

مدخل التماثل التنظيمي ودوره في تحقيق جودة الحياة الوظيفية
لمعلمي التعليم العام بمحافظة الدقهلية

إعداد

د. منار منصور أحمد منصور

أستاذ مساعد أصول التربية

قسم أصول التربية- كلية التربية - جامعة المنصورة

الملخص

هدف هذا البحث إلى تحديد دور التماثل التنظيمي بأبعاده (الولاء التنظيمي، التشابه، العضوية) في تحقيق جودة الحياة الوظيفية لمعلمي التعليم العام بمحافظة الدقهلية، والكشف عن واقع كل من جودة الحياة الوظيفية والتماثل التنظيمي لدى معلمي التعليم العام، ودلالة الفروق في أبعاد جودة الحياة الوظيفية والتماثل التنظيمي وفقا للجنس وسنوات الخبرة والمرحلة التعليمية، استخدم المنهج الوصفي، وطبقت استبانة خاصة بالتماثل التنظيمي وأخري لجودة الحياة الوظيفية، وتكونت عينة البحث من (٣٧٦) معلما ومعلمة، وتوصل البحث إلى أن مستوي إدراك التماثل التنظيمي لدى أفراد العينة من المعلمين أعلى من المتوسط ، كما وجد أن مستوي إدراك جودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين من أفراد العينة أعلى من المتوسط أيضا، وجد أن شعور المعلمين بجودة الحياة الوظيفية يرتبط بشعورهم بالتماثل التنظيمي أي أن العلاقة طردية بينهما ويسهم التماثل التنظيمي بدرجة كبيرة في تحقيق جودة الحياة الوظيفية، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في شعور المعلمين بجودة الحياة الوظيفية وفقا للجنس، سنوات الخبرة، المرحلة التعليمية وكذلك لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أبعاد التماثل التنظيمي وفقا للجنس، سنوات الخبرة، المرحلة التعليمية.

الكلمات المفتاحية: التماثل التنظيمي - جودة الحياة الوظيفية- معلموا التعليم العام.

Absterect

The aim of this research is to determine the role of organizational symmetry in its dimensions (organizational loyalty, similarity, membership) in achieving the quality of work life for general education teachers in Dakahlia Governorate, revealing the reality of both quality of life and organizational symmetry among general education teachers and the significance of the differences in the dimensions of the quality of work life and organizational symmetry according to gender, years of experience and educational stage. The descriptive method was used, and a questionnaire was applied for organizational symmetry and another for quality of work life. The research sample consisted of (376) male and female teachers .The research concluded that the level of awareness of organizational symmetry among the sample members of the teachers is higher than the average. It was also found that the level of awareness of the quality of work life of teachers among the sample members is higher than the average as well. It was found that teachers' feeling of quality of work life is related to their sense of organizational symmetry, meaning that the relationship between them is direct. Organizational symmetry greatly contributes to the quality of work life. There are no statistically significant differences in teachers' sense of quality of work life according to gender, years of experience, and educational stage Also, there are no statistically significant differences in the dimensions of organizational symmetry according to gender, years of experience, and educational stage.

Keywords: organizational symmetry - quality of work life - general education teachers.

مقدمة

تعتبر المدرسة مؤسسة تربوية واجتماعية ويتأثر نجاح هذه المؤسسة في تحقيق أهدافها بنجاح العاملين فيها وبخاصة المعلمين ، حيث يعتبر المعلم المحرك الأساسي للإمكانات البشرية والمادية والعنصر الحاسم والرئيس في مدي فعالية العملية التعليمية والمحور الأساسي المتحكم في جودة إدارة الصف وتوفير المناخ الإيجابي داخل المدرسة.

ويعد التماثل التنظيمي من المفاهيم الحديثة في أدبيات السلوك التنظيمي، حيث فرضه واقع البيئة الديناميكية المحيطة بالمنظمات الإدارية، وذلك كاستجابة لهذه التغيرات السريعة، وبدأ يتزايد الإهتمام بموضوع التماثل التنظيمي منذ النصف الثاني من القرن الماضي (عبد الرحمن ، ٢٠٢١ ، ٨٥)

ويمثل التماثل التنظيمي ضرورة ملحة لما تشهده البيئة الإدارية من أحداث وتطورات رافقها العديد من الآثار والظواهر السلبية والتي شكلت مأزقا أصبح من الضروري أن تعمل المنظمة علي مواجهته، فقد طال التغيير أساليب العمل وظهرت قيم وعادات وأهداف جديدة للمنظمة، في ظل هذه المعطيات عانت بيئة المنظمة من الفوضى والإرباك، الأمر الذي أثر علي العاملين وجعل ولاءهم وانتماءهم مشتتا وغير محدد (العمري ، ٢٠١٥ ، ٣)

ويسهم التماثل التنظيمي في مساعدة المدرسة في تحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية وينمي روح الإخلاص والتعاون والإبداع والابتكار لدي المعلم مما يؤثر علي وجود نوع من التوافق والانسجام بين المعلم والمدرسة التي يعمل بها ممايزيد من دافعيته للعمل وحب الحياة الوظيفية.(الشواورة ، ٢٠١٦ ، ١٢٣)

وتقود جودة الحياة الوظيفية إلي الرضا الوظيفي للمعلم الذي يعد أحد أهم الأسباب للاحتفاظ بالعاملين المميزين، لذا كان لزاما علي المنظمات التي ترغب أن تبقى في دائرة المنافسة أن تعتني بجودة الحياة الوظيفية وتسعي إلي ما من شأنه تهيئة الجو الإيجابي الذي سينعكس علي زيادة الانتاجية (الدليمي، ٢٠١٦ ، ٢٦٢)

وتشكل جودة الحياة الوظيفية داخل المدرسة أهم محفزات الأداء فكلما تميزت بيئة العمل بالقبول والرضا من العاملين ساهم ذلك في جعل الأفراد مستغرقين بشكل كامل في وظائفهم بما يسهم في تحسين الأداء ، ويؤدي ضعف الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية إلي تدني مستوي الدافعية لديهم مما يؤثر علي أداء المدرسة ككل. (برويس وهادف، ٢٠١٨ ، ٢٢٤)

ويسعي التماثل التنظيمي إلي التوفيق بين قيم المنظمة وقيم الفرد، وأهداف المنظمة وأهداف الفرد، وغرس الولاء والانتماء لدي الفرد تجاه منظمته، ومن ثم فإن غياب التماثل التنظيمي في المنظمات الإدارية قد يسبب ضعف العدالة التنظيمية والتي بدورها تؤثر علي جودة الحياة الوظيفية للعاملين داخل المنظمة (Jones,2011, 78).

مما سبق يتضح أهمية إعطاء الأهمية البالغة لجودة الحياة الوظيفية والبحث عن مداخل لتحسين جودة الحياة الوظيفية لينعكس بالإيجاب علي تحسين ظروف العاملين الذين هم المورد البشري الأهم بالمنظمة وأداء المنظمة ككل، ومن هنا جاءت فكرة هذا البحث لتحديد دور مدخل التماثل التنظيمي في تحقيق جودة الحياة الوظيفية لمعلمي التعليم العام بمحافظة الدقهلية.

مشكلة البحث

تشكل جودة الحياة الوظيفية بمختلف أبعادها مسؤولية أخلاقية علي المنظمة، حيث يحتاج العاملون لإشباع حاجاتهم المعنوية والمادية لزيادة إنتاجيتهم، فلم يعد الأفراد يعملون لمجرد الحصول علي عوائد مالية فقط حيث تمثل العوائد المعنوية أهمية كبيرة حيث أصبح العاملون يبحثون عن تحقيق ذواتهم من خلال العمل والإرتقاء في السلم الوظيفي.

لذلك تتطلب المحافظة علي الكفاءات البشرية واستقطاب الأفراد المميزين إزالة كل ما من شأنه عرقلة سير العمل وتوفير بيئة عمل محفزة، ومعاملة كافة

العاملين باحترام والعمل علي تعزيز ثقّتهم في المنظمة، إذ إن هذه العوامل مجتمعة تسهم في بناء صورة جيدة للمنظمة في أذهان العاملين والمتعاملين مع المنظمة وتكون النتيجة نجاحات متواصلة للمنظمة. (الغول ، ٢٠١٥ ، ٣٢)

كما أن الاهتمام بتحسّن جودة الحياة الوظيفية يساهم في تحقيق العديد من المزايا للمنظمات، فهو يعمل علي إسعاد العاملين وزيادة إنتاجيتهم ودافعيتهم وولائهم من جهة ، وزيادة إنتاج المنظمات كما ونوعا وخفض التكاليف من جهة أخرى، مما يعظم من قدرة المنظمة التنافسية، وكلما كانت حياة الفرد الوظيفية أكثر جودة انعكس ذلك علي زيادة إيجابيته وخفض الصراعات وتدني معدلات دوران العمل والغياب، ويحسن من دعم العلاقات الإنسانية داخل المنظمة. (الهداب والمخلفي، ٢٠٢٠، ٢٣٨)

وانطلاقا من ما سبق ومن واقع أهمية تحسين جودة الحياة الوظيفية كان من المهم البحث عن مداخل لتحسين جودة الحياة الوظيفية لدي المعلمين باعتبارهم حجر الزاوية في العملية التعليمية وفي تحقيق كفاءة وتميز المدرسة ومن ثم أمكن صياغة مشكلة البحث الحالي في التساؤلات الرئيسية الآتية.

- ١- ما واقع التماثل التنظيمي لمعلمي التعليم العام بمحافظة الدقهلية ؟
- ٢- ما واقع جودة الحياة الوظيفية لمعلمي التعليم العام بمحافظة الدقهلية ؟
- ٣- ما العلاقة بين مدخل التماثل التنظيمي وتحقيق جودة الحياة الوظيفية لمعلمي التعليم العام بمحافظة الدقهلية ؟
- ٤- ما دلالة الفروق في أبعاد جودة الحياة الوظيفية لدي معلمي التعليم العام وفقا لمتغيرات الجنس وسنوات الخبرة والمرحلة التعليمية؟
- ٥- ما دلالة الفروق في أبعاد التماثل التنظيمي لدي معلمي التعليم العام وفقا لمتغيرات الجنس وسنوات الخبرة والمرحلة التعليمية؟

أهداف البحث

تتمثل أهداف البحث الحالي فيما يلي:

- ١- توضيح واقع جودة الحياة الوظيفية لمعلمي التعليم العام بمحافظة الدقهلية.
- ٢- تحديد دور مدخل التماثل التنظيمي في تحقيق جودة الحياة الوظيفية لمعلمي التعليم العام بمحافظة الدقهلية.
- ٣- التعرف علي مدى دلالة الفروق في أبعاد جودة الحياة الوظيفية وفي أبعاد التماثل التنظيمي لدي معلمي التعليم العام بمحافظة الدقهلية وفقا لمتغيرات الجنس وسنوات الخبرة والمرحلة التعليمية.

أهمية البحث

تتضح أهمية البحث الحالي من النقاط الآتية:

- ١- يستمد هذا البحث أهميته من أهمية موضوعه حيث أن الاهتمام بتحقيق جودة الحياة الوظيفية للمعلمين من خلال مدخل التماثل التنظيمي سيعود بالنفع علي مستوي الأداء داخل المدرسة.
- ٢- المساعدة في تحقيق جودة الحياة الوظيفية للمعلمين حيث يعد المعلم هو محور وحجر الزاوية للعملية التعليمية.
- ٣- حداثة مدخل التماثل التنظيمي حيث يعد من المفاهيم التربوية الحديثة في حقل الإدارة التربوية بشكل خاص، والإدارة العامة بشكل عام.
- ٤- اتساع قطاع المستفيدين من البحث ومنهم المعلمين والقيادات التعليمية بمؤسسات التعليم قبل الجامعي.
- ٥- ندرة الدراسات التي تطرقت إلي دراسة تحقيق جودة الحياة الوظيفية للمعلمين من خلال مدخل التماثل التنظيمي.

مصطلحات البحث

التماثل التنظيمي Organizational Identification

عرف عبد الفتاح وأبوسيف (٢٠١٦، ٢٦٦) التماثل التنظيمي بأنه الدرجة التي يعرف بها الموظفون أنفسهم كأعضاء في المنظمة وإلي أي مدى يشعرون بالوحدة معها ومع القيم المتبناة فيها والأساليب المستخدمة في العمل داخلها. في حين أشار Brammer & Mellahi (2015,326) إلي التماثل التنظيمي علي أنه مدى تقبل الفرد قيم وأهداف المنظمة التي يعمل بها علي اعتبار أنها قيمه وأهدافه فيوجد حالة من التوافق ونوع من التطابق بين المنظمة والفرد. وأكد Duncan(2002,3) علي أن التماثل التنظيمي يشير إلي وجود حالة من الارتباط بين الفرد والمنظمة التي يعمل بها وربط مصيره بمصيرها والتفاني في العمل من أجل تحقيق أهدافها والشعور بالاتحاد معها. وأضاف Moksness(2014,4) أن التماثل التنظيمي يشير إلي حالة من الاندماج والتضامن من العاملين للمنظمة التي يعملون بها والشعور بالالفة والمودة بينهم وسعيهم لإنجاز أهداف المنظمة ومصالحها والشعور بالفخر للانتماء إليها . يعرف التماثل التنظيمي إجرائيا في هذا البحث بأنه ولاء المعلم للمدرسة والحماس لتحقيق أهدافها والدفاع عنها ودعمها ووجود روابط جذب تربطه بالمدرسة التي يعمل بها ويقاس ذلك من خلال الدرجات التي يحصل عليها المستجيب علي استبانة التماثل التنظيمي.

جودة الحياة الوظيفية Quality of Working Life

يعرفها Nguyen(2012,87) بأنها اهتمام واستجابة المنظمة لحاجات العاملين بها(الامان الوظيفي والصحي، والاحتياجات الاقتصادية والاجتماعية)، بما يحقق ويزيد من رضاهم عن طريق توفير بيئة آمنة وفرص للتطوير والنمو الوظيفي.

كما أشار (Hayrol, 2010, 66) إلى أن جودة الحياة الوظيفية تشير إلى وجود مجموعة من العمليات التي تهدف إلى تحسين مختلف الجوانب المؤثرة علي الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية بما يسهم في تحقيق أهداف المنظمة بكل كفاءة وفعالية.

بينما يعرفها السالم (٢٠١٤، ٣٥٠) بأنها الصفات أو الجوانب الإيجابية وغير الإيجابية المرتبطة ببيئة العمل كما يدركها العاملون.

وأكد (Pavithra & Barani, 2012, 1) علي أن مصطلح جودة الحياة الوظيفية يتضمن إيجاد بيئة عمل مناسبة ومناخ تنظيمي إيجابي بما يسهم في بناء علاقات طيبة والشعور بالرضا الوظيفي والنهوض بمستوي الأداء وتمتية القدرات. في حين أكد خضر وأمين (٢٠١٥، ٢٢٧) علي أن جودة الحياة الوظيفية تشير إلى إدراكات وتصورات العاملين بالمؤسسة لمستوي البيئة المادية والمعنوية التي يعملون فيها حيث تشمل هذه البيئة علي مجموعة من العوامل، والتي تشير إلى المزايا والفوائد وأنظمة التحفيز والمكافآت والأمن الوظيفي والمشاركة في صنع القرارات والرضا الوظيفي.

وينظر البحث الحالي إلى جودة الحياة الوظيفية علي أنها كل العوامل التي تسهم في تحسين الحياة الوظيفية للمعلمين من توفير مناخ تنظيمي إيجابي يساعد في الاستجابة لحاجات المعلمين بما يزيد من رضاهم وسعيهم لتحقيق أهداف المدرسة ويحسن من أدائهم ويزيد من فاعليتهم وإنتاجيتهم ويقاس بالدرجة التي يحصل عليها المعلم على الأداة المستخدمة بالبحث.

الإطار الفكري

أولاً: التماثل التنظيمي

ينظر إلى التماثل التنظيمي علي أنه أحد الأشكال المتجددة للتماثل الاجتماعي حيث تسعى المنظمات المختلفة إلى أن يكون العاملون فيها ملتصقين برسالتها

وبالرؤية التي تهدف إلى تحقيقها، ويتضمن التزام العاملين وارتباطهم بقيم المنظمة وأهدافها والتوحد والاندماج في أعمالها والتضحية الشخصية لصالحها، والرغبة في البقاء بها والتفاني في خدمتها. (Hant & Morgan, 1994, 1568)

كما يعد مدخل التماثل التنظيمي من المداخل الإدارية التي اهتمت بعلاقة العامل بمنظّمته، ويعتبر فووت Foote أول من تحدث عن التماثل التنظيمي عام ١٩٥١ حيث نظر إلى التماثل التنظيمي علي أنه أساسا لتحفيز العاملين وزيادة دافعيتهم وإنتاجيتهم واندماجهم بمنظّماتهم وسعيهم لتحقيق أهدافها من خلال التركيز علي تنمية الشعور بالولاء والانتماء التنظيمي لديهم ،حيث يشعر العامل بأنه جزء لا يتجزأ من المنظمة ويزداد لديه الشعور بالرضا عن العمل والإلتزام التنظيمي (Moksness, 2014, 6).

أهمية التماثل التنظيمي

تصب أهمية التماثل التنظيمي في مصلحة المنظمة، لتحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية، وفي مصلحة الفرد نفسه، إذ تنمي لدي الفرد روح الانتماء والولاء والإخلاص، وبالتالي تنمية الإبداع والابتكار والتعاون. (الشواورة، ٢٠١٦، ١٢٣)

كما أن للتماثل التنظيمي العديد من الآثار الإيجابية في الأداء الوظيفي ، فكلما زاد مستوي التماثل التنظيمي مع المنظمة، زادت كفاءة أداء المهام وفعاليتها. فالتماثل التنظيمي ذو المستوي العالي يزيد من فاعلية المنظمة في تحقيق أهدافها ويعود ذلك إلي وجود أهداف مشتركة بين العاملين والمنظمة مما يساعد علي إنجاز الواجبات الموكولة علي الوجه الأكمل. أما في حالة حدوث التضارب في الأهداف فإن النتيجة ستعكس سلبا علي المنظمة وأهدافها المرجو تحقيقها . (السعود والصررايرة، ٢٠٠٩، ١٨٧)

ويساعد التماثل التنظيمي في أن تتخذ القرارات بشكل تعاوني وبما ينسجم ومصلحة المنظمة وبما يحقق أفضل النتائج ويهيء الظروف لإيجاد روح الفريق بين

العاملين في انجاز المهام وتمثل قيم المنظمة وتقوية العلاقات الإيجابية بين العاملين (Albert, Ashforth & Dutton, 200, 87).

كما ينمي التماثل التنظيمي الشعور بالحب والتقدير في العمل وزيادة ارتباط الفرد بمنظّمته وحبّه لها وتفانيه من أجل تميزها ونجاحها، والدفاع عن سياساتها وتوجهاتها المستقبلية. (Wu, et al., 2016, 369)

وأوضح الغزالي والخزاعي (٢٠١٥، ٨٢) أن أهمية التماثل التنظيمي تشمل أيضا:
١- ارتفاع مستوى الالتزام بالأنظمة والمعايير المتبناه داخل المنظمة ودعم التحفيز والدافعية والتقليل من الصراعات والتنافر بين الأفراد العاملين.

٢- زيادة مستوى ولاء الموظفين وبالتالي التأثير الإيجابي علي الدوران الوظيفي.

٣- تقبل التغيير فمع التماثل التنظيمي يصبح الأفراد أكثر تقبلا للتغيير وتأثرا بالتطوير والتنمية الفردية والجماعية.

٤- الارتباط النفسي بين أفراد الفريق الواحد الأمر الذي من شأنه خلق روح فريق معنوية قوية.

ويضيف (Male & Ashforth (2001, 199) أن التماثل التنظيمي يسهم في تدعيم إحترام الفرد لذاته، وتحسين جودة الحياة الوظيفية وتنمية روح الانتماء والولاء، ورفع الروح المعنوية، وزيادة الدافعية للإنجاز والمشاركة الإيجابية بالمنظمة .

كما يتسم الفرد الذي يتصف بالتماثل مع منظّمته ببعض الخصائص منها:

١- مستعد لقبول الأهداف والقرارات الجماعية.

٢- يحاول الانسجام مع الأهداف والقرارات التي تتخذ من مجموعة العاملين.

٣- يكون أكثر تفاعلا واتصال مع العاملين.

٤- مستعد للعمل علي تنفيذ الأهداف والقرارات. (النجار ، ٢٠١٨ ، ١٩٢)

مما سبق تتضح أهمية التماثل التنظيمي حيث يسهم في ارتفاع مستوى الالتزام التنظيمي وتقليل الصراعات وزيادة الولاء وتقبل التغيير وتحسين مكانة المنظمة وقدرتها التنافسية.

أهداف التماثل التنظيمي

- تتعدد أهداف التماثل التنظيمي ومنها ما ذكره العتيبي (٢٠١٦، ٧٤٠):
- ١- العمل علي زيادة الالتزام والانظام والأداء والدافعية العالية والحد من الصراع والتناقض داخل المنظمة.
 - ٢- زيادة درجة الولاء وتفعيل التعاون بين العاملين في المؤسسة.
 - ٣- الارتباط النفسي بين العاملين كفريق عمل.
 - ٤- شعور العاملين بالرضا الوظيفي والقناعة بالعمل وبالتالي تحسين أدائهم وزيادة فاعليتهم وكفاءتهم في أداء واجباتهم.
 - ٥- تحسين مكانة المنظمة في المجتمع وإبراز ميزتها التنافسية.
 - ٦- قبول العاملين المتمثلين مع المنظمة للتطوير والتغير بسهولة ويسر لقناعتهم بأنها تكون للمصلحة العامة.

أبعاد التماثل التنظيمي

تتمثل أبعاد التماثل التنظيمي في ثلاثة أبعاد كما يلي:

الولاء التنظيمي

ينظر إلي الولاء التنظيمي علي أنه أحد المتغيرات المهمة التي تحدد درجة انجاز الفرد للأهداف إذ أن الفرد الذي يشعر بمستويات عالية من الولاء التنظيمي للمنظمة التي يعمل فيها يكون متفانيا ويبدل قصاري جهده في أداء مهماته وواجباته. ويشير الولاء التنظيمي إلي الإخلاص والوفاء والارتباط الإيجابي بين الأفراد والمنظمة ويبدو ولاء الموظف في الإسهام بأقصى ما لديه من وقت وطاقة ومعرفة

ومهارة وجهد لتحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفعالية. (Rishipal & Manish,2013,98

ويتسم الولاء التنظيمي بعدد من السمات التي تميزه ومنها يأخذ الولاء عدة أشكال من أهمها الولاء كوسيلة لتحقيق هدف معين، والولاء كقيمة في حد ذاته، والولاء كامتثال لما يتوقعه الآخرون، ويتأثر بمجموعة من الصفات الشخصية والعوامل والظروف الخارجية المحيطة. (فليه و عبد الحميد، ٢٠٠٥ ، ٨٧)

كما يرتبط الولاء التنظيمي بعوامل ذات أثر كبير علي الأفراد والمنظمة حيث إن الولاء التنظيمي مرتبط بسلوك الفرد ونشاطاته كالتحول الوظيفي والفعالية في العمل، كما أنه علي علاقة وثيقة بالرضا الوظيفي والاستقلال وتحمل المسؤولية في العمل وصراع الأدوار ، ومرتبطة بالسمات الشخصية للموظف كالجنس، والحاجة للإنجاز. (الرواشدة ، ٢٠٠٧ ، ٨٧)

ويتأثر مستوي الولاء التنظيمي بعدة عوامل منها نوعية القيادة داخل المنظمة، وفعالية العملية الإدارية، وتقديم التغذية الراجعة، والتفويض، والثقة في المرؤوسين، والإدراك الإيجابي من قبل المرؤوسين للقائد والمنظمة. (Rasca& Deaconu,2009 ,34

كما يتسبب عدم الولاء التنظيمي من قبل القادة والمرؤوسين إلي ظهور الكثير من الأنماط السلوكية التي تؤدي إلي كلفة عالية وذلك لارتباطه بعدد من العوامل من أهمها: ارتباطه بالهيكل المعرفي مثل المشاركة والتوتر الوظيفي، وارتباطه بدور الموظف مثل نوع الوظيفة وصراع الأدوار والغموض والاستقلالية والمسئولية. (حمادات ، ٢٠٠٦ ، ٥٣)

لذلك أكد الشلمة (٢٠١٨ ، ٩٢٦) علي أن الولاء التنظيمي هو نتيجة حتمية للعدالة وأشار إلي أنه يجب علي المنظمة أن تعطي الموظفين شعورا بأنهم يعاملون معاملة عادلة من خلال سياسة الأجر المتساوي وبالتالي يتكون لدي الموظفين فكرة أن صاحب العمل يريد الأفضل لهم وأن تصرفه لا ينبع من أجل المصلحة الذاتية.

مما سبق يتضح أن الولاء التنظيمي يساعد علي تحقيق انسجام وارتباط الفرد مع المنظمة التي يعمل بها والدافعية والحماس لتطويرها ببذل المزيد من الجهد والرغبة في البقاء بها أطول وقت ممكن.

١- التشابه

يشير التشابه إلي إدماج هوية الفرد مع هوية المنظمة التي يعمل بها وصولاً لأن يشعر أنه جزء لا يتجزأ منها وقدرته علي الإدماج مع الأنظمة والمعايير والممارسات التنظيمية. (الشلمة، ٢٠١٨ ، ٩٢٦)

ويعد التشابه عاملاً مهم لتحقيق تماسك الجماعة حيث أن اقوي مصادر تماسك الجماعة هو تشابه الاتجاهات والقيم لأعضاء الجماعة. (عبد الباقي، ٢٠٠٣، ٥٥)

٢- العضوية (الانتماء)

ينظر إلي الانتماء التنظيمي علي أنه عاملاً أساسياً في التقدم، فوجود الانتماء التنظيمي في أي منظمة من شأنه أن ينعكس علي التفاني في خدمة أهدافها وتعزيز جسور الثقة بين العاملين بعضهم ببعض من جهة وبينهم وبين المنظمة من جهة ثانية. (الصباح وعساف، ٢٠٠٨ ، ٣٦٠)

يتضح من خلال استعراض أبعاد التماثل التنظيمي أن هذه الأبعاد متشابهة وتهدف إلي إدماج الفرد داخل منظمته وجعله أكثر حرصاً علي تحقيق أهدافها وسعيها لتقديم مصلحة المنظمة علي مصلحته وتجويد أدائها.

العوامل المؤثرة في التماثل التنظيمي

تتعدد العوامل المؤثرة في التماثل التنظيمي وهي:

١- الاتصالات التنظيمية: من الصعب تسيير أمور المنظمة ولا يمكن للرؤساء أن يؤديوا أعمالهم مالم تكن هناك أنظمة اتصالات جيدة داخل المنظمة ومالم تكن

لديهم المهارات الفردية اللازمة للاتصال الفعال بغيرهم. (عبد الرحمن، ٩٠، ٢٠١٠)

٢- الصراع التنظيمي: يعد الصراع التنظيمي من الأمور الطبيعية في الحياة بصفة عامة، وطبيعة العلاقة بين التماثل والصراع هي علاقة سلبية ففي حين ينتج التماثل التنظيمي عن التطابق في الأهداف والقيم بين العامل والمنظمة فإن الصراع هو تعارض بين الأطراف بالمنظمة والاختلاف في القيم والأهداف بين العامل والمنظمة. (العميان، ٦٥، ٢٠٠٢)

٣- الثقافة التنظيمية: الثقافة التنظيمية هي أداة رقابة اجتماعية تؤثر على سلوك جميع الأفراد في المنظمة وتعمل على صياغة علاقاتهم وتفاعلاتهم من أجل بلورة الجو العام في المنظمة وكذلك من أجل تكريس الشعور بالانتماء للمنظمة وتعزيز التماسك التنظيمي، وعندما تكون ثقافة المنظمة قوية يكون التماثل التنظيمي لدى الأفراد العاملين بها قويا فالعلاقة إيجابية بين التماثل التنظيمي والثقافة التنظيمية. (بطاح، ٧٨، ٢٠٠٦)

٤- القيادة التنظيمية: يقصد بها الأنشطة التي تستهدف التأثير في أفراد التنظيم وإثارة دافعيتهم للأداء بأسلوب يحقق الأهداف التنظيمية، وتؤثر القيادة الناجحة على عملية التماثل التنظيمي من خلال قدرتها على الالتزام والولاء للمنظمة. (طه، ٢٠٠٨، ٣٦)

٥- مدة الخدمة: تعتبر مدة الخدمة من أهم العوامل المؤثرة بشكل واضح على مستوي تماثل الفرد مع المنظمة حيث أن المدة الطويلة في العمل لها دور إيجابي في وجود ارتباط نفسي بين الفرد والمنظمة مما يزيد من مستويات الولاء فالعلاقة طردية بين طول مدة الخدمة وتماثلهم. (رشيد، ٢٠٠٣، ٣٤)

٦- الهوية التنظيمية: تساعد الهوية التنظيمية القوية في تعزيز التماثل التنظيمي حيث يتعرف الأفراد على خصائص وأهداف منظماتهم من خلال هذه الهوية ومن ثم

يتفاعلون ويتجاوبون معها ويعتقدون ما يناسبهم ويتوافق مع أهدافهم. (رشيد ،
٢٠٠٣ ، ٤٥)

وتتشابه الهوية التنظيمية مع التماثل التنظيمي حيث يمثل التماثل شعور الموظف بوجود روابط تجمعها بالمنظمة التي يعمل فيها حيث يتجاوز الاختلاف الثانوي مع المنظمة لكي يتوصل إلي الأمور التي يتفق فيها مع الآخرين، أما الهوية التنظيمية فهي خصائص أو سمات موروثية ومتميزة طورت عبر الزمن من خلال تاريخ المنظمة وما يميز المنظمة عن غيرها من المنظمات المماثلة. (أحمد وعزيران والشعلان، ٢٠١٨ ، ٥٥)

من خلال ما سبق فإن التماثل التنظيمي يتأثر بالعديد من العوامل منها ما يؤثر بإيجابية في مستوي التماثل التنظيمي مثل الاتصالات التنظيمية الجيدة والقيادة التنظيمية الفعالة، وطول مدة الخدمة بالمنظمة، والهوية التنظيمية، ومنها ما يؤثر سلبا علي مستوي التماثل مثل وجود الصراع التنظيمي.

أنواع التماثل التنظيمي

حدد الغزالي والخزاعي (٢٠١٦ ، ١١٠) أنواع التماثل التنظيمي في أربعة أنواع للتماثل التنظيمي وهي:

- ١- التماثل القوي ويقصد به الدرجة التي يحدد الموظف نفسه بنفس سمات منظمته.
- ٢- التماثل المزدوج حيث يتقبل الموظف مجموعة من الجوانب في المنظمة ويرفض الأخرى.
- ٣- التماثل المحايد حيث يكون فيه الموظف محايدا في مشاعره ومواقفه تجاه جميع الأطراف داخل المنظمة.
- ٤- عدم التماثل وفيه انفصال وانعزال بين هوية الموظف وهوية المنظمة.

الآثار الناجمة عن التماثل التنظيمي

يترتب علي تماثل العاملين مع منظماتهم عدة آثار إيجابية منها:

١- ارتفاع الروح المعنوية للعاملين: حيث ترتفع الروح المعنوية للعاملين مما يجعلهم يحبون المنظمة التي يعملون بها والعمل بتعاون وحماس لتحقيق أهدافها (الفهداوي والقطاونة، ٢٠٠٨، ١٧).

٢- الانسجام والحرص علي تحقيق أهداف المنظمة: فشعور العاملين بالانتماء والولاء للمنظمة يجعلهم يفكرون كيف يطورونها ويحققون لها النجاح بكل ما يملكون من مهارات وقدرات.

٣- التماسك والارتباط والتعاون بين العاملين داخل المنظمة: نتيجة لتماثل العاملين مع منظماتهم تزداد درجة توافقهم وارتباطهم مع منظماتهم وفيما بينهم وتشيع روح الفريق والعمل الجماعي بينهم.

٤- الحد من التسرب: كلما ارتفع مستوي تماثل العاملين مع منظماتهم كلما أدي ذلك إلي حبهم البقاء فيها والعكس صحيح بمعنى توقف الفرد عن العضوية في المنظمة ويترتب علي ذلك تعطيل الأداء الوظيفي، الارتباك في الأنماط الاجتماعية والاتصالات، تدني المعنويات، ارتفاع التكاليف. (اللوزي، ٢٠٠٦، ١٣٥)

٥- تدني نسبة الغياب وارتفاع نسبة الحضور بين العاملين: فشعور العاملون بالتماثل التنظيمي مع منظماتهم يجعلهم يحبون أعمالهم لارتباطهم بمنظماتهم ورغبتهم في البقاء فيها ومن ثم يحرصون علي التواجد المستمر لمنع تعطل أعمالها والعكس صحيح.

٦- ارتفاع نسبة الإنتاجية: وهذه نتيجة لحب المنظمة والارتباط بها والحرص علي بذل قصاري جهدهم حيث توجد علاقة إيجابية بين الولاء التنظيمي وارتفاع مستوي الأداء الوظيفي وارتفاع مستوي الابتكارية والإسهام في حل المشكلات. (رسمي، ٢٠٠٨، ٢٠)

٧- احترام أخلاقيات الإدارة والأخلاقيات المهنية والالتزام بها: فكلما شعر العامل بالولاء والانتماء التنظيمي كلما كان أقرب للالتزام بأخلاقيات المنظمة التي تحكم التعامل الإيجابي داخلها سواء بين العامل والمنظمة أو بين العاملين أنفسهم . (أبو النصر ، ٢٠٠٨ ، ٧١)

يتضح مما ذكر اعلاه أن للتمائل التنظيمي بأبعاده العديد من الآثار الإيجابية سواء علي الفرد أو المنظمة التي يعمل بها من شعوره بالرضا الوظيفي والاستقرار وحبه للمنظمة وزيادة دافعيته لتحقيق أهدافها ورغبته في البقاء بها والحضور للعمل باستمرار دون انقطاع أو تغيب واحترامه لأخلاقيات العمل فيها والتزامه بها وارتفاع الروح المعنوية مما يقود إلي زيادة الإنتاجية وتميز المنظمة وزيادة فعاليتها.

ثانيا: جودة الحياة الوظيفية

جودة الحياة الوظيفية داخل المنظمة تعتبر من أهم محفزات الأداء ، التي يمكن من خلالها استقطاب أفضل الكفاءات والمحافظة علي المورد البشري الذي يعد المورد الأهم بين موارد المنظمة.

كما أن المنظمات علي اختلاف أشكالها تعليمية كانت أو غير تعليمية لا يتسني لها تحقيق أهدافها بالشكل المطلوب إلا بامتلاكها قوي عاملة مدربة ومحفزة وذات بيئة تنظيمية صحية ومزودة بجميع المتطلبات التي تمكن العاملين من التفكير الإبداعي والأداء دون أي معوقات أو صعوبات مادية أو معنوية. (الغامدي، ٢٠١٤، ٩٠)

وتعد جودة الحياة الوظيفية من القضايا الإدارية التي احتلت مكانا متميزا في أدبيات إدارة الموارد البشرية ، نظرا لأن جودة الحياة الوظيفية مفهوم يحتوي علي العديد من العناصر التي تمس أداء المنظمة وتؤثر عليها، وهذا المفهوم رغم أنه قد يبدو مقصورا علي البيئة المباشرة للعمل، إلا أنه يلمس أيضا الحياة الشخصية

للأفراد، والتي إن لم تأخذ في الحسبان فسيكون لذلك تأثير سلبي علي أداء المنظمة التي يعملون بها. (الدليمي ، ٢٠١٦ ، ٢٦٩)

كما أن الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية يقود إلي الاحساس بالرضا الوظيفي الذي يعد من أهم الأسباب للاحتفاظ بعاملين متميزين أكفاء، وتسهم في تهيئة المناخ الإيجابي بما ينعكس علي زيادة الانتاجية.

أهداف جودة الحياة الوظيفية

تتمثل الأهداف الرئيسية لبرامج جودة الحياة الوظيفية في تحسين الصحة النفسية والجسدية للموظفين، وتعزيز التعلم في مكان العمل، وتكوين صورة جيدة عن المنظمة في جذبها واحتفاظها بالموظفين وتحفيزهم وتحسين إنتاجيتهم وتقليل التكاليف، وتحقيق الرفاهية للعاملين والمجتمع. (الهداب، ٢٠٢٠ ، ٢٣٨)

لخص (Srivastava& Kanpur (2014, 56) أهداف جودة الحياة الوظيفية في

عدة نقاط وهي :

- ١- إقامة علاقات عمل إيجابية بين العاملين.
- ٢- شعور العاملين بالرضا والامان الوظيفي.
- ٣- تنمية وتطوير كفاءة العاملين داخل المنظمة.
- ٤- توفير مناخ تنظيمي فعال وإيجابي وآمن.
- ٥- زيادة الإنتاجية والفعالية والتميز.

أشارت دراسة السيد (٢٠١٨ ، ٢٥٦) إلي أن المؤسسة التعليمية يمكنها أن تحقق

العديد من الأهداف من خلال تطبيقها لجودة الحياة الوظيفية ومنها:

- (١) إيجاد قوة عمل أكثر ولاء ودافعية لتعزيز القدرات التنافسية.
- (٢) تراجع معدلات الغياب وزيادة الرضا الوظيفي.
- (٣) إحداث التوازن والانسجام بين الحياة الوظيفية وبين الحياة الشخصية والمهنية للعاملين.

أهمية جودة الحياة الوظيفية

تتمثل جودة الحياة الوظيفية في تأثيرها المباشر وغير المباشر علي الكثير من الظواهر والسلوكيات الإدارية داخل المنظمات، وتأثيرها بالمقابل علي مجمل حركة المنظمة سواء في أداء مهامها وتحقيق أهدافها أو علاقتها بالبيئة الخارجية (الأمير، ٢٠١٤ ، ٨٧).

يعد مفهوم جودة الحياة الوظيفية مفهوم متعدد الأبعاد يشمل كل من بيئة العمل وتوفير فرص النمو، وتنمية العلاقات بالإضافة إلي توفير قدر من الأمان والاستقرار الوظيفي. (صديق، ٢٠٠٤ ، ٩٨)

كما يعمل تطبيق مفهوم جودة الحياة الوظيفية علي إسعاد العاملين وزيادة إنتاجيتهم ودافعيتهم وولائهم من جهة، وزيادة إنتاج المنظمات كما ونوعا، وخفض التكاليف من جهة أخرى، مما يعزز من قدرة المنظمة التنافسية، وكلما كانت حياة الفرد الوظيفية أكثر جودة انعكس ذلك علي زيادة رفاهية حياته الشخصية. (برسي، ٢٠١٠ ، ٢٤٩)

وأشار ماضي (٢٠١٤ ، ٦٧) إلي أن تطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية يساهم في تخفيض الصراعات التنظيمية، وتدني معدلات دوران العمل والغياب، ويحسن من دعم العلاقات الإنسانية وزيادة الرضا الوظيفي . كما أشارت دراسة نصر(٢٠٢٠ ، ٣٦) إلي أن جودة الحياة الوظيفية تساعدي:

١. تهيئة بيئة عمل جيدة من رواتب ومكافآت تجعل العاملين أكثر رضا عن عملهم وتحقيق التوازن بين حياتهم الشخصية والمهنية .
٢. تحقيق أهداف المنظمة والعاملين وأصحاب المصالح المرتبطة بالعمل مما يزيد من مستوي الولاء والانتماء والثقة بالمنظمة.

٣. إرساء مبادئ العدل والمساواة بين العاملين مما يزيد من فاعليتهم في العمل وتحفيزهم علي إقامة علاقات جيدة تساعد علي تطوير قوة عمل راضية ومنتجة تؤدي إلي الفعالية.

مما سبق تتضح أهمية جودة الحياة الوظيفية فهي تسهم في تحقيق أهداف المنظمة وتحقيق العدالة التنظيمية وتهيئة بيئة عمل محفزة لتجويد الأداء وتحسين الروح المعنوية للعاملين وإسعادهم وتنمية العلاقات الإيجابية وزيادة نمو العاملين وانتماءهم لمنظمتهم.

أبعاد جودة الحياة الوظيفية

تتعدد أبعاد جودة الحياة الوظيفية فلا يوجد توحيد لهذه الأبعاد نظرا لأن كل باحث يحدد هذه الأبعاد في ضوء التعريف الخاص به ويمكن تحديد هذه الأبعاد في ستة أبعاد وهي كما ذكرها (Easton & Van, 2012):

الرضا عن المسار الوظيفي، الرفاهية في العمل، التوازن بين العمل والمنزل، ضغوط العمل، ظروف العمل، التحكم والتأثير في العمل. وهذه الأبعاد الستة هي ما سوف تتناوله الدراسة الحالية

الرضا عن المسار الوظيفي: يشير إلي الشعور بالسعادة أثناء تأدية العمل، وتقدير المجتمع للجهود المبذولة، والشعور بالرضا لامتهانه مهنته، واعتقاده بأن الإدارة توفر له المناخ الآمن من الأخطار المهنية. (أحمد، ٢٠٢١، ٣١٤)

ويعد الرضا عن المسار الوظيفي هو محصلة التفاعل بين ما يريد الفرد وبين ما يحصل عليه فعلا في موقف ما، ويعتبر الرضا عن المسار الوظيفي من أهم مؤشرات نجاح المؤسسة.

الرفاهية في العمل: يشير مفهوم رفاهية العاملين إلي حالة من السعادة والرضا والاحتفاظ بالموارد البشرية وتنميتها وكافة التسهيلات المقدمة للعاملين. (Reddy 2004, 87)

التوازن بين العمل والمنزل: يقصد بالتوازن بين العمل والمنزل أنه إلي أي مدى يستطيع الفرد أن يشارك ويرضي بشكل متساوي عن دوره في العمل ودوره في المنزل. وقد تم تحديد ثلاثة عناصر من التوازن بين العمل والمنزل وهي: توازن الوقت (الوقت يخصص بالتساوي بين الأسرة والعمل) وتوازن المشاركة (المشاركة بشكل متساوي في أنشطة العمل والأسرة) وتوازن الرضا (الرضا بشكل متساوي عن العمل والأسرة) وإذا وجدت صعوبة في أي من هذه المجالات الثلاث سوف يقلل ذلك من جودة الحياة المنزلية وفعالية العمل. (Yolandi,2011,42).

ضغوط العمل: تشير إلي حالة من الإجهاد النفسي والجسدي التي تؤثر علي سلوك الفرد الناتجة عن زيادة حجم متطلبات العمل عن قدرات الفرد وإمكاناته، كما تتضمن كل ما يتعرض له الفرد في عمله من منبهات ومثيرات ناتجة عن البيئة الخارجية أو البيئة الداخلية للعمل أو ناجمة عن الفرد نفسه تسبب له حالة من عدم القبول والرضا والتكيف مع عمله مما يؤثر علي إنجاز الفرد وميوله للعمل. (كافي ٢٠١٥، ٣٥)

ظروف العمل: تساعد ظروف العمل الجيدة العاملين علي الإنجاز والتميز وتشكل حافزا لهم لتحقيق أهدافهم كما تسهم دراسة ظروف العمل في تفسير سلوك العاملين سواء كان سلبا أو إيجابا مما يسهم في تقديم التوصيات اللازمة لتقليل النواحي السلبية في سلوك العاملين وأدائهم الوظيفي وتطوير النواحي الإيجابية التي تنتج من مستوي محدد مفيد من الظروف علي السلوك الشخصي للعاملين وعلي مستوي العمل. (الدليمي، ٢٠١٦، ٢٧٣)

التحكم والتأثير في العمل: يقيس هذا البعد مدى تحكم العاملين وقدراتهم علي التأثير في محيط عملهم، من خلال مشاركتهم في القرارات التي تخصهم أو تؤثر علي مجال العمل بشكل عام، والأخذ بآرائهم ومقترحاتهم. (الهداب ، ٢٠٢٠، ٢٣٨)

معوقات تطبيق جودة الحياة الوظيفية

يوجد عدد من العوامل التي ساهمت في تدني جودة الحياة الوظيفية ومنها ما ذكره بومجان والوافي (٢٠١٨ ، ١٢٦):

- ١- ضعف ثقافة المنظمة والتي تصنف جودة الحياة الوظيفية كفلسفة ثانوية أي غير أساسية وذلك راجع إلي الإدارة العليا لنقص التوعية والمركزية وعدم الاستعداد لتفويض السلطة.
 - ٢- ارتفاع تكلفة توفير بيئة مناسبة ومحفزة للعمل تعد أيضا عائق بالنظر إلي ارتفاع تكلفة تهيئة الظروف المادية وكذلك زيادة الأجور والمكافآت والتي تزيد من إجمالي التكلفة.
 - ٣- قلة التوافق بين فلسفة جودة الحياة الوظيفية وتعلم الأفراد وذلك لافتقادهم للتدريب والتطوير.
 - ٤- هياكل تنظيمية معقدة وقيادة تقليدية غير داعمة للفلسفة الجديدة.
- مما سبق يتضح أن معوقات تطبيق جودة الحياة الوظيفية متنوعة منها ما يعود للبيئة التنظيمية كضعف الثقافة التنظيمية والهياكل التنظيمية المعقدة والقيادة غير الداعمة وارتفاع التكلفة المادية لتوفير بيئة عمل محفزة ومدعمة ومنها ما يعود إلي الأفراد ومنها قلة التناسب والتوافق بين تعليم الأفراد وفلسفة جودة الحياة الوظيفية مما يفرض ضرورة إعداد خطة محكمة لتخطي هذه المعوقات لما لجودة الحياة الوظيفية من أهمية بالنسبة للفرد والمنظمة.

الدراسات السابقة

أولا : دراسات تناولت التماثل التنظيمي

درست دراسة Sirin(2016) العلاقة بين العدالة التنظيمية والثقة التنظيمية والتماثل التنظيمي بالمدارس الثانوية بتركيا، استخدم المنهج الوصفي، وطبقت استبانته، وتكونت عينة الدراسة من (٣١٦) معلما، توصلت الدراسة إلي وجود تأثير

إيجابيا لبعدي العدالة التنظيمية الإجرائية والتفاعلية علي التماثل التنظيمي والثقة التنظيمية، ودرجة التماثل التنظيمي لدي المعلمين كانت متوسطة.

وحاولت دراسة المجالي (٢٠١٦) تحديد أثر الثقة التنظيمية في تعزيز مستوى التماثل التنظيمي من وجهة نظر المديرين بالأردن، استخدم المنهج الوصفي، طبقت استبانته، تكونت عينة الدراسة من (٤٥٢) منهم (١٣١) مديرا و (٣٢١) رئيس قسم، توصلت الدراسة إلي أن مستوى الثقة التنظيمية بأبعادها جاء متوسطا، وأن مستوى التماثل التنظيمي بأبعاده جاء مرتفعا، ووجد أثر ذو دلالة إحصائية للثقة التنظيمية في مستوى التماثل التنظيمي، وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة عن الثقة التنظيمية والتماثل التنظيمي تعزي لمتغير المسمى الوظيفي لصالح المديرين، ومتغير المؤهل العلمي لصالح حملة الدكتوراه، وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بالثقة التنظيمية والمحافظة علي المستوى المرتفع للتماثل التنظيمي.

وحددت دراسة الشاورة (٢٠١٦) درجة التماثل التنظيمي لدي المعلمين وعلاقته بالدافعية، طبقت استبانته، استخدم المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (١٠٤) معلما، وتوصلت الدراسة إلي عدة نتائج منها أن درجة التماثل التنظيمي لدي المعلمين كانت متوسطة، وكذلك دافعيتهم للعمل، كما وجدت علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل من التماثل التنظيمي والدافعية، وتوصلت الدراسة إلي مجموعة من التوصيات من أهمها ضرورة تعزيز القدرات التعليمية والمهنية لدي المعلم، والاهتمام بمطالب المعلم المادية والمعنوية وإشراكه في صنع القرار.

وسعت دراسة إبراهيم والقنبي (٢٠١٧) إلي تحديد درجة توافر أبعاد التماثل التنظيمي (الولاء التنظيمي، التشابه التنظيمي، والعضوية) لدي العاملين في المديرية العامة للتربية بمحافظة الزهراء بسلطنة عمان، استخدم المنهج الوصفي، وطبقت استبانته، وتكونت عينة الدراسة من (١٠٦) عاملا، وتوصلت الدراسة إلي أن درجة توافر أبعاد التماثل التنظيمي لدي العاملين في المديرية العامة للتربية بمحافظة

الزهراء بسلطنة عمان كانت متوسطة، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متغيرات الدراسة وهي الجنس والمستوي الأكاديمي والخبرة .

وفحصت دراسة أبو مازن (٢٠١٨) درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية للقيادة التشاركية وعلاقتها بمستوي التماثل التنظيمي لدي المعلمين، وتحديد ما إذا كانت هناك فروق في الدرجة والمستوي تعزي إلي الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة التدريسية، والتخصص العلمي، والعمر، استخدم المنهج الوصفي، طبقت استبانة خاصة بالقيادة التشاركية وآخري خاصة بالتماثل التنظيمي، تكونت عينة الدراسة من (٣٣٩) معلما ومعلمة، توصلت الدراسة إلي أن درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء للقيادة التشاركية من وجهة نظر المعلمين متوسطة، لم تكن هناك فروق دالة إحصائية بين متوسطات إجابات عينة الدراسة فيما يتعلق بدرجة ممارسة القيادة التشاركية تعزي لمتغيرات الجنس، والخبرة، والمؤهل العلمي، والتخصص العلمي، والعمر، وكان مستوي التماثل التنظيمي لدي المعلمين مرتفعا، وجدت علاقة إيجابية بين القيادة التشاركية ومستوي التماثل التنظيمي.

وكشفت دراسة المواضية (٢٠١٨) عن أثر التماثل التنظيمي بأبعاده (الولاء التنظيمي، التشابه، والعضوية) في الدافعية للعمل لدي مديرات رياض الأطفال من وجهة نظر المربيات في مديرية تربية الزرقاء، استخدم المنهج الوصفي، تكونت عينة الدراسة من (٤٩٤) مربية أطفال، توصلت الدراسة إلي وجود أثر للتماثل التنظيمي في الدافعية للعمل، وأن مجالات التماثل التنظيمي تفسر ما مقداره (٥٦.٩%) من التباين في الدافعية للعمل، واحتل الولاء التنظيمي (٥٦.٩%) من التباين في الدافعية للعمل، واحتل الولاء التنظيمي المرتبه الأولي من حيث مستوي التطبيق، يليه التشابه، فالعضوية في النظام موجودة بمستوي متوسط، وتبين أيضا أن مستوي دافعية العمل وأبعادها النفسية والاجتماعية موجودة بمستوي متوسط.

وحاولت دراسة (Tuna et al (2018) معرفة تأثير كلا من التماثل التنظيمي والتهكم التنظيمي في أداء العاملين، استخدم المنهج الوصفي وطبقت استبانته، وتكونت عينة الدراسة من (٢١٥) عاملا، وتوصلت الدراسة إلي وجود علاقة إيجابية بين التماثل التنظيمي الأداء الوظيفي للعاملين، بينما وجدت علاقة سلبية بين التهكم التنظيمي والأداء، أوصت الدراسة بضرورة دعم التماثل التنظيمي داخل المنظمات من أجل جودة الأداء الوظيفي والتغلب علي العديد من مشكلات العمل ومنها التهكم التنظيمي وما له من آثار سلبية.

وهدفت دراسة (Neill et al, (2019) فحص تأثير مناخ التواصل التشاركي علي التماثل التنظيمي للعاملين واستجاباتهم الخاصة بالتغيير، استخدم المنهج الوصفي، وطبقت استبانته، وتكونت عينة الدراسة من (١٠٣٤) موظفا أمريكيا، وتوصلت الدراسة إلي العديد من النتائج منها أن مناخ التواصل التشاركي الذي يساعد في تبادل الآراء واحترام الشخصيات والتفويض يؤثر بشكل إيجابي علي الالتزام العاطفي للموظفين، كما يدعم ويقوي التماثل التنظيمي لدي العاملين ويزيد من تضامنهم مع منظماتهم واهتمامهم بمصلحتها وتحقيق أهدافها والتفاعل الإيجابي والدور الفعال بها .

وسعت دراسة (Erturk & Albayrak (2019) إلي التعرف علي تأثير ممارسات التمكين في التماثل التنظيمي بأبعاده الثلاثة (الولاء التنظيمي، الانتماء التنظيمي، التشابه التنظيمي)، استخدم المنهج الوصفي، وطبقت استبانته، وتكونت عينة الدراسة من (٢٣٦) موظفا بتركيا.

وهدفت دراسة (Zhao et al (2019) فحص العلاقة بين إدراك العاملين للمسئولية الاجتماعية والتماثل التنظيمي، استخدم المنهج الوصفي وطبقت استبانته، وتكونت عينة الدراسة من (٣٠٨) موظفا ، توصلت الدراسة إلي وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد المسئولية الاجتماعية وهي البعد الاقتصادي، الإنساني، الاستراتيجي والتماثل التنظيمي بأبعاده الثلاثة بعد الولاء التنظيمي، الانتماء

التنظيمي، والتشابه التنظيمي. كما وجد أيضا أن التوجه الجماعي للعاملين يؤثر إيجابيا علي العلاقة بين المسئولية الاجتماعية والتماثل التنظيمي.

وأجرت وار (٢٠١٩) دراسة لتحديد أثر العدالة التنظيمية علي التماثل التنظيمي، وتحليل طبيعة العلاقة المباشرة وغير المباشرة بين العدالة التنظيمية والتماثل التنظيمي، استخدم المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (١٥٠) فردا، وتوصلت الدراسة إلي وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد العدالة التوزيعية والتماثل التنظيمي وكذلك وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد العدالة الإجرائية والتماثل التنظيمي، وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد العدالة التفاعلية والتماثل التنظيمي.

واختبرت دراسة (Callea et al (2019) تأثير الدور الوسيط للتماثل التنظيمي في العلاقة بين انعدام الأمن الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية والأداء الوظيفي، استخدم المنهج الوصفي، طبقت استبانته، تكونت عينة الدراسة من (٢٠١) موظفا، توصلت الدراسة إلي وجود علاقة بين انعدام الأمن الوظيفي، سلوك المواطنة التنظيمية والأداء الوظيفي، للتماثل التنظيمي دورا وسيطا في العلاقة بين انعدام الأمن الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية والأداء الوظيفي.

وسعت دراسة حنظل (٢٠١٩) إلي تحديد أثر التماثل التنظيمي بأبعاده (الولاء التنظيمي، التشابه التنظيمي، العضوية التنظيمية) في تحسين العمل الجماعي بالأردن، استخدم المنهج الوصفي، تم جمع المعلومات من خلال تطبيق استبانته، تكونت عينة الدراسة من (٢١٦) موظفا، توصلت الدراسة إلي وجود أثر ذو دلالة إحصائية للتماثل التنظيمي في العمل الجماعي، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة نحو التماثل التنظيمي تعزي لمتغيرات: الجنس، الفئة العمرية، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة، المسمي الوظيفي، وجدت فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة نحو العمل الجماعي تعزي لمتغيرات الفئة العمرية وعدد سنوات الخبرة.

وهدفت دراسة (Volkova & Chiker (2020) تحديد تأثير العوامل الديموغرافية التي تلعب دورا في إدراك العاملين للثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي والتماثل التنظيمي بالمنظمات الروسية، استخدم المنهج الوصفي، طبقت استبانته، تكونت عينة الدراسة من (٢٤٨) موظفا، توصلت الدراسة إلي أن الأناث أكثر ارتباطا من الناحية النفسية مع المنظمة، ويظهرن مستويات تماثل أعلى من الذكور، ويؤثر المركز الوظيفي في إدراك العاملين للثقافة التنظيمية وله أثر أيضا في تحديد مستويات الالتزام والتماثل التنظيمي وكذلك عدد سنوات العمل داخل المنظمة.

وحاولت دراسة القرني (٢٠٢٠) معرفة العلاقة بين القيادة متعددة العوامل لدي عمداء الكليات بالتماثل التنظيمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة شقراء، استخدم المنهج الوصفي، وطبقت استبانته، وتكونت عينة الدراسة من (٢٨٣) عضو، وتوصلت الدراسة إلي أن درجة ممارسة عمداء الكليات للقيادة متعددة العوامل من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس كان متوسطا، ودرجة التماثل لدي أعضاء هيئة التدريس كانت متوسطة، ووجدت علاقة ذات دلالة بين درجة ممارسة عمداء الكليات للقيادة متعددة العوامل ودرجة التماثل التنظيمي لدي أعضاء التدريس.

وفحصت دراسة عبد الرحمن (٢٠٢١) العلاقة بين الصمت الوظيفي بأبعاده صمت الإذعان، الصمت الدفاعي، الصمت الاجتماعي الفعال والتماثل التنظيمي بأبعاده الولاء التنظيمي، الانتماء التنظيمي، التشابه، وتحديد الفروق في مستوى الصمت الوظيفي والتماثل التنظيمي وفقا لعدد من المتغيرات: النوع، عدد سنوات الخبرة، المستوى التعليمي، الدرجة الوظيفية، استخدم المنهج الوصفي، طبقت استبانته، تكونت عينة الدراسة من (٣٦٨)، توصلت الدراسة إلي وجود علاقة سلبية بين الصمت الوظيفي والتماثل التنظيمي، وجود فروق بين مفردات عينة الدراسة في مستوى الصمت الوظيفي والتماثل التنظيمي وفقا للمستوي الوظيفي والدرجة الوظيفية، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مفردات عينة الدراسة وفقا للنوع وعدد سنوات الخبرة.

وسعت دراسة الغامدي (٢٠٢١) إلي التعرف علي ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة الباحة للقيادة التحويلية ودورها في التنبؤ بالتماثل التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس، استخدم المنهج الوصفي، طبقت استبانته، تكونت عينة الدراسة من (١٢٧) عضو هيئة تدريس بجامعة الباحة ، وتوصلت الدراسة إلي أن ممارسة القيادة التحويلية جاءت بدرجة مرتفعة، وأخذت كل الأبعاد تقدير مرتفع حيث أخذ بعد الدافعية الإلهامية أعلى مستوى، ودرجة التماثل التنظيمي جاءت مرتفعة، وجاءت جميع الأبعاد بدرجة مرتفعة وكان ترتيبها كالتالي بعد الولاء التنظيمي يليه بعد التشابه التنظيمي ثم بعد العضوية والانتماء، لاتوجد فروق في التماثل التنظيمي وأبعاده تعزي إلي متغيرات البحث عدا بعد الولاء التنظيمي حيث وجدت فروق لصالح المجموعة الأقل من خمس سنوات، ووجد أن أبعاد القيادة التحويلية تسهم في التنبؤ بالتماثل التنظيمي.

اختبرت دراسة موسي (٢٠٢١) أثر التماثل التنظيمي بأبعاده (الولاء التنظيمي، التشابه التنظيمي، العضوية التنظيمية) علي أداء أعضاء هيئة التدريس بأبعاده (جودة الأداء، حجم الأداء) ، استخدم المنهج الوصفي، طبقت استبانته، تكونت عينة الدراسة من (١٧٠) عضو هيئة تدريس، توصلت الدراسة إلي وجود أثر ذو دلالة إحصائية للتماثل التنظيمي بأبعاده (الولاء التنظيمي، التشابه التنظيمي، العضوية التنظيمية) علي أداء أعضاء هيئة التدريس بأبعاده (جودة الأداء، حجم الأداء)، وتباين الأثر بين أبعاد المتغير المستقل علي المتغيرات التابعة إذ أكدت الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية لكل من الولاء التنظيمي والتشابه التنظيمي علي جودة الأداء وأيضا أثر ذو دلالة إحصائية لكل من التشابه التنظيمي والعضوية التنظيمية علي حجم الأداء.

ثانياً: دراسات تناولت جودة الحياة الوظيفية

هدفت دراسة (Boas & Morin (2013) إلى تقييم جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات البرازيلية ومقارنتهم بنظرائهم من الجامعات الكندية، استخدم المنهج الوصفي وطبقت استبانته متضمنة لأبعاد جودة الحياة الوظيفية، وتكونت عينة الدراسة من (٦٧١) عضو هيئة تدريس بالجامعات البرازيلية والكندية، وتوصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعات البرازيلية والكندية في أبعاد جودة الحياة الوظيفية، حيث أظهرت النتائج أن أعضاء هيئة التدريس بالجامعات البرازيلية أكثر التزاماً ببعد مغزي العمل وأكثر التزاماً تجاه العمل وأكثر توازناً بين العمل والمنزل، في حين الأعضاء من الجامعات الكندية أكثر في بعد الالتزام المستمر بالعمل وبعد ضغوط العمل.

وحاولت دراسة (Moghimi et al (2013) تحديد العلاقة بين العدالة التنظيمية (التوزيعية، الإجرائية، التفاعلية) وجودة الحياة الوظيفية بأبعادها (ضغوط العمل، ظروف العمل، الرفاهية في العمل، التحكم والتأثير في محيط العمل، الرضا عن المسار الوظيفي) استخدم المنهج الوصفي، وطبقت استبانته، وتكونت عينة البحث من (٢٦٤) موظفاً، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية (التوزيعية، الإجرائية والتفاعلية) وجودة الحياة الوظيفية للموظفين، فكلما كان القائد يتسم بالعدالة والتعامل الراقى باحترام وتقدير مع العاملين كلما زاد الالتزام الوظيفي وحب المنظمة ومن ثم تزداد الإنتاجية وتحسن جودة الحياة الوظيفية.

كما سعت دراسة (Nanjundes & Swamy (2015) إلى تحديد العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وأنماط القيادة، استخدم المنهج الوصفي، طبقت استبانته خاصة بجودة الحياة الوظيفية وأخرى خاصة بأنماط القيادة ليتم التنبؤ بجودة الحياة الوظيفية من خلال أنماط القيادة، تكونت عينة الدراسة من (٢٤٠) عاملاً بالهند

بمدينة بنغالور، وتوصلت الدراسة إلي وجود ارتباط بين جودة الحياة الوظيفية وأنماط القيادة، فجودة الحياة الوظيفية تعتمد علي النمط القيادي المطبق مثل نمط القيادة التحويلية والقيادة التشاركية ، وتوصلت الدراسة أيضا إلي وجود ثلاث عناصر لجودة الحياة الوظيفية وهي: (بيئة العمل، العلاقات والتعاون، استقلالية العمل) ترتبط بدرجة كبيرة بنمط القيادة .

وسعت دراسة الحمداني والخولاني (٢٠١٩) إلي تحديد تأثير التفكير الاستراتيجي علي جودة الحياة الوظيفية، استخدم المنهج الوصفي، وطبقت استبانته، وتكونت عينة الدراسة من (٣٢٩) موظفا، توصلت الدراسة إلي وجود تأثير إيجابي للتفكير الاستراتيجي علي جودة الحياة الوظيفية، كما وجد تأثير ذي دلالة إحصائية لعناصر التفكير الاستراتيجي: النوايا الاستراتيجية، وقيادة الافتراضات، والفكر الشمولي، باستثناء التصور النظمي كمدخل في تحسين جودة الحياة الوظيفية.

وحاولت دراسة الحمداني (٢٠١٨) تحديد العلاقة بين إدارة الموهبة وجودة الحياة الوظيفية من خلال أبعاده (استقطاب المواهب، إدارة أداء المواهب، تطوير المواهب، الاحتفاظ بالمواهب) وجودة الحياة الوظيفية من خلال أبعاده (العوامل الوظيفية والتنظيمية، العوامل المادية والمعنوية)، استخدم المنهج الوصفي، طبقت استبانته، تكونت عينة الدراسة من (١٢٠٠) عاملا، توصلت الدراسة إلي وجود علاقة ارتباط معنوية بين إدارة الموهبة وجودة الحياة الوظيفية، وجد تأثير معنوي لإدارة المواهب في ممارسات وتبني جودة الحياة الوظيفية ويزداد بوجودهما معا مما يدل علي الدور المميز الذي تمارسه أبعاد الموهبة ودورها في تبني ممارسات جودة الحياة الوظيفية.

وهدفت دراسة أحمد وأبو الذهب ومرزوق (٢٠٢٠) إلي تحديد طبيعة العلاقة بين ممارسات القيادة الإستراتيجية وجودة الحياة الوظيفية ببعض الجامعات الحكومية، تكونت عينة الدراسة من (٣٠٣) قيادة جامعية، استخدم المنهج الوصفي، طبقت استبانته، توصلت الدراسة إلي وجود علاقة ارتباط معنوي بين جميع ممارسات

القيادة الإستراتيجية وجميع أبعاد جودة الحياة الوظيفية في الجامعات الحكومية بوسط الدلتا، وأيضا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المبحوثين فيما يتعلق بأرائهم حول مستويات تطبيق ممارسات القيادة الإستراتيجية ومستويات تطبيق جودة الحياة الوظيفية وفقا خصائصهم الديموجرافية في الجامعات الحكومية بوسط الدلتا .

واهتمت دراسة نصر (٢٠٢٠) بتحديد المنطلقات الفكرية لجودة الحياة الوظيفية لدى القيادات المدرسية، والوقوف علي الوضع الراهن لدي القيادات المدرسية، وتقديم آليات مقترحة تساعد علي تحسين جودة الحياة الوظيفية لدي القيادات المدرسية بالتعليم المصري، استخدم المنهج الوصفي، توصلت الدراسة إلي تقديم مجموعة من الآليات ومنها العدل والمساواه بين العاملين بالمؤسسات التعليمية، منح القيادات المدرسية المزيد من الاستقلالية لإطلاق طاقاتهم الإبداعية، تفعيل وحدة التدريب بالمدرسة من خلال توفير الإمكانيات والموارد بها.

كما هدفت دراسة الهداب (٢٠٢٠) إلي تحديد تأثير جودة الحياة الوظيفية علي الاحتراق الوظيفي، استخدم المنهج الوصفي، طبقت استبانته، تكونت عينة الدراسة من (٣٩٠) موظفة بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض، توصلت الدراسة إلي توافر مستوي متوسط من جودة الحياة الوظيفية في الإدارة العامة للتعليم محل الدراسة، وجود حالة من الاحتراق الوظيفي فيما عدا مستوي متوسط من الإنهاك العاطفي، وجود تأثير لمتغير جودة الحياة الوظيفية علي الاحتراق الوظيفي، وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة نحو جودة الحياة الوظيفية تبعا لمتغير المؤهل العلمي، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية نحو الاحتراق الوظيفي تعزي للمتغيرات الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة. أوصت الدراسة بضرورة إيجاد قنوات اتصال فعالة ليتمكن كل موظف من توصيل شكواه وهمومه إلي الإدارة العليا بالمنظمة، إعداد برامج تدريبية للموظفين لإكسابهم

مهارة إدارة الضغوط وإدارة وتقدير الذات، العمل علي انتهاج مبدأ التفويض لتخفيف ضغوط العمل .

وسعت دراسة أبو الحسن (٢٠٢١) إلي تحديد أثر جودة الحياة الوظيفية بأبعادها الثلاثة (الأجور والرواتب، التدريب، المسؤولية الاجتماعية) علي تحقيق أهداف المنظمة من حيث الأبعاد المتمثلة في (تحقيق ميزة تنافسية، تحسين الأداء). استخدم المنهج الوصفي، طبقت استبانته، تكونت عينة الدراسة من (٣٨٤) عاملا، توصلت الدراسة إلي وجود ارتباط إيجابي قوي بين التطبيق الفعلي لجودة الحياة الوظيفية بأبعادها الثلاثة (الرواتب والأجور، التدريب، المسؤولية الاجتماعية) وبين تحقيق الأهداف التنظيمية بأبعادها (تحسين الأداء، تحقيق ميزة تنافسية) .

تعليق على الدراسات السابقة

يتضح من خلال عرض الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث سواء كانت دراسات عربية أو أجنبية تشابه البحث الحالي مع معظم الدراسات السابقة في استخدامه للمنهج الوصفي واعتماده علي أداة الاستبانته كوسيلة لجمع البيانات، والاستفادة منها في كيفية تحليل وتفسير نتائج البحث، ويختلف البحث الحالي عن الدراسات السابقة في أهدافه وحدوده وعينته والتركيز علي تحسين جودة الحياة الوظيفية للمعلمين من خلال مدخل التماثل التنظيمي، كما استفاد البحث الحالي من الدراسات السابقة في إدراك أبعاد مشكلة البحث واختيار منهج البحث وأداته بدقة والأهداء إلي المصادر المعرفية المهمة واختيار الموضوعات التي يتم تناولها في الإطار المفاهيمي للبحث والاستفادة من بعض الأدوات المستخدمة في الدراسات السابقة في بناء وتصميم أداة البحث وتدعيم بعض النتائج.

منهج البحث

نظر لأن موضوع البحث الحالي من الموضوعات التي تحتاج في معالجتها إلي توضيح الأطر الفكرية ورصد واقعها وتحليله وتفسيره من خلال عمل دراسة ميدانية فقد استخدم المنهج الوصفي الذي لا يقف عند حد جمع المعلومات ووصف الواقع وإنما يهتم بتحليل البيانات والكشف عن العلاقة بين أبعادها المختلفة لتفسيرها والوصول إلي استنتاجات تعمل علي تطوير الواقع، حيث يتم تحديد الإطار الفكري الخاص بالبحث ووصف وتحديد واقع جودة الحياة الوظيفية لمعلمي التعليم العام بمحافظة الدقهلية وعلاقة التماثل التنظيمي بجودة الحياة الوظيفية لمعلمي التعليم العام.

مجتمع وعينة البحث

تكون مجتمع البحث من جميع معلمي التعليم العام بالمراحل الثلاث بمحافظة الدقهلية وتكونت عينة البحث من (٣٧٦) من معلمي التعليم العام بمحافظة الدقهلية تم اختيارها بطريقة عشوائية والجدول التالي يوضح توزيع عينة البحث

جدول (١) توزيع عينة البحث وفقا لعدد من المتغيرات الشخصية

المتغير	المجموعة	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكور	١٣٨	٣٦.٧ %
	إناث	٢٣٨	٦٣.٣ %
الخبرة	أقل من ١٥ سنة	١٨٥	٤٩.٢ %
	١٥ سنة فأكثر	١٩١	٥٠.٨ %
المرحلة	الابتدائية	١٥٥	٤١.٢ %
	الإعدادية	١١١	٢٩.٥ %
	الثانوية	١١٠	٢٩.٣ %

أدوات البحث

في ضوء الأهداف التي تسعى إليها الدراسة الميدانية تم تصميم أداتي البحث وهما:
١- استبانة التماثل التنظيمي.

٢- استبانة جودة الحياة الوظيفية

وفيما يلي وصف لهما.

أولاً: استبانة التماثل التنظيمي

تم تصميم استبانة لقياس التماثل التنظيمي مكونة من ثلاثة أبعاد: بعد الولاء التنظيمي، بعد التشابه التنظيمي، بعد الانتماء التنظيمي، وتم عرضها علي المحكمين وتعديل صياغة بعض الفقرات.

مرت عملية إعداد استبانة التماثل التنظيمي بعدة خطوات وهي:

- ١- مراجعة الأطر النظرية والدراسات السابقة الخاصة بموضوع التماثل التنظيمي.
- ٢- تحديد محاور الاستبانة وفقاً للأطر النظرية والدراسات السابقة.
- ٣- حددت عبارات الاستبانة حيث تكونت من (٣٠) مفردة موزعة على الأبعاد التالية:

أ. بعد الولاء التنظيمي، ويتكون من ١٥ عبارة

ب. بعد التشابه التنظيمي ويتكون من ٧ عبارات

ج. بعد الإنتماء التنظيمي ويتكون من ٨ عبارات

كما وضعت لكل عبارة خمسة بدائل تتدرج من (بدرجة كبيرة جداً- بدرجة منخفضة جداً).

صدق الاستبانة

تم عرض الاستبانة علي مجموعة من المحكمين من أساتذة الإدارة والتربية للحكم علي مدي مناسبتها للهدف منها وسلامة صياغتها، وفي ضوء ما أبداه المحكمون من ملاحظات حول صياغة بعض الفقرات والتعديلات والإضافة والحذف تم إعداد الصورة النهائية للاستبانة.

ثانياً - صدق الاتساق الداخلي

تم التحقق من صدق الاستبانة من خلال حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة المفردة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه وكذلك معامل الارتباط بين

الدرجة الكلية للبعد والدرجة الكلية للاستبانة وذلك علي عينة استطلاعية بلغت (٤٥) معلما وجاءت النتائج كما بالجدول التالي:

جدول (٢) قيم معاملات الارتباط بين درجة المفردة والدرجة الكلية للبعد باستبانة التماثل التنظيمي

الانتماء التنظيمي		التشابه التنظيمي		الولاء التنظيمي			
الارتباط	م	الارتباط	م	الارتباط	م	الارتباط	م
**٠.٨٨	١	**٠.٦٧	١	**٠.٤٨	٩	**٠.٥٥	١
**٠.٦٥	٢	**٠.٦٨	٢	**٠.٥٧	١٠	**٠.٦٢	٢
**٠.٦٢	٣	**٠.٤٨	٣	**٠.٦٨	١١	**٠.٦٨	٣
**٠.٤٩	٤	**٠.٥٩	٤	**٠.٥٩	١٢	**٠.٦٣	٤
**٠.٥٢	٥	**٠.٦١	٥	**٠.٦٢	١٣	**٠.٦٧	٥
**٠.٥٣	٦	**٠.٦٥	٦	**٠.٧٢	١٤	**٠.٧٥	٦
**٠.٦٨	٧	**٠.٥٥	٧	**٠.٦٢	١٥	**٠.٥٩	٧
**٠.٦٦	٨	-	-	-	-	**٠.٤٩	٨

** القيمة دالة عند ٠.٠١

يتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات الارتباط بين درجة المفردة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه دالة عند مستوى ٠.٠١ مما يعني أن العبارة تقيس ما يقبسه البعد وهو مؤشر على الصدق

جدول (٣) قيم معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية للبعد والدرجة الكلية لاستبانة التماثل التنظيمي

م	البعد	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
١	الولاء التنظيمي	٠.٨٢	٠.٠١
٢	التشابه التنظيمي	٠.٧٩	٠.٠١
٣	الانتماء التنظيمي	٠.٧٩	٠.٠١

يتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات الارتباط بين درجة البعد والدرجة الكلية للاستبانة دالة عند مستوى ٠.٠١ مما يعني أن البعد يقيس ما يقبسه الاستبانة وهو مؤشر على الصدق.

ثبات الاستبانة

تم التحقق من ثبات الاستبانة بحساب معامل ألفا كرونباخ للاستبانة كاملة والأبعاد فتراوحت قيم معاملات الثبات بين ٠.٧٩ - ٠.٨٦ للأبعاد والاستبانة كاملة وهي قيمة عالية ومقبولة.

ثانيا: استبانة جودة الحياة الوظيفية

تحقيقا لأهداف البحث الحالي تم إعداد وتطبيق استبانة موجهة لمعلمي التعليم العام بمحافظة الدقهلية تم تطبيق استبانة جودة الحياة الوظيفية من إعداد (Easton et al,2012) وتتكون من ستة أبعاد تحتوي علي ثلاثة وعشرون سؤالاً موزعة كالتالي :

- أولاً: بعد الرضا عن المسار الوظيفي ويحتوي علي (٦) عبارات.
 - الثاني: بعد التحكم والتأثير في محيط العمل ويتضمن (٣) عبارات.
 - الثالث: بعد الرفاهية في العمل ويشتمل علي (٦) عبارات.
 - الرابع: بعد التداخل بين العمل والمنزل ويحتوي علي (٣) عبارات.
 - الخامس: بعد ضغوط العمل ويحتوي علي عبارتين.
 - السادس: بعد ظروف العمل ويحتوي علي (٣) عبارات.
- وقد تم التحقق من صدق وثبات الاستبانة في الدراسة الحالية كما يلي

صدق الاتساق الداخلي

تم التحقق من صدق الاستبانة من خلال حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة المفردة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه وكذلك معامل الارتباط بين الدرجة الكلية للبعد والدرجة الكلية للاستبانة وذلك علي عينة استطلاعية بلغت (٤٥) معلماً وجاءت النتائج كما بالجدول التالي:

جدول (٤) قيم معاملات الارتباط بين درجة المفردة والدرجة الكلية للبعد باستبانة جودة الحياة الوظيفية

الرضا		التحكم		الرفاهية		التداخل		ضغوط العمل		ظروف العمل	
م	الارتباط	م	الارتباط	م	الارتباط	م	الارتباط	م	الارتباط	م	الارتباط
١	**٠.٥٢	١	**٠.٦٢	١	**٠.٧٢	١	**٠.٦٢	١	**٠.٥٦	١	**٠.٦٢
٢	**٠.٤٨	٢	**٠.٥٨	٢	**٠.٥٧	٢	**٠.٦١	٢	**٠.٦٢	٢	**٠.٥٩
٣	**٠.٥١	٣	**٠.٧١	٣	**٠.٤٨	٣	**٠.٨٥	-	-	٣	**٠.٦٢
٤	**٠.٤٩	-	-	٤	**٠.٥٦	-	-	-	-	-	-
٥	**٠.٥٢	-	-	٥	**٠.٥٥	-	-	-	-	-	-
٦	**٠.٦٢	-	-	٦	**٠.٦٢	-	-	-	-	-	-

** القيمة دالة عند ٠.٠١

يتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات الارتباط بين درجة المفردة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه دالة عند مستوى ٠.٠١ مما يعني أن العبارة تقيس ما يقيسه البعد وهو مؤشر على الصدق

جدول (٥) قيم معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية للبعد والدرجة الكلية لاستبانة جودة الحياة الوظيفية

م	البعد	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
١	الرضا عن المسار الوظيفي	٠.٧٩	٠.٠١
٢	التحكم والتأثير في محيط العمل	٠.٧٠	٠.٠١
٣	الرفاهية في العمل	٠.٨١	٠.٠١
٤	التداخل بين العمل والمنزل	٠.٧٩	٠.٠١
٥	ضغوط العمل	٠.٦٩	٠.٠١
٦	ظروف العمل	٠.٧٥	٠.٠١

يتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات الارتباط بين درجة البعد والدرجة الكلية للاستبانة دالة عند مستوى ٠.٠١ مما يعني أن البعد يقيس ما تقيسه الاستبانة وهو مؤشر على الصدق.

ثبات الاستبانة

تم التحقق من ثبات الاستبانة بحساب معامل ألفا كرونباخ للاستبانة كاملة والأبعاد فتراوحت قيم معاملات الثبات بين ٠.٧٤ - ٠.٨١ للأبعاد والاستبانة كاملة وهي قيمة عالية ومقبولة.

نتائج الدراسة

السؤال الثاني: نص السؤال الثاني على: ما واقع التماثل التنظيمي لمعلمي التعليم العام بمحافظة الدقهلية؟

للتعرف على واقع أبعاد التماثل التنظيمي لدي معلمي التعليم العام بمحافظة الدقهلية تم استخدام اختبار مربع كاي لحسن المطابقة وجاءت النتائج كما بالجدول التالي:

أولاً: بعد الولاء التنظيمي

جدول (٦) قيمة اختبار مربع كاي ودلالاتها للفروق بين أفراد العينة في اختيارهم لبدائل الاستجابة

لبعد الولاء التنظيمي

م	العبارات	كبيرة جدا		كبيرة		متوسطة		منخفضة		منخفضة جدا		الدالة
		ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	
١	اشعر بالسعادة لاختياري العمل في هذه المدرسة وليس في غيرها .	١٦٤	٤٣.٦	١٥٥	٤١.٢	٥٠	١٣.٣	٧	١.٩	-	-	١٩٢.٨
٢	ادافع عن مدرستي لأنها مدرسة عظيمة	١٧٧	٤٧.١	١٥١	٤٠.٢	٤٠	١٠.٦	٨	٢.١	-	-	٢١٧.٥
٣	أحرص على تحقيق مدرستي النجاح ببذل قصاري جهدي	٢٦٩	٧١.٥	٨٣	٢٢.١	٢١	٥.٦	٣	٠.٨	-	-	٤٧١.٨
٤	يزعجني انتقاد الآخرين غير الموضوعي للمدرسة التي أعمل بها	١٤٤	٣٨.٣	١٢٢	٣٢.٤	٨٧	٢٣.١	١٩	٥.١	٤	١.١	٢٠٣.٣
٥	مستعد لقضاء بقية حياتي المهنية بهذه المدرسة	١٤٦	٣٨.٨	١٢١	٣٢.٢	٨١	٢١.٥	٢٥	٦.٦	٣	٠.٨	١٩٧.٨
٦	أشعر بولائي المستمر للمدرسة التي أعمل بها	٢٢١	٥٨.٨	١١٨	٣١.٤	٢٧	٧.٢	٨	٢.١	٢	٠.٥	٤٦٩.٢
٧	أنا مستعد للقيام بأي عمل كي احفظ بعلمي في هذه المدرسة	١٤٠	٣٧.٢	١٤٢	٣٧.٨	٥٧	١٥.٢	٣١	٨.٢	٦	١.٦	٢٠٩.٢
٨	أجد أن قيمي تطابق قيم المدرسة التي أعمل بها	١١٢	٢٩.٨	١٨١	٤٨.١	٦٧	١٧.٨	١٥	٤.٠	١	٠.٣	٢٨٩.١
٩	افتخر بأن أكون من الآخرين بأنني عضو في هذه المدرسة	١٨٠	٤٧.٩	١٥١	٤٠.٢	٣٧	٩.٨	٨	٢.١	-	-	٢٢٦.٤
١٠	أنا مستعد بأن أعمل لدي أي جهة أخرى طالما أن نوعية العمل واحدة .	٧٤	١٩.٧	٩٤	٢٥.٠	١٢٣	٣٢.٧	٧٠	١٨.٦	١٥	٤.٠	٨٣.٦
١١	هذه المدرسة تجعلني أقدم أفضل ما لدي فيما يختص بالأداء الوظيفي	١٥١	٤٠.٢	١٦٨	٤٤.٧	٤٣	١١.٤	١٢	٣.٢	٢	٠.٥	٣٢٩.١
١٢	أي تغيير في ظروفي الحالية مهما كان بسيطاً قد يؤدي إلي ترك العمل بهذه المدرسة	٣١	٨.٢	٥٩	١٥.٧	١١٣	٣٠.١	١٢٤	٣٣.٠	٤٩	١٣.٠	٨٩.٢
١٣	في احوال كثيرة اجد صعوبة في التكيف مع سياسات المدرسة	٢٩	٧.٧	٥٦	١٤.٩	١١٣	٣٠.١	١٣٧	٣٦.٤	٤١	١٠.٩	١١٨.٦
١٤	يهمني سمعة المدرسة التي أعمل بها كثيراً	٢٤٨	٦٦.٠	١٠٦	٢٨.٢	١٧	٤.٥	٥	١.٣	-	-	٤٠١.١
١٥	أشعر أنني ارتكبت خطأ أكيد حينما قررت أن أعمل بهذه المدرسة	٢٤	٦.٤	٢٤	٦.٤	٣٩	١٠.٤	١٧٥	٤٦.٥	١١٤	٣٠.٣	٢٣٩.٦

يتضح من جدول (٦) السابق أن قيمة اختبار مربع كاي جاءت دالة لجميع العبارات في اتجاه البديل كبيرة جدا لمعظم العبارات وجاءت في اتجاه البديل بدرجة متوسطة للعبارتين (أنا مستعد بأن أعمل لدي أي جهة أخرى طالما أن نوعية العمل واحدة ، أي تغيير في ظروفه الحالية مهما كان بسيطاً قد يؤدي إلي ترك العمل بهذه المدرسة)، وجاءت في اتجاه البديل بدرجة منخفضة للعبارات (في احوال كثيرة اجد صعوبة في التكيف مع سياسات المدرسة، أشعر أنني ارتكبت خطأ أكيد حينما قررت أن أعمل بهذه المدرسة). وتشير هذه النتيجة إلى وجود درجة عالية من الولاء التنظيمي لدى معلمي التعليم العام فهم يشعرون بالسعادة لاختيارهم العمل في هذه المدرسة وليس في غيرها، ويدافعون عن مدرستهم لأنها مدرسة عظيمة، ويحرصون علي تحقيق مدرستهم النجاح ببذل قصاري الجهد.

بعد التشابه

جدول (٧) قيمة اختبار مربع كاي ودلالاتها للفروق بين أفراد العينة في اختيارهم لبدائل الاستجابة لبعء التشابه

م	العبارات	كبيرة جدا		كبيرة		متوسطة		منخفضة		منخفضة جدا		الدالة
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
١	أعمل مثل بقية الأفراد في المدرسة نحو تحقيق رسالتها	٥٦.٦	٢١٣	٣٥.٩	١٣٥	٢٢	٨٠	٥.٩	٦	١.٦	٦	٣٠٦.١
٢	أعتقد أن صورة المدرسة في المجتمع تماثل توجهاتي وتطلعاتي	٣٧.٥	١٤١	٤٢.٨	١٦١	٦١	٢٤٠	١٦.٢	١٣	٣.٥	١٣	١٥٢.٦
٣	أحاول في قراراتي المتخذة الأخذ بعين الاعتبار العواقب المتوقعة والتي تؤثر علي المدرسة التي أعمل بها .	٤٧.٣	١٧٨	٤٢.٨	١٦١	٣٤	١٣٦	٩.٠	٣	٠.٨	٣	٢٤٩.٢
٤	أنظر إلي مشكلات المدرسة التي أعمل بها علي أنها مشكلاتي الشخصية	٣٤.٦	١٣٠	٤١.٢	١٥٥	٦٧	٢٦٨	١٧.٨	١٢	٥.٩	١٢	٢٣٤.٣
٥	أشترك في كثير من الأشياء مع الآخرين الذين يعملون معي بالمدرسة	٣٩.١	١٤٧	٤٣.٤	١٦٣	٥٣	٢١٢	١٤.١	١٢	٣.٢	١٢	٣٠٣.٩
٦	أوافق بسهولة علي سياسات المدرسة في أمور تتعلق بي	٢٢.١	٨٣	٤١.٨	١٥٧	٩٧	٣٨٨	٢٥.٨	٣٤	٩.٠	٣٤	١٨٤.٢
٧	أشعر أن خططي للمستقبل تتماثل مع خطط المدرسة التي أعمل بها	٢٣.٩	٩٠	٣٩.٩	١٥٠	١٠٠	٣٩٠	٢٦.٦	٢٩	٧.٧	٢٩	١٧٥.٧

يتضح من جدول (٧) السابق أن قيمة اختبار مربع كاي جاءت دالة لجميع العبارات في اتجاه البديل بدرجة كبيرة جدا للعبارتين (أعمل مثل بقية الأفراد في المدرسة نحو تحقيق رسالتها، أحاول في قراراتي المتخذة الأخذ بعين الاعتبار العواقب المتوقعة والتي تؤثر علي المدرسة التي أعمل بها) بينما كانت قيمة اختبار مربع كاي دالة في اتجاه البديل بدرجة كبيرة لباقي العبارات. وتشير هذه النتيجة إلى توحيد المعلمين بمدارس التعليم العام مع مدارسهم فيسعون مع بقية الأفراد في

المدرسة نحو تحقيق رسالتها، ويحاولون في القرارات المتخذة الأخذ بعين الاعتبار العواقب المتوقعة والتي تؤثر علي المدرسة التي يعملون بها.

بعد العضوية (الانتماء)

جدول (٨) قيمة اختبار مربع كاي ودلالاتها للفروق بين أفراد العينة في اختيارهم لبدائل الاستجابة لبعد العضوية

م	العبارات	كبيرة جدا		كبيرة		متوسطة		منخفضة		منخفضة جدا		كا	الدالة
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
١	أشعر أن قيمي وقيم المدرسة التي أعمل بها متشابهة جدا	٣٢.٧	١٢٣	٤٤.٧	١٦٨	١٨.١	٦٨	٤.٣	١٦	٠.٣	١	٢٦٥.٤	٠.٠١
٢	أصف المدرسة التي أعمل بها بأنها أسرة كبيرة يشعر غالبية أعضائها بالانتماء إليها	٤٦.٣	١٧٤	٤٢.٦	١٦٠	٨.٨	٣٣	٢.٤	٩	-	-	٢٣٠.٨	٠.٠١
٣	ارتباطي بالمدرسة التي أعمل بها ارتباط كلي	٣٦.٤	١٧	٤٢.٦	١٦٠	١٧.٠	٦٤	٣.٢	١٢	٠.٨	٣	٢٧٠.٥	٠.٠١
٤	لاني فخور بأن أكون معلما في هذه المدرسة	٥٠.٠	١٨٨	٣٩.٩	١٥٠	٧.٤	٢٨	٢.٧	١٠	-	-	٢٤٨.٧	٠.٠١
٥	كثيرا ما أصف نفسي للاخرين بالقول أعمل في هذه المدرسة	٣٩.١	١٤٧	٤٦.٣	١٧٤	١٠.٦	٤٠	٣.٥	١٣	٠.٥	٢	٣٣٧.٥	٠.٠١
٦	أهتم بمصير المدرسة التي أعمل بها .	٥٢.٤	١٩٧	٣٨.٨	١٤٦	٦.٦	٢٥	٢.١	٨	-	-	٢٧٠.٩	٠.٠١
٧	أشعر بأنني عضو فاعل في هذه المدرسة .	٥٥.٣	٢٠٨	٣٨.٥	١٤١	٦.١	٢٣	١.١	٤	-	-	٣٠١.٥	٠.٠١
٨	أشعر بأن عضويتي في هذه المدرسة لن يتوقف بتقاعدي منها.	٢٧.١	١٠٢	٤٢.٠	١٥٨	١٨.٩	٧١	٩.٦	٣٦	٢.٤	٩	١٧٩.٦	٠.٠١

يتضح من جدول (٨) السابق أن قيمة اختبار مربع كاي جاءت دالة لجميع العبارات في اتجاه البديل بدرجة كبيرة جدا للعبارتين (أصف المدرسة التي أعمل بها بأنها أسرة كبيرة يشعر غالبية أعضائها بالانتماء إليها، أنني فخور بأن أكون معلما في هذه المدرسة، أهتم بمصير المدرسة التي أعمل بها، أشعر بأنني عضو فاعل في هذه المدرسة) بينما كانت قيمة اختبار مربع كاي دالة في اتجاه البديل بدرجة كبيرة لباقي العبارات. وتشير هذه النتيجة إلى تمتع معلمي التعليم العام بدرجة عالية من

الانتماء لمدارسهم فهم يشعرون أن قيمهم وقيم المدرسة التي يعملون بها متشابهة جداً، ويشعرون بأن المدرسة التي يعملون بها بأنها أسرة كبيرة يشعر غالبية أعضائها بالانتماء إليها، وهم فخورين بكونهم معلمون في هذه المدرسة وأنهم أعضاء فاعلون في هذه المدرسة.

ولتعرف مستوى إدراك المعلمين للتمائل التنظيمي تم استخدام اختبار (ت) للمجموعة الواحدة لمقارنة المتوسط الفعلي لدرجات المعلمين على مقياس التماثل التنظيمي بالمتوسط الفرضي وجاءت النتائج كما بجدول (٩) التالي

جدول (٩) قيمة ت ودالاتها للفروق بين المتوسطين الفعلي والفرضي على مقياس التماثل التنظيمي

البيد	المتوسط الفعلي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	قيمة ت	مستوى الدلالة
الولاء التنظيمي	٥٧.٨٤	٦.٨١	٤٥	٣٦.٦	٠.٠١
التشابه التنظيمي	٢٨.٧	٣.٧٩	٢١	٣٩.٣	٠.٠١
الانتماء التنظيمي	٣٣.٨	٤.٧٧	٢٤	٣٩.٧	٠.٠١
الدرجة الكلية	١٢٠.٣	١٣.٥	٩٠	٤٣.٥	٠.٠١

يتضح من جدول (٩) أن قيمة (ت) للفروق بين المتوسطين الفعلي والفرضي دالة في اتجاه المتوسط الفعلي مما يعني أن المتوسط الفعلي أعلى من المتوسط الفرضي أي أن مستوى إدراك التماثل التنظيمي عند أفراد العينة من المعلمين أعلى من المتوسط.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة القرني (٢٠٢٠) التي توصلت إلي أن درجة التماثل لدي أعضاء هيئة التدريس كانت متوسطة ودراسة إبراهيم والقنبي (٢٠١٧) التي توصلت إلي أن درجة توافر أبعاد التماثل التنظيمي لدي العاملين في المديرية العامة للتربية بمحافظة الزهراء بسلطنة عمان كانت متوسطة ودراسة الشوارة (٢٠١٦) التي توصلت إلي أن درجة التماثل التنظيمي لدي المعلمين كانت متوسطة، وكذلك دافعيتهم للعمل، كما وجدت علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل من التماثل التنظيمي والدافعية، ودراسة المجالي (٢٠١٦) التي توصلت إلي أن مستوى الثقة التنظيمية بأبعادهما جاء متوسطاً، وأن مستوى التماثل التنظيمي بأبعاده جاء مرتفعاً، ووجد أثر ذو دلالة إحصائية للثقة التنظيمية في مستوى التماثل التنظيمي.

السؤال الثالث وقد نص على: ما واقع جودة الحياة الوظيفية لمعلمي التعليم العام بمحافظة الدقهلية؟

للتعرف على واقع جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي التعليم العام بمحافظة الدقهلية تم استخدام اختبار مربع كاي لحسن المطابقة وجاءت النتائج كما بالجدول التالي:

أولاً: بعد التحكم والتأثير في محيط العمل

جدول (١٠) قيمة اختبار مربع كاي ودلالاتها للفروق بين أفراد العينة في اختيارهم لبدائل الاستجابة لبعد التحكم والتأثير في محيط العمل

م	العبارات	كبيرة جدا		كبيرة		متوسطة		منخفضة		منخفضة جدا		كا	الدلالة
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
١	أشعر بأنني قادر علي إيصال رأيي والتأثير في مجال عملي من خلال الآراء التي اطرحتها .	٤٠.٧	١٥٣	٤٣.٩	١٦٥	١٤.٩	٥٦	٠.٥	٢	-	-	١٩٦.١	٠.٠١
٢	أشارك في اتخاذ القرارات التي تؤثر علي شخصيا في مجال عملي	٣٤.٣	١٢٩	٤٢.٠	١٥٨	٢٠.٥	٧٧	٢.٩	١١	٠.٣	١	٢٥٧.٧	٠.٠١
٣	أسهم في القرارات التي تخص مجال عملي ولها تأثير علي المراجعين في الجهة التي أعمل بها .	٣٥.٤	١٣٣	٤٣.١	١٦٢	١٨.٦	٧٠	٢.٧	١٠	٠.٣	١	٢٧٤.٧	٠.٠١

يتضح من جدول (١٠) السابق أن قيمة اختبار مربع كاي جاءت دالة لجميع العبارات في اتجاه البديل بدرجة كبيرة. وتشير هذه النتيجة إلى أن المعلمين يشعرون بدرجة كبيرة بالقدرة على التحكم والتأثير في محيط عملهم ويشاركون في اتخاذ القرارات وقراراتهم محل تقدير.

ثانياً: بعد الرفاهية في العمل

جدول (١١) قيمة اختبار مربع كاي ودلالاتها للفروق بين أفراد العينة في اختيارهم لبدائل الاستجابة لبعد الرفاهية في العمل

م	العبارات	كبيرة جدا		كبيرة		متوسطة		منخفضة		منخفضة جدا	
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت
١	أشعر بارتياح في عملي	٤٣.٦	١٦٤	٤١.٢	١٥٥	٤٥	١٢٠	١٢.٠	١٢	٣.٢	-
٢	أشعر بالرضي عن حياتي	٥٠.٠	١٨٨	٣٧.٠	١٣٩	٤٣	١١٤	١١.٤	٥	١.٣	١
٣	بشكل عام حياتي قريبة من المثالية	١٥.٤	٥٨	٤٨.١	١٨١	١١٠	٢٩.٣	٢٥	٦.٦	٢	٠.٥
٤	بصفة عامة تسير الأمور بشكل جيد بالنسبة لي	٢٧.١	١٠٢	٥٠.٠	١٨٨	٧٤	١٩.٧	١٢	٣.٢	-	-
٥	في الآونة الأخيرة أشعر بسعادة بشكل مرضي كل الأمور يتم تقديرها	٢٣.١	٨٧	٤٦.٣	١٧٤	٨٤	٢٢.٣	٣٠	٨.٠	١	٠.٣
٦	في الآونة الأخيرة أشعر بالاكئاب وعدم السعادة	٨.٥	٣٢	١٢.٨	٤٨	٨٣	٢٢.١	١٥٥	٤١.٢	٥٨	١٥.٤

يتضح من جدول (١١) السابق أن قيمة اختبار مربع كاي جاءت دالة لجميع العبارات في اتجاه البديل بدرجة كبيرة جدا ما عدا العبارة (في الآونة الأخيرة أشعر بالاكئاب وعدم السعادة) فقد جاءت قيمة اختبار مربع كاي دالة في اتجاه البديل بدرجة منخفضة. وتشير هذه النتيجة إلى شعور المعلمين بدرجة كبيرة بالرفاهية بالعمل فهم يشعرون بالارتياح والرضا عن حياتهم ويعيشون حياة مثالية.

ثالثاً: بعد ضغوط العمل

جدول (١٢) قيمة اختبار مربع كاي ودلالاتها للفروق بين أفراد العينة في اختيارهم لبدائل الاستجابة لبعء ضغوط العمل

م	العبارات	كبيرة جدا		كبيرة		متوسطة		منخفضة		منخفضة جدا		كا	الدالة
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
١	غالبا ما أشعر بضغوط في مجال عملي	٤٩	١٣.٠	١٠.٤	٢٧.٧	١٣٥	٣٥.٩	٧٦	٢٠.٢	١٢	٣.٢	١٢٠.٨	٠.٠١
٢	غالبا ما أتعرض لمستوي عال من الضغوط في العمل	٤٨	١٢.٨	٩٤	٢٥.٠	١٣٢	٣٥.١	٨٩	٢٣.٧	١٣	٣.٥	١١١.٤	٠.٠١

يتضح من جدول (١٢) السابق أن قيمة اختبار مربع كاي جاءت دالة لجميع العبارات في اتجاه البديل بدرجة كبيرة. وتشير هذه النتيجة إلى معاناة المعلمين بدرجة متوسطة من ضغوط العمل.

رابعاً: بعد ظروف العمل

جدول (١٣) قيمة اختبار مربع كاي ودلالاتها للفروق بين أفراد العينة في اختيارهم لبدائل الاستجابة لبعء ظروف العمل

م	العبارات	كبيرة جدا		كبيرة		متوسطة		منخفضة		منخفضة جدا		كا	الدالة
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
١	جهة عملي تقدم ما أحتاجه لكي أقوم بعملي بشكل متميز	٧٩	٢١.٠	١٨٦	٤٩.٥	٨٢	٢١.٨	٢٨	٧.٤	١	٠.٣	٢٦٦.٨	٠.٠١
٢	أعمل في بيئة عمل آمنة	١٣٣	٣٥.٤	١٧٠	٤٥.٢	٥٨	١٥.٤	١٣	٣.٥	٢	٠.٥	٢٩٠.٦	٠.٠١
٣	ظروف العمل مرضية	٨٤	٢٢.٣	١٦٥	٤٣.٩	٨٢	٢١.٨	٣٨	١٠.١	٧	١.٩	١٨٩.١	٠.٠١

يتضح من جدول (١٣) السابق أن قيمة اختبار مربع كاي جاءت دالة لجميع العبارات في اتجاه البديل بدرجة كبيرة. وتشير هذه النتيجة إلى أن ظروف عمل المعلمين موثية ومرضية وتقدم له جهة العمل ما يحتاجون إليه.

خامسا: بعد التداخل بين العمل والمنزل

جدول (١٤) قيمة اختبار مربع كاي ودلالاتها للفروق بين أفراد العينة في اختبارهم لبدائل الاستجابة لبعء التداخل بين العمل والمنزل

م	العبارات	كبيرة جدا		كبيرة		متوسطة		منخفضة		منخفضة جدا		كا	الدالة
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
١	يوفر العمل لي التسهيلات والمرونة اللازمة ليتوافق عملي الحالي مع حياتي الأسرية	٩٣	٢٤.٧	١٧٢	٤٥.٧	٨٥	٢٢.٦	٢٦	٦.٩	-	-	١١٤.٧	٠.٠١
٢	تتوافق ساعات وأنماط عملي الحالية مع ظروفى الشخصية	٧٦	٢٠.٢	١٨٩	٥٠.٣	٩٠	٢٣.٩	٢٠	٥.٣	١	٠.٣	٢٨٨.٨	٠.٠١
٣	يشجع مديري المباشر ساعات وأنماط العمل المرنة	٩٧	٢٥.٨	١٧١	٤٥.٥	٨٩	٢٣.٧	١٨	٤.٨	١	٠.٣	٢٤٧.٦	٠.٠١

يتضح من جدول (١٤) السابق أن قيمة اختبار مربع كاي جاءت دالة لجميع العبارات في اتجاه البديل بدرجة كبيرة. وتشير هذه النتيجة إلى أن المعلمين يشعرون بالتشجيع من قبل مدرائهم ويوفر لهم العمل التسهيلات اللازمة وساعات العمل وأنماطه تتوافق مع ظروفهم.

سادسا: بعد الرضا عن المسار الوظيفي

جدول (١٥) قيمة اختبار مربع كاي ودلالاتها للفروق بين أفراد العينة في اختيارهم لبدائل الاستجابة

لبعد الرضا عن المسار الوظيفي

م	العبارات	كبيرة جدا		كبيرة		متوسطة		منخفضة		منخفضة جدا		الدالة	
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
١	لدي الفرصة لاستخدام قدراتي في مجال العمل	٣٦.٧	١٣٨	٤٧.١	١٧٧	٥٤	١٤.٤	٧	١.٩	-	-	١٩١.٤	٠.٠١
٢	عندما أقوم بعمل جيد يكون ذلك محل تقدير من مديري المباشر	٣٥.١	١٣٢	٤٨.٧	١٨٣	٥٢	١٣.٨	٩	٢.٤	-	-	١٩٥.٢	٠.٠١
٣	يتم تشجيعي لتطوير مهاراتي	٢٨.٧	١٠٨	٤٨.٤	١٨٢	٧٣	١٩.٤	١٢	٣.٢	١	٠.٣	٢٩٢.٣	٠.٠١
٤	أشعر بالرضا عن الفرص الوظيفية المتاحة لي من قبل عملي	٢٦.٦	١٠٠	٤٨.١	١٨١	٧٣	١٩.٤	٢١	٥.٦	١	٠.٣	٢٦٩.٣	٠.٠١
٥	أشعر بالرضا عن التدريبات التي أتلقاها لإنجاز عملي الحالي	٢٧.٤	١٠٣	٤٣.٤	١٦٣	٧٩	٢١.٠	٢٥	٦.٦	٦	١.٦	٢١٠.١	٠.٠١
٦	لدي مجموعة من الأهداف والغايات تمكنني من إنجاز عملي	٣٧.٨	١٤٢	٥٠.٣	١٨٩	٣٦	٩.٦	٨	٢.١	١	٠.٣	٣٨٥.٢	٠.٠١

يتضح من جدول (١٥) السابق أن قيمة اختبار مربع كاي جاءت دالة لجميع العبارات في اتجاه البديل بدرجة كبيرة. وتشير هذه النتيجة إلى شعور المعلمين بالرضا ويتم تشجيعهم لتنمية مهاراتهم وأهدافهم يمكن إنجازها.

ولتعرف مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي التعليم العام تم استخدام اختبار (ت) للمجموعة الواحدة لمقارنة المتوسط الفعلي لدرجات المعلمين على مقياس جودة الحياة الوظيفية بالمتوسط الفرضي وجاءت النتائج كما بجدول (١٦) التالي

جدول (١٦) قيمة ت ودلالاتها للفروق بين المتوسطين الفعلي والفرضي على مقياس جودة الحياة الوظيفية

البعد	المتوسط الفعلي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	قيمة ت	مستوى الدلالة
الرضا عن المسار الوظيفي	٢٤.٤	٣.٧٨	١٨	٣٣.٠	٠.٠١
التحكم والتأثير في محيط العمل	١٢.٤	١.٩٥	٩	٣٣.٩	٠.٠١
الرفاهية في العمل	٢٢.٧	٣.٢٢	١٨	٢٨.٥	٠.٠١
التداخل بين العمل والمنزل	١١.٦٥	٢.١٩	٩	٢٣.٤	٠.٠١
ضغوط العمل	٦.٥	١.٩٣	٦	٤.٧٢	٠.٠١
ظروف العمل	١١.٦٩	٢.٢٣	٩	٢٣.٥	٠.٠١
الدرجة الكلية	٨٩.٤	١١.١٦	٦٩	٣٥.٥	٠.٠١

يتضح من جدول (١٦) أن قيمة (ت) للفروق بين المتوسطين الفعلي والفرضي دالة في اتجاه المتوسط الفعلي مما يعني أن المتوسط الفعلي أعلى من المتوسط الفرضي أي أن مستوى جودة الحياة الوظيفية عند أفراد العينة من المعلمين أعلى من المتوسط.

وتتفق ما توصلت إليه الدراسة الحالية مع دراسة الهداب (٢٠٢٠) التي توصلت إلي توافر مستوي متوسط من جودة الحياة الوظيفية في الإدارة العامة للتعليم محل الدراسة، ودراسة (Boas & Morin, 2013) التي أظهرت النتائج أن أعضاء هيئة التدريس بالجامعات البرازيلية أكثر التزام ببعد مغزي العمل وأكثر التزام تجاه العمل وأكثر توازنا بين العمل والمنزل، في حين الأعضاء من الجامعات الكندية أكثر في بعد الالتزام المستمر بالعمل وبعد ضغوط العمل.

السؤال الرابع ونص على: ما العلاقة بين التماثل التنظيمي وجودة الحياة الوظيفية لمعلمي التعليم العام بمحافظة الدقهلية؟

لتعرف دلالة العلاقة بين التماثل التنظيمي وجودة الحياة الوظيفية تم استخدام

معامل ارتباط بيرسون وجاءت النتائج كما بجدول (١٧) التالي

جدول (١٧) قيمة معامل الارتباط بين جودة الحياة الوظيفية والتماثل التنظيمي

الدرجة الكلية	الانتماء التنظيمي	التشابه التنظيمي	الولاء التنظيمي	البعد
٠.٥٨	٠.٥٩	٠.٥٦	٠.٤٣	الرضا عن المسار الوظيفي
٠.٦٨	٠.٦٣	٠.٦١	٠.٥٨	التحكم والتأثير في محيط العمل
٠.٣٣	٠.٣٧	٠.٣٤	٠.٢٤	الرفاهية في العمل
٠.٥٥	٠.٥٢	٠.٥٥	٠.٤٣	التداخل بين العمل والمنزل
٠.٥٥	٠.٥٢	٠.٥٢	٠.٤٦	ضغوط العمل
٠.٦١	٠.٦٠	٠.٦٠	٠.٦١	ظروف العمل
٠.٧٥	٠.٧٠	٠.٧٠	٠.٦١	الدرجة الكلية

** القيمة دالة عند ٠.٠١

يتضح من جدول (١٧) أن قيم معاملات الارتباط بين درجات المعلمين على مقياس التماثل التنظيمي ودرجاتهم على مقياس جودة الحياة الوظيفية جاءت دالة عند مستوى ٠.٠١ لجميع الأبعاد والدرجة الكلية. وتشير هذه النتيجة إلى أن شعور المعلمين بجودة الحياة الوظيفية يرتبط بشعورهم بالتماثل التنظيمي والعلاقة طردية بينهما.

وتتفق ما توصلت إليه الدراسة الحالية مع دراسة الشواورة (٢٠١٦) التي توصلت إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل من التماثل التنظيمي والدافعية، ودراسة المواضية (٢٠١٨) التي توصلت إلى وجود أثر للتماثل التنظيمي في الدافعية للعمل، وأن مجالات التماثل التنظيمي تفسر ما مقداره (٥٦.٩%) من التباين في الدافعية للعمل، ودراسة وار (٢٠١٩) التي توصلت إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد العدالة التوزيعية والتماثل التنظيمي وكذلك وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد العدالة الإجرائية والتماثل التنظيمي، وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد العدالة التعاملية والتماثل التنظيمي، ودراسة Tuna et al (2018) التي توصلت إلى وجود علاقة إيجابية بين التماثل التنظيمي والأداء الوظيفي للعاملين، بينما وجدت علاقة سلبية بين التهمك التنظيمي والأداء، ودراسة Callea et al (2019) التي توصلت إلى وجود علاقة بين انعدام الأمن الوظيفي، سلوك المواطنة التنظيمية والأداء الوظيفي، للتماثل التنظيمي دورا وسيطا في العلاقة بين انعدام الأمن الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية والأداء الوظيفي، ودراسة أبو

الحسن (٢٠٢١) التي توصلت إلي وجود ارتباط إيجابي قوي بين التطبيق الفعلي لجودة الحياة الوظيفية بأبعادها الثلاثة (_ الرواتب والأجور، التدريب، المسؤولية الاجتماعية) وبين تحقيق الأهداف التنظيمية بأبعادها (تحسين الأداء، تحقيق ميزة تنافسية)، ودراسة أحمد وأبو الذهب ومرزوق (٢٠٢٠) التي توصلت إلي وجود علاقة ارتباط معنوي بين جميع ممارسات القيادة الإستراتيجية وجميع أبعاد جودة الحياة الوظيفية في الجامعات الحكومية بوسط الدلتا، ودراسة Moghimi et al (2013) التي توصلت إلي وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية (التوزيعية، الإجرائية والنفاعلية) وجودة الحياة الوظيفية للموظفين

السؤال الخامس ونص على ما دلالة الفروق في أبعاد جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي التعليم العام وفقا للجنس وسنوات الخبرة والمرحلة التعليمية؟

أولا" الفروق وفقا للجنس

لتعرف دلالة الفروق في الشعور بجودة الحياة الوظيفية لدى معلمي التعليم العام وفقا للجنس تم استخدام اختبار (ت) للفروق بين مجموعتين مستقلتين وجاءت النتائج كما بجدول (١٨) التالي

جدول (١٨) قيمة ت ودلالاتها للفروق في جودة الحياة الوظيفية وفقا للجنس

البعد	المجموعة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ت	الدلالة
الرضا عن المسار الوظيفي	ذكور	١٣٨	٢٤.٥٢	٣.٧٩	٠.٣٢	غير دالة
	إناث	٢٣٨	٢٤.٣٩	٣.٧٨		
التحكم والتأثير	ذكور	١٣٨	١٢.٥٦	٢.٠١	١.٠٥	غير دالة
	إناث	٢٣٨	١٢.٣٤	١.٩٢		
الرفاهية في العمل	ذكور	١٣٨	٢٢.٩٣	٣.٣٦	٠.٨٧	غير دالة
	إناث	٢٣٨	٢٢.٦٣	٣.١٤		
التداخل بين العمل والمنزل	ذكور	١٣٨	١١.٦٥	٢.٠٢	٠.٠٢	غير دالة
	إناث	٢٣٨	١١.٦٤	٢.٢٩		
ضغوط العمل	ذكور	١٣٨	٦.٣٨	٢.٠٧	٠.٢٨	غير دالة
	إناث	٢٣٨	٦.٥٢	٢.٣١		
ظروف العمل	ذكور	١٣٨	١١.٧٤	١.٨٤	٠.٦٦	غير دالة
	إناث	٢٣٨	١١.٦٧	١.٩٩		
الدرجة الكلية	ذكور	١٣٨	٨٩.٧٩	١١.١٠	٠.٤٩	غير دالة
	إناث	٢٣٨	٨٩.٢١	١١.٢١		

يتضح من جدول (١٨) السابق أن قيم اختبارات للفروق في جودة الحياة الوظيفية وفقا للجنس جاءت غير دالة لجميع الأبعاد والدرجة الكلية مما يعني عدم وجود فروق بين الذكور والإناث من المعلمات في الشعور بجودة الحياة الوظيفية. وهذه النتيجة تشير إلى أن الجنس لا يؤثر على شعور المعلمين بجودة الحياة الوظيفية.

ثانياً: الفروق وفقاً لسنوات الخبرة

لتعرف دلالة الفروق في الشعور بجودة الحياة الوظيفية لدى معلمي التعليم العام وفقاً لسنوات الخبرة تم استخدام اختبار (ت) للفروق بين مجموعتين مستقلتين وجاءت النتائج كما بجدول (١٩) التالي

جدول (١٩) قيمة ت ودلالاتها للفروق في جودة الحياة الوظيفية وفقاً لسنوات الخبرة

البعد	المجموعة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ت	الدلالة
الرضا عن المسار الوظيفي	أقل من ١٥ سنة	١٨٥	٢٤.٣٨	٣.٨٨	٠.٢٥	غير دالة
	١٥ سنة فأكثر	١٩١	٢٤.٤٨	٣.٦٩		
التحكم والتأثير	أقل من ١٥ سنة	١٨٥	١٢.٤٢	١.٩٧	٠.٠٢	غير دالة
	١٥ سنة فأكثر	١٩١	١٢.٤٢	١.٩٣		
الرفاهية في العمل	أقل من ١٥ سنة	١٨٥	٢٢.٦٧	٣.٠٠	٠.٤١	غير دالة
	١٥ سنة فأكثر	١٩١	٢٢.٨١	٣.٤٤		
التداخل بين العمل والمنزل	أقل من ١٥ سنة	١٨٥	١١.٧٥	٢.١٢	٠.٨٨	غير دالة
	١٥ سنة فأكثر	١٩١	١١.٥٤	٢.٢٧		
ضغوط العمل	أقل من ١٥ سنة	١٨٥	٦.٤٩	٢.٠٠	٠.٢٦	غير دالة
	١٥ سنة فأكثر	١٩١	٦.٤٤	١.٨٧		
ظروف العمل	أقل من ١٥ سنة	١٨٥	١١.٧٢	٢.٢٤	٠.٢٣	غير دالة
	١٥ سنة فأكثر	١٩١	١١.٦٧	٢.٢١		
الدرجة الكلية	أقل من ١٥ سنة	١٨٥	٨٩.٤٦	١٠.٩٠	٠.٠٧	غير دالة
	١٥ سنة فأكثر	١٩١	٨٩.٣٨	١١.٤٣		

يتضح من جدول (١٩) السابق أن قيم اختبارات للفروق في جودة الحياة الوظيفية وفقاً لسنوات الخبرة جاءت غير دالة لجميع الأبعاد والدرجة الكلية مما يعني عدم وجود فروق بين المعلمين والمعلمات في الشعور بجودة الحياة الوظيفية وفقاً لسنوات الخبرة. وهذه النتيجة تشير إلى أن الخبرة لا تؤثر في شعور المعلمين بجودة الحياة الوظيفية.

ثالثاً: الفروق وفقاً للمرحلة التعليمية

لتعرف دلالة الفروق في الشعور بجودة الحياة الوظيفية لدى معلمي التعليم العام وفقاً للمرحلة التعليمية تم استخدام اختبار (ت) للفروق بين مجموعتين مستقلتين وجاءت النتائج كما بجدول (٢٠) التالي

جدول (٢٠) قيمة ت ودلالاتها للفروق في جودة الحياة الوظيفية وفقاً للمرحلة التعليمية

البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة
الرضا عن المسار الوظيفي	بين المجموعات	٥٧.٠٩	٢	٢٨.٥٤	٢.٠١	غير دالة
	داخل المجموعات	٥٣٠١.٥١	٣٧٣	١٤.٢١		
	الكلية	٥٣٥٨.٥٩	٣٧٥			
التحكم والتأثير	بين المجموعات	١١.٦٧	٢	٥.٨٤	١.٥٣	غير دالة
	داخل المجموعات	١٤٢٠.٢٤	٣٧٣	٣.٨١		
	الكلية	١٤٣١.٩٢	٣٧٥			
الرفاهية في العمل	بين المجموعات	٤.٠٧	٢	٢.٠٤	٠.١٩	غير دالة
	داخل المجموعات	٣٩٠٥.٤٢	٣٧٣	١٠.٤٧		
	الكلية	٣٩٠٩.٤٩	٣٧٥			
التداخل بين العمل والمنزل	بين المجموعات	٥.٥٧	٢	٢.٧٩	٠.٥٨	غير دالة
	داخل المجموعات	١٨٠٨.٠٩	٣٧٣	٤.٨٥		
	الكلية	١٨١٣.٦٦	٣٧٥			
ضغوط العمل	بين المجموعات	٢.٣٣	٢	١.١٧	٠.٣١	غير دالة
	داخل المجموعات	١٤٠١.٣٤	٣٧٣	٣.٧٥		
	الكلية	١٤٠٣.٦٨	٣٧٥			
ظروف العمل	بين المجموعات	١٠.٦٣	٢	٥.٣٢	١.٠٨	غير دالة
	داخل المجموعات	١٨٤٢.٨٠	٣٧٣	٤.٩٤		
	الكلية	١٨٥٣.٤٤	٣٧٥			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	٢٣٩.٠٩	٢	١١٩.٥٥	٠.٩٦	غير دالة
	داخل المجموعات	٤٦٤٧٤.٨	٣٧٣	١٢٤.٥٩		
	الكلية	٤٦٧١٣.٩	٣٧٥			

يتضح من جدول (٢٠) السابق أن قيم اختبار (ف) للفروق في جودة الحياة الوظيفية وفقاً للمرحلة التعليمية جاءت غير دالة لجميع الأبعاد والدرجة الكلية مما يعني عدم وجود فروق بين المعلمين والمعلمات في الشعور بجودة الحياة الوظيفية وفقاً للمرحلة التعليمية. وتشير هذه النتيجة إلى أن شعور المعلمين بجودة الحياة الوظيفية لا يرتبط بالمرحلة التعليمية.

السؤال السادس ونص على ما دلالة الفروق في أبعاد التماثل التنظيمي لدى معلمي

التعليم العام وفقاً للجنس وسنوات الخبرة والمرحلة التعليمية ؟

أولاً الفروق وفقاً للجنس

لتعرف دلالة الفروق في التماثل التنظيمي لدى معلمي التعليم العام وفقاً للجنس تم استخدام اختبار (ت) للفروق بين مجموعتين مستقلتين وجاءت النتائج كما بجدول (٢١) التالي

جدول (٢١) قيمة ت ودلالاتها للفروق في التماثل التنظيمي وفقاً للجنس

البعد	المجموعة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ت	الدلالة
الولاء التنظيمي	ذكور	١٣٨	٥٧.٧٣	٧.١٦	٠.٢٣	غير دالة
	إناث	٢٣٨	٥٧.٩١	٦.٦٠		
التشابه التنظيمي	ذكور	١٣٨	٢٨.٢٤	٣.٩٠	١.٧٨	غير دالة
	إناث	٢٣٨	٢٨.٩٧	٣.٧٢		
الانتماء التنظيمي	ذكور	١٣٨	٣٣.٨٤	٤.٧٥	٠.٢٦	غير دالة
	إناث	٢٣٨	٣٣.٧١	٤.٧٧		
الدرجة الكلية	ذكور	١٣٨	١١٩.٨٣	١٣.٦٩	٠.٥٢	غير دالة
	إناث	٢٣٨	١٢٠.٥٩	١٣.٤٥		

يتضح من جدول (٢١) السابق أن قيم اختبارات للفروق في التماثل التنظيمي وفقاً للجنس جاءت غير دالة لجميع الأبعاد والدرجة الكلية مما يعني عدم وجود فروق بين الذكور والإناث من المعلمات في الشعور بالتماثل التنظيمي. وتشير هذه النتيجة إلى أن الجنس لا يؤثر في إدراك التماثل التنظيمي.

وتختلف هذه النتيجة مع دراسة (Volkova & Chiker, 2020) التي توصلت إلى أن الإناث أكثر ارتباطاً من الناحية النفسية مع المنظمة، ويظهرن مستويات تماثل أعلى من الذكور، بينما تتفق مع دراسة حنظل (٢٠١٩) التي توصلت إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة نحو التماثل التنظيمي تعزي لمتغير الجنس، ودراسة إبراهيم والفتحي (٢٠١٧) التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متغيرات الدراسة وهي الجنس والمستوي الأكاديمي والخبرة.

ثانياً: الفروق وفقاً لسنوات الخبرة

لتعرف دلالة الفروق في الشعور بالتمائل التنظيمي لدى معلمي التعليم العام وفقاً لسنوات الخبرة تم استخدام اختبار (ت) للفروق بين مجموعتين مستقلتين وجاءت النتائج كما بجدول (٢٢) التالي

جدول (٢٢) قيمة ت ودلالاتها للفروق في التماثل التنظيمي وفقاً لسنوات الخبرة

البعد	المجموعة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ت	الدلالة
الولاء التنظيمي	أقل من ١٥ سنة	١٨٥	٥٧.٩١	٦.٨٤	٠.١٩	غير دالة
	١٥ سنة فأكثر	١٩١	٥٧.٧٨	٦.٧٨		
التشابه التنظيمي	أقل من ١٥ سنة	١٨٥	٢٩.٠٥	٣.٦٦	١.٧٥	غير دالة
	١٥ سنة فأكثر	١٩١	٢٨.٣٧	٣.٩٠		
الانتماء التنظيمي	أقل من ١٥ سنة	١٨٥	٣٣.٩٥	٤.٧٢	٠.٧٥	غير دالة
	١٥ سنة فأكثر	١٩١	٣٣.٥٨	٧.٨١		
الدرجة الكلية	أقل من ١٥ سنة	١٨٥	١٢٠.٩١	١٣.٣٥	٠.٨٥	غير دالة
	١٥ سنة فأكثر	١٩١	١١٩.٧٢	١٣.٧٠		

يتضح من جدول (٢٢) السابق أن قيم اختبار ت للفروق في التماثل التنظيمي وفقاً لسنوات الخبرة جاءت غير دالة لجميع الأبعاد والدرجة الكلية مما يعني عدم وجود فروق بين المعلمين والمعلمات في الشعور بالتمائل التنظيمي وفقاً لسنوات الخبرة. وتشير هذه النتيجة إلى أن سنوات الخبرة لا تؤثر في إدراك التماثل التنظيمي.

وتختلف هذه النتيجة مع دراسة (Volkova & Chiker (2020 التي توصلت إلى أن المركز الوظيفي يؤثر في إدراك العاملين للثقافة التنظيمية وله أثر أيضاً في تحديد مستويات الالتزام والتمائل التنظيمي وكذلك عدد سنوات العمل داخل المنظمة، وتتفق مع دراسة حنظل (٢٠١٩) التي توصلت إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة نحو التماثل التنظيمي تعزي لمتغير سنوات الخبرة . ودراسة إبراهيم والقتبي (٢٠١٧) التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متغيرات الدراسة وهي الجنس والمستوي الأكاديمي والخبرة.

ثالثاً: الفروق وفقاً للمرحلة التعليمية

لتعرف دلالة الفروق في الشعور بالتمائل التنظيمي لدى معلمي التعليم العام وفقاً للمرحلة التعليمية تم استخدام اختبار (ت) للفروق بين مجموعتين مستقلتين وجاءت النتائج كما بجدول (٢٣) التالي

جدول (٢٣) قيمة ت ودلالاتها للفروق في التماثل التنظيمي وفقاً للمرحلة التعليمية

البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة
الولاء التنظيمي	بين المجموعات	١٦.٥٨	٢	٨.٢٩	٠.١٨	غير دالة
	داخل المجموعات	١٧٣٥٤.٥	٣٧٣	٤٦.٥٣		
	الكلية	١٧٣٧١.١	٣٧٥			
التشابه التنظيمي	بين المجموعات	٢٦.٨٥	٢	١٣.٤	٠.٩٣	غير دالة
	داخل المجموعات	٥٣٥٨.٣٨	٣٧٣	١٤.٤		
	الكلية	٥٤١٢.٢٣	٣٧٥			
الانتماء التنظيمي	بين المجموعات	٧٩.٥٩	٢	٣٩.٨	١.٧٥	غير دالة
	داخل المجموعات	٨٤٤٠.٣	٣٧٣	٢٢.٦		
	الكلية	٨٥١٩.٩	٣٧٥			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	٣٠١.٣	٢	١٥٠.٦	٠.٨٢	غير دالة
	داخل المجموعات	٦٨٣١٧.٧	٣٧٣	١٨٣.٢		
	الكلية	٦٨٦١٨.٩	٣٧٥			

يتضح من جدول (٢٣) السابق أن قيم اختبار (ف) للفروق في التماثل التنظيمي وفقاً للمرحلة التعليمية جاءت غير دالة لجميع الأبعاد والدرجة الكلية مما يعني عدم وجود فروق بين المعلمين والمعلمات في الشعور بالتمائل التنظيمي وفقاً للمرحلة التعليمية. وتشير هذه النتيجة إن أدراك المعلمين للتماثل التنظيمي لا يختلف باختلاف المرحلة التعليمية.

التوصيات

- ١- تحسين بيئة وظروف العمل داخل المدرسة وتبني مناخ تنظيمي صحي يعمل على تقوية العلاقات بين العاملين بالمدرسة بما يزيد من جودة الحياة الوظيفية.
- ٢- ضرورة الاهتمام برفاهية المعلمين وتقليل ضغوط العمل من خلال توفير ظروف عمل مناسبة والمشاركة في اتخاذ القرارات وتوضيح مرراتها وتوفير الامن والامان الوظيفي وإتاحة الفرصة لهم ليتمكنوا من الترفيه عن أنفسهم وعائلاتهم.

- ٣- الاهتمام بتنمية جودة الحياة الوظيفية علي مستوى المدرسة.
- ٤- العمل علي تحقيق التماثل التنظيمي لدي المعلمين من خلال التعرف علي احتياجاتهم بدقة وتوفير الدعم المالي للمدرسة لتطوير بيئة العمل ونظام الحوافز والمكافآت.
- ٥- زيادة جودة الحياة الوظيفية من خلال مشاركة الإدارة للمعلمين في صنع واتخاذ القرارات واتاحة الفرصة للمعلمين لإبداء مقترحاتهم في مجالات جودة الحياة الوظيفية وتنفيذ المناسب منها.
- ٦- ضرورة تفعيل الحوار بين القيادات المدرسية والمعلمين والمجتمع المدرسي داخل وخارج المدرسة لتهيئة ثقافة تنظيمية فعالة في المدرسة تحد من ضعف الرضا الوظيفي وتزيد من التماثل التنظيمي وتحسن من جودة الحياة الوظيفية للعاملين ومن ثم تزيد من إنتاجيتهم.

المراجع

- إبراهيم، حسام الدين و القنبي، محمد (٢٠١٧). درجة توافر أبعاد التماثل التنظيمي لدي العاملين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الظاهرة في سلطنة عمان، مجلة الفنون وعلوم الإنسانيات والاجتماع، ١٥، ١٢٥-١٤٥.
- أبو الحسن، محمد عبد النظير (٢٠٢١). أثر جودة الحياة الوظيفية علي تحقيق أهداف المنظمة، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية التجارة، جامعة الأزهر.
- أبو النصر، مدحت محمد (٢٠٠٨). تنمية مهارات بناء وتدعيم الولاء المؤسسي لدي العاملين داخل المنظمة، القاهرة: إيتراك للنشر والتوزيع.
- أبو مازن، تهاني أحمد عيد (٢٠١٨). درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية للقيادة التشاركية وعلاقتها بمستوي التماثل التنظيمي لدي المعلمين في محافظة الزرقاء، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية الدراسات العليا، الجامعة الهاشمية، الأردن .
- أحمد، أحمد وعزيران، شبيب وشعلان، عبد الحميد (٢٠١٨). محددات التماثل التنظيمي للمؤسسة التعليمية، مجلة المعرفة التربوية، الجمعية المصرية لأصول التربية، ٦ (١٢)، ٣-١٨٨.

أحمد، حسين مصيلحي وأبو هب، سامح عبد المقصود ومرزوق، أحمد مسعد (٢٠٢٠). ممارسات القيادة الإستراتيجية وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية، مجلة الدراسات التجارية المعاصرة ، كلية التجارة جامعة كفر الشيخ، ١٠، ٣٥٢-٣٠٥.

أحمد، علاء فريج جودة (٢٠٢١). علاقة جودة الحياة الوظيفية المدركة بالكفاءة الذاتية لمعلمي التربية الخاصة، مجلة كلية التربية جامعة كفر الشيخ، ٣ (١٠٠)، ٣٠٩-٣٢٨.

الأمير، رياض حسين الهاشمي (٢٠١٤). أثر جودة الحياة الوظيفية علي الفعالية التنظيمية في المستشفيات العسكرية بمنطقة الرياض من وجهة نظر العاملين فيها، رسالة ماجستير، غير منشورة ، كلية إدارة الأعمال ، جامعة الملك سعود الرياض.

برسي، محمد حسين (٢٠١٠). جودة الحياة الوظيفية في منظمات الخدمة المفاهيم والأهمية والنماذج التطبيقية، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، ١ (١)، ٢٤٧-٢٦٢.

برويس، وردة وهادف، نجاة (٢٠١٨). أبعاد جودة حياة العمل وعلاقتها بفاعلية اتخاذ القرارات الإدارية بالمؤسسة، المجلة العربية للاداب والدراسات الإنسانية، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والاداب، ٥، ٢٤٤-٢٢٣.

بطاح، أحمد (٢٠٠٦) . قضايا معاصرة في الإدارة التربوية، عمان، دار الشروق للنشر والتوزيع.

بومجان، عادل والوافي، خالد (٢٠١٨). جودة الحياة الوظيفية وأثرها علي الأداء الوظيفي، مجلة العلوم الإنسانية ، جامعة محمد خيضره بسكرة، ١٣ (٢)، ١٢١-١٤٣.

حمادات، محمد (٢٠٠٦) . قيم العمل والالتزام الوظيفي لدي المديرين والمعلمين في المدارس، عمان، دار حامد للنشر.

الحمداني، صبا نوري (٢٠١٨). دور إدارة الموهبة في تبني ممارسات جودة الحياة الوظيفية ، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية ، جامعة الأنبار، كلية الإدارة والاقتصاد، ١٠ (٢٣) ، ٢٧٤-٣٠٢.

الحمداني، صبا نوري و الخولاني، محمد عبد الله (٢٠١٩) . تأثير التفكير الاستراتيجي علي تحسين جودة الحياة الوظيفية، المجلة الدولية للبحوث النوعية المتخصصة، المؤسسة العربية للبحث العلمي والتنمية البشرية ، ١٧ ، ٨٢-٥٦.

حنظل، حسان فرحان (٢٠١٩) . أثر التماثل التنظيمي في تحسين العمل الجماعي : دراسة ميدانية في المستشفيات الأردنية الخاصة في إقليم الشمال ، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية ، جامعة ال البيت ، الأردن .

خضر، شهاب محمد وأمين ، محمود محمد (٢٠١٥) . اختبار العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والقلق التنظيمي ، *المجلة العربية للإدارة* ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، ٣٥ .
الدليمي، أحمد حمد (٢٠١٦) . جودة الحياة الوظيفية بجامعة الباحه : دراسة حالة علي كلية العلوم الإدارية والمالية ، *مجلة جامعة الباحه للعلوم الإنسانية* ، ٧ ، ٢٨٥-٢٦١ .
رسمي، محمد حسن (٢٠٠٨) . *السلوك التنظيمي في الإدارة التربوية*، الإسكندرية، دار الوفاء للنشر والتوزيع .

رشيد، مازن فارس (2003) . *الهوية التنظيمية والتماثل التنظيمي: تحليل للمفهوم والأبعاد السلوكية لتطبيقاته*، مركز البحوث بكلية العلوم الإدارية، جامعة الملك سعود، السعودية.
الرواشدة ، خلف سليمان (٢٠٠٧) . *صناعة القرار المدرسي والشعور بالأمن والولاء التنظيمي*، عمان ، دار حامد للنشر .

السالم ، مؤيد سعيد (٢٠١٤) . *إدارة الموارد البشرية : مدخل إستراتيجي تكاملي* ، ط٣ ، الأردن، عمان ، إثراء للنشر والتوزيع .

السعود ، راتب سلامة و الصرايرة ، خالد أحمد سلامة (٢٠٠٩) . التماثل التنظيمي لدي أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقته بأدائهم الوظيفي ، *مجلة دراسات في العلوم التربوية* ، الجامعة الأردنية عمادة البحث العلمي، ٣٦ .

السيد ،سماح السيد (٢٠١٨) . تحسين جودة الحياة الوظيفية لمعلمي مدارس التعليم الثانوي العام في ضوء مدخل الإدارة بالمشاركة ، *مجلة كلية التربية بالمنوفية* ، ٣٣ (١) ، ٢٥٦-٢٥٨ .
الشلمة، ميسون عبد الله أحمد (٢٠١٨) . التماثل (التماثل) التنظيمي: مدخل معاصر للاستثمار برأس المال البشري ، *مجلة الطريق للعلوم التربوية والاجتماعية*، ٥ (٣) ، ٩١٧ - ٩٣٩ .
الشواورة ، طه سالم (٢٠١٦) . أثر التماثل التنظيمي في دافعية العمل لدي معلمي وزارة التربية والتعليم الأردنية في مديرية التربية والتعليم لقصبة الكرك، *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية*، الجامعة الإسلامية بغزة ، ٢٤ (١) .

الصباح، سهير وعساف، عبد (٢٠٠٨) . الانتماء التنظيمي لدي أعضاء الهيئة التدريسية وغلادارية في جامعتي النجاح الوطنية والقدس، *مجلة اتحاد الجامعات العربية*، (٥٠)، ٣٤٧-٣٨٦ .

صديق، محمود جلال (٢٠٠٤) . جودة حياة العمل كمتغير وسيط بين مصادر قوة المديرين والأداء ، دراسة تطبيقية علي الوحدات ذات الطابع الخاص بجامعة المنصورة ، *المجلة المصرية للدراسات التجارية* ، ٢٩ (٢) .

طه، طارق (٢٠٠٨) . السلوك التنظيمي في بيئة العولمة والانترنت ، الإسكندرية ، دار الفكر الجامعي .

عبد الباقي، صلاح محمد (٢٠٠٣) . السلوك التنظيمي (مدخل تطبيقي معاصر) ، الإسكندرية، دار الجامعة الجديدة .

عبد الرحمن ، أحمد طارق (٢٠٢١) . تحليل العلاقة بين الصمت الوظيفي والتماثل التنظيمي، مجلة البحوث المالية والتجارية، كلية التجارة ، جامعة بورسعيد ، ٤ .

عبد الرحمن، محمود يوسف (٢٠١٠) . السلوك التنظيمي للمنظمات الإدارية، دار البداية للنشر والتوزيع .

عبد الفتاح ، محمد زين العابدين و أبو سيف، محمود سيد علي (٢٠١٦) . دور القيادة الخادمة في تحقيق التماثل مع الهوية التنظيمية بمدارس التعليم قبل الجامعي من وجهة نظر المعلمين، مجلة العلوم التربوية، ١ (١) ، ٢٦٥ - ٣١٠ .

العتيبي، تركي كديميس (٢٠١٦) . التماثل التنظيمي لدي أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف، مجلة العلوم التربوية والنفسية، ٩ (٢) ، ٧٠٥ - ٧٦٢ .

العمرى، إسلام (٢٠١٥) . التماثل التنظيمي لدي المشرفين التربويين وعلاقته بنظام الحوافز المقدم لهم ، رسالة ماجستير ، غير منشورة ، عمادة الدراسات العليا، جامعة مؤتة، الأردن. العميان، محمود (٢٠٠٥) . السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، عمان، دار وائل للنشر والتوزيع .

الغامدي، رحمة محمد صالح (٢٠٢١) . ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة الباحة للقيادة التحويلية ودورها في التنبؤ بالتماثل التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس، مجلة جامعة الملك خالد للعلوم التربوية، جامعة الملك خالد كلية التربية مركز البحوث التربوية، ٨ (٢) ، ٤١٧-٤٥٧ .

الغامدي، موفق عبد الرحيم (٢٠١٤) . جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات العامة بالمملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية إدارة الأعمال، الرياض، جامعة الملك سعود.

الغزالي ، فاضل راضي و الخزاعي ، صدام كاظم (٢٠١٥) . دور القيادة الروحية في تعزيز التماثل التنظيمي ، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية ، ١٨ (٤) ، ٧٥-٩٥ .

الغزالي، فاضل راضي و الخزاعي ، صدام كاظم (٢٠١٦) . التمايز السلوكي لدي القادة ودوره في التماثل التنظيمي للحد من سلوك العمل المنحرف، مجلة المثني للعلوم الإدارية

والاقتصادية، العراق ، ٦ (١) ، ١٠٧-١٢٠ .

الغول، فريد محمد موسي (٢٠١٥) . جودة الحياة الوظيفية وأثرها علي أداء العاملين ، رسالة دكتوراه ، غير منشورة ، كلية الدراسات العليا ، جامعة العلوم الإسلامية العالمية ، الأردن .
فليه، فاروق و عبد الحميد ، السيد (٢٠٠٥) . السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية ، عمان ، دار الميسرة للنشر .

الفهداوي ، فهمي خليفة ، القطاونة ، نشأت أحمد (٢٠٠٨) . تأثيرات العدالة التنظيمية في الولاء التنظيمي ، المجلة العربية للإدارة ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، ٢٤ (٢) ، ١-٥٢ .
القرني ، نوره عوض (٢٠٢٠) . القيادة متعددة العوامل لدي عمداء الكليات وعلاقتها بالتمائل التنظيمي ، مجلة التربية ، جامعة الأزهر ، ١٨٧ (١) ، ٢٥٥-٢٨٨ .

كافي، مصطفى يوسف (٢٠١٥) . إدارة الصراع والأزمات التنظيمية ، عمان ، دار حامد للنشر والتوزيع .

اللوزي، موسي (٢٠٠٦) . التطوير التنظيمي : أساسيات ومفاهيم حديثة ، عمان ، دار وائل للنشر والتوزيع .

ماضي، خليل إسماعيل (٢٠١٤) . جودة الحياة الوظيفية وأثرها علي مستوي الأداء الوظيفي للعاملين ، رسالة دكتوراه ، غير منشورة ، الإسماعيلية ، جامعة قناة السويس .

المجالي، طایل متعب (٢٠١٦) . أثر الثقة التنظيمية في تعزيز التماثل التنظيمي من وجهة نظر المديرين في الوزارات الأردنية ، رسالة ماجستير ، غير منشورة ، كلية الدراسات العليا الجامعة الهاشمية ، الأردن .

المواضية ، رضا سلامة (٢٠١٨) . أثر التماثل التنظيمي في دافعية العمل لدي مديرات رياض الأطفال من وجهة نظر المربيات في مديريات تربية الزرقاء، مجلة دراسات للعلوم التربوية، ٤٥ (٤) ، ١٣٧-١٥٥ .

موسي ، معاذ جمال محمود (٢٠٢١) . التماثل التنظيمي وأثره علي أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإسراء، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية الأعمال، جامعة الإسراء الخاصة، الأردن .

النجار ، عماد عبد العزيز القصبي (٢٠١٨) . أثر العلاقة بين التماثل التنظيمي والإخلال بالعقد النفسي في تخفيض الآثار السلبية للإخلال بالعقد ، مجلة التجارة والتمويل ، كلية التجارة جامعة طنطا ، ٢ ، ١٨٩-٢٣١ .

نصر ، عزة جلال مصطفى (٢٠٢٠) . تحسين جودة الحياة الوظيفية لقادة مدارس التعليم العام بمصر : البات مقترحة ، مجلة الإدارة التربوية ، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية ، ٧ (٢٦) ، ٩٧-١٣ .

الهداب ، تغريد حمد و المخلافي ، عبد الملك طاهر (٢٠٢٠) . أثر جودة الحياة الوظيفية علي الاحتراق الوظيفي : دراسة ميدانية علي عينة من الموظفين الإداريات في الإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض ، المجلة العربية للإدارة ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، ٤٠ (٣) ، ٢٣٣-٢٥٤ .

ورا ، عبد الرحمن (٢٠١٩) . العدالة التنظيمية وأثرها علي التماثل التنظيمي، رسالة دكتوراه ، غير منشورة، جامعة النيلين، السودان .

Ertürk, a. & albayrak, t.(2019). "Empowerment and Organizational identification the Mediating Role of leader-Member Exchange and Moderating Role of leader Trust worthiness". *Personnel review*,. 49(2) , pp. 571-596.

Albert, S., Ashforth B . & Dutton J.(2000) .Organizational identity and identification: Charting new waters and building new bridges, *Academy of Management Review*. 25(1), 13-17.

Boas, A. & Morin, E. (2013) Quality of Working Life in Public Higher Education Institutions: the perception of Brazilian and Canadian professors. *International Journal of Business and Social Science*. 4(12).

Brammer,S.& Mellahi,K.(2015) .Corporate Social Responsibility Employee Organizational Identification and Creative Effort :The Moderating Impact of Corporate Ability , *Journal of Group and Organization Management* ,40 (3) ,323-352 .

Callea ,A.,urbini ,F. & Chirumbolo ,A. (2016) .The Mediating Role of Organizational Identification in The Relationship Between Qualitative Job In security , *Journal of Management Development* , 35(6) ,735-746.

Duncan, J. (2002) . *Organizational Identification: An Insightin to Republic Bank and Trust*, University of Kentucky,1-17.

Hant, S.D& Morgan, R.M.(1994). Organizational Commitment: One of Many Commitment or Key Mediating Construct, *Academy of Management Journal*, 37(6), 1568-1587.

- Hayrol,S. (2010). Can Quality of Work Life Affect Work Performance among Government Agriculture Extension Officers? A Case from Malaysia, *Journal of Social Sciences*, 60.
- Jones, C.(2011). Organizational Identification: Extending Our Understanding of Social Identities Through Social Networks, *Journal of Organizational Behavior* ,32(3),413-434.
- Mael, F& Ashforth, B.(2001). Identification inWork, War, Sports and Religion: Contrasting the Benefits and Risks, *The Executive ManagemenCommittee*, 197-222
- Moghimi et al (2013) .Studying the Relationship Between Organizational Justice and Employee Quality of Work Life in Public Organizations : A Case Study of Qom Province ,Iranian *Journal of Management Studies* ,6 (1) ,pp117-143.
- Moksness, L. (2014). *Verbal Measure, or Graphic Measure, or Both?Psychometric Study of Organizational Identification, Master's degree in psychology* , UiT Norway's Arctic Universities.
- Nanjundes, T.& Swamy,D. (2015) . Leadership Styles and Quality of Work Life in SMEs,*Management Science* ,5,pp65-78.
- Neill,M., Men, I. & Yue,C. (2019), "How Communication Climate and Organizational Identification Impact Change", *corporate communications: an international journal*
- Nguyen T. (2012)" Psychological Capital ,Quality of work life and Quality of life of Marketers :Evidence from Vietnam, *Journal of Macro marketing* , 1.
- Pavithra ,S. & Barani ,G.(2012). A study on Quality of Work Life of Lawyers in Coimbatore District , *Indian Streams Research Journal* ,8 (2) .
- Rasca,L.& Deaconu,A.(2009) .The Importance of Loyalty of Highly Performing Employees For Organizational Performing ,*Journal of Management and Marketing*,3(7) .
- Reddy, R.j.(2004). Labour Welfare and Personnel Service. ,New Delhi, S.B Nangia for APH Publishing Corporation.
- Rishipal & Manish (2013) . Performance Management Employee Loyalty ,*Global Journal of Management and Business Research Administration and Management* ,13 (3) .
- Sirin,Y. (2016). Organizational Justice, Organizational Trust and Organizational Identification, *International Journal of Business and Social Science* , 7(2), 126 – 133
- Srivastava ,S. & Kanpur ,R. (2014) . A study on Quality of Work Life : Key Elements and its Implications , *Journal of Business and Management*, (16) 3 ,54-57 .

- Tuna ,R. Bacaksiz,F. &seren,A. (2018) .The Effects of Organizational Identification and Organizational Cynicism on Employee Performance among Nurses ,*Journal of Caring Sciences* ,2(3) ,707-714.
- Volkova ,N. &chiker ,V. (2020), What Demographics Matter for Organisational , Culture,Commitment and Identification? A case in Russian Settings ,*International Journal of Organizational Analysis*, 281), pp. 274-290(
- Wu, C., Liu, J., Kwong K., &Lee, C.. (2016). Why andwhen workplace ostracism inhibits organizational citizenship behaviors: an organizational identification perspective. *Journal of Applied Psychology*, 101 (3), 362-378.
- Yolandi,V.(2011) .*The Relationship Between Organizational Trust and Quality of Work Life* ,Master of Arts ,University of South Africa .
- Zhao, l , lee. J .& Moon,S. (2019). "Employee Response to csr inChina: the Moderating Effect of Collectivism, *Personnel Review*, 48(3), pp. 839-863