

في سلطنة عمان: الممارسة معلمي مدارس التعليم الأساسي التماثل التنظيمي لدى
والفروق الديمغرافية

**Organizational Identification (OI) among Basic Education School Teachers
in Oman: Prevalence and Demographic Differences**

Said Rashid Ali Alshuhumi

Ministry of Higher Education,

Sultanate of Oman,

Oman

said.alshahome@moe.om

Dawood Abdulmalek AlHidabi

Kulliyah of Education,

International Islamic University Malaysia,

Kuala Lumpur, Malaysia

dawood@iium.edu.my

Abdulmajid Mohammed Abdulwahab

Aldaba

Kulliyah of Education,

International Islamic University Malaysia,

Kuala Lumpur, Malaysia

drmajid@iium.edu.my

مُلخَصُ البَحْث

هدفت الدراسة الى التعرف على مستوى التماثل التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم الاساسي في سلطنة عمان واستقصاء الفروق لبعض المتغيرات الديمغرافية. لتحقيق أهداف الدراسة، تم تبني المنهج الوصفي المسحي واستخدام مقياس مستوى التماثل التنظيمي بعد التأكد من صدقه وثباته. وزع المقياس لعينة طبقية عشوائية تكونت من ٨٤٦ معلم ومعلمة. تم استخدام الإحصاء الوصفي (المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية) لتحديد مستوى التماثل التنظيمي لدى أفراد العينة، وكذلك الإحصاء الاستدلالي (اختبارات العينات المستقلة واختبار تحليل التباين الأحادي) لتحديد الفروق الاحصائية ذات الدلالة في مستوى التماثل التنظيمي حسب متغيرات ديموقرافية. وقد أظهرت النتائج أن مستوى التماثل التنظيمي لدى عينة الدراسة مرتفع، و وجود فروق دالة في المستوى يعزى لمتغير النوع الاجتماعي؛ ولم تظهر فروق في مستوى التماثل التنظيمي لمتغيري المؤهل والخبرة، تقدم هذه الدراسة مجموعة من التوصيات لوزارة التربية والتعليم العمانية تهدف إلى تعزيز التماثل التنظيمي لدى معلمي المدارس والذي بدوره سيساعد في تحسين الاداء المدرسي.

الكلمات المفتاحية: تماثل التنظيمي ، معلمي مدارس التعليم الأساسي، سلطنة عمان

Abstract

This paper reports on a systematic review of the empirical research related to the concept of wisdom, its components, and measurement tools. The review encompassed a total of thirty (N = 30) research papers published in refereed databases and journals. Based on the inclusion criteria, some 206 papers were identified and from this list, 30 research papers that met the criteria were accepted for the analysis. The results showed that despite the variations existing in the conceptualizations of wisdom, a great similarity was found in its definitions and components across the 30 studies that were reviewed. Across studies, it was discovered that self-reports and benchmarking are the most common and reliable measurement tools of wisdom. The study recommended further clarification and search for wisdom across diverse samples as well as the development of multi-modal assessment tools that are theoretically and psychologically valid to enhance the rigorous scientific study of this complex construct of wisdom.

Keywords: *Organizational identification, basic education, gender differences, demographic differences, Omani school teachers*

مُقدِّمة

تعد المدرسة أحد أهم المؤسسات التعليمية الخدمية، بوصفها مؤسسة تربوية وثقافية واجتماعية، تضطلع بدور حيوي وهام في إعداد الأفراد، وتربية النشء وتزويدهم بالمعارف المختلفة وإكسابهم القيم الإيجابية والمهارات اللازمة للنهوض بمستوى أدائهم، وإعدادهم للقيام بتحمل واجباتهم ومسؤولياتهم المستقبلية تجاه مجتمعهم ووطنهم، حيث يعتمد تقدم المجتمعات وتطورها، بناءً على فاعلية المؤسسات التربوية، ونوعية برامجها وخدماتها التربوية، وجودة مخرجاتها التعليمية. إن أي مؤسسة لا يمكن أن تحقق أهدافها بكفاءة وفاعلية، ما لم تتوفر فيها قيادة ناجحة تتمتع بقدرات وإمكانات تؤهلها للقيام بأدوارها في عمليات التخطيط والتنفيذ والإشراف والتجديد، لذا فإن نجاح المؤسسات التربوية يعتمد على مدى نجاح وفعالية القيادة المدرسية. حيث يعد القائد المدرسي العمود الأساسي الذي يقوم عليه كيان المؤسسة التربوية ومستقبلها، والمحرك الرئيسي لطاقتها وإمكاناتها البشرية والمادية من أجل بلوغ الأهداف التربوية المخطط لها، كما يعد مدير المدرسة المسؤول الأول الذي يقع على قمة الهرم المدرسي، والذي أنيط به تحمل قيادة هذه المؤسسة لتحقيق آمال وتطلعات العاملين وأفراد المجتمع المحيط (الزعيبي، ٢٠١٣).

وفي إطار الاهتمام بالمؤسسات عامة، ظهرت عدة مصطلحات تنظيمية في مجال الفكر السلوكي والإداري، ومن بين المصطلحات الناشئة التي برزت مؤخرًا بشكل لافت للنظر في نصوص وأدبيات الفكر الإداري والإدارة التربوية، مصطلح التماثل التنظيمي (Krsso, 2017). ويعد مصطلح التماثل التنظيمي، من المفاهيم الحديثة نسبيًا في مجال الإدارة، حيث بدأ الاهتمام به يتزايد منذ النصف الثاني من القرن الماضي، وأولى الباحثون اهتمامًا كبيرًا في ضوء ما تقوم به المنظمات من أدوار ومهام جسام في خدمة الأفراد وتطور المجتمعات، وتعد جماعة العمل مرتكزًا أساسيًا في تحقيق نجاحها، ومن هنا بدأت المؤسسات تعمل جاهدةً على أن يؤمن العاملون فيها برؤية وأهداف المؤسسة، وأن تتلاقى أهدافهم مع أهداف مؤسساتهم (Johnson, 1999). ويشير مصطلح التماثل التنظيمي إلى العملية التي من خلالها يرتبط الفرد بالمنظمة نفسيًا واجتماعيًا، ويشعر بأنه جزء منها وأن أهدافه وقيمه تتطابق مع أهداف وقيم المنظمة (Cheney, 1983). ويعرف أيضًا بأنه إدراك الفرد ومعرفته بأنه متحد مع المنظمة التي ينتمي إليها ومرتبطة بها، الأمر الذي يدفعه إلى التعريف عن نفسه بأنه جزء منها (Ashforth & Mael, 1989). بينما أشار رشيد (٢٠٠٣) أن التماثل لا يقتصر على توحد الفرد مع المنظمة فقط بل يشمل أيضًا التوحد مع مجموعة العمل

حيث يعرف الأفراد أنفسهم من خلال الخصائص التي تعرف بها المجموعة أو المنظمة (مركزية، متميزة، مستمرة) ويستمد الفرد منها مفهومه الذاتي.

ولتحقيق مبدأ التماثل لدى الموظفين تجاه منظماتهم يجب أن يشعر الفرد بوجود ثلاثة عناصر مهمة تعد بمثابة أبعاد رئيسة للتماثل التنظيمي هي (١) الولاء التنظيمي (Organization Loyalty) ويعبر عن ولاء الفرد للمنظمة والدعم والحماس لتحقيق أهدافها والدفاع عنها ومحاسبة سلوك الأعضاء الآخرين بها. (٢) التشابه التنظيمي (Organization similarity) ويعبر عن إدراك الفرد لوجود خصائص وقيم وأهداف مشتركة مع الأعضاء الآخرين في المجموعة أو المنظمة التي يعمل فيها. (٣) العضوية (Membership) وهو درجة مفهوم الفرد لذاته من حيث ارتباطه بالمنظمة، وإحساسه بالانتماء وشعوره الشديد بالالتصاق والجاذبية النفسية معها، وتعريف الذات من خلال عضويته بالمنظمة (Cheney, 1983)).

وحول أهمية التماثل التنظيمي أشار كثير من الباحثين إلى أنه يسهم في تقديم المصلحة العامة على المصلحة الشخصية، وزيادة شعور الفرد بالارتباط النفسي مع المنظمة، المصير المشترك، إضافة إلى الشعور بالارتياح في العمل والرغبة في البقاء في المنظمة وبذل أقصى الجهود لتحسين أداء المنظمة وتحقيق أهدافها (رشيد، ٢٠٠٣)، كما يسهم التماثل في زيادة مستوى الولاء والإخلاص والالتزام والتعاون، والمحافظة على سمعة المنظمة والدفاع عن مصالحها، تحسين مكانة المنظمة، إحداث التغيير المطلوب، إضافة إلى أن التماثل يؤثر إيجاباً في اتجاهات العاملين وسلوكياتهم واعتقاداتهم (البشاشة، ٢٠٠٨). كما يعزز التماثل من احترام الذات، والسمو فوقها، وإضفاء معنى للحياة العامة، وزيادة مستوى الطموح والانتماء تجاه المنظمة (Mael & Ashforth, 2001)، والتقليل من ضغوط العمل، انخفاض مستوى الصراع التنظيمي، زيادة معدلات الرضا الوظيفي والولاء والدافعية نحو العمل، مما ينعكس إيجاباً على الأداء العام للمنظمة (العاني والبكري، ٢٠١٧). ونظراً لأهمية التماثل التنظيمي على مستوى الأفراد والمنظمات، فقد اهتمت كثير من الدراسات العربية والأجنبية بهذا الموضوع، حيث أجرى ميل وآشفورث (Mael & Ashforth, 1992)، دراسة لتختبر أ نموذج مقترح للهوية التنظيمية مطبقة على عينة مكونة من (٢٩٧) من الذكور خريجي أحد الكليات الدينية بشمال الولايات المتحدة، وأظهرت نتائج الدراسة أن التماثل التنظيمي يتأثر ببعض المتغيرات مثل الرضا الوظيفي، والتميز التنظيمي، والهوية التنظيمية، ومدة الخدمة، والعاطفة. إضافة إلى ذلك، قد يأتي أيضاً من عوامل أخرى مثل: المركز التنظيمي للفرد في المنظمة، وحادثة العضوية في المنظمة. كما أجرى باسرا وياسوري

(Basara & Syory, 2015) دراسة هدفت إلى كشف العلاقة بين العدالة التنظيمية والتمائل التنظيمي للمعلمين العاملين في المدارس الابتدائية والثانوية في مدينة كانيكا في العاصمة أنقرة بتركيا، وطبق الباحث الاستبانة على عينة مكونة من (٢٩٢) معلما، وأظهرت نتائج الدراسة وجود تأثير إيجابي للعدالة التنظيمية في التماثل التنظيمي، وان مستوى التماثل التنظيمي لدى المعلمين جاء بدرجة متوسطة. واثبتت دراسة ميت وآخرون (Mete, Sökmen, & Biyik, 2016) والتي أجريت على (١٤٧) من الموظفين في قطاع تكنولوجيا المعلومات في القطاع الحكومي التركي، عن وجود علاقة تبادلية بين الرضا الوظيفي والتمائل التنظيمي، كذلك فإن العلاقة التبادلية بين الرضا الوظيفي والتمائل التنظيمي ممكن أن تؤثر تأثيراً مباشراً على الالتزام الوظيفي ومدى مناسبة الشخص للمؤسسة، وتأثير غير مباشر لكل عامل بوسيط العامل الآخر. أما دراسة (El-Kassar, Makki, & Gonzalez-Perez, 2019) ركزت على اختبار التأثير المباشر لتمائل الطلاب مع جامعاتهم على ولائهم للجامعة، وأجريت الدراسة على عيّنتين من جامعتين مختلفتين الأولى الجامعة اللبنانية الأمريكية في لبنان، والثانية جامعة جامعة EAFIT في كولومبيا، وتضمنت العينة الأولى (٤٢٩) طالباً من طلاب الجامعة اللبنانية الأمريكية، بينما العينة الثانية تكونت من (١٩٠) طالباً من جامعة EAFIT في كولومبيا، ووصل إجمالي حجم العينة (٦١٩) طالباً من الجامعتين، وأظهرت النتائج وجود تأثير لتمائل الطلاب مع جامعاتهم وبين ولائهم للجامعة، وقيام التماثل بدور الوساطة بين مسؤولية الجامعة الاجتماعية وولاء الطلاب لجامعاتهم.

من ناحية أخرى، تناولت بعض الدراسات العربية موضوع التماثل التنظيمي، فقد كانت أول دراسة عربية للباحث رشيد (٢٠٠٣)، وهدفت إلى إلقاء الضوء على مفهوم الهوية التنظيمية والتمائل التنظيمي، لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك سعود بالمملكة العربية السعودية مع الجامعة وأقسامهم الأكاديمية، وتكونت عينة الدراسة من (٤٠٠) فرد، وأظهرت النتائج، أن التماثل مع الجامعة والأقسام كان قوياً نسبياً، وأن التماثل مع الأقسام أقوى منه مع الجامعة، وأن مستوى التماثل للفرد يزيد بزيادة عدد سنوات الخبرة. وهدفت دراسة الصرايرة (٢٠٠٨)، إلى معرفة مستوى التماثل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية العامة، وتكونت عينة عشوائية من (٦٢٢) عضواً من أعضاء هيئة التدريس، وكشفت النتائج أن مستوى التماثل التنظيمي جاء مرتفعاً. أما دراسة البشاشة (٢٠٠٨) فقد هدفت للكشف عن أثر العدالة التنظيمية في التماثل التنظيمي في المؤسسات العامة الأردنية، طبقت على عينة

مكونة من (٩١٩) مفردة، وتوصلت الدراسة إلى أن تصوراتهم للعدالة التنظيمية جاءت متوسطة، بينما تصوراتهم لمستوى التماثل التنظيمي جاءت مرتفعة، ووجود أثر إيجابي للعدالة التنظيمية في التماثل التنظيمي، كما توجد فروق دالة إحصائية لتصورات الباحثين للتماثل التنظيمي تعزى لمتغير العمر لصالح ذوي الأعمار الأعلى (٤٧ سنة فأكثر)، وملتغير المؤهل العلمي لصالح ذوي المؤهلات الأعلى (دراسات عليا)، وملتغير الخبرة لصالح ذوي الخبرة الأعلى (١٦ سنة فأكثر)، وملتغير النوع الاجتماعي لصالح الذكور، وملتغير المستوى الوظيفي لصالح الوظيفة الأعلى.

أما دراسة الطراونة (٢٠١٤) هدفت إلى دراسة أثر التماثل التنظيمي في سلوك المواطنة التنظيمية في المؤسسات العامة الأردنية، وتكونت العينة من (٤١٢) فردا، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى التماثل التنظيمي جاء مرتفعاً، كذلك وجود أثر للتماثل التنظيمي على سلوك المواطنة التنظيمية، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أفراد عينة الدراسة تعزى للمتغيرات التالية (الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، والمستوى الوظيفي، والخبرة). وهدفت دراسة العموش (٢٠١٤)، إلى معرفة درجة ممارسة عمداء الكليات لمهارات الاتصال الإداري وعلاقتها بالتماثل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية، وتكونت عينة الدراسة من (١٥٠) عضواً من أعضاء هيئة التدريس، وتوصلت النتائج إلى وجود مستوى تماثل مرتفع، ومستوى متوسط من ممارسة مهارات الاتصال الإداري، ووجود علاقة إيجابية بينهما، كما أشارت النتائج عدم وجود فروق دالة تعزى لمتغيرات: النوع، والخبرة، والكلية، وبلد التخرج. ودراسة العمري (٢٠١٥) هدفت إلى تحديد درجة التماثل التنظيمي لدى المشرفين التربويين في محافظات شمال الأردن وعلاقته بنظام الحوافز المقدمة لهم، وتم توزيع عينة مكونة من (٣٠٠) مشرف ومشرفة تربوية، وخلصت الدراسة إلى أن درجة التماثل التنظيمي لدى المشرفين التربويين متوسطة، ووجود علاقة ارتباطية بين التماثل التنظيمي والحوافز، كما أشارت النتائج وجود فروق دالة إحصائية في مستوى التماثل التنظيمي تبعاً لمتغير الخبرة لصالح الفئة المتوسطة (٥- أقل من ١٠ سنوات)، وملتغير المؤهل العلمي لصالح البكالوريوس والدبلوم العالي، وملتغير التخصص لصالح التخصص المهني، والانسابي.

بينما هدفت دراسة غنام (٢٠١٦) إلى التعرف إلى أثر التماثل التنظيمي في الالتزام التنظيمي لدى الموظفين الحكوميين في فروع الوزارات في مدينة إربد، وتم تطبيق الدراسة على عينة عشوائية بلغت (٣١٧) مبحوثاً من الموظفين الحكوميين، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى التماثل والالتزام التنظيمي جاء بدرجة

متوسطة، وأن هناك أثرًا إيجابيًا للتمائل التنظيمي على الالتزام التنظيمي، ووجود فروق دالة إحصائية في تقديرات المستجيبين لمستوى التماثل تعزى: العمر لصالح من هم أكبر سنًا، ومتغير الخدمة لصالح من هم أكبر خدمة، بينما لا توجد فروق دالة إحصائية تعزى للمتغيرات (الجنس، والحالة الاجتماعية، والمستوى الوظيفي، والراتب، والمؤهل العلمي). ودراسة (ابراهيم والقنبي، ٢٠١٧) هدفت إلى التعرف على درجة توافر أبعاد التماثل التنظيمي لدى العاملين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الظاهرة بسلطنة عمان، حيث تم تطبيق الاستبانة على عينة مكونة من (١٠٦) من العاملين بالمديرية، وتوصلت نتائج الدراسة إلى إن درجة توافر أبعاد التماثل التنظيمي لدى أفراد عينة الدراسة جاءت متوسطة، وعدم وجود فروق دالة إحصائية حول استجابات عينة الدراسة تعزى للمتغيرات (النوع الاجتماعي، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة).

دراسة كل من السنباني والزهران (٢٠١٦)، حيث هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين التماثل التنظيمي وبين المتغيرات الديمغرافية للعاملين في الهيئة العامة للبريد والتوفير البريدي في الجمهورية اليمنية، وتكونت العينة من (١٤٥) موظفًا من الجنسين، وتوصلت النتائج أن مستوى التماثل التنظيمي لدى العاملين جاء ضعيفًا، كما أشارت النتائج وجود فروق دالة إحصائية حول التماثل يعزى لمتغيرات النوع الاجتماعي لصالح الإناث، المستوى الوظيفي لصالح المستوى الأدنى، وسنوات الخبرة لصالح من هم خبيرتهم (١٠ - أقل من ١٥ سنة)، المؤهل العلمي لصالح أصحاب الدراسات العليا. وتناولت دراسة الجنابي (٢٠١٧) دور التسويق الداخلي وأثره في التماثل التنظيمي لدى العاملين في المصارف الأهلية في العراق، وطبقت الدراسة على عينة تكونت من (١٠٠) موظف، وسعت الدراسة إلى الكشف عن العلاقات الارتباطية والتأثيرية بين متغيري الدراسة، وكشفت النتائج عن وجود مستوى عالٍ من التسويق الداخلي والتمائل التنظيمي ووجود علاقة ارتباطية وتأثيرية بينهما.

دراسة المواضية (٢٠١٨)، هدفت الدراسة إلى كشف أثر التماثل التنظيمي في دافعية العمل لدى مديرات رياض الأطفال من وجهة نظر المربيات في مديريات تربية الزرقاء. وتم اختيار عينة طبقية عنقودية عشوائية تكونت من (٤٩٤) مربية أطفال، وتوصلت الدراسة إلى وجود أثر للتمائل التنظيمي في الدافعية للعمل، وأن مستوى التماثل التنظيمي والدافعية للعمل جاء بمستوى متوسط. ودراسة، عثمان (٢٠١٩) هدفت للكشف عن طبيعة العلاقة بين التماثل التنظيمي وإدراك الهوية المهنية لدى الأخصائيين النفسانيين

في القطاع الصحي العام لولاية بسكرة، وتكونت العينة من (٢٢٠) اختصاصياً نفسياً، وأسفرت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية بين التماثل التنظيمي وإدراك الهوية المهنية، ووجود مستوى عال من التماثل التنظيمي والهوية المهنية لدى أفراد العينة، كما توجد فروق دالة احصائياً في التماثل التنظيمي وإدراك الهوية المهنية تعزى لمتغير الأقدمية لصالح الأقدم، ولمتغير المؤهل العلمي لصالح حملة الليسانس والماجستير دون حملة الدكتوراه.

لذا فمن خلال الدراسات السابقة العربية والأجنبية تناول الباحثون موضوع التماثل التنظيمي في مختلف منظمات العمل، إلا أن هناك دراسات نادرة تناولت موضوع التماثل لدى المعلمين، ولم توجد دراسة عربية تناولت التماثل لدى مديري المدارس، كما تم دراسة موضوع التماثل من حيث قياس مستواه لدى الموظفين، أو من خلال ربطه ببعض المتغيرات التنظيمية كالرضا الوظيفي، والدافعية، والالتزام التنظيمي، والأداء، والمواطنة التنظيمية، والهوية التنظيمية، والعدالة التنظيمية، ويرجع السبب في الاهتمام بموضوع التماثل التنظيمي، لدوره الفاعل في تحسين مستوى أداء الأفراد وتحقيق النجاح والاستقرار للمنظمات.

وفي إطار الحديث عن مشكلة الدراسة، فقد شهد العقد الأخير من القرن الماضي ظهور بعض المصطلحات أو المفاهيم التنظيمية الإدارية، نظراً لما يشهده عصرنا الحالي من تغيرات وتطورات سريعة، مما يتيح المجال أمام مختلف المنظمات ومنها المؤسسات التربوية لإجراء مراجعة شاملة لمنظومة العمل التي تتضمن الإجراءات والسياسات، إضافة إلى علاقاتها بمواردها البشرية، وما تقدمه لهم من رعاية واهتمام في مختلف الجوانب النفسية والاجتماعية والاقتصادية. وبالرغم من الجهود الكبيرة التي تبذلها وزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان لتحسين العملية التعليمية وتطويرها، إلا أن هناك بعض الدراسات التربوية العمانية أشارت إلى وجود بعض القصور لدى مديري المدارس، حيث أشارت بعض الدراسات إلى أن رضا مديري المدارس عن العملية التعليمية والإدارية في بعض المحافظات التعليمية بالسلطنة جاء متوسطاً، (الغيلاني، ٢٠١٥؛ الناعي، ٢٠١٠)، وأن فاعلية المدرسة الأساسية الحكومية في سلطنة عمان في مجالي العلاقة مع المجتمع، والمناخ المدرسي متوسطاً (البرعمي وطناش، ٢٠٠٨)، ووجود ضعف في مستوى الكفاءة الداخلية لمدارس التعليم الأساسي مما أثرت سلباً في رضا المعلمين (عيسان وآخرون، ٢٠١١)، كما يعد ضعف كفاءة العمل الإداري من أبرز العوامل المؤثرة في كفاءة مدارس التعليم الأساسي (المهدي وآخرون، ٢٠١٧)، وأن مديري المدارس ونواهم يمارسون أساليب وإجراءات تقليدية في الجوانب الإدارية والإنسانية، ولا يهتمون بإشراك

المعلمين في اتخاذ القرارات والتخطيط المدرسي والاستراتيجي (الراجحية، ٢٠١٤؛ أمبوسعيد، ٢٠١٢؛ السعدي، ٢٠١٠). إضافة إلى وجود ضعف في المعرفة بصياغة رؤية ورسالة المدرسة، وإهمال تشجيع المبادرات والابداعات المدرسية، والقصور في تحديد الأهداف وأولويات العمل (اليعربي، ٢٠١٣). ووجود قصور في تحقيق الانضباط المدرسي لدى الطلبة (المنذرية، ٢٠٠٩). فيما أبدى الشقصي (٢٠١١) رأيه وفقاً لخبراته وتجاربه في الميدان التربوي بوجود تدمير لدى المعلمين وانخفاض دافعيتهم، وأرجع السبب في ذلك إلى اختلاف توجهات العاملين مع توجهات المسؤولين، وهذا الاختلاف قد يشير إلى عدم وجود تماثل في الرؤى والأهداف بين المعلمين والإداريين.

وفيما يتعلق بموضوع التماثل التنظيمي فلم يعثر الباحث على أي دراسة تناولت هذا الموضوع لدى قيادات المدارس في البيئة التعليمية العمانية، لذا فإن هذه الدراسة سوف تبحث ما إذا كان هناك فجوة قائمة بين مديري المدارس ومؤسساتهم التربوية في محافظة الظاهرة بسلطنة عمان، من خلال التعرف على مستوى تماثلهم التنظيمي مع مدارسهم، وفي ضوء ما سبق تتلخص مشكلة الدراسة في الاجابة عن التساؤلين الآتيين:

- ١- ما مستوى التماثل التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي في سلطنة عمان؟
- ٢- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات أفراد عينة الدراسة من المعلمين تُعزى إلى متغيرات الجنس، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي؟

وتهدف الدراسة الحالية إلى:

١. التعرف على مستوى التماثل التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي في سلطنة عمان؟
٢. استكشاف وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات أفراد عينة الدراسة من المعلمين تُعزى إلى متغيرات الجنس، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي.

أهمية الدراسة: بالنسبة لأهمية الدراسة، فإنها تتجلى في فتح مجالات بحث جديدة للباحثين العُمانيين وغيرهم من الباحثين، تتمثل بلفت انتباههم لموضوع جديد وهو التماثل التنظيمي حيث لم يحظ باهتمام كاف من قبل الباحثين التربويين خاصة في البيئة التعليمية العربية، مما قد يساهم برفد البحث العلمي بأفكار

ونتائج جديدة تخدم الواقع العملي وتعمل على تطويره. بالإضافة إلى ذلك، فإن نتائج الدراسة الحالية قد تُشكل نواة لإجراء مزيد من الدراسات المستقبلية، بوصفها مرجعًا للباحثين والمهتمين في مجال الإدارة والسلوك التنظيمي، كما ستوفر الدراسة منصة للمسؤولين ومتخذي القرار في المستويات الإدارية العليا في الدولة بشكل عام ووزارة التربية والتعليم بشكل خاص، لاتخاذ إجراءات كفيلة بتحسين وتعزيز مستويات التماثل التنظيمي لدى المعلمين في سلطنة عمان وتجويد أدائهم، بهدف الارتقاء والنهوض بالنظام التعليمي.

الإجراءات المنهجية للدراسة

تتمثل الإجراءات المنهجية 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.

مجتمع وعينة الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي مدارس التعليم الأساسي في سلطنة عُمان في سبع محافظات تعليمية هي (الظاهرة، الباطنة شمال، الشرقية جنوب، ظفار، مسقط، الوسطى، البريمي)، حيث بلغ عددهم (٨٦٩٢) معلمًا ومعلمة، منهم (٤٤١٦) معلمًا، و(٤٢٧٦) معلمة، وفق إحصائية وزارة التربية والتعليم للعام الدراسي ٢٠١٩/٢٠٢٠م.

حدود الدراسة: اقتصرت الدراسة على معرفة مستوى التماثل التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي 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 أداة الدراسة بعد الرجوع إلى الأدبيات والدراسات السابقة التي بحثت في مجال التماثل التنظيمي، مثل (Cheney, 1982)، وترجمها بعض الباحثين العرب أمثال (الصرايرة، ٢٠٠٥)، (البشباشة، ٢٠٠٨)، (العموش، ٢٠١٤)، (الشواورة، ٢٠١٦)، (الكعبي، ٢٠١٨)، حيث تكونت الاستبانة من (٢٣) فقرة بعد التحكيم، موزعة على ثلاثة مجالات رئيسية.

صدق الأداة: للتحقق من صدق الأداة قام الباحث بعرضها إلى مجموعة من المحكمين ذوي الخبرة والتخصص في مجال الإدارة التربوية، حيث بلغ عددهم (١٦) محكمًا من أعضاء هيئة التدريس العاملين في بعض المؤسسات التعليمية من داخل السلطنة مثل جامعة نزوى، وجامعة صحار، وجامعة السلطان قابوس، وجامعة كفر الشيخ من جمهورية مصر العربية، حيث أبدى المحكمون ملاحظاتهم ومقترحاتهم حول عبارات

الأداة مثل التدقيق اللغوي، وبعد إجراء التعديلات المطلوبة أصبحت الأداة جاهزة وملائمة لقياس أبعاد التماثل التنظيمي والمكونة من (٢٣) عبارة.

ثبات الأداة: قام الباحث استخدام معامل ألفا كرو نباخ، لاستخراج معامل الثبات لأداة الدراسة بشكل عام، حيث تم تطبيق الأداة على عينة (٣٠) خارج عن نطاق عينة الدراسة الأصلية، ويتضح من الجدول رقم (٣) أن الاستبانة تتمتع بمعامل ثبات عال بلغ (٠,٩٥٠)، وتراوحت معاملات ثبات محاور الدراسة بين (٠,٨٢٢ إلى ٠,٩٣٢).

جدول (1) معاملات الثبات لمحاور الدراسة والمحور الكلي

م	المحور	عدد الفقرات	معامل الثبات
١	الولاء	٨	٠,٨٣١
٢	التشابه	٧	٠,٨٢٢
٣	الانتماء	٨	٠,٩٣٢
	المحور الكلي	٢٣	٠,٩٥٠

توزيع الاستبانة: تم توزيع (١٠٠٠) استبانة على المعلمين والمعلمات في المحافظات المستهدفة، وبما أن الباحث استخدم العينة الطبقية العشوائية، فقد تم توزيع الاستبيان بموجب نسبة عدد المعلمين والمعلمات في كل محافظة نسبة إلى إجمالي حجم العينة، حيث تم استرجاع (٨٦٠) استبانة، أما الاستبانات الغير مسترجعة بلغت (١٤٠) استبانة، واستبعاد (١٤) استبانة نظراً لعدم صلاحيتها للتحليل الإحصائي، لذا فإن العدد الصالح لإجراء التحليلات الإحصائية والذي يمثل عينة الدراسة بلغ (٨٤٦) استبانة، تشكل ما نسبته (٨٦٪) من مجمل الاستبانات الموزعة البالغ عددها (١٠٠٠) استبانة..

الوزن النسبي: وتسهيلاً لعرض نتائج الدراسة وتفسيرها، فقد تم تصنيف المتوسطات الحسابية وفقاً لمعيار ليكرت الخماسي، بحيث تضمنت درجة الموافقة خمسة مستويات هي (غير موافق بشدة، غير موافق، محايد، موافق، موافق بشدة)، كما تم استخراج المتوسطات الحسابية والتقديرية حسب التصنيف الآتي:

- المتوسط الحسابي الذي يقع بين (١ - ٢,٣٣) مؤشراً منخفضاً (قليل)

- المتوسط الحسابي الذي يقع بين (٢,٣٤ - ٣,٦٧) مؤشرًا متوسطًا.
- المتوسط الحسابي الذي يفوق (٣,٦٨ - ٥) مؤشرًا عاليًا (كبير).

نتائج الدراسة ومناقشتها

أولاً: السؤال الأول: ما مستوى التماثل التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي في سلطنة عُمان؟

يوضح الجدول رقم (٢) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحاور الدراسة الثلاثة مرتبة ترتيباً تنازلياً حسب المحور الأكبر قيمة بالمتوسط الحسابي.

الجدول (٢): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحاور البحث

المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
الانتماء	3.978	.696	1	عالية
الولاء	3.901	.698	2	عالية
التشابه	3.818	.663	3	عالية
المحور الكلي	3.899	.623		عالية

يتضح من الجدول رقم (٢) أن المتوسط العام لأبعاد التماثل التنظيمي الثلاثة بلغ (٣,٨٩٩)؛ أي إن تصورات أفراد عينة البحث من معلمي مدارس التعليم الأساسي في سلطنة عمان جاءت بمستوى مرتفع، وبالرجوع إلى مستويات أبعاد التماثل التنظيمي نجد أن بُعد الانتماء التنظيمي يأتي في المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي مرتفع بلغ (٣,٩٧٨)، مما يشير إلى شعور أفراد عينة البحث بولاء قوي ومستمر تجاه مدارسهم، كما يشعرون بالفخر تجاهها، ولديهم الرغبة القوية والاستعداد لتسخير إمكانياتهم لبذل جهود كبيرة من أجل تحقيق أهداف مدارسهم، إذ يرون أن مستقبلهم الشخصي مرتبط بمستقبل مدارسهم، مما يدفعهم إلى الحديث الإيجابي عن مشاريع مدارسهم وإنجازاتها، والتفاخر بها بين أفراد المجتمع المحيط، والمحافظة بقدر الإمكان على سمعتها الإيجابية، ومحاولة التضحية والدفاع عنها قدر الإمكان، ويدل مستوى الانتماء

التنظيمي لدى أفراد عينة البحث؛ على وجود تماثل تنظيمي إيجابي، وهذا يشير إلى نوع من التوافق والارتباط النفسي والاجتماعي بين المعلم والمدرسة، ويعد عاملاً مهماً في تحقيق بعض السلوكيات الإيجابية في بيئة العمل التربوي من مثل الالتزام، والتعاون، والإخلاص، والأداء، وسلوكيات المواطنة التنظيمية وغيرها من السلوكيات التي قد تؤدي إلى زيادة كفاءة المؤسسة التربوية، ويدل ذلك أيضاً على الشعور بأهمية التماثل التنظيمي، وأنه من المواضيع السلوكية والإدارية المهمة لتحقيق النجاح للمعلمين وللمؤسسات التربوية. وتفتق نتائج هذا البحث مع نتائج بعض الدراسات من مثل: (Basara & Syory، ٢٠١٥)، و(العمرى، ٢٠١٥)، و(غنام، ٢٠١٦)، و(إبراهيم والقتبي، ٢٠١٧)، و(المواضية، ٢٠١٨). في حين تختلف نتائج هذا البحث مع عدد من الدراسات من مثل: (الصريرة، ٢٠٠٨)، و(البشاشة، ٢٠٠٨)، و(الطراونة، ٢٠١٤)، و(العموش، ٢٠١٤)، و(السنباني والزهران، ٢٠١٦)، و(الجنابي، ٢٠١٧)، و(عثماني، ٢٠١٩).

السؤال الثاني: هل من فروق دالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) في استجابات أفراد عينة

البحث من معلمي مدارس التعليم الأساسي تُعزى إلى متغيرات: النوع، والمؤهل العلمي، والخبرة؟
متغير النوع: للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام اختبار "ت" للعينات المستقلة، ويتضح من الجدول رقم (٣) وجود فروق دالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة البحث من الذكور والإناث في كل محمول التماثل التنظيمي (الولاء، الانتماء، التشابه) وكل هذه الفروق هي لصالح الإناث؛ إذ إن متوسطهن الحسابي أكبر من الذكور، مما يدل على أن الإناث أكثر ارتباطاً أو تماثلاً مع مدارسهن، ويرجع سبب ذلك إلى أنهن يرين هذه المهنة موضوع استقرار وظيفي لهن، وأنها الأنسب مقارنة بالوظائف الأخرى بحكم أن بيئة العمل تتضمن في مجملها موظفات فقط، إضافة إلى شعور المعلمة بأنها تستمد مكانتها الاجتماعية من خلال موقعها الوظيفي، وأنها تشعر بالرضا عن بعض جوانب العمل، وهذا يزيد من مستوى تماثلهن مع المدارس، ورغبتهن في الاستمرار والبقاء في العمل، كما يدفعهن التماثل مع مدارسهن إلى العمل على تحقيق أهداف المدرسة. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (السنباني والزهران، ٢٠١٦)، وتختلف مع نتائج دراسات: (البشاشة، ٢٠٠٨)، و(الطراونة، ٢٠١٤)، و(العموش، ٢٠١٤)، و(غنام، ٢٠١٦)، و(إبراهيم والقتبي، ٢٠١٧).

جدول (٣) الفروق الإحصائية في التماثل التنظيمي للمعلمين وفق متغير النوع الاجتماعي

المحور	النوع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	قيمة الدلالة الإحصائية	مستوى الدلالة
الولاء	ذكور	٤١٩	٣,٨٤٤	٦٧٤.	-٢,٣٥٦	٠,٠١٩	دال
	إناث	٤٢٧	٣,٩٥٧	٧١٦.			إحصائياً
الانتماء	ذكور	٤١٩	٣,٩٠٨	٦٧٦.	-٢,٨٩٤	٠,٠٠٤	دال
	إناث	٤٢٧	٤,٠٤٦	٧٠٩.			إحصائياً
التشابه	ذكور	٤١٩	٣,٧٣٢	٦٤١.	-٣,٧٣٢	٠,٠١٩	دال
	إناث	٤٢٧	٣,٩٠١	٦٧٥.			إحصائياً
المحور الكلي	ذكور	٤١٩	٣,٨٢٨	٥٩٧.	-٣,٢٨٥	٠,٠١٩	دال
	إناث	٤٢٧	٣,٩٦٨	٦٤٠.			إحصائياً

المؤهل: توضح نتائج تحليل التباين الإحادي (One Way ANOVA) في الجدول رقم (٤) عدم

وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التماثل التنظيمي لدى أفراد عينة الدراسة وفق متغير المؤهل

العلمي (دبلوم، البكالوريوس، الدراسات العليا)، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسات: (الطراونة، ٢٠١٤)،

و(غنام، ٢٠١٦)، و(إبراهيم والقتيبي، ٢٠١٧)، في حين تختلف مع نتائج دراسة (العمرى، ٢٠١٥).

جدول (٤) الفروق الإحصائية في التماثل التنظيمي للمعلمين وفق متغير المؤهل العلمي

المحور	المؤهل	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	قيمة الإحصائية	الدلالة	مستوى الدلالة
الولاء	دبلوم	١٨٢	٣,٨٢٦	٧٠٢.	٢,٧٣٠	٠,٠٦٦	غير دال إحصائياً	
	بكالوريوس	٦٠٣	٣,٩٣٦	٦٨٨.				
	ماجستير	٦١	٣,٧٨١	٧٥٩.				
الانتماء	دبلوم	١٨٢	٣,٨٧٨	٦٩٢.	١,٦٦٧	٠,١٢٦	غير دال إحصائياً	٤
	بكالوريوس	٦٠٣	٤,٠١٩	٦٨٨.				
	ماجستير	٦١	٣,٨٦٩	٧٥٦.				
التشابة	دبلوم	١٨٢	٣,٨١٤	٦٥٩.	١,٢٩٦	٠,٢٧٤	غير دال إحصائياً	
	بكالوريوس	٦٠٣	٣,٨٣٢	٦٥١.				
	ماجستير	٦١	٣,٦٨٩	٧٨١.				
المحور الكلي	دبلوم	١٨٢	٣,٨٣٩	٦٢٤.	٢,٦٦٠	٠,٠٧١	غير دال إحصائياً	
	بكالوريوس	٦٠٣	٣,٩٢٩	٦١١.				
	ماجستير	٦١	٣,٧٧٩	٧١٤.				

سنوات الخبرة: توضح نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) في الجدول رقم (٥)

عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التماثل التنظيمي لدى أفراد عينة الدراسة وفق متغير سنوات الخبرة التدريسية للمعلمين. وتتفق هذه النتيجة من جهة مع نتيجة دراسات: (رشيد، ٢٠٠٣)، و(البشاشة، ٢٠٠٨)، و(غنام، ٢٠١٦)، و(عثماني، ٢٠١٩)، ومن جهة أخرى تختلف مع نتائج دراسات: (الطراونة، ٢٠١٤)، و(العموش، ٢٠١٤)، و(إبراهيم والقتيبي، ٢٠١٧).

جدول (٥) الفروق الإحصائية في التماثل التنظيمي للمعلمين وفق متغير سنوات الخبرة التدريسية

المحور	الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	قيمة الدلالة الإحصائية	مستوى الدلالة
الولاء	١-٥ سنوات	١١٦	٣,٩٤٩	٧٤٥.	٠,٢٩٩	٠,٢٩٩	غير دال إحصائياً
	٦-١٠ سنوات	٢٩٣	٣,٨٨٣	٦٧٠.			
	١١-١٥ سنة	١٩٦	٣,٩١٤	٧١٥.			
	أكثر من ١٥	٢٤١	٣,٨٨٩	٦٩٦.			
الانتماء	١-٥ سنوات	١١٦	٣,٩١٥	٧١٦.	٠,٩٦٧	٠,٩٦٧	غير دال إحصائياً
	٦-١٠ سنوات	٢٩٣	٣,٩٤٧	٦٤٠.			
	١١-١٥ سنة	١٩٦	٤,٠٢٩	٧٥٧.			
	أكثر من ١٥	٢٤١	٤,٠٠٤	٦٩٩.			
التشابه	١-٥ سنوات	١١٦	٣,٨٥٦	٧٢٣.	٠,٢٤٣	٠,٢٤٣	غير دال إحصائياً
	٦-١٠ سنوات	٢٩٣	٣,٨٢٧	٦٣١.			
	١١-١٥ سنة	١٩٦	٣,٨٠٣	٦٦٥.			
	أكثر من ١٥	٢٤١	٣,٧٩٩	٦٧٤.			
المحور الكلي	١-٥ سنوات	١١٦	٣,٩٠٧	٦٦٣.	٠,٠٩٥	٠,٠٩٥	غير دال إحصائياً
	٦-١٠ سنوات	٢٩٣	٣,٨٨٦	٥٦٥.			
	١١-١٥ سنة	١٩٦	٣,٩١٥	٦٥٤.			
	أكثر من ١٥	٢٤١	٣,٨٩٧	٦٤٦.			

الختام

يعد التماثل التنظيمي من المواضيع الإدارية المهمة التي تناولتها مؤخرًا الدراسات والبحوث العربية، ويأتي الاهتمام بهذا الموضوع من منطلق تعزيز ارتباط الأفراد بمؤسساتهم وجوانب عملهم، مما يزيد من فاعلية العمل وتحقيق أهداف المؤسسات ومنها المؤسسات التربوية، وفي هذا السياق، تناول البحث الحالي مستوى التماثل التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي في سلطنة عمان، باعتباره موضوعًا مهمًا، فتماثل المعلمين مع مدارسهم ينعكس على مستوى أدائهم وأداء المؤسسة معًا، ويخلق نوعًا من الترابط والانسجام مع المعلمين أنفسهم من جهة، ومع المدرسة من جهة أخرى. ولتعزيز مستوى التماثل في المؤسسات التربوية

- وبناء على النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة، فمن المناسب اقتراح بعض التوصيات التي تساعد المسؤولين التربويين على تعزيز مستوى التماثل التنظيمي لدى المعلمين، ومن بين هذه التوصيات:
- ١- تعميق الوعي لدى المعلمين حول بعض المفاهيم السلوكية الحديثة كمفهوم التماثل التنظيمي، ونشر ثقافته وسط الحقل التربوي، حيث يعد موضوع التماثل التنظيمي أحد المتغيرات التنظيمية التي تسهم في تعزيز كثير من السلوكيات الإيجابية في بيئة العمل كالالتزام والأداء والدافعية والرغبة في الاستمرارية في العمل.
 - ٢- منح المعلمين فرص المشاركة في اتخاذ القرارات التربوية مما يؤدي إلى شعورهم بالاهتمام من جانب المسؤولين، وهذا يدفعهم إلى الاندماج والارتباط مع مدارسهم والعمل على تحقيق أهدافها.
 - ٣- الاهتمام بتعزيز العلاقات الإنسانية بين المعلمين من جهة وبينهم وبين المسؤولين من جهة أخرى، من خلال نشر ثقافة العمل المشترك، وتنظيم اللقاءات الدورية مما يتيح الفرصة لتبادل الآراء والمقترحات ومناقشة الأعمال التربوية بكل شفافية ووضوح.
 - ٤- إجراء تطوير في نظام الأجور والحوافز المادية والمعنوية لدى المعلمين لإشباع احتياجاتهم ورغباتهم المختلفة، وهذا يعزز من مكانتهم الاجتماعية ومن ثم زيادة مستوى تماثلهم مع مدارسهم.
 - ٥- تحفيز المعلمين المجيدين في مجال التدريس، وأصحاب المبادرات التربوية، وهذا يعزز من مستوى ارتباطهم بمدارسهم، ويتولد لديهم شعور بالرغبة في البقاء والاستمرارية في العمل.
 - ٦- الاهتمام بتطوير مهارات المعلمين، وتعزيز خبراتهم من خلال البرامج التدريبية المهنية المستمرة، والمشاركة في المؤتمرات، والندوات، واللقاءات التربوية المختلفة، حيث تساعد هذه البرامج في الشعور بالمسؤولية، والقدرة على تقديم أداء تدريسي جيد، مما يزيدهم ارتباطاً وتماثلاً مع مدارسهم.
 - ٧- إجراء مزيد من المسوحات حول موضوع التماثل التنظيمي لدى الموظفين التربويين العاملين في وزارة التربية والتعليم في السلطنة، لتشخيص مستوى تماثلهم التنظيمي، والتعرف على احتياجاتهم ورغباتهم، وكذلك دراسة التماثل التنظيمي وربطه ببعض المتغيرات التنظيمية مثل الهوية التنظيمية، دوران العمل، الالتزام التنظيمي.

المراجع:

- السعدي، عصرية بنت ضاوي بن صالح. (٢٠١٠م). متطلبات تطبيق التخطيط الاستراتيجي في مرحلة التعليم العام بسلطنة عمان، رسالة ماجستير، معهد البحوث والدراسات العربية، القاهرة.
- العاني، آلاء عبد والبكري، حلى حكمت الموجود. (٢٠١٧م). "إسهامات القيادة التشاركية في تحقيق التماثل التنظيمي لدى العاملين في القطاع الصحي"، مجلة العلوم الإدارية العراقية، مجلة فصلية متخصصة محكمة، المجلد ١، العدد ٢.
- اليعربي، علي بن سيف بن سعود. (٢٠١٣م). مشكلات التخطيط الاستراتيجي في مدارس التعليم الأساسي بمحافظة شمال الشرقية بسلطنة عمان، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم والإدارة، جامعة نزوى، سلطنة عمان.
- الأمبوسعيدية، منى بنت محمد بن سلام. (٢٠١٢م). تطوير إدارة مدارس التعليم الأساسي في ضوء مدخل التخطيط الاستراتيجي بسلطنة عمان، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم والإدارة، جامعة نزوى، سلطنة عمان.
- المنذرية، ميمونة بنت سالم بن سعيد. (٢٠٠٩م). معوقات تحقيق مديري المدارس للانضباط المدرسي لدى الطلاب في سلطنة عمان من وجهة نظرهم، كلية التربية، جامعة السلطان قابوس، سلطنة عمان.
- إبراهيم، حسام الدين والقتبي، 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.
- البشاشة، سامر عبد المجيد. (٢٠٠٨م). أثر العدالة التنظيمية في بلورة التماثل التنظيمي في المؤسسات الأردنية العامة: دراسة ميدانية، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد (٤)، العدد (٤)، ص ٤٢٧-٤٦١

الزعيبي، خلود فواز. (٢٠١٣م). درجة ممارسة مديري المدارس الخاصة في عمان العاصمة لأبعاد القيادة التحويلية وعلاقتها بالتمائل التنظيمي من وجهة نظر المعلمين. رسالة ماجستير. قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الأوسط، ص ٩٥ - ١.

لشواورة، 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.

الصريرة، خالد أحمد سلامة. (٢٠٠٥م). التماثل التنظيمي لأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقته بشعورهم بالأمن وبأدائهم الوظيفي. رسالة دكتوراه، كلية الدراسات التربوية العليا، جامعة عمان العربية، الأردن، ص ١-١٦١.

العموش، آية خالد محمد. (٢٠١٤م). درجة ممارسة عمداء الكليات لمهارات الاتصال الإداري وعلاقتها بمستوى التماثل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية. عمادة البحث العلمي والدراسات العليا، الجامعة الهاشمية، الأردن، ص ١-١٢٥.

غنام، إسيل عبد الرحمن. (٢٠١٦م). أثر التماثل التنظيمي في الالتزام التنظيمي لدى الموظفين الحكوميين في مدينة إربد. رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة اليرموك، الأردن، ص ١-١١٧.

الفتلاوي، ميثاق هاتف وفاضل، علاء حسين وعبد اليمه، عادل مجيد. (٢٠١٥م). دور الاحترام الداخلي المدرك في التماثل التنظيمي بحث تحليلي في كليات جامعة كربلاء، مجلة الإدارة والاقتصاد، المجلد الثالث، العدد الحادي عشر، ص ٣٨-٦٩.

السنباني، عامر عبد الوهاب والزهران، 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.

العمري، إسلام. (٢٠١٥م). التماثل التنظيمي لدى المشرفين التربويين وعلاقته بنظام الحوافز المقدم لهم، رسالة ماجستير، جامعة مؤتة، عمادة الدراسات العليا، الأردن، ص ١-١٥٦.

الصريرة، خالد أحمد. (٢٠٠٨م). التماثل التنظيمي لدى الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية العامة، مجلة اتحاد الجامعات العربية، العدد ٥١، الأردن، ص ١١٩ - ١٦١.

الطراونة، مروان عقل حمود. (٢٠١٤م). أثر التماثل التنظيمي في سلوك المواطنة التنظيمية في المؤسسات العامة الأردنية من وجهة نظر العاملين - دراسة تطبيقية-رسالة ماجستير، عمادة الدراسات العليا، جامعة مؤتة، الأردن.

الزغولان، معتصم ياسين محمد. (٢٠١٤م). "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.

الكعبي، حميد سالم. (٢٠١٨م). دور التماثل التنظيمي في الحد من الصمت التنظيمي (دراسة استطلاعية لآراء عينة من الموظفين في المصارف العراقية الأهلية/بغداد). مجلة جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية والادارية 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.

عثماني، صوريا. (٢٠١٩م). " التماثل التنظيمي وعلاقته بإدراك الهوية المهنية عند الأخصائي النفسي في القطاع الصحي العام" أطروحة دكتوراه، علم النفس العمل والتنظيم، جامعة محمد خيضر -بسكرة-الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

الجنابي، سنان عليوي عباس والجنابي، حسين علي عبد الرسول والموسوي، مرتضى طعمة سلطان (٢٠١٧م). دور التسويق الداخلي في تعزيز التماثل التنظيمي: دراسة تحليلية في المصارف الأهلية في محافظة بابل، مجلة الإدارة والاقتصاد، العدد (٢٤)، مجلد (٦)، ص ١-٢٦.

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

الشقصي، سعيد بن عبد الله بن ناصر. (٢٠١١م). فاعلية التشريعات التعليمية في توجيه المناخ التنظيمي في المؤسسات التعليمية في سلطنة عمان، رسالة ماجستير، جامعة نزوى، سلطنة عمان.

الغيلاني، صبحة بنت سالم بن حليس. (٢٠١٥م). درجة ممارسة المشرفين الإداريين لإبعاد إدارة التغيير وعلاقتها بالرضا الوظيفي لمديري المدارس ومساعدتهم، بمحافظة جنوب الشرقية في سلطنة عمان، رسالة ماجستير، جامعة نزوى، سلطنة عمان.

الناعبي، ناصر بن حمدان بن سعيد. (٢٠١٠م). الولاء التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى مديري مدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي في سلطنة عمان، رسالة ماجستير، جامعة نزوى، سلطنة عمان.

الراجحية، شريفة بنت عبد الله بن زهران. (٢٠١٤م). درجة ممارسة مديري مدارس التعليم ما بعد الأساسي لمهارات تقويم الأداء الوظيفي من وجهة نظر المعلمين بمحافظة الداخلية في سلطنة عمان. رسالة ماجستير، جامعة نزوى، سلطنة عمان.

البرعمي، سمية بنت سعيد وطناش، سلامة يوسف. (٢٠٠٨م). فاعلية المدرسة الأساسية الحكومية في سلطنة عمان من وجهة نظر المشرفين والمديرين والمعلمين، دراسات العلوم التربوية، المجلد ٣٥، العدد ١.

المهدي، ياسر فتحي الهنداوي والفهدي، راشد بن سليمان ولاشين، محمد عبد الحميد والسعيد، محمد علي. (٢٠١٧م). تقييم كفاءة مدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان وإجراءات تحسينها في ضوء مدخل الكفاءة النسبية. المجلة الدولية التربوية المتخصصة، المجلد ٦، العدد (٣)، جامعة السلطان قابوس.

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

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

- Cheney, G. 1983a. On the various and changing meanings of organizational membership: A field study of organizational identification. *Communication Monographs*, 50: 342-362
- El-Kassar, A. N., Makki, D., & Gonzalez-Perez, M. A. (2019). Student–university identification and loyalty through social responsibility: A cross-cultural analysis. *International Journal of Educational Management*, 33(1), 45-65.
- 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.
- Krso, A (2017). *Construed External Image and Organizational Identification in a Virtual Workplace*. Master's Thesis, Lunds University, Department of Psychology, Sweden
- 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
- Patchen, M. 1970. *Participation, achievement, and involvement on the job*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall