- ٦- يوجد علاقة مباشرة ذو دلالة إحصائية بين بعد المكانة الاجتماعية والتماثل التنظيمي لدى معلمي ومعلمات الحلقة الثانية للتعليم الأساسي (١٠-٥) في سلطنة عمان.

#### أهداف الدراسة

- ١- معرفة أثر أبعاد الرضا الوظيفي مجتمعة على التماثل التنظيمي لدى معلمي ومعلمات مدارس الحلقة الثانية للتعليم الأساسي (١٠-٥) في سلطنة عُمان.
- ٢- معرفة أثر الراتب والحوافز على التماثل التنظيمي لدى معلمي ومعلمات الحلقة الثانية للتعليم الأساسي (١٠-٥) في سلطنة عمان.
- ٣- معرفة أثر ظروف العمل وطبيعته على التماثل التنظيمي لدى معلمي ومعلمات الحلقة الثانية للتعليم الأساسي (١٠-٥) في سلطنة عمان.
- ٤- معرفة أثر التنمية المهنية على التماثل التنظيمي لدى معلمي ومعلمات الحلقة الثانية للتعليم الأساسي (١٠-٥) في سلطنة عمان.

- ٥- معرفة أثر الإشراف التربوي على التماثل التنظيمي لدى معلمي ومعلمات الحلقة الثانية للتعليم الأساسي (١٠-٥) في سلطنة عمان.
- ٧- معرفة أثر الإدارة المدرسية على التماثل التنظيمي لدى معلمي ومعلمات الحلقة الثانية للتعليم الأساسي (١٠-٥) في سلطنة عمان.
- ٨- معرفة أثر المكانة الاجتماعية على التماثل التنظيمي لدى معلمي ومعلمات الحلقة الثانية للتعليم الأساسي (١٠-٥) في سلطنة عمان.

#### أهمية البحث

- ١- تُسلط الضوء على جوانب مهمة تتعلق بمستوى تماثل المعلمين مع مدارسهم، لذا ستوفر منصة للمسؤولين ومنتخذي القرار في وزارة التربية والتعليم بشكل خاص، لاتخاذ إجراءات كفيلة بتحسين وتعزيز مستويات التماثل والالتزام التنظيمي لدى المعلمين العُمانيين وتجويد أدائهم، بهدف الارتقاء والنهوض بالنظام التعليمي.
- ٢- ستسهم الدراسة في فتح مجالات بحث جديدة للباحثين العُمانيين وغيرهم من الباحثين، تتمثل بلفت انتباههم لموضوع جديد وهو التماثل التنظيمي، مما قد يساهم ذلك برفد البحث العلمي بأفكار ونتائج جديدة تخدم الواقع العملي وتعمل على تطويره.
- ٣- قد تُشكل الدراسة نواة لإجراء مزيد من الدراسات المستقبلية، بوصفها مرجعًا للباحثين والمهتمين في مجال الإدارة والسلوك التنظيمي.

#### مصطلحات البحث

#### ١- الرضا الوظيفي (Job Satisfaction)

يعرف الرضا الوظيفي بأنه مشاعر من الرضا والارتياح التي يبديها الموظف عن عمله، نتيجة اشباع حاجاته (المادية والمعنوية) من حوافز وترقيات وتقدير واحترام، مما ينعكس ذلك على ولائه، وأدائه، وقدرته الإنتاجية (العون والدلومي، ٢٠١٨). أما التعريف الإجرائي للرضا الوظيفي فهو يشير إلى مجموع الدرجات التي سيحصل عليها المعلم في محور الرضا الوظيفي المتمثل في الأبعاد الستة المذكورة في المقياس وهي: الإدارة المدرسية، طبيعة العمل وظروفه، التنمية المهنية، الإشراف التربوي، الراتب والحوافز، المكانة الاجتماعية.

#### ٢- التماثل التنظيمي (Organization Identification)

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). أما إجرائيًا فالباحث يعرّف التماثل التنظيمي بأنه: مجموع الدرجات التي سيسجلها كل معلم لأبعاد التماثل التنظيمي الموجودة في المقياس والمعدّ لغرض ذاته وهي (الولاء التنظيمي، التشابه التنظيمي، الانتماء التنظيمي).

### ٣- 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 وفقاً لميولهم واستعداداتهم وقدراتهم التي يهدف هذا التعليم إلى تنميتها مواجهة تحديات وظروف الحاضر وتطلعات المستقبل، في إطار التنمية المجتمعية الشاملة". (وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان، ٢٠٠٣، ٨)

٤- مدارس الحلقة الثانية (Schools of the Second): وتعنى بمدارس التعليم الأساسي في سلطنة عمان التي تضم الصفوف الدراسية من الخامس الأساسي، وحتى العاشر الأساسي.

#### الإجراءات المنهجية للدراسة

وتتمثل تلك الإجراءات في تحديد منهج الدراسة، ومجتمعها، وعينتها، وأداتها والتحقق من صدقها وثباتها، والأساليب الإحصائية التي تم استخدامها في معالجة وتحليل البيانات وذلك على النحو الآتي:

**منهج الدراسة:** اتبع الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي المسحي الذي يهتم بوصف ظاهرة أو مشكلة محددة من خلال جمع المعلومات وتحليلها وتفسيرها، بطريقة علمية دقيقة، حيث 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، ٢٠١٩: ١٨٩).

**مجتمع وعينة الدراسة:** تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي مدارس التعليم الأساسي الحلقة الثانية التي تضم الصفوف من (٥-١٠) في سلطنة عُمان، في سبع محافظات تعليمية هي (الظاهرة، الباطنة شمال، الشرقية جنوب، ظفار، مسقط، الوسطى، البريمي)، حيث بلغ عددهم (٨٦٩٢) معلماً ومعلمة، منهم (٤٤١٦) معلماً، و(٤٢٧٦) معلمة، وفق إحصائية وزارة التربية والتعليم للعام الدراسي ٢٠١٩/٢٠٢٠م. وتكونت عينة الدراسة من (٨٤٦) معلماً ومعلمة منهم (٤١٩) معلماً، و(٤٢٧) معلمة.

**حدود الدراسة:** اقتصرت الدراسة على معرفة أثر الرضا الوظيفي على التماثل التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي الحلقة الثانية التي تضم الصفوف من (٥-١٠) في سلطنة عمان. وتم تطبيق الدراسة في الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي ٢٠١٩/٢٠٢٠م.

**أداة الدراسة:** من أجل تحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بإعداد الاستبانة الخاصة بمتغير الرضا الوظيفي، بعد الرجوع إلى الأدب النظري والدراسات التربوية السابقة ذات الصلة بموضوع الرضا الوظيفي للمعلمين مثل دراسة (الصوالحه، ٢٠١٠) ودراسة الرفاعي

(٢٠١٣)، ودراسة (أبو حماد، ٢٠١٨). وتكون متغير الرضا الوظيفي من (٤٢) فقرة، موزعة على الأبعاد الآتية: الإدارة المدرسية وتتضمن (٧) فقرات، ظروف العمل وطبيعته (٧) فقرات، الراتب والحوافز (٧) فقرات، المكانة الاجتماعية (٦) فقرات، التنمية المهنية (٦) فقرات، الإشراف التربوي (٦) فقرات. وفيما يتعلق بمتغير التماثل التنظيمي، تم إعداد الاستبانة أيضاً بعد الرجوع إلى الأدبيات والدراسات السابقة التي بحثت في المجال نفسه، مثل (cheney, 1982)، وترجمها بعض الباحثين العرب أمثال (الصرايرة، ٢٠٠٥)، (البشاشة، ٢٠٠٨)، (العموش، ٢٠١٤)، (الشوارة، ٢٠١٦)، (الكعيبي، ٢٠١٨)، حيث تكونت الاستبانة من (٢٣) فقرة بعد التحكيم، موزعة على ثلاثة مجالات رئيسية. وفيما يتعلق باستبانة

وبناءً على ما سبق، استخدم الباحث مقياس ليكرت الخماسي (Likert) للإجابة عن أسئلة الدراسة، والذي يتيح مساحة مناسبة لخيارات المستجيبين، ويتضمن المقياس للمتغيرين خمسة تقديرات هي: (١) غير موافق بشدة، (٢) غير موافق، (٣) محايد / غير متأكد، (٤) موافق، (٥) موافق بشدة).

**صدق وثبات الأداة:** للتحقق من صدق الأداة قام الباحث بعرضها إلى مجموعة من المحكمين ذوي الخبرة والتخصص في مجال الإدارة التربوية، حيث بلغ عددهم (١٦) محكماً من أعضاء هيئة التدريس العاملين في بعض المؤسسات التعليمية في سلطنة عمان، وجمهورية مصر العربية، وماليزيا، حيث أبدى المحكمون ملاحظاتهم ومقترحاتهم حول عبارات الأداة مثل التدقيق اللغوي، وبعد إجراء التعديلات المطلوبة أصبحت الأداة جاهزة وملائمة لقياس أبعاد الرضا الوظيفي والتماثل التنظيمي. وللتحقق من ثبات الأداة، قام الباحثون بعمل عينة استطلاعية (اختبار تجريبي)، لأداة الدراسة للتحقق من ثباتها باستخدام معامل كرو نباخ الفا (Cronbach Alpha)، وذلك بتوزيع عدد (١٢٤) استبانة على مجموعة من معلمي ومعلمات مدارس الحلقة الثانية للتعليم الأساسي (٥-١٠) في محافظة الداخلية بسلطنة عمان للتأكد من ثبات الأداة لكل محور من محاور الدراسة. كما تم استخدام كرو نباخ ألفا لتقييم موثوقية الاتساق الداخلي حيث كانت قيمة كرونباخ الفا للتماثل التنظيمي ٠,٩٢٠ وللرضا الوظيفي ٠,٩٤٢، وهذه القيم تؤكد أن أداة الدراسة ذو ثبات كونها كانت أكبر من القيمة الموصى بها ٠,٧٠.

#### الأساليب الإحصائية التي تم استخدامها في تحليل الدراسة

تم التحليل الاساسي لهذه الدراسة باستخدام نمذجة المعادلات البنائية ( Structural Equation Modelling) وذلك من خلال استخدام برنامج أموس نسخة ٢٤ ( AMOS Version 24) حيث تم هذا التحليل في خطوتين، الأولى تتمثل بتحليل نموذج للتأكد من صدق التقارب وصدق التمايز والثبات لنموذج الدارسة، في المرحلة الثانية تم إجراء تحليل

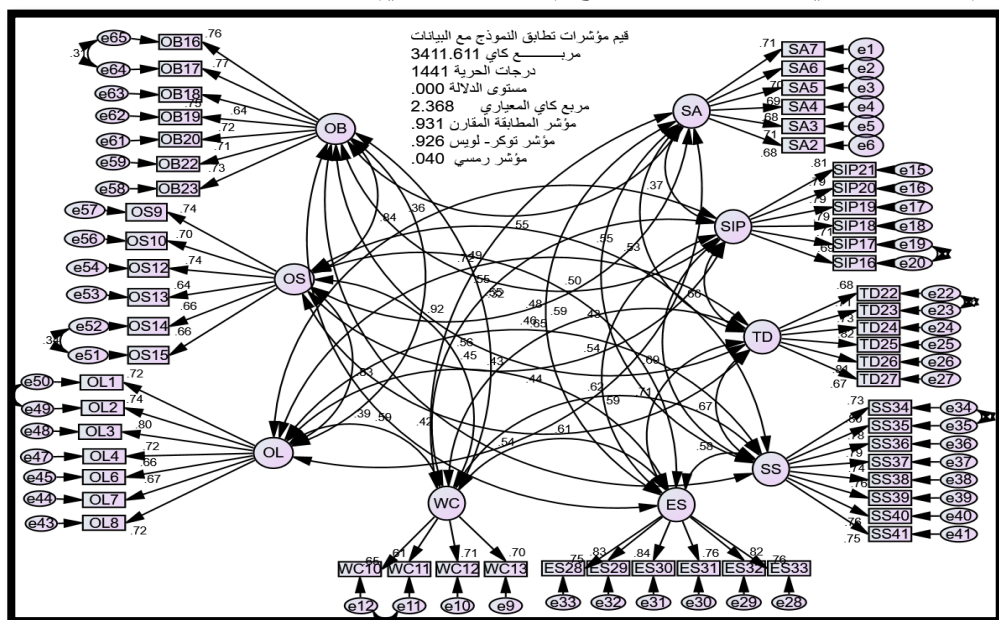


النموذج البنائي (الهيكلية) من أجل دراسة العلاقات بين المتغيرات، النتائج موضحة في الفقرات التالية.

### نتائج الدراسة

#### النموذج القياسي

بالنظر إلى للشكل (١) يتبين لنا أن مؤشرات الملائمة للنموذج القياسي مناسبة وبلغت المعايير التي حددها الإحصائيون، حيث نجد أن مؤشر التطابق المقارن والذي كانت قيمته (CFI=.931)، في حين بلغت قيمة مؤشر توكر لويس (TLI=.926)، 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= 0.040)، كل هذه المؤشرات تؤكد أن النموذج القياسي يطابق بيانات الدراسة بدرجة كبيرة، وفقاً لذلك تم قبول النموذج قبل للتأكد من العلاقات بين متغيرات الدراسة والتي تشمل أبعاد المتغير المستقل (الرضا الوظيفي) وأبعاد المتغير التابع (التمائل التنظيمي).



الشكل (١) النموذج القياسي

#### 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 حقا ما يفترض قياسه، وعلوّة

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). حيث أظهرت النتائج لنموذج القياس أن تشبع العناصر كانت أكبر من 0.5، 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 كرونباخ ألفا و الثبات المركب أكبر من 0,7 وهذا يؤكد ثبات نموذج القياس الكلي للدراسة، كذلك كانت قيمة التباين المستخلص أكبر من 0,5. ويمكن الاطلاع على هذه النتائج في الجدول (٢) وبالتالي يمكن القول أن نتائج النموذج القياسي الكلي كانت مناسبة.

جدول (٢) صدق التقارب والثبات المركب

المحور	الرمز	متوسط التباين المستخلص	الثبات المركب
الإدارة المدرسية	CC	0.586	0.919
ظروف العمل وطبيعته	SA	0.582	0.848
الراتب والحوافز	WC	0.550	0.765
التنمية المهنية	SIP	0.586	0.894
الإشراف التربوي	TD	0.545	0.877
المكانة الاجتماعية	ES	0.628	0.910
الانتماء التنظيمي	OB	0.526	0.886
الولاء التنظيمي	OL	0.517	0.882
التشابه التنظيمي	OS	0.579	0.846

#### صدق التمايز (Discriminant Validity)

يتعلق صدق التمايز بالتحقق في نموذج القياس من مدى تمايز عناصر المتغيرات أو المحاور المختلفة عن بعضها البعض، لذلك تم التحقق من صدق التمايز لنموذج الدراسة الحالية باستخدام محك فورنل-لاركر وفقاً لمحك فورنل ولاركر 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 المصنوفة، في الدراسة الحالية يمكن ملاحظة القيم المظلمة والتي هي متوسط التباين المستخلص، بينما القيم التي تقع تحتها هي متوسط الارتباط بين متغيرات النموذج (الرضا الوظيفي والتماثل التنظيمي) ينضح 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 ٠,٨٥، ولذلك يمكن القول أن النموذج القياسي لهذه الدراسة قد تحقق فيه صدق التمايز.

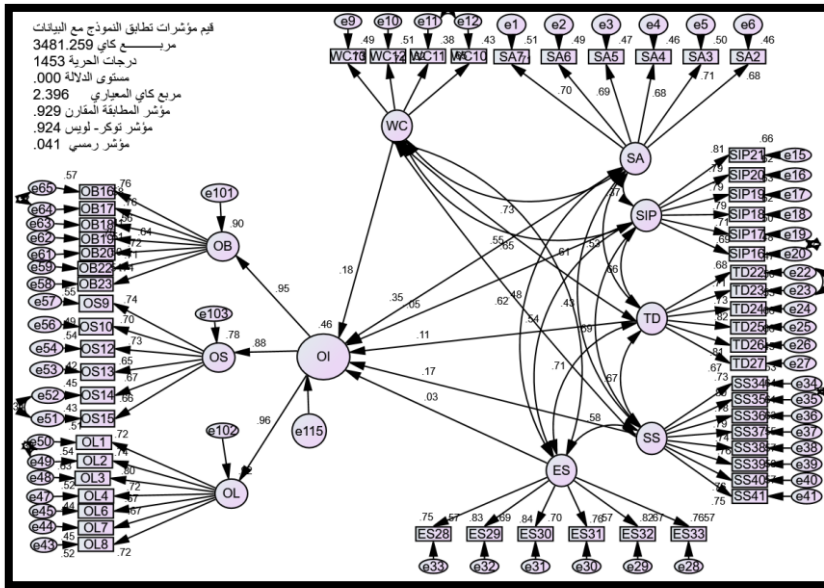
جدول رقم (٣) الصدق والثبات لنموذج القياس الكلي

الرمز	1	2	3	4	5	6	7	8	9
الانتماء التنظيمي	OB	0.725							
ظروف العمل وطبيعته	SA	0.551	0.694						
الراتب والحوافز	WC	0.547	0.724	0.670					
التنمية المهنية	SIP	0.320	0.371	0.547	0.766				
الإشراف التربوي	TD	0.447	0.527	0.654	0.657	0.739			
المكانة الاجتماعية	ES	0.390	0.475	0.608	0.537	0.708	0.793		
الإدارة المدرسية	CC	0.421	0.429	0.615	0.686	0.672	0.584	0.766	
الولاء التنظيمي	OL	0.723	0.589	0.592	0.357	0.494	0.433	0.455	0.719
التشابة التنظيمي	OS	0.840	0.585	0.559	0.444	0.540	0.504	0.545	0.828
									0.692

النموذج الهيكلي للدراسة (Structural Model)

بعد أن تم التأكد من جودة وصدق وثبات نموذج القياس، أنتقل الباحث إلى تحليل النموذج الهيكلي للبحث باستخدام نمذجة المعادلات البنائية وذلك لتعرف على طبيعة العلاقات السببية ومدى قوتها واتجاهها بين أبعاد الرضا الوظيفي كمتغير مستقل والتماثل التنظيمي كمتغير تابع، والذي تم استنتاجه من الإطار النظري، حيث أنه بعد التحقق من صحة نموذج القياس تم تحويله إلى نموذج هيكلي مفترض من خلال استبدال الارتباطات بين متغيرات الدراسة إلى مسارات سببية مفترضة (Awang, 2012; Hair et al., 2013)، تدرس هذه الخطوة العلاقة المباشرة بين ابعاد الرضا الوظيفي والتماثل التنظيمي ويتضح من الشكل (٢) أن قيمة مربع كأي المعياري (Normed chi-square) تساوي ٢,٣٩٦ وهي قيمة مناسبة جداً كونها لم تتجاوز القيمة المقبولة (٥)، كما أن قيمة مؤشر التوافق المقارن (CFI) تساوي ٠,٩٢٩ وقيمة مؤشر توكر لويس (TLI) تساوي ٠,٩٢٤، أخيراً نجد أن قيمة مؤشر

رمسي (RMSEA) تساوي ٠,٠٤١ وهي قيمة مناسبة جداً كونها أقل من القيمة الموصي بها (٠,٠٨)، وفقاً لذلك يمكن القول أن مؤشرات الملائمة للنموذج مناسبة مما يؤكد أن النموذج يطابق بيانات الدراسة بدرجة كبيرة، وبالتالي يتم قبول النموذج الهيكلي الحالي حيث تؤكد قيم مؤشرات المذكورة أعلاه على قوة العلاقة بين عوامل هذا النموذج.



الشكل (٢) النموذج البنائي

بناءً على نتائج الجدول رقم (٤) فإنه يوجد أثر لثلاثة من أبعاد الرضا الوظيفي (ظروف العمل وطبيعته، الإدارة المدرسية، الراتب والحوافز) على التماثل التنظيمي للمعلمين في مدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان، حيث أن قيمة تي الاحصائية (T-Statistics) بين هذه الثلاثة من أبعاد الرضا الوظيفي والتماثل التنظيمي أعلى من القيمة الموصي بها للدلالة (1.964)، كما أن قيمة الدلالة الاحصائية أصغر من القيمة الموصي بها (٠,٠٥)، هذه القيم تدعم قبول الفرضية البديلة الأولى، والتي تنص على أنه توجد علاقة مباشرة بين بعد الراتب والحوافز والتماثل التنظيمي (معامل المسار=٠,١٨٤)، وهذا يشير إلى أن زيادة رواتب أو أجور المعلمين وعمل برنامج تحفيزي لهم ( مادياً ومعنوياً) يعزز من مستوى رضاهم الوظيفي ومن ثم يعزز من مستوى تماثلهم مع مدارسهم مما يسهم ذلك في تحقيق أهدافهم وأهداف مدارسهم. كذلك الفرضية البديلة الثانية والتي تنص على أنه توجد علاقة مباشرة بين ظروف العمل وطبيعته والتماثل التنظيمي (معامل المسار=٠,٣٥٠)، وهذا من الطبيعي حينما تتوافر ظروف عمل جيدة يشعر المعلم بالرضا وأنه جزء من هذه المؤسسة وعليه

سيبذل كل الجهود الممكنة من أجل تحقيق أهدافها. أما الفرضية الخامسة التي تنص على أنه توجد علاقة مباشرة بين بعد الإدارة المدرسية والتماثل التنظيمي (معامل المسار = ٠,١٧٢). فإن الإدارة المدرسية تعد من الأبعاد المهمة لتحقيق الرضا الوظيفي للمعلمين في مدارس التعليم الأساسي، وبناء على النتائج أعلاه، فإن وزارة التربية والتعليم تبذل جهود طيبة في توفير رواتب وحوافز مجزية للمعلمين، وتوفر بيانات مدرسية محفزة ومشجعة للعمل والابداع التربوي. وتتفق هذه النتيجة مع عدد من نتائج الدراسات السابقة مثل: دراسة الجعافرة (٢٠١٤)، ودراسة جوز وكرا (Gozukara, 2016)، ودراسة مت وآخرون (Asik, 2017)، ودراسة "أركوجلو وأويكيجون وساجلام" (Arkoğlu, Öyküiyigün & Sağlam (2019) من جهة ثانية أشارت النتائج بأنه لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لثلاثة الأبعاد الأخرى للرضا الوظيفي (التنمية المهنية، والإشراف التربوي، والمكانة الاجتماعية) وبذلك لم يتم قبول الفرضيات: الثالثة والرابعة والسادسة.

جدول (٤) فرضيات البحث المباشرة

النتيجة Result	الدلالة الإحصائية P-value	قيمة "ت" t-value	معامل المسار	الفرضيات المباشرة لنموذج البحث		
				المتغير التابع	المتغير المستقل	
تم القبول	٠,٠٠٠	2.481	.184	التماثل التنظيمي	الراتب والحوافز	1
تم القبول	٠,٠٠٠	6.072	.350	التماثل التنظيمي	ظروف العمل وطبيعته	2
لم يتم القبول	.271	-1.101	-.054	التماثل التنظيمي	التنمية المهنية	3
لم يتم القبول	.069	1.817	.109	التماثل التنظيمي	الإشراف التربوي	4
تم القبول	٠,٠٠٠	3.316	.172	التماثل التنظيمي	الإدارة المدرسية	5
لم يتم القبول	.514	.652	.031	التماثل التنظيمي	المكانة الاجتماعية	6

#### التوصيات

استناداً للنتائج التي كشفت عن وجود تأثير إيجابي وقوي للرضا الوظيفي في التماثل التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي في سلطنة عمان، لذا يوصي الباحثين بعدد من

- التوصيات لتعزيز مستوى الرضا والتمائل لدى المعلمين في البيئة التعليمية العمانية، وهي على النحو الآتي:
- ١- تقديم الرعاية المناسبة للمعلمين بما يليق بمهنتهم الشريفة، من حيث منحهم حقوقهم كافة وفق الأنظمة والقوانين المتبعة كالتترقيات، والعلاوات، والمكافآت، والحوافز، والرواتب وغيرها.
  - ٢- تأسيس نقابة للمعلمين بالتنسيق مع الجهات المعنية، تعمل بمثابة مؤسسة اجتماعية مستقلة، تُعنى بمتابعة حقوق المعلمين وامتيازاتهم.
  - ٣- فتح قنوات الاتصال والتواصل بين المعلمين والمسؤولين على مختلف المستويات الإدارية، وإشراكهم في تطوير سياسات النظام التعليمي، وتدريبهم على آليات تطبيقه.
  - ٤- تهيئة بيئات العمل في المدارس بمتطلبات العملية التعليمية كافة، مثل توفير الأجهزة، والأدوات، وشبكة المعلومات (الإنترنت)، وتوفير المرافق والقاعات المجهزة وغيرها من الإمكانيات اللازمة التي تسهم في تعزيز رضا المعلمين وتحقيق أهداف العملية التعليمية.
  - ٥- تفعيل دور المدارس بوصفها وحدة متكاملة للتطوير المهني للمعلمين، وتعزيزها بالدعم المالي الكافي لتغطية احتياجات ومتطلبات برامج التنمية المهنية، لرفع مستوى قدرات المعلمين ومهاراتهم التخصصية، وتأهيلهم مهنيًا لمواكبة مستجدات العملية التعليمية.
  - ٦- إشراك المعلمين في البرامج التربوية المختلفة كالمؤتمرات، والندوات، والمسابقات واللقاءات التربوية، والزيارات التبادلية داخل البيئة التعليمية العمانية وخارجها.
  - ٧- توفير فرص الابتعاث العلمي للمعلمين لاستكمال دراساتهم العليا، ودعمهم مادياً ومعنوياً، وإزالة العقبات التي تحول دون ابتعاثهم، كذلك منح الراغبين في مواصلة الدراسات العليا على حسابهم الشخصي إجازات معتمدة رسمياً.
  - ٨- الاهتمام بتعزيز مستوى فاعلية الإشراف التربوي، للإسهام في تجديد معارف المعلمين وتطوير قدراتهم، وتزويدهم بالخبرات والتجارب التربوية الحديثة، حيث إن شعور المعلمين بوجود إشراف تربوي فعال، يمثل دوراً مهماً في تحقيق رضاهم، مما يدفعهم إلى السعي في خدمة المؤسسة، وهذا يخلق لديهم تماثلاً، والتزاماً تجاه مدارسهم.
  - ٩- تعزيز المكانة الاجتماعية للمعلم، لأنها تُعدُّ من المرتكزات الأساسية التي تسهم في تحقيق رضاه الوظيفي، وتماثله مع مدرسته، عن طريق تقديم مجموعة من المحفزات لرفع الروح المعنوية وتحسين الظروف المادية للمعلمين تمييزاً لهم لقاء ما يقومون به من جهد في خدمة المجتمع.
  - ١٠- تعزيز الإجراءات التي تؤدي إلى رفع مستوى التماثل التنظيمي في المؤسسات التعليمية لما له من أثر كبير في تعزيز مستوى التزام وأداء المعلمين.

- ١١- التنسيق مع الجهات الحكومية والخاصة، لمنح المعلمين بعض الامتيازات والتسهيلات الخاصة، كتخفيض رسوم الخدمات وغيرها من الامتيازات لقضاء مصالحهم، بحيث تجعل المعلمين يشعرون بالتقدير والتكريم.
- ١٢- رصد مخصصات مالية لتشجيع المعلمين المتميزين في مجالات تخصصهم، والمعلمين المبادرين بمشاريع تربوية هادفة، مما يعزز شعور المعلم بالرضا والارتياح، ويدفعه إلى زيادة مستوى تماثله والتزامه تجاه مدرسته.

## أولاً: المراجع العربية

رشيد، مازن فارس. (٢٠٠٣م). الهوية التنظيمية والتماثل التنظيمي: تحليل للمفهوم والأبعاد السلوكية للتطبيقات. مركز البحوث - كلية العلوم الإدارية، جامعة الملك سعود، دار النشر العلمي والمطابع، الرياض.

الكعبي، حميد سالم. (٢٠١٨م). دور التماثل التنظيمي في الحد من الصمت التنظيمي (دراسة استطلاعية لأراء عينة من الموظفين في المصارف العراقية الأهلية/بغداد). مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية ١٤١-١٦١، مجلد ١٠، العدد ٢٣، ص ١٤١-١٦١.

المواضية، رضا سلامة. (٢٠١٨م) أثر التماثل التنظيمي في دافعية العمل لدى مديرات رياض الأطفال من وجهة نظر المربيات في مديريات تربية الزرقاء" دراسات، العلوم التربوية، المجلد ٤٥، العدد ٤، ملحق ٤، كلية العلوم التربوية، الجامعة الأردنية، الأردن، ص ١٣٧-١٥٥.

السنباني، عامر عبد الوهاب والزهراء، مهدي فاطمة. (٢٠١٦م). التماثل التنظيمي وعلاقته بالمتغيرات الديموغرافية دراسة ميدانية على الهيئة العامة للبريد والتوفير البريدي في الجمهورية اليمنية. مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية، العدد الثالث ص ٦٦-٨٤.

إبراهيم، حسام الدين والقنبي، محمد بن راشد. (٢٠١٧م). درجة توافر أبعاد التماثل التنظيمي لدى العاملين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الظاهرة في سلطنة عمان. مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع، العدد (١٥) ص ١٢٥-١٤٥.

المعمرية، موزة بنت حمود. (٢٠١٤م). ضغوط العمل وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم ما بعد الأساسي بمحافظة مسقط. رسالة ماجستير، قسم التربية والدراسات الإنسانية، كلية العلوم والآداب، جامعة نزوى، سلطنة عمان.

المنبهي، عمير بن عبد الله بن فايز. (٢٠١٤م). دور الإدارة المدرسية في توفير المناخ التنظيمي لتحقيق الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الثانوية بمحافظة بيشة بالمملكة العربية السعودية. رسالة دكتوراه، جامعة أم درمان الإسلامية، كلية التربية، السودان.

المسرورية، بدرية بنت ناصر. (٢٠١٦م). المناخ المدرسي وعلاقته بالالتزام التنظيمي في مدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي من وجهة نظر المعلمين بمحافظة مسقط. رسالة ماجستير، قسم التربية والدراسات الإنسانية، كلية العلوم والآداب، جامعة نزوى، سلطنة عمان.

العتيبي. تركي بن كديميس. (٢٠١٦م). التماثل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف. مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد (٩) العدد (٣) جامعة القصيم، السعودية، ص ٧٠٥-٧٦٢.



- صوالحة، أحمد محمد أحمد. (٢٠١٠م). " الرضا الوظيفي وعلاقته بالضغط النفسي والدعم الاجتماعي لدي عينة من معلمي الصفوف الثلاثة الأولى في مديرية التربية والتعليم في اربد الأولى"، رسالة دكتوراه، جامعة اليرموك، الأردن، ص ١-١٠٣.
- الشقصي، محمود بن سالم بن سيف. (٢٠١٤). درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي الدراسات الاجتماعية بسلطنة عمان من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة السلطان قابوس، سلطنة عمان.
- سيد، حنان. (٢٠١٨م). التماثل الوظيفي وعلاقته بالرضا الوظيفي دراسة ميدانية بالإقامة الجامعية للذكور نويوات موسى الأحمد بالمسيلة (Doctoral dissertation) ، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.
- الرفاعي، فاطمة إبراهيم صالح. (٢٠١٣م). فاعلية تطبيق إشراف الأقران وعلاقته بالرضا الوظيفي للمعلمين في المدرسة النموذجية بجامعة اليرموك: دراسة حالة، رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة اليرموك، الأردن.
- الحسني، خالد بن علي بن سيف. (٢٠١٢م). الالتزام الوظيفي لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي للصفوف (٥-١٠) بسلطنة عمان وعلاقته بالعدالة التنظيمية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة السلطان قابوس، سلطنة عمان.
- الجعافرة، سحر جميل. (٢٠١٤م). التماثل التنظيمي لدى عمداء الكليات ورؤساء الأقسام في جامعات جنوب الوادي بالأردن وعلاقته برضاهم الوظيفي، رسالة ماجستير، جامعة مؤتة، عمادة الدراسات العليا، الأردن، ص ١-١٢٣.
- الجابري، مسعود بن خلفان بن ربيع. (٢٠١٢م). الالتزام التنظيمي لدى معلمي ومعلمات التعليم الأساسي (٥-١٠) وعلاقته بمستوى الأداء بسلطنة عمان، رسالة ماجستير، جامعة مؤتة، الأردن.
- أبو حماد، أمال موسى. (٢٠١٨م). درجة ممارسة مديرات رياض الأطفال في منطقة النقب لمهامهن وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمات من وجهة نظرهن، رسالة دكتوراه، جامعة اليرموك، الأردن، ص ١-١١٤.
- الشواورة، طه سالم. (٢٠١٦م). أثر التماثل التنظيمي في دافعية العمل لدى وزارة التربية والتعليم الأردنية في مديرية التربية والتعليم لقصبة الكرك. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، المجلد (٢٤) العدد (١) ص ١٢٠-١٤١.
- العون، سالم والدليمي، سامر نسيان أحمد. (٢٠١٨م). " أثر الثقافة التنظيمية في الرضا الوظيفي للعاملين في الجامعات الرسمية الأردنية لإقليم الشمال"، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، جامعة الأنبار-كلية الإدارة والاقتصاد، مجلد ١٠، عدد ٢١، ص ٢٢٠-٢٥٢.

المنيزل، عبد الله فلاح والعتوم، عدنان يوسف. (٢٠١٩). مناهج البحث في العلوم التربوية والنفسية. ط١، الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.

وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان. (٢٠١٧م). تعميم رقم (٢٠١٧/١٦م) بشأن استلام طلبات الاستقالات المقدمة من أعضاء الهيئة التدريسية والوظائف المرتبطة بها. مسقط وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان. (٢٠٠٣). دليل عمل مدارس التعليم الأساسي، مسقط.

#### ثانياً: المراجع الأجنبية

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.

Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of management review*, 14(1), 20-39.

Yousef. D (2017). Organizational Commitment, Job Satisfaction and Attitudes toward Organizational Change: A Study in the Local Government. *International Journal of Public Administration*, 40 (1). Pp 77-88.

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. Doi: 10.13189/sa.2015.031008.

Williams, L. J., & Hazer, J. T. (1986). Antecedents and consequences of satisfaction and commitment in turnover models: A reanalysis using latent variable structural equation methods. *Journal of applied psychology*, 71(2), 219.

Tiwari. V; Singh. S (2017). Role of Occupational Stress to the Relationship between Job Satisfaction and Organizational Commitment. *SMS Varanasi*, Volume IX, Issue 2, Page (73-82).

Tasdan, M. (2015). Elementary School Teachers' Perception of Organizational Identification. *Egitim ve Bilim*, 40(180).

- Tajfel, H., & Turner, J. C. 1979. An integrative theory of intergroup conflict. In W. G. Austin & S. Worchel (Eds.), *The social psychology of group relations*: 33-47. Monterey, CA: Brooks-Cole.
- Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the job satisfaction survey. *American journal of community psychology*, 13(6), 693-713.
- Msuya, O. W. (2016). Exploring levels of job satisfaction among teachers in public secondary schools in Tanzania. *International Journal of Educational Administration and Policy Studies*, 75FD0F658745; ISSN 2141-6656.
- Moksness, L. (2014). Verbal Measure, or Graphic Measure, or Both? Psychometric Study of Organizational Identification (Master's thesis, UiT Norges arktiske universitet).
- Lee, J. H., Moon, J. Y., Heo, I. M., & Lee, J. H. (2014). The Effects of Abusive Supervision on Subordinates Organizational Identification and Workplace Deviance Behavior: The Mediating Role of Job Satisfaction. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 15(5), 2806-2820.
- Ferreira, A. I., Martinez, L. F., Lamelas, J. P., & Rodrigues, R. I. (2017). Mediation of job embeddedness and satisfaction in the relationship between task characteristics and turnover: A multilevel study in Portuguese hotels. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 29(1), 248-267.
- Faragher, E; Cass, M; Cooper, C (2005). The relationship between job satisfaction and health: a meta-analysis. *Occup Environ Med*; 62:105-112. Doi: 10.1136/oem.2002.006734
- De Moura, G. R., Abrams, D., Retter, C., Gunnarsdottir, S., & Ando, K. (2009). Identification as an organizational anchor: How identification and job satisfaction combine to predict turnover intention. *European Journal of Social Psychology*, 39(4), 540-557.

- Cheney, G. (1982). Organizational identification as a process or product: A field study. Unpublished Master's Thesis, Purdue University
- Chen Sing-Yi (2011) The Relationship between Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior Organizational Identification as a Mediator master, thesis, Department of Business Administration Yu Da University. Taiwan
- Bailey, A. A., Albassami, F., & Al-Meshal, S. (2016). The roles of employee job satisfaction and organizational commitment in the internal marketing-employee bank identification relationship. *International Journal of Bank Marketing*, 34(6), 821-840.
- 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
- Aşik, N. A. (2017). The Effects Of Positive And Negative Affectivity And Job Satisfaction On Organizational Identification: A Research On Hote.
- Arıkoğlu, E., İyigün, N. Ö., & Sağlam, M. (2019). The Mediating Role of Organizational Identification on the Relationship between Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior: A Research in the Finance Industry. *International Journal of Commerce and Finance*, 5(1), 92.
- Gozukara, I. (2016). Role of Employees' Job Satisfaction on the Relationship Between Organizational Identifica+tion and Job Autonomy. *Journal of Research in Business, Economics and Management*, 5(5), 740-754.
- 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 Program

- Byrne, B. M. (2013). Structural equation modelling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming. Routledge.
- Kline, R.B. (2016), Principles and Practice of Structural Equation Modelling (4<sup>th</sup> Edition ed.). New York: The Guilford Press.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2013). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). SAGE Publications.
- Mael, F., & Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. Journal of organizational Behavior, 13(2), 103-123.
- Awang, Z. (2012). Structural equation modeling using AMOS graphic. Penerbit Universiti Teknologi MARA.
- Álvarez Muelas, A., Ionela Dinu, A., Marin Segura, I., Marrero Marrero, T., Mas Cuesta, L., & Muñoz González, M. (2014). Identification organizational satisfacción laboral: diferencia entre empresas públicas privadas.

