

دور التماثل التنظيمي في الحد من الاحتراق الوظيفي داخل الجامعات السعودية (حكومي _ خاص)

إعداد

زينب اسماعيل اسماعيل شهاب

استاذ مساعد بقسم إدارة الأعمال

كلية العلوم والدراسات الإنسانية جامعة شقراء

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة الي التعرف على دور التماثل التنظيمي في الحد من الاحتراق الوظيفي بشكل مباشر داخل المؤسسات السعودية(حكومي _ خاص) ، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي وقد تكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس داخل (جامعة شقراء حكومية - جامعة القصيم خاصة) وقام الباحثة باختيار هذا المجتمع تحديداً نظراً لعملها كعضو هيئة تدريس ، تمثلت عينة الدراسة في عدد ٣٥٠ من أعضاء هيئة التدريس تم أعداد أداة الدراسة استبانة موجهة لعدد من أعضاء هيئة التدريس للتعرف على آرائهم حيال إسهامات التماثل التنظيمي في الحد من الاحتراق الوظيفي ، وقد توصلت الدراسة الى وجود علاقة ارتباط معنوية بين كل من أبعاد التماثل التنظيمي وأبعاد الاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة (شقراء حكومية - القصيم خاصة) ، كما توصلت الى أن متغير التماثل التنظيمي ذو تأثير على تدني مستوى الإنجاز وأنه يوجد ارتباط معنوي إيجابي بين أبعاد التماثل التنظيمي وبعد الاحتراق الوظيفي ممثل في (الإنهاك الوظيفي) لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة (شقراء - القصيم)، حيث جاء أعلى هذه الابعاد ارتباطاً هو بعد الولاء التنظيمي وبلغ معامل الارتباط (٠.٦٨٥)، وجاء بعده بعد العضوية التنظيمية وبلغ معامل الارتباط (٠.٦٧٣)، وأخيراً بعد التشابه وبلغ معامل الارتباط (٠.٥٧٠) عند مستوي معنوية ٠.٠١.

الكلمات المفتاحية : التماثل التنظيمي - الاحتراق الوظيفي - المؤسسات السعودية

The role of organizational symmetry in reducing job burnout within Saudi institutions (government – private)

Abstract:

The study aimed to identify the role of organizational similarity in reducing job burnout directly within Saudi institutions (government - private). To achieve the study objectives, the descriptive analytical approach was used. The study community consisted of faculty members within (Governmental Shaqra University - Private Qassim University). The researcher chose this community specifically due to her work as a faculty member. The study sample consisted of 350 faculty members. The study tool was a questionnaire directed to a number of faculty members to identify their opinions regarding the contributions of organizational similarity in reducing job burnout. The study concluded that there is a significant correlation between each of the dimensions of organizational similarity and the dimensions of job burnout among faculty members at (Governmental Shaqra University - Private Qassim University). It also concluded that the organizational similarity variable has an impact on the low level of achievement and that there is a positive significant correlation between the dimensions of organizational similarity and the dimension of job burnout represented in (job exhaustion) among faculty members at (Governmental Shaqra University - Private Qassim University), where the highest of these dimensions was the dimension of organizational loyalty and the

correlation coefficient reached (0.685). After that, after organizational membership, the correlation coefficient reached (0.673), and finally after similarity, the correlation coefficient reached (0.570) at a significance level of 0.01.

Keywords:Organizational Identity - Burnout - Saudi Organizations

المقدمة :

يعتبر مواكبة التغيير والتطور من أهم فلسفات لغة العصر الحالي لدي المؤسسات التي تسعى الى الاستمرارية ، مما أدى إلى حتمية التركيز على رؤية المنظمة ورسالتها التي من شأنها الحفاظ على هوية المنظمة وتمائلها مع العنصر البشري الذي هو عماد لها، إن تماثل أهداف المنظمة مع اهداف موظفيها من أهم وأبرز العناصر التي تعزز من دور المنظمة وفعاليتها في الأداء وانتماء العاملين فيها وولائهم لها، ولقد سميت حالة ارتباط العامل بمنظّمته التي ينتمي لها بالتماثل التنظيمي.

إن مفهوم التماثل التنظيمي من وجهة نظر بعض العلماء ما هو إلا عبارة عن اندماج لرغبات العاملين في المنظمة مع رغبات المنظمة نفسها، الذي بدوره يؤدي إلى انتاج حالة من التماثل بناءً على اندماج الرغبات، وأولى الباحثون في الآونة الأخيرة اهتماماً كبيراً لموضوع التماثل التنظيمي لما من شأنه التأثير بشكل ملحوظ على العاملين في المنظمة من حيث نجاح المنظمة ومخرجاتها، ومعدل الغياب والدوران، وعلى مدى التزام العاملين بمنظّماتهم، ومن هنا نسلط الضوء على مفهوم التماثل التنظيمي، الذي وصفته (بالأطرش ، ٢٠١١) بأنه سلوك غير ملموس ينبع من الفرد ذاته ويمكن معرفته من خلال تصرفات الفرد داخل منظّمته وشعوره بالانتماء إليها وبذل قصارى جهده ووقته للمساهمة في تحقيق أهدافها والسعي لإنجاحها .

بما ان الجامعات أصبحت مركز إشعاع حضاري لأي مجتمع من خلال وظائفها المتمثلة في التعليم والبحث العلمي، والمكان الطبيعي لإجراء البحوث لما لها من

إمكانيات بشرية تتمثل في أعضاء هيئة التدريس ومساعدتي البحث، وطلاب الدراسات العليا، وإمكانيات مادية تتمثل في المختبرات والمكتبات والأجهزة، وبالتالي فإن دور عضو هيئة التدريس يعتبر محوريًا في الجامعة، لما يمتلكه من قدرة علمية للقيام بوظائفها الثلاث، ولذا فلا يمكن الفصل بين مهام عضو هيئة التدريس في الجامعة، غير أن هناك بعض القصور الواضح في نشاط أعضاء هيئة التدريس بشكل عام وذلك نتيجة للاحتراق الوظيفي داخل بيئة العمل، وذلك في أغلب المجالات، وبالأخص في مجالات الاقتصادية، ومن خلال التجارب التي مرت بها الباحثة واطلاعهما عن قرب بالمعانات التي يمر بها أعضاء هيئة التدريس والمشاكل التي يواجهونها، مما يتولد عنها سلوكيات سلبية لدى أعضاء هيئة التدريس، ويترتب عليها الوصول إلى مرحلة الشعور بالاحتراق الوظيفي، بالتالي يعتبر الاحتراق الوظيفي من المواضيع الهامة التي نالت اهتمام الكثير من الباحثين داخل المؤسسات التعليمية، بالتالي أصبح هناك مطلب ضروري وهو تحقيق رضا الافراد العاملين في المؤسسات والعمل على تبني سياسات جديدة مثل (توفير بيئة عمل مريحة، وكذلك رفع الروح المعنوية، وزيادة الدافعية للابتكار والابداع بالإضافة إلى المشاركة في اتخاذ القرارات لزيادة الشعور بالمسؤولية الوظيفية اتجاه المؤسسة)، بحيث يقل مستوى الشعور بضغط العمل، التي تمثل سبباً رئيساً لظاهرة الاحتراق الوظيفي، بالتالي يعتبر الاحتراق الوظيفي من الظواهر التي يجب أن تأخذ بعين الاعتبار من قبل الادارة لما لها من أثر في سير العملية التعليمية وأثرها أيضاً على مستوى الطلبة داخل الجامعات، وقد حرصت الادارات الجامعية الحديثة في إدارتها على الربط المنطقي بين التماثل التنظيمي للمنظمة، وبين الاحتراق الوظيفي لأعضائها، مما أدى إلى جعل التماثل التنظيمي خياراً نفسياً واجتماعياً، وجميع الخيارات مع بعضها تؤدي إلى تثبيت خصوصية المنظمة وتحديد أهم معايير فاعليتها في الأداء والنشاط والاستمرارية (الفهداوي ، ٢٠٠٤) .

ونظراً لحدثة موضوع التماثل التنظيمي في ظل ما تشهده البيئة الإدارية من أحداث وتطورات وأهمية بالنسبة للمؤسسات التعليمية والعاملين فيها الذين تبنوا قيم وعادات

جديدة نتيجة لذلك، جاءت على إثر ذلك هذه الدراسة لتبين مدى تأثير التماثل التنظيمي في الاحتراق الوظيفي لدى الجامعات في المملكة العربية السعودية .

مشكلة وتساؤلات الدراسة :

لوقوف على مشكلة الدراسة تم إجراء دراسة الاستطلاعية، تم اختيارهم بطريقة عشوائية من العاملين بمختلف كليات (جامعة شقراء حكومية - جامعة القصيم خاصة) بغرض تقنين أدوات الدراسة، والتحقق من صلاحيتها للتطبيق على العينة الأصلية، ولم يتم استبعادهم من مجتمع الدراسة الذي تم التطبيق عليه وذلك لعدم وجود مشكلات في الخصائص السيكمترية لصدق وثبات الاستبانة. وتم ذلك من خلال الملاحظة والمقابلات الشخصية على عينة استطلاعية قوامها (٣٣) مفردة من أعضاء هيئة التدريس (جامعة شقراء حكومية - جامعة القصيم خاصة) وتم إجراء مجموعة من المقابلات الشخصية مع مفردات تلك العينة اعتماداً على الهيكل العام والذي تم إعداده في ضوء الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة، وذلك لوضع تصور مبدئي عن مدى توافر أبعاد التماثل التنظيمي لدى المفردات محل التطبيق، كذلك التعرف على الدور الذي يمكن أن تلعبه قيم التماثل التنظيمي في الحد من الاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس داخل (جامعة شقراء حكومية - جامعة القصيم خاصة) وقد اتضح من تلك الدراسة الاستطلاعية أن هناك مجموعة من المؤشرات المبدئية تمثلت في :

- تباينت الآراء بين الهيئة التدريسية من حيث مستوى الممارسة لأبعاد التماثل التنظيمي فأشار بعضهم إلى ميلهم الشديد لممارسة التماثل التنظيمي حيث تماثل القيم والأهداف المشتركة بينهم وبين الجامعة والشعور بوجود روابط جذب نفسية واجتماعية تربطهم بعملهم، إلا أن البعض الآخر يشعر بعدم وجود مشاعر بالانتماء للجامعة تدفعهم للعمل وتعزز انتمائهم للجامعة .
- وجود تفاوت لدى أعضاء هيئة التدريس من حيث درجة توافر أبعاد قيم التماثل التنظيمي فقد أشار بعض الذين تمت مقابلتهم إلى أنهم لديهم الثقة المعتمدة على القدرة، وإنهم لديهم الثقة الكاملة في أن هنا من الزملاء الذين يقدمون لهم يد العون في العمل وتقديم المساعدة

والعون دون مقابل في حين أن البعض الآخر قال عكس ذلك بأنهم ليس لديهم في قيام زملائهم بتقديم العون والمساعدة المطلوبة حين طلبها دون مقابل .

- من حيث درجة توافر أبعاد التماثل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس، أشار غالبية أفراد العينة إلى أن الجامعة توفر مجموعة من الإجراءات والعمليات والسلوكيات التي تؤدي إلى تحسين المناخ العام داخل الجامعة وتفعيل الأداء الإبداعي من خلال تحفيز الموظفين على حل المشكلات واتخاذ القرارات بطرق أكثر إبداعاً وغير عادية .
- يواجه أعضاء هيئة التدريس العديد من الضغوط والتحديات التي تكون عقبات أو معوقات تقف أمام محاولاتهم للتجديد والابتكار، ولذلك يعاني الكثير الشعور بعدم الرضا والاحباط وقناعة بمستوى الإنجاز الشخصي والوظيفي، مما يتولد لديهم ضغوط نفسية ومهنية في بيئة العمل مما يشعرهم بالاحتراق الوظيفي.

وفي ضوء نتائج الدراسة الاستطلاعية وما تقدم، تتمثل مشكلة الدراسة بصورة رئيسية في الكشف عما إذا كان لأبعاد التماثل التنظيمي تأثير على الاحتراق الوظيفي بشكل مباشر وهو الأمر الذي أمكن معه صياغة مشكلة الدراسة في الأسئلة التالية :

- ما مستوى التماثل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس لدي (جامعة شقراء حكومية - جامعة القصيم خاصة) ؟
- ما مستوى الاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس لدي (جامعة شقراء حكومية - جامعة القصيم خاصة) ؟
- ما طبيعة العلاقة بين كل من أبعاد التماثل التنظيمي والإحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة (جامعة شقراء حكومية - جامعة القصيم خاصة) ؟
- هل تؤثر أبعاد التماثل التنظيمي على مستوى الإنهاك الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس ؟
- هل تؤثر أبعاد التماثل التنظيمي على مستوى تدني مستوى الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس ؟

- هل تؤثر أبعاد التماثل التنظيمي على مستوى تلبد المشاعر لدى اعضاء هيئة التدريس ؟

أهداف الدراسة :

- التعرف على مستوى التماثل التنظيمي لدى اعضاء هيئة التدريس لدي (جامعة شقراء حكومية - جامعة القصيم خاصة)
- التعرف على مستوى الاحتراق الوظيفي لدى اعضاء هيئة التدريس لدي (جامعة شقراء حكومية - جامعة القصيم خاصة) .
- التعرف على طبيعة العلاقة بين كل من أبعاد التماثل التنظيمي والإحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة (جامعة شقراء حكومية - جامعة القصيم خاصة) .
- التعرف على تأثير أبعاد التماثل التنظيمي على مستوى الإنهاك الوظيفي لدى اعضاء هيئة التدريس .
- التعرف على تأثير أبعاد التماثل التنظيمي على مستوى تدني مستوى الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس .
- التعرف على تأثير أبعاد التماثل التنظيمي على مستوى تلبد المشاعر لدى اعضاء هيئة التدريس .

أهمية الدراسة:

١ - الأهمية العلمية :

تساهم هذه الدراسة في القاء الضؤ على الدور الذي يقوم به التماثل التنظيمي وأثره على الاحتراق الوظيفي بالمنظمات الأكاديمية بالإضافة إلى معالجة الفجوة الدراسية التي تتمثل في ندرة الدراسات التي جمعت بين متغيرات الدراسة - على حد علم الباحث وهي التماثل التنظيمي والإحتراق الوظيفي بالإضافة الى ان هذا الدراسة تعد امتداد للدراسات التي تناولت التماثل التنظيمي وعلاقتها بالاحتراق الوظيفي ، ومحاولة متواضعة لإثراء الدراسات في مجال إدارة الموارد البشرية التي تعد العنصر الأساسي في المنظمات

العملية، والتي تساعد على تنميتها ومواجهة التحديات والصعوبات التي تواجه العمل الأكاديمي، من خلال تعزيز التماثل التنظيمي لتحقيق أهدافها حيث أن الابداع والتفرد يعتبر من أهم المميزات التي يتعين ان تتحلي بها المنظمات العلمية الاكاديمية .

٢- الأهمية التطبيقية :

- توجيه المسؤولين بالجهة محل الدراسة وبالمنظمات الأكاديمية بصفة عامة إلى أهمية أبعاد التماثل التنظيمي ودورها الهام في الحد من الاحتراق الوظيفي لدي أعضائها .
- الوقوف على الدور الهام لكلا من قيم التماثل التنظيمي وأثر ذلك على الاحتراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس وزيادة ولائهم للمنظمة مما يساعد على زيادة قيمهم وثقتهم التنظيمية مما يساعد على زيادة خبراتهم العملية والعلمية لإثراء العمل الأكاديمي الدراسة وتطوره .
- العمل على توفير بيئة تساهم في زيادة إدراك أعضاء هيئة التدريس لأبعاد التماثل التنظيمي .
- تقديم بعض المقترحات التي من شأنها تعزيز مستوى التماثل بالجهة محل التطبيق .

فروض الدراسة :

في ضوء أهداف ومشكلة الدراسة تم صياغة الفروض التالية :

- يوجد تأثير إيجابي بين كل من أبعاد التماثل التنظيمي وأبعاد الاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة (جامعة شقراء حكومية - جامعة القصيم خاصة) .
- يوجد تأثير إيجابي بين أبعاد التماثل التنظيمي ومستوى الإنهاك الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة (جامعة شقراء حكومية - جامعة القصيم خاصة) .
- يوجد تأثير إيجابي بين أبعاد التماثل التنظيمي وتدني مستوى الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة (جامعة شقراء حكومية - جامعة القصيم خاصة) .
- يوجد تأثير إيجابي بين أبعاد التماثل التنظيمي ومستوى تبدل المشاعر لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة (جامعة شقراء حكومية - جامعة القصيم خاصة) .

حدود الدراسة :

- الحدود الزمنية : تمت هذا الدراسة خلال العام الدراسي ٢٠٢٣ / ٢٠٢٤ م .
- الحدود المكانية : يشمل الدراسة (جامعة شقراء حكومية - جامعة القصيم خاصة) . بالمملكة العربية السعودية وتم الدراسة في حدود البيانات التي أُتحت للباحث في الجهة محل التطبيق .
- الحدود البشرية : أعضاء هيئة التدريس بـ (جامعة شقراء حكومية- جامعة القصيم خاصة) . بالمملكة العربية السعودية
- الحدود العلمية : هي متغيرات الدراسة وتشمل التماثل التنظيمي، الاحتراق الوظيفي .

منهجية الدراسة :

تحقيقاً لأهداف الدراسة وتحقيقاً لأفضل الطرق والأساليب للكشف عن أثر التماثل التنظيمي على الاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بـ (جامعة شقراء حكومية- جامعة القصيم خاصة)، فقد اعتمد الباحث في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لدراسة الظاهرة فعلى صعيد المنهج الوصفي تم الرجوع إلي مختلف المصادر العلمية والمتمثلة في المراجع والدوريات والدراسات السابقة التقارير والنشرات ومن ناحية تحليل البيانات فقد تم جمع البيانات من خلال الاستبانة التي تم تطويرها وتحليلها بغرض استنتاج وتفسير العلاقة بين متغيرات الدراسة .

أداة القياس :

في ضوء فروض الدراسة ومتغيراتها المستقل والتابع قامت الباحثة بتصميم استبانة شملت (٣٧) عبارة تم إعدادها وتوزيعها على عينة الدراسة بواسطة (Google Forms) ، وقد جاء تنظيم الاستبانة مقسماً إلى ثلاث أقسام كما يلي :

القسم الأول : لقياس درجة تأثير التماثل التنظيمي المتغير (المستقل) وتم قياسه باستخدام (٢٢) عبارة موزعة على الأبعاد المختلفة لها (الولاء التنظيمي، العضوية التنظيمية ، التشابه) وتم قياسه بالاعتماد على المقياس المطور الذي تم الاستعانة به في العديد من البحوث والدراسات (Math & Meleady 2017);(Asadullah, et al., 2017)

إجراء بعض التعديل والحذف والإضافة بما يتناسب مع طبيعة مجال التطبيق. (Crisp, et al., 2017); (erne, et al., 2018); (Eickholt, 2018) في قياس التماثل التنظيمي مع

القسم الثاني: الاحتراق الوظيفي: المتغير (التابع) وتم قياسه باستخدام (١٥) عبارة موزعة على الأبعاد المختلفة لها (تبلد المشاعر - تدني مستوى الإنجاز - الإنهاك الوظيفي) وتم قياسه بالاعتماد على المقياس المطور الذي تم الاستعانة به في العديد من البحوث والدراسات مثل دراسة زيادة (٢٠٢٠)، دراسة أبو مسعود (٢٠١٧) في قياس الاحتراق الوظيفي مع إجراء بعض التعديل والحذف والإضافة بما يتناسب مع طبيعة مجال التطبيق.

مجتمع وعينة الدراسة :

تكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بـ (جامعة شقراء حكومية- جامعة القصيم خاصة). بالمملكة العربية السعودية ، والذي بلغ حجمه (٥٤٩٩) عضو هيئة تدريس موزعة على جامعة شقراء والتي بلغ حجم أعضائها (١٩٨٠) ، بينما بلغ حجم أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم (٣٥١٩) ، وتم توزيع استبانة الكترونية google forms وتم مشاركتها لجميع أعضاء هيئة التدريس في الجامعة، ونظرا لإتساع حجم المجتمع وتعدد مفرداته، فقد تم الاعتماد على أسلوب العينات لتجميع مجموعة البيانات التي يتطلبها العمل لإتمام الدراسة، لذلك تم سحب عينة طبقية عشوائية مكونة ٣٥٠ مفردة وتم استخدام برنامج Sample Size Calculator لتحديد حجم العينة عند مستوى معنوية (٥) وحدود ثقة ٩٥ ، وتم توزيع هذه العينة بالاعتماد على أسلوب التوزيع النسبي الذي يأخذ في اعتباره التباين بين المفردات دخل (كل طبقة كل طبقة تمثل كلية من كليات الجامعة)

أداة الدراسة وتجميع البيانات :

تم استخدام أداة الدراسة وهي عبارة عن قائمة الاستقصاء وتم تطويرها وتصميمها في ضوء الدراسات السابقة، وبلغ عدد قوائم الاستقصاء الصحيحة (٣٥٠) قائمة بمعدل استجابة (١٠٠%) .

أساليب تحليل البيانات إحصائيا المستخدمة في الدراسة :

اعتمد الباحث في تحليل بيانات الدراسة على :

- التحليل العاملي التوكيدي يستخدم للتحري من صدق البناء التقارب والتمييز لعبارات وأبعاد الاستقصاء من خلال قيم (AVE) وجذرها التربيعي وحساب قيمة ثبات التركيب لأبعاد الاستقصاء الذي تم باستخدام البرنامج الإحصائي AMOS V.26 .
- معامل ألفا كرونباخ Cronbach's alpha : هو مقياس للموثوقية الداخلية لأدوات القياس التي تستخدم في الدراسة والاستبيانات ويقاس قوة العلاقة بين العناصر المختلفة في أداة القياس، ويعطي تقديرا للانسجام الداخلي للأداة .
- معامل ارتباط بيرسون (Pearson correlation coefficient) هو مقياس إحصائي يستخدم لقياس قوة واتجاه العلاقة بين متغيرين ذوي مقياس مستمر. ويشير المعامل إلى مدى الارتباط الخطي بين المتغيرين .
- أسلوب نمذجة المعادلة الهيكلية : Structural Equation Modeling (SEM) يستخدم لاختبار العلاقات المباشرة وغير المباشرة بين واحد أو أكثر من المتغيرات المستقلة وواحد أو أكثر من المتغيرات التابعة في وقت واحد، وذلك باستخدام برنامج (Warp-PS70)

نموذج الدراسة :

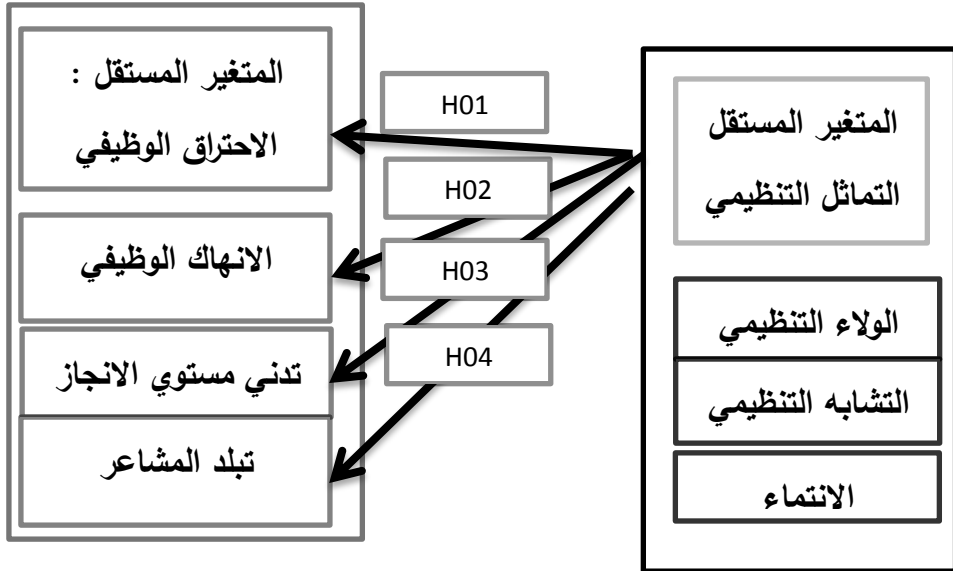
تعتمد هذه الدراسة على التماثل التنظيمي كمتغير مستقل بأبعاده (الولاء التنظيمي، التشابه التنظيمي، الانتماء)، وعلى الاحتراق الوظيفي: المتغير (التابع) بأبعاده

دور التماثل التنظيمي في الحد من الاحتراق الوظيفي داخل الجامعات السعودية (حسومي _ خاص)

د/ زينب اسماعيل اسماعيل شهاب

المختلفة لها (تبلد المشاعر - تدني مستوى الإنجاز - الإنهاك الوظيفي) وفيما يلي شكل نموذج للدراسة .

شكل رقم (١) نموذج الدراسة



التعريفات الإجرائية:

التماثل التنظيمي : ويقصد به توحد الفرد مع منظمته أو انتمائه إليها، بحيث يعرف نفسه من خلالها (Cheney، ١٩٨٢) وأبعاده هي :
الولاء التنظيمي : وهو الاخلاص للمنظمة والرغبة والدافعية لتحقيق أهدافها والدفاع عنها ودعمها ومماثلة سلوك الأعضاء الآخرين، ويقاس بالفقرات من (١-٨) .
التشابه التنظيمي : وهو مدى إدراك الفرد للقيم والأهداف المشتركة مع الأعضاء الآخرين في المنظمة، ويقاس بالفقرات من (٩-١٤) .

الانتماء (العضوية) : وهو مدى إدراك الفرد لذاته من حيث ارتباطه مع منظمته، وإحساسه بالانتماء إليها نفسياً وتعريف ذاته من خلال ارتباطه بالمنظمة، ويقاس بالفقرات من (١٥-٢٣) .

الاحتراق الوظيفي: عبارة عن مجموعة من الأعراض النفسية التي تشمل الإجهاد العاطفي والايتهاب العداوية تجاه الآخرين والشعور بانخفاض الانجاز التشخيصي ، والتي تحدث بين الأفراد الذين يتضمن عملهم تفاعلاً مع الآخرين (عاشور وعبد الوهاب، ٢٠١٧)

الدراسات السابقة :

الدراسات السابقة المتعلقة بالتماثل التنظيمي:

هدفت دراسة (Lo et al. , 2023) إلى توسيع مجال آداب القيادة واستكشاف تأثيرات القيادة المتناقضة والذكاء العاطفي على التماثل التنظيمي ونوايا دوران العمل، وقد تم التطبيق على ٢٨٥ ممرضة يعملون في مستشفيات تايوان ، وتوصلت الدراسة إلى أن القيادة المتناقضة لها علاقة إيجابية كبيرة بالتماثل التنظيمي للممرضات وعلاقة سلبية كبيرة مع نوايا ،دورانهم، والتعرف التنظيمي توسط جزئياً في العلاقة بين القيادة المتناقضة ونوايا الدوران تظهر النتائج كذلك أن الذكاء العاطفي يقوي تأثير القيادة المتناقضة على التماثل التنظيمي، وكان للقيادة المتناقضة تأثير غير مباشر أقوى على نوايا التغيير من خلال التماثل التنظيمي تحت ذكاء عاطفي قوي (Lo,Wei-Yuan.,) (2023 , p30) .

هدفت دراسة (Bharadwaj et al. ، ٢٠٢٢) إلى توسيع نطاق أبحاث العلامات التجارية لصاحب العمل من خلال التحقيق في دور الرضا الوظيفي والتماثل التنظيمي كمتنبئين للاحتفاظ بالموظفين ، ودورهم الوسيط بين العلامة التجارية لصاحب العمل والاحتفاظ بالموظفين، وتم التطبيق على ٣٥٢ موظفاً يعملون في أفضل مؤسسات تكنولوجيا المعلومات الهندية، وتوصلت الدراسة إلى أن العلامة التجارية لصاحب العمل ترتبط إيجابياً بالرضا الوظيفي والتعرف التنظيمي والاحتفاظ بالموظفين ، يوفر

التحليل دعماً لتأثيرات الوساطة على احتفاظ الموظف بالعلامة التجارية لصاحب العمل من خلال الرضا الوظيفي وتحديد التماثل التنظيمي، بالإضافة إلى ذلك، توفر النتائج أيضاً دعماً لنموذج الوساطة التسلسلي، حيث وجد أن العلامة التجارية لصاحب العمل تؤثر على الاحتفاظ بالموظفين من خلال الرضا الوظيفي وتحديد التماثل التنظيمي بطريقة متسلسلة، تشير النتائج إلى أن التماثل الإيجابي المعززة للموظفين الراضين تكبح نية المغادرة بين محترفي تكنولوجيا المعلومات .

كما هدفت دراسة (سليمان ، ٢٠٢٢) إلى قياس أثر التماثل التنظيمي على العلاقة بين الصمت الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية، وقام الباحث بجمع البيانات عن طريق الاستقصاء من عينة عشوائية بلغ حجمها (٣٦٨) من العاملين بقطاع مناطق بريد شرق الدلتا، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة سلبية بين صمت الإذعان والصمت الدفاعي وسلوك المواطنة التنظيمية، بينما توجد علاقة إيجابية بين الصمت الاجتماعي الفعال وسلوك المواطنة التنظيمية، كما أن التماثل التنظيمي يعدل العلاقة بين الصمت الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية الموجه نحو الأفراد، بينما لا يعدل العلاقة بين الصمت الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية الموجه نحو المنظمة . (سليمان ، احمد طارق ، ٢٠٢٢)

وهدفت دراسة (Aitken & Treer ، ٢٠٢١) إلى فهم كيفية تفعيل سلوكيات القيادة بشكل أفضل لتعزيز التماثل التنظيمي أثناء التغيير، لتعظيم نجاح مبادرات التغيير، وقد قام الباحث باستطلاع آراء ١٥ من كبار القادة الأستراليين، وتوصلت الدراسة إلى اعتبار التماثل التنظيمي بمثابة بنية تنظيمية مهمة يمكن أن تسفر عن مجموعة من النتائج الإيجابية - بما في ذلك عند توجيه المنظمات (وأعضائها) من خلال التغيير، ومع ذلك، يبدو أن التماثل التنظيمي حالياً هو مصطلح أكاديمي أكثر من كونه مفهوماً مستخدماً في ممارسة القيادة، ظهرت أربعة موضوعات رئيسية تتعلق بسلوكيات القيادة التي تعتبر أكثر فاعلية عند تشجيع التماثل التنظيمي أثناء التغيير : (١) التواصل الفعال، (٢) التركيز على العلاقات، (٣) الإشراف على المنظمة والتغيير

الذي تقوم به، و (٤) إدارة الذات، يتألف إطار كفاءات القيادة المنقح من ١٢ كفاءة ضمن أربعة مجالات كفاءة : (١) القيادة والحوكمة في التغيير التنظيمي، (٢) إدارة العلاقات ومهارات الاتصال، (٣) إدارة الأفراد والأنظمة والعمليات التنظيمية و (٤) الخصائص الشخصية والقدرات . (Aitken , Treuer and K , von K , 2021 , pp 311-326)

الدراسات المتعلقة بالاحتراق الوظيفي :

هدفت دراسة زيادة (٢٠٢٠) والتي جاءت بعنوان : دور الاحتراق الوظيفي في التأثير على الرضا الوظيفي بالتطبيق على الإداريين في مستشفى عسير المركزي بمدينة أبها، الى التعرف على مستوى الاحتراق الوظيفي والرضا الوظيفي بين الإداريين في مستشفى العسير المركزي بأبها، وكذلك هدفت إلى التوصل إلى توصيات للتخفيف والحد من الاحتراق الوظيفي للعاملين في المستشفى، وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة بين أبعاد الاحتراق الوظيفي وأبعاد الرضا الوظيفي، كما أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الاحتراق الوظيفي كان مرتفعاً .

كما جاءت دراسة أبودهوم (٢٠١٨) تناول دراسة بعنوان : الرقابة على المدراس من قبل منطقة العاصمة في دولة الكويت وعلاقتها بالاحتراق الوظيفي لدى المعلمين، حيث هدفت الدراسة إلى تحديد الفروق في مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمين منطقة العاصمة التعليمية في دولة الكويت في ضوء متغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة والخبرات الدراسية)، وكذلك إلى التعرف على مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمين منطقة العاصمة التعليمية في دولة الكويت من وجهة نظرهم، وتوصلت الدراسة إلى أن للرقابة دور في تحسين الأداء المهني للمعلمين وتطويره لأنها لا تستهدف تصيد الأخطاء ولكنها تهدف إلى تقديم أفضل السبل لمعالجة الأزمة مع تدعيم للأداء المتميز، بالتالي العلاقة تكون عكسية بين الرقابة ومستوى الاحتراق الوظيفي .

دراسة أبو مسعود (٢٠١٧) بعنوان : ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى الموظفين الإداريين العاملين في وزارة التربية والتعليم العالي بقطاع غزة، أسبابها وكيفية علاجها، هدفت الدراسة إلى مدى انتشار ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى الموظفين الإداريين العاملين في وزارة التربية والتعليم العالي بقطاع غزة، كما هدفت إلى تحديد الأسباب الرئيسية لانتشار تلك الظاهرة، وقد توصلت الدراسة إلى نتائج عدة منها عدم الرضا عن نظام التعزيز والحوافز المتبعة في وزارة التربية والتعليم العالي، كما توصلت إلى أنه لا توجد فروق بين الذكر والأنثى من حيث التوظيف أنه لا يؤثر على مستوى الاحتراق الوظيفي، وذلك يرجع إلى المساواة بينهم في العبء الوظيفي وتكافؤ الفرص .

أبو هدروس والفرا (٢٠١٦) قدم دراسة بعنوان : الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين بمحافظات قطاع غزة وعلاقته بمستوى أدائهم التدريسي و توافقه المهني، حيث هدفت الدراسة لتعرف على طبيعة العلاقة بين مستوى الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين ومستوى أدائهم وتوقعهم المهني، وكذلك للكشف عن تأثير متغيرات (الجنس، وسنوات الخبرة والمؤهل العلمي) على مستوى الاحتراق الوظيفي، حيث توصلت الدراسة إلى أنه ليس هناك تأثير للمتغيرات السابقة على مستوى الاحتراق الوظيفي، بالإضافة إلى وجود مسببات للاحتراق الوظيفي للمعلمين، وخاصةً فيما يتعلق ببعد طبيعة العمل والظروف المحيطة .

الطلاع (٢٠١٥) قدم دراسة بعنوان : واقع الاحتراق الوظيفي وأسبابه لدى العاملين في شركة توزيع الكهرباء بمحافظات غزة، حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في شركة توزيع الكهرباء غزة، وتوصلت إلى التعرف على الفروق في اتجاهات العاملين نحو واقع الاحتراق الوظيفي وفقاً للخصائص الديمغرافية لأفراد مجتمع الدراسة، وأخيراً أظهرت الدراسة نتائج أهمها وجود درجة متوسطة من الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في شركة توزيع الكهرباء، وأيضاً وجود علاقة بين الاحتراق الوظيفي والمسببات التنظيمية للاحتراق الوظيفي .

دراسات سابقة للعلاقة بين التماثل التنظيمي والاحتراق الوظيفي.

دراسة (محمد أحمد علي ، ٢٠٢٢) التماثل التنظيمي لدى مديري مدارس التعليم العام بمنطقة عسير التعليمية وعلاقته بالاحتراق الوظيفي لدى المعلمين، هدفت الدراسة الى التعرف على علاقة التماثل التنظيمي لدى مديري مدارس التعليم العام بمنطقة عسير التعليمية بالاحتراق الوظيفي لدى المعلمين، ولتحقيق هدف البحث تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة كأداة لجمع البيانات، وقد تم تطبيقها على عينة مكونة من (٥٩) مدير مدرسة، و(٣٣٧) معلما ، وتوصل الباحثان إلى أن درجة تحقق التماثل التنظيمي لدى مديري مدارس التعليم العام متحقق بنسبة كبيرة، وأن درجة تحقق الاحتراق الوظيفي لدى معلمي مدارس التعليم العام متحقق بنسبة كبيرة، كما أشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية قوية موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠.٠١) بين التماثل التنظيمي وأبعاد الاحتراق الوظيفي، وفي ظل النتائج أوصى الباحثان بمساعدة مديري المدارس على فهم حقيقة التماثل التنظيمي من خلال الدورات التدريبية والتي يمكن أن تمكنهم من تحقيق أهدافهم، كما أنه يجب أن يُشرك مدير المدرسة المعلمين في المعلومات التي تخص العمل التعليمي، كأهداف العملية التعليمية، ونحوها مما يسهم بشكل إيجابي في زيادة الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين

دراسة (عبدالرؤف الشفلو ، ٢٠١٨): عن العلاقة بين الاحتراق الوظيفي والالتزام التنظيمي دراسة تطبيقية على مصرف الوحدة فرع قصر الاخيار ليبيا " تهدف هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الاحتراق الوظيفي والالتزام التنظيمي، وقد قام الباحث بجمع البيانات الأولية التي تم الحصول عليها من قائمة الاستبيان الموزعة على ٢٤ مفردة وهم مجتمع الدراسة المتمثل في جميع العاملين في مصرف الوحدة فرع قصر الأخيار- بدولة ليبيا- وبلغ عدد قوائم الاستبيان المستلمة والصالحة للاستخدام ٢٢ قائمة، وأشارت أهم نتائج التحليل الإحصائي إلي وجود علاقة ارتباط بين أبعاد الاحتراق الوظيفي وبين أبعاد الالتزام التنظيمي باستخدام معامل ارتباط بيرسون ، كما

أشارت نتائج تحليل الانحدار إلى وجود تأثير معنوي لمعظم أبعاد الاحتراق الوظيفي على البعدين الالتزام العاطفي ، تأثير معنوي لمعظم أبعاد الاحتراق الوظيفي على البعدين الالتزام العاطفي والالتزام المستمر بينما يوجد تأثير لجميع أبعاد الاحتراق الوظيفي على الالتزام المعيارى.

دراسة (محمد سليمان وآخرون ، ٢٠١٦) عن العلاقة بين أبعاد الاحتراق الوظيفي والمتغيرات التنظيمية "دراسة تطبيقية على معاونى أعضاء هيئة التدريس في جامعة المنصورة". وهدفت هذه الدراسة إلى دراسة العلاقة بين المتغيرات التنظيمية المسببة للاحتراق الوظيفي وأبعاد الاحتراق الوظيفي ، إستخدم الباحث مقياس ماسلاش لقياس الاحتراق الوظيفي ، وتوصلت هذه الدراسة إلى وجود ارتباط معنوي بين المتغيرات التنظيمية وأبعاد الاحتراق الوظيفي ، ووجود تأثير معنوي لمتغيرين فقط من المتغيرات التنظيمية على بعدين من أبعاد الاحتراق الوظيفي وهما الاجهاد العاطفي والاستجابة العدائية.

دراسة (محمد عبدالوهاب ، ٢٠١٥) عن نتائج ومتطلبات مواجهة الاحتراق الوظيفي لدى هيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية في محافظة كفرالشيخ ، وهدفت هذه الدراسة إلى دراسة الفروق بين هيئة التمريض في إدراك الاحتراق الوظيفي وفقاً للخصائص الديموغرافية لمجتمع الدراسة ، وكذلك دراسة أثر الاحتراق الوظيفي على كل من الدافعية للإنجاز والرغبة في ترك العمل، إستخدم الباحث مقياس ماسلاش لقياس الاحتراق الوظيفي ، وتوصلت هذه الدراسة إلى وجود فروق معنوية بين مجتمع الدراسة في إدراكهم للاحتراق الوظيفي لمتغير واحد فقط من الخصائص الديموغرافية وهو الجنس ، وكان مستوى إدراك السيدات أكثر من الرجال

دراسة (على أحمد ، ٢٠١٥) عن علاقة الخصائص الديموغرافية للعاملين بالجهاز الإداري بجامعة المنصورة بالالتزام التنظيمي ، وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على ما إذا كان هناك تأثير معنوي للخصائص الديموغرافية للعاملين على الالتزام التنظيمي ، إستخدم الباحث مقياس بورترز لقياس الالتزام التنظيمي بأبعاده الثلاثة (الالتزام

العاطفي – الالتزام المستمر – الالتزام المعياري) ، وتوصلت هذه الدراسة إلى وجود تأثير معنوي للخصائص الديموغرافية على الالتزام التنظيمي لدى مجتمع الدراسة ، ووجد أن السن يعتبر من أكثر الخصائص الديموغرافية في التأثير على الالتزام التنظيمي ، يليها الحالة الاجتماعية ، ثم النوع ، ثم محل الإقامة

(أ) التعقيب على الدراسات السابقة :

تعتبر الدراسة الحالية مكملة للدراسات السابقة، وخصوصاً تلك الدراسات التي أهتمت بالأهداف المتمثلة في دراسة مستوى انتشار ظاهرة الاحتراق الوظيفي وفي تحديد طرق معالجة تلك الظاهرة مع عدد من الدراسات كدراسة (أبو مسعود، ٢٠١٠)، ودراسة (زيادة ٢٠٢٠، ودراسة (الطلاق)، (٢٠١٥) ودراسة (أبو هدروس والفرا، ٢٠٠٧)، وأيضاً تتفق مع دراسة (أبو هدروس والفرا، ٢٠٠٧) و(أبودهوم ٢٠١٨) واستفردت الدراسة الحالية بأنها تناولت أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية ، عكس الدراسات الأخرى كدراسة (الطلاق، ٢٠١٥) التي تناولت شركة توزيع الكهرباء و دراسة (زيادة، ٢٠٢٠) التي تناولت مستشفى عسير المركزي، كما أنها تتشابه إلى حد كبير مع الدراسات التي أكدت على مجتمع الدراسة المتخصص بالمجال التعليمي مع الدراسة التي قام بها (أبو مسعود ، ٢٠١٠) حيث اقتصرت بالإداريين العاملين في وزارة التعليم العالي بقطاع غزة، ودراسة (أبودهوم ، ٢٠١٨) والتي طبقت على المعلمين في المدارس في منطقة العاصمة بدولة الكويت، ودراسة (أبو هدروس والفرا، ٢٠٠٧) المتعلقة بالمعلمين والمعلمات بالمدارس في بقطاع غزة، أما فيما يتعلق بمنهج الدراسة اتفقت الدراسة الحالية في اختيار المنهج الوصفي مع جميع الدراسات السابقة من أجل وصف الظاهرة محل الدراسة، كما اتفقت الدراسة مع الدراسات السابقة في أسلوب جمع البيانات من خلال المصادر الأولية المتمثلة في الاستبيان والثانوية المتمثلة في الكتب والمقالات والدوريات كدراسة (أبو مسعود ، ٢٠١٠) ودراسة (أبودهوم ، ٢٠١٨)، ودراسة (أبو هدروس والفرا، ٢٠٠٧) وكذلك (زيادة، ٢٠٢٠) ، بينما اختلفت الدراسة الحالية عن دراسة (الطلاق ، ٢٠١٥) التي اعتمدت على المقابلة والاستبيان في آن واحد، وأخيراً وما يتعلق بالمتغيرات الخاصة

بالدراسة تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في قياس المتغير المستقل المتمثل في الاحتراق الوظيفي كدراسة (أبو مسعود، ٢٠١٠) (أبو هدروس والفر، ٢٠٠٧) .

الإطار النظري للدراسة: أولاً: التماثل التنظيمي :

مفهوم التماثل التنظيمي:

ان سر الاهتمام بظاهرة التماثل التنظيمي يأتي من الاهتمام بدور الفرد العامل في المنظمة ، اذ ان الفرد العامل له اتجاهاته وتفكيره وعواطفه ودوافعه التي توجه سلوكه ، وبالتالي هناك صعوبة كبيرة في السيطرة بصورة مستمرة على نفسية الفرد العامل كون لكل فرد هامشاً من الاختلاف يميزه عن الآخرين ، ومن هنا يمكن القول ان ضمان الفرد العامل هو ضمان للمنظمة ، وعليه فأن المنظمة يجب عليها تنمية العلاقات بينها وبين الافراد العاملين لديها لضمان استمرارهم بالعمل لديها وخاصة ذوي المهارات والخبرات لتنمية السلوك الابداعي وبذلهم المزيد من الجهد والأداء فأصبح تنمية مشاعر التماثل التنظيمي من الوسائل المهمة لتحقيق ذلك للأفراد العاملين .

كما جاء التماثل في اللغة من الفعل تماثل : اي تشابه تطابق ، ومصدرها تماثل بمعنى تشابه ، اشتراك الموجودين في جميع الصفات (صالح ، ٢٠١٥ : ٢٤٩) ويعتبر العالم (Foot، ١٩٥١) هو اول من استخدمه (كمفهوم) لمصطلح التماثل في السياق التنظيمي فقد اعتبر (Foot) بأن التماثل هو عنصر اساسي في تحفيز الافراد ويعتبره هو نظرة الفرد لنفسه كعضو في المنظمة وهذا يدفع الفرد العامل للعمل نيابة عن المنظمة . (الغزالي والخزاعي ، ٢٠١٦ : ٨١)

لقد عني مصطلح التماثل كغيره من المصطلحات الاجتماعية بدراسة داخل المنظمة فجلة التطورات الادبية ادخلت مصطلح التماثل الى منظمات الاعمال كغيره من المفاهيم .

عرفه (الصريرة، ٢٠١٢ ، ١٨٨) : التزام العاملين وارتباطهم بقيم المنظمة وأهدافها والتوحد والاندماج في اعمالها ، و التضحية لصالحها، والانجاز فوق المتوقع لمهامها و الإسهام بجهد مشترك لصالحها والرغبة في البقاء او الانتماء الا اليها .

كما عرف (صالح ، ٢٠١٥ ، ٢٥٠) التماثل التنظيمي بأنه عملية يتم بها اقناع العاملين بالبهجة الداخلية والخارجية وتتم من خلال اندماج الرغبات، كما عرف (الشواوة، ٢٠١٦، ١٢٣) التماثل التنظيمي بأنه التواصل النفسي والذهني والعاطفي بين الفرد العامل والمنظمة ، ودرجة تشابه اهداف الفرد مع اهداف المنظمة .

نستنتج مما سبق ان التماثل التنظيمي شعور ايجابي يتولد لدى الفرد العامل اتجاه المنظمة التي يعمل فيها والارتباط بها والاخلاص لها والتوافق مع قيمها وأهدافها والحرص على البقاء فيها ، فهو حالة من تقارب بين اهداف المنظمة وأهداف الفرد العامل بما يحقق الكفاءة والفاعلية في تحقيق اهداف المنظمة.

خصائص التماثل التنظيمي :

يعد التفاعل والانسجام بين الافراد العاملين والمنظمة شرطا اساسيا لتحقيق التماثل التنظيمي حيث أن التكامل السلوكي ما بين الافراد العاملين والمنظمة يوصف بمستوى التعاون والتفاعل والتشاركية الأمر الذي يؤسس لدوراً محورياً للاستجابة لبناء محفظة من الادوار والسلوكيات تمكن من خلق تماثل تنظيمي يحقق النجاح والاستمرارية للمنظمة في بيئة عمل تنافسية.

والتماثل التنظيمي كظاهرة تنظيمية لها عديد من الخصائص يمكن بيانها كما يلي:)

(العتيبي، ٢٠١٦ : ٢٧٠)

١. يرتبط التماثل التنظيمي ارتباطاً قوياً بالجوانب الاجتماعية
٢. يعد التماثل التنظيمي مرتكزا اساسيا لمنطق الافراد العاملين في اتخاذ القرارات التنظيمية

٣. يعد التماثل التنظيمي معمقا ومغروسا من ادراكات ويتكون من (معتقدات واتجاهات ، مشاعر وسلوك) الافراد العاملين في المنظمة وهذه الادراكات تحدد أنواع التماثل التنظيمي وشكله على مستوى المنظمة.

في حين أوضح (صالح ، ٢٠١٥ : ٢٤٩) أن الفرد العامل يتماثل مع المنظمة بقوة عندما :

- تكون هويته كعضو في المنظمة اكثر بروزا مع الهوية البديلة.
- يكون مفهومه عدد من الخصائص المشتركة التي يعتقد انها تميز منظمته كمنظمة اجتماعية اذن التماثل رابط نفسي واجتماعي يربط الفرد العامل بالمنظمة ومن ثم فهو يشكل اساسا للاتجاهات والسلوكيات مثلما يشكل التماثل التنظيمي اساس للاتجاهات والسلوكيات ، وفي جوهره يشكل اساس اكبر لان يتبنى منظورها ويتصرف وفق ما يحقق مصالحها. (العتيبي ، ٢٠١٦ : ٧١٣)

أهمية التماثل التنظيمي :

يعد التماثل التنظيمي من ضروريات منظمات الاعمال التي تسعى على اختلاف اعمالها لان يكون الافراد العاملون فيها مندمجين برسالتها وبالرؤية التي تهدف الى تحقيقها، وبما يحقق حالة من التوافق والانسجام بين الافراد ومنظمتهم، ويمكن ابراز اهمية التماثل التنظيمي بالنسبة للمنظمة من خلال الاتي : (البشاشة، ٢٠٠٨ : ٤٣٧) (العتيبي ٢٠١٦ : ٧١٩)

يوفر التماثل التنظيمي للمنظمة منافع كثيرة مثل الالتزام والدافعية والأداء والمواطنة التنظيمية ، كذلك تقليل من حالات الصراع ، يقلل التماثل التنظيمي من ميل الأفراد العاملين لترك العمل ويزيد من سلوكيات المواطنة التنظيمية ، الرضا الوظيفي ، الاداء الوظيفي ، الارتباط الوظيفي ، الولاء والالتزام التنظيمي ، كما يزيد من مستوى الاستغراق الوظيفي والفاعلية التنظيمية ، وتتلخص أهمية التماثل التنظيمي فيما يلي :

١. من خلال التماثل التنظيمي يدرك الافراد العاملين ارتباطهم النفسي مع قدر المجموعة ومصيرها وأنهم ينشرون معها في الكرامة والسمعة ويتأثرون بنجاحها

وفشلها وهذا يجعل العاملين ملتزمين بالمحافظة على سمعة منظماتهم وكرامتها فالتماثل التنظيمي يمنع الافراد العاملين ان يكونوا مزعجين ، فضلاً عن جعلهم يبذلوا جهودهم لتحسين سمعتها ، وبالتالي يساهم التماثل التنظيمي في جعل مخرجات المنظمة متميزة بالجودة والقدرة على المنافسة .

٢. التماثل التنظيمي له دورا في عملية صنع القرار اذ ان الفرد العامل عندما يقيم بدائل الخيار فإنه لا يراعي اهدافه الشخصية فحسب وإنما يراعي اهداف المنظمة ايضا .

٣. يساهم التماثل التنظيمي في تحسين مكانة المنظمة في المجتمع ورفع قدرتها للمنافسة ، اذ ان الفرد العامل الذي يتماثل مع منظمته يدافع عنها امام الجميع وأمام المنظمات الاخرى.

٤. يمكن من خلال التماثل تسهيل عملية التغيير بدون مشاعر الاجبار او الاكراه والمقاومة.

٥. تبني الصورة المشرفة الايجابية للمنظمة والإيمان بها و ابراز جميع جوانب الايجابية ذات العلاقة بها.

العوامل المؤثرة في التماثل التنظيمي

تؤكد الدراسات الحديثة على التماثل التنظيمي له تأثير كبير على مستوى الفرد العامل والمنظمة اذ تسعى منظمات الاعمال الى تحقيقه من خلال توفير المستلزمات وإتباع اساليب معينة وتهيئة بيئة ملائمة تساعد الافراد العاملين للوصول الى التماثل مع المنظمة الذي يتأثر بالعوامل الآتية:

(١) **الثقافة التنظيمية** : تعد عامل مهم في المنظمة كونها تؤثر في سلوك الافراد

العاملين ودوافعهم وقيمهم ، كما ان قوتها تؤدي الى زيادة التزام الافراد العاملين تجاه منظماتهم وبالتالي يزداد تماثلهم معها . (Jeyasushma,etal, ٢٠١٦: ٦)

(٢) **جماعة العمل** : تعتبر الجماعة المصدر الرئيسي لتنمية المهارات ، وتعلم الفرد

العامل التبعية والطاعة لمعايير الجماعة واستشارة الزملاء والتعاون في العمل والتنسيق في اتخاذ القرارات الجماعية (عباس ، ٢٠٠٨: ٨٥) فالفرد يتأثر

بالمجموعة المتماثلة ، مع المنظمة من حيث حجم المجموعة ، المكانة المتميزة ، التشابه بين افرادها ، التماسك (مرابط ، ٢٠١٥ : ٦٨) ، كما يمكن تعزيز جاذبية التماثل التنظيمي من خلال ابراز السمات الاساسية التي تشكل النموذج الجيد لجماعة العمل . (مرابط ، ٢٠١٥ : ٦١)

(٣) **مدة الخدمة** : وتعتبر من اهم العوامل التي تؤثر على مستوى التماثل التنظيمي ، اذ يوضح (الغامدي، ٢٠١ : ٥٣) ان هنالك علاقة ايجابية بين كل من مدة الخدمة سواء في العمل او المنظمة ككل والالتزام والولاء للمنظمة فكلما زادت مدة الخدمة في المنظمة كان الفرد العامل اكثر ولاءً للمنظمة وقيمه تتشابه مع قيمها وأهدافها بالتالي يزداد مستوى التماثل التنظيمي .

(٤) **الاتصالات التنظيمية** : إن قلة المعلومات الواردة من المصادر التنظيمية سوف تقلل من مستويات التماثل التنظيمي ، فكلما زادت عدد مرات الاتصال مع الاخرين كانت الاتصالات اكثر عمقا وزادت احتمالات تماثل الفرد المنظمة (العتيبي ، ٢٠١٦ : ٧٣٠) وهذا ايضا ما اكد عليه (مرابط ، ٢٠١٦ : ٦٨) بوجود علاقة قوية العامل مع بين التماثل التنظيمي والاتصال التنظيمي من حيث عدد مرات الاتصال ومدى العمق في محتواه .

(٥) **التطويع الاجتماعي التنظيمي** : وهو مجموعة من التصرفات التي تهدف الى تقديم المساعدة وظهور علامات سلوكية غير مطلوبة على المستوى الرسمي ولكنها تكون ذات فائدة للمنظمة ، و ابرزها (Zhange , et al , 2011 , 381) ان التطويع يشمل على بعدين اساسيين :

- سلوكا تطوعيا يهدف الى خير المنظمة والارتقاء بأدائها والعمل على بقائها.
- سلوك تطوعي اخر يهدف الى مساعدة الافراد العاملين للقيام بأعمالهم والتعاون معهم وهو في النهاية يساهم في تحقيق اهداف المنظمة ككل . لذلك تعد عملية التطويع التنظيمي من الطرق التي تعمل على احداث التماثل التنظيمي (مرابط ، ٢٠١٥ : ٦٨)

٦) **المشاركة في صنع القرار** : عندما يشارك الافراد العاملين في صنع القرار يشعر بان القرار الذي شارك فيه في صنعه قرار يخصه ويعبر عن رغباته وأهدافه لذا يلزم بتطبيقه والدفاع عنه ، ويعد التماثل التنظيمي مرتكزا اساسيا لمنطق مشاركة الافراد العاملين في صنع القرار (العتيبي ، ٢٠١٦ : ٧٣١)

٧) **الصراع التنظيمي** : اثبتت نتائج الدراسات وجود علاقة بين مستوى الصراع البناء والتماثل التنظيمي(عبد الفتاح وأبو سيف ، ٢٠١٦ : ٢٦٧) في حين بين (مرابط ، ٢٠١٥ : ٦٩ :) ان علاقة التماثل التنظيمي مع الصراع علاقة سلبية فكلما زاد مستوى الصراع قل مستوى التماثل التنظيمي لان التماثل يقوم على اساس توحيد الاهداف والقيم والثقافة التنظيمية اما الصراع فيقوم على تضارب والتعارض بين اهداف المنظمة وأهداف الفرد العامل.

٨) **القيادة التنظيمية** : تعتبر القيادة حلقة وصل بين الافراد العاملين وبين خطط المنظمة وتصوراته المستقبلية (جبيرني، ٢٠١٦ : ٢١)، وبين (مرابط ، ٢٠١٥ : ٦٩ :) ان القيادة لها دور كبير في رفع مستوى التماثل التنظيمي بسبب دوره في تابعة اهداف الافراد العاملين وجعلها تتطابق مع اهداف المنظمة ولعل افضل القيادات تلك القائمة على اساس المشاركة.

٩) **الهوية التنظيمية** : تعني درجة الادراك للفرد العامل للاندماج مع المنظمة ، وتعتبر الهوية التنظيمية الاساس في تماثل الفرد العامل مع المنظمة ، إذ تشكل الهوية رابطة اجتماعيا ونفسيا هاما لربط الافراد العاملين بالمنظمة كما وتساهم في تعزيز عملية التماثل التنظيمي ، حيث يتعرف الافراد العاملين على خصائص وأهداف منظماتهم من خلال الهوية وبالتالي يتجاوبون معها ويعتقدون ما يناسبهم ويتوافق مع اهدافهم (العتيبي ، ٢٠١٦ : ٧٣٢).

أبعاد التماثل التنظيمي :

تختلف صور تماثل لأفراد تجاه منظماتهم باختلاف القوة الباعثة والمحركة له فتشير الاديبيات الى ان هناك ابعاد مختلفة للتماثل كل حسب وجهة نظره، واتجهت العديد من الدراسات الى تشخيص عدد من الابعاد للاستدلال بها عن مستوى التماثل التنظيمي

وتحديد طبيعة تأثيرها على سلوكيات الافراد في المنظمة وفق ما تم اعتمادها من الباحث (Cheney، ١٩٨٩) اذ اتفق الباحثين (Kreinerand & Ashforth , 2) 2004 (بشاشة، ٢٠٠٨ :٤٢٩) (٩:٢٠١٤ ، Reese) (مرابط ، ٢٠١٥ :٤٧) (صالح ٢٠١٥ ، ٢٥٣) (العتيبي ٢٠١٦ ، ٢٠) (عبد الفتاح وابوسيف ٢٠١٦ : ٢٨٤) على ان ابعاد التماثل التنظيمي تتمثل بالاتي:

١. **الولاء التنظيمي** : هو الشعور الوجداني والايجابي للفرد العامل تجاه منظمته بما تتضمنه من عناصر بشرية او مادية ويترجم فعليا بالعمل الصالح المنظم حتى في حالة غياب الرقابة ولن تؤثر مصالحتها على مصالحه الشخصية رغم غياب الحوافز المادية والمعنوية منها ، مع الرغبة في الاستمرار بالعمل في هذه المنظمة رغم توافر ظروف افضل خارجها، اذن هو مدى الدعم الذي يقدمه العامل للمنظمة ودفاعه عنها (٩:٢٠١٤ ، Reese) ويرتبط الولاء التنظيمي بالتماثل التنظيمي بعلاقة قوية حيث لا يمكن الحديث عن التماثل التنظيمي مالم يتوفر في المنظمة ولاء تنظيمي قوي ، والولاء يتضمن توجهها عاما نحو مجموعة من الاهداف والقيم التنظيمية بينما التماثل يعد التصاقا نفسيا بمنظمة معينة فان اهداف المنظمة وقيمها التي يشعر بها الفرد العامل بالتزامه نحوها تكون مشتركة مع منظمته ، ومن ثم هناك دوافع قد يكون الفرد مستعدا لتحويل ولاءه لمنظمة اخرى لها قيم وأهداف نفسها التي يحملها والتماثل هنا شعور الفرد العامل ببعض الخسارة النفسية عند ترك المنظمة (العتيبي ، ٢٠١٦ : ٧٢١)

٢. **العضوية (الانتماء)** : هو احد الركائز الاساسية التي تقوم عليها منظمات الاعمال فهو يعتبر عنصر مؤثر في نجاح أو فشل المنظمات ويعد المعيار الاساسي للتحكم في سلوك الافراد داخل المنظمة أوضح(Mael& Ashforth, 2001:104) ان الانتماء شكل من اشكال الالتصاق النفسي الذي يحدث عندما ينشرب اعضاء المنظمة الخصائص المعرفية للمنظمة ، والانتماء حاجة المرء الى ان يشعر بأنه فرد في مجموعة تربط بينهم مصالح مشتركة تدفعه الى ان يأخذ ويعطي وان يلتزم منهم الحماية والمساعدة فهو حاجة الفرد لبناء علاقات ترابطية مع غيره من الناس كزملاءهم والمرووسين والمشرفين ويتطلب اتصالا وتفاعلا مع الاخرين اذا ما اريد تحقيقها (خلوف ، ٢٠١٥ ، ٦١) كما انه تضامن من

قبل الافراد العاملين وموافقته على تقديم مجهوداتهم لتحقيق اهداف المنظمة ، ويتضمن ايضا موافقة الافراد العاملين على قيم وأهداف المنظمة والعمل على تحقيق تلك الاهداف والمشاركة في جميع العمل المختلفة بالمنظمة للوصول بالمنظمة الى اعلى مستوى (Rajendran&Raduan ، ٢٠٠٥: ١٠٨٠) ويشمل الانتماء على خصائص تتمثل (الشلوي ، ٢٠٠٥ : ٦٧) (Resse ، ٢٠١٤: ٩)

- الانتماء تأثير على قرار الفرد بالبقاء او ترك المنظمة
 - الانتماء رد فعل الفرد العامل الذي يظهر في نواحي عديدة وسلوكيات متعددة
 - الانتماء حالة نفسية تصف العلاقة بين الفرد العامل والمنظمة
 - ارتباط الفرد بالمنظمة من خلال حرصه على الاستمرار في عضوية المنظمة انشطة
٣. التشابه التنظيمي : وهو البعد المهم لنجاح التماثل التنظيمي اذ ان الافراد يدركون التشابه مع الافراد الآخرين في المنظمة او مع مجموعة العمل او مع خصائص مجموعة معينة من خلال التشابه بالأهداف ومعايير السلوك وكذلك الاداء، وقد يكون التشابه غير واضح بشكل كبير لكن موجود لدى الافراد ، فالإفراد لا يتشابهون مع جميع خصائص المنظمة ولكن يتقبلون ويشربون المعتقدات والقيم التنظيمي الاكثر تشابها معهم (صالح ، ٢٠١٥ : ٢٥٣) ويرى (٨ : Reese، ٢٠١٤) الى انها عملية تبادل في الفهم للأهداف المشتركة والرغبات بين الافراد العاملين و زملاءهم الآخرين في المنظمة او مع المنظمة ذاتها .

ثانياً : الاحتراق الوظيفي:

مفهوم الاحتراق الوظيفي :

تبرز في مجال الأعمال داخل المنظمات العديد من المشاكل والمعوقات التي تحول دون قيام العاملين بأداء أعمالهم بالشكل المطلوب، مما يولد لديهم شعور بالعجز عن تقديم العمل بشكل فعال أو أكثر فعالية وكفاءة، ومتى يحدث ذلك فإن العلاقة التي تربط العاملين بعملهم تأخذ اتجاهها سلبياً، ويؤدي هذا الشعور بالعجز إلى حالة من الإنهاك والاستنزاف الإنفعالي ويمكن تعريفها بالاحتراق الوظيفي، حيث تعددت المفاهيم حول هذه الظاهرة من قبل الباحثين خلال السنوات الأخيرة، حيث عرفته (الحرثاوي،

١٩٩١، ٣) بأنه حالة نفسية أو عقلية تؤرق العاملين الذين تكون من طبيعة أعمالهم التعامل المباشر مع أناس كثيرين، وذلك نتيجة لضغوط العمل والأعباء الزائدة الملقاة على عاتق هؤلاء الأفراد، كذلك هو حالة من الاضطراب والتوتر التي تصيب العاملين في المجالات الإنسانية، والاجتماعية، وذلك نتيجة لضغوط النفسية الشديدة التي يتعرض لها العاملين، نتيجة الأعباء العمل مما يؤدي إلى استنزاف طاقتهم، وجهودهم، بشكل يعمل على تقليل مستوى أدائهم (الحايك، ٢٠٠٠، ٢١)، وعُرفت من قبل (أبو هدروس، الفراء ٢٠٠٧، ١٠) بأنها ظاهرة نفسية مرتبطة بالعمل تنتاب العاملين، وتجعلهم عاجزين على إنجاز الأعمال، ويتولد لديهم الشعور بنتائج أعمالهم المطلوبة، أيضاً هو الحالة التي يصل اليها العامل، ويفقد فيها الرغبة في العمل، علاوة على تدني المستوى الإنتاجي وتطوير أدائهم، وعادةً تصيب العاملين الذين يمكثون في أعمالهم دون أي تغيير لمدة سنوات فأكثر (محمد، ٢٠١٤، ١٥٩) وعرفه (متولي، ٢٠٠٥، ٣٦) بأنه الحالة التي تظهر لدى الأفراد المهنيين الذين منحوا أوقاتهم لمنظماتهم فأصبحوا مجهدين من أعباء العمل، كذلك تم تعريفه بأنه ظاهرة نفسية تصيب العاملين تنجم عن ضغوط عمل، وتظهر في صورة اتجاهات سلبية نحو العمل وتدني مستوى الإنجاز الشخصي، وتنعكس آثار هذه الظاهرة على العاملين والمنظمات التي تعمل فيها وعلى المستفيدين من المنظمات (زياده، ٢٠٢٠، ٧)، وعرفته ماسلاك (Maslach ١٩٧٧) بأنه مجموعة أعراض من الإجهاد الذهني والاستنفاد الإنفعالي والتبذد الشخصي، والاحساس بعدم الرضا عن المنجز الشخصي والأداء المهني، إذ يحدث الاحتراق الوظيفي عندما لا يكون هناك توافق بين طبيعة العمل وطبيعة الفرد الذي ينخرط في أداء العمل (بن عامر، ٢٠١٧، ١٧).

أعراض الاحتراق الوظيفي:

- فقد الثقة لدى الفرد داخل المنظمة بزملائه ويصف جميع من حوله بالأنانية، شعور الفرد بالإرهاق وفقدان الأمل بنتائج عمله والشعور بالفشل والتوتر النفسي .
- كثرة الخلافات الفرد مع زملائه في المنظمة .
- محاولة تجنب الاجتماعات التي تتم داخل المنظمة .

الفرق بين ضغط العمل والاحتراق الوظيفي :

١. أن الاحتراق الوظيفي قد يكون نتيجة لضغوط شديدة، إلا أن الأفراد المصابين بضغوط العمل يشعرون بتحسّن إذا استطاعوا السيطرة على مسببات الضغوط عكس المصابين بالاحتراق الوظيفي الذي يشعر الفرد بالفراغ، ويفقد الرغبة في العمل، كما أنه لا يرى أي أمل في تحسّن الوضع .
٢. أن الشخص عندما يكون تحت ضغط عمل شديد يشعر بذلك، بينما في حالة الاحتراق لا يشعر الفرد بحقيقة حالته .
٣. أن الفرد عندما يشعر بضغط العمل، فذلك يعني أنه يهتم بعمله بشكل مستمر بينما الفرد المصاب بالاحتراق الوظيفي لا يكثر عمله (محمد، ٢٠١٤، ١٥٩) .
٤. فالاحتراق الوظيفي بذلك يعني حالة متطورة من الإجهاد يفوق الإجهاد الناجم عن ضغوط العمل، كون أن آثار ضغوط العمل قد تزول مع مرور الوقت و تزول لطرق الإنجاز والعمل كما يتولد عنها آثار إيجابية تزيد من دافعية الفرد، لكن في الاحتراق الوظيفي تكون طويلة المدى تجعل الفرد دائم الشعور بالإجهاد والتعب (نبيلة، ٢٠٢٠، ٢٢) .

أبعاد الاحتراق الوظيفي :

أشادت الأبحاث والنتائج التي أجرتها كلا من الباحثين ماسلاك وجاكسون (Maslach&Jackson) حول ظاهرة الاحتراق الوظيفي إلى وجود الأبعاد التالية :

١- الإنهاك الوظيفي :

مرحلة الإنهاك وتحدث في حال استمرار المواجهة بين الجسم والموقف الضاغط لمدة طويلة، حيث يصبح الجسم منهكا مما يؤدي إلى ظهور التغيرات الجسمية بصورة أشد وأصعب، وقد تؤدي بالفرد إلى أمراض نفسية أو إلى الوفاة، ويكون فيها عرضة للأمراض، مع عدم قدرته على اتخاذ القرارات أو التفاعل مع الآخرين وهذه المراحل تعد تتابعية، فقد يحتاج الفرد لفترة قصيرة للوصول لمرحلة الإنهاك، وقد يتطلب الأمر فترات طويلة، وقد لا يصل إليها الفرد، ويستطيع التغلب عليها، فالأمر يختلف باختلاف السمات الشخصية للأفراد، وكم الضغوط وشدها (أبو دهوم، ٢٠١٧، ٢٦).

ثانياً : تدنى مستوى الإنجاز :

فنقص الشعور بالإنجاز الشخصي : يقصد به ميل الفرد إلى تقييم أدائه ذاتياً بصورة سلبية، مما يشعر الفرد بأنه غير قادر على توفير المساعدة المطلوبة منه، وأنه غير جدير بعمله ومهنته ونقص تقديره لذاته والضعف والإكتئاب وعدم القدرة على التكيف مع الضغوط، كما يشعر الفرد في هذه الحالة لعدم الكفاءة والقدرة على الإنجاز والوصول إلى تحقيق الأهداف المطلوبة منه، وانخفاض مستوى أدائه وأنه غير مؤهل للتعامل مع الآخرين (زيادة، ٢٠٢٠، ٩) .

ثالثاً : تيلد المشاعر :

هو نتيجة مباشرة لبعث الإنهاك الوظيفي ويتجسد هذا البعث في حالة الفرد الذي تتولد لديه مواقف سلبية وساخرة من الأفراد الآخرين، حيث يتعامل معهم بطريقة غير إنسانية، كما أنهم أشياء وليس بشر، حيث يتسم الفرد في المنظمة في هذه الحالة بالقسوة والتشاؤم وكثرة الإنتقاز واللوم على زملائه على كل ما يحدث من مشاكل داخل المنظمة (الطلاع، ٢٠١٥، ١٧)

الإطار العملي للدراسة:

مجتمع وعينة البحث :

يتكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بـ (جامعة شقراء حكومية- جامعة القصيم خاصة)بالمملكة العربية السعودية، والذي بلغ حجمه (٥٤٩٩) عضو هيئة تدريس موزعة على جامعة شقراء والتي بلغ حجم أعضائها (١٩٨٠) ، بينما بلغ حجم أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم (٣٥١٩) ، ونظراً لإتساع حجم المجتمع تم سحب عينة طبقية عشوائية مكونة من ٣٥٠ مفردة، وتم توزيع هذه العينة بالاعتماد على أسلوب التوزيع النسبي الذي يأخذ في اعتباره التباين بين المفردات، وقد تم اختيار هذا المجتمع نظراً لعمله كعضو هيئة تدريس ودرايته بالبيئة الداخلية ونقاط القوة والضعف بها.

دور التماثل التنظيمي في الحد من الاحتراق الوظيفي داخل الجامعات السعودية (حكومي _ خاص)

د/ زينب اسماعيل اسماعيل شهاب

عينة الدراسة:

اعتمد الباحث عند تحديد حجم العينة على اسلوب العينة العشوائية الطبقية، وتم تحديد حجم العينة من خلال المعادلة التالية:

ق (١ - ق)

ن =

$\frac{ق (١ - ق)}{د^2}$

+

$\frac{ن}{(م.د)^2}$

وبالتطبيق نجد أن عدد مفردات العينة محل الدراسة يساوي (٣٥٠) مفردة من مجتمع بحث قدره (٥٤٩٩) مفردة.

جدول (١)

توزيع أعضاء هيئة التدريس بحسب الخصائص الديموغرافية

المتغير	الفئات	التكرار	%
المستوي الوظيفي	عميد	٢٠	٥.٧١
	وكيل	٢٥	٧.١٤
	رئيس قسم	٥٦	١٦
	مدرس	١٦٢	٤٦.٢٨
	مدرس مساعد	٨٧	٢٢.٢٨
	المجموع	٣٥٠	١٠٠%
العمر	٥٠-٤٥	٢٢٠	٦٢.٨٥
	٥٥-٥١	١٢٠	٣٤.٢٨
	٥٩-٥٦	١٠	٢.٨٥
	المجموع	٣٥٠	١٠٠%
سنوات الخبرة	أقل من ٥ سنوات	١٤٥	٤١.٤٢
	٥ سنوات فأكثر	٢٠٥	٥٨.٥٧
	المجموع	٣٥٠	١٠٠%
الاجمالي		٣٥٠	١٠٠%

دور التماثل التنظيمي في الحد من الاحتراق الوظيفي داخل الجامعات السعودية (حوصمي _ خاص)

د/ زينب اسماعيل اسماعيل شهاب

يتضح من الجدول السابق الخصائص الديموجرافية لعينة الدراسة، فيما يتعلق بمتغير المستوى الوظيفي بلغ عدد العمداء (٢٠) بنسبة (٥.٧١) ، و (٢٥) وكيل بنسبة (٧.٤١%) وعدد (٥٦) رئيس قسم بنسبة (١٦%) بينما حصل درجة مدرس على (١٦٢) بنسبة بلغت (٤٦.٢٨) ، ومدرس مساعد على (٨٧) بنسبة بلغت (٢٢.٢٨). وفيما يتعلق بمتغير العمر كانت أعلى نسبة لصالح ٤٥- ٥٠ عام، حيث بلغت نسبة تمثيلهم (٦٢.٨٥%) وأقل نسبة كانت لصالح ٥٦-٥٩ عام، والتي بلغت نسبة تمثيلهم (٢.٨٥%) ، فيما يتعلق بمتغير سنوات الخبرة كانت أعلى نسبة لصالح ٥ سنوات فأكثر ، حيث بلغت نسبة تمثيلهم (٥٨.٥٧) وأقل نسبة كانت أقل من ٥ سنوات، والتي بلغت نسبة تمثيلهم (٤١.٤٢) .

متغيرات البحث :

على ضوء أهداف الدراسة، وفروضها، والدراسات السابقة تم اختيار العبارات التي يوجد عليها اتفاق وتناسب أهداف الدراسة وتتفق مع المفاهيم المستخدمة في البحث ، وقد تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي كطريقة لقياس آراء العينة التي تم استقصائها تجاه المتغيرات محل البحث ويندرج المقياس بحيث يعطي الوزن (٥) للعبارة موافق بشدة، والوزن (١) للعبارة التي تعبر على غير موافق بشدة، وفيما يلي توضيح للعبارات المستخدمة لقياس المتغيرات .

متغيرات الدراسة :

جدول رقم (٢)

يوضح متغيرات الدراسة

المتغير	المجال	العبارات التي تستخدم لقياس المتغير
المتغير المستقل	التمائل التنظيمي	الولاء التنظيمي
		العضوية التنظيمية (الانتماء)
		التشابه
المتغير التابع	الاحتراق الوظيفي	الإرهاك الوظيفي
		تدني مستوى الإنجاز
		تبدل المشاعر

منهج البحث :

يستخدم هذا البحث منهج الوصفي التحليلي بطريقة العينة لعدد من من أعضاء هيئة التدريس العاملين بـ (جامعة شقراء حكومية- جامعة القصيم خاصة) ، حيث يعتبر هذا المنهج من أكثر المناهج المستخدمة من أجل الحصول على بيانات يعتمد عليها لمجتمع كبير الحجم، بالإضافة إلى أنه من أنسب المناهج لتحديد إسهامات القيادة التي تتمتع بالتماثل التنظيمي في الحد من الاحتراق الوظيفي في (جامعة شقراء حكومية- جامعة القصيم خاصة).

أدوات الدراسة:

تم أعداد أداة البحث (مقياس) بعد الاطلاع على الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية كما تمت الاستفادة من الادوات المستخدمة في تلك الدراسات والاستعانة ببعض العبارات الواردة فيها بعد إعادة صياغتها وضبطها لتناسب مع مجتمع الدراسة الحالي، كما تم الرجوع الى أدبيات الدراسة والاطار النظري - وقد اعتمد الباحث في تصميم الاداة على:

- الاطلاع على الكتابات النظرية والدراسات السابقة .
- الاطلاع علي عدد من المقاييس والاستمارات التي تتماشى مع أهداف الدراسة.
- وقد قام الباحث بتصميم استبانة موجهة لعدد من أعضاء هيئة التدريس في (جامعة شقراء حكومية- جامعة القصيم خاصة)، للتعرف على آرائهم حيال إسهامات التماثل التنظيمي في الحد من الاحتراق الوظيفي في (جامعة شقراء حكومية- جامعة القصيم خاصة).
- ومن خلال الاستبانة تم جمع بيانات الدراسة اللازمة للإجابة علي تساؤلات الدراسة وتحقيق أهدافها، وقد قام الباحث بتصميم هذا الاستبيان بالاعتماد على عدد من المصادر التي تناولت مختلف جوانب الدراسة.

تقييم نموذج القياس :

قام الباحث وذلك باستخدام برنامج SPSS ٢٢ لتحليل البيانات القائم على نموذج المعادلة الهيكلية (SEM) وذلك لاختبار التأثيرات المباشرة وغير المباشرة للمتغيرات محل الدراسة. ويتكون نموذج المعادلة الهيكلية من مرحلتين هما :

أولاً : مرحلة تقييم نموذج القياس :

تستخدم لتقييم صدق وثبات مقاييس الدراسة ومدى صلاحيتها، وفيما يلي عرض متطلبات فحص نموذج القياس:

❖ تقييم ثبات المقاييس :

اعتمدت الباحثة في إجراء هذا الاختبار للمقاييس المستخدمة في الدراسة على ما يلي:

• ثبات المقياس (Indicator reliability individual item reliability)، ويتم حسابه عن طريق معاملات التحميل المعيارية لكل عبارة من العبارات الخاصة بكل بعد من الأبعاد الفرعية، وقد أظهرت النتائج الموضحة بالجدول رقم (٣) أن قيم المعاملات المعيارية لجميع العبارات أكبر من (٠.٧) ، وجميع القيم معنوية عندما يكون مستوى معنوية (٠.٠٥) دالا على أن المقاييس المستخدمة يمكن الوثوق بها (Hair et al.، ٢٠٠٩).

• ثبات الاتساق الداخلي (Internal consistency reliability) ويتم قياسه بالاعتماد على كل من معامل ألفا كرونباخ (a) لتركيزه على الاتساق الداخلي بين محتويات كل مقياس خاضع للاختبار ومعامل الثبات المركب (CR) للتأكد من مدى ترابط عبارات كل مقياس وتظهر نتائج الجدول (١) أن قيمة كل من معامل الثبات ألفا (a)، ومعامل الثبات المركب أكبر من (٠.٧) مما يدل على درجة عالية من الاعتمادية على المقاييس المستخدمة في الدراسة (Hair et al. , 2019).

تقييم صدق المقاييس هو عملية تقييم مدى قدرة أدوات القياس على قياس المتغير المطلوب بطريقة دقيقة وموثوقة ، ويعتبر صدق المقاييس أحد مكونات الجودة البحثية والاستبانة، حيث يتعلق بمدى ملاءمة الأداة لقياس المفهوم أو الظاهرة المراد دراستها وتم إجراء اختبار الصدق على ما يلي :

- صدق المحتوى حيث تم عرض قائمة الاستقصاء في صورتها المبدئية على مجموعة من أساتذة إدارة الأعمال قد بلغ عددهم (١٠) لإبداء الرأي حيال مناسبتها لتحقيق أهداف البحث وذلك للتحقق من صدق عبارات الاستبانة سواء عمليا أو تطبيقيا، إضافة إلى عرضها علي مجموعة من المستقصي منهم موضع التطبيق للتأكد من الفهم الصحيح لما تشير إليه عبارات المقياس، وقد تم تحكيم تلك العبارات من قبل المحكمين وتم تعديل بعض العبارات الواردة بالاستبانة وفقا لملاحظات المحكمين .
- صدق التقارب وقد أظهرت النتائج الموضحة بالجدول (١) أن قيمة متوسط التباين المستخرج المفسر (AVE) لكل متغير أكبر من (٠.٥)، مما يدل وجود الصدق التقاربي على مستوي الأبعاد الفرعية والمتغيرات الرئيسية (Hair et al. , 2019).
- صدق التمايز وقد أظهرت النتائج الموضحة بالجدول (٢) أن قيمة الجذر التربيعي لمتوسط التباين المستخرج (AVE) أكبر من معاملات الارتباط بين المتغير وباقي المتغيرات الأخرى وهذه دلالة على أن المقاييس المستخدمة تتسم بدرجة عالية من الصدق كما تؤكد هذه النتيجة على عدم وجود الارتباط المتداخل أو المشترك بين متغيرين (Hair et al. , 2019).

جدول (٣)

يوضح صدق التقارب بين متغير التماثل التنظيمي وأبعاده الفرعية

الصدق التقاربي (AVE)	الثبات المركب (CR)	معامل الفا (α)	المعاملات المعيارية	أولاً : التماثل التنظيمي
٠.٧٤	٠.٧٥	٠.٨٥	الولاء التنظيمي	
			٠.٨٨	أشعر بولائي المستمر للجامعة
			٠.٨٣	أضع رؤية ورسالة نصب عيني عند أداء مهامى
			٠.٨٢	تتوافق فيمي مع ثقافة وقيم العمل بالجامعة
			٠.٧٩	أحاول تحسين الصورة الذهنية للجامعة أمام الطلاب

دور التماثل التنظيمي في الحد من الاحتراق الوظيفي داخل الجامعات السعودية (حوصمي _ خاص)

د/ زينب أسماحيل أسماحيل شهاب

الصدق التقاربي (AVE)	الثبات المركب (CR)	معامل الفا (α)	المعاملات المعيارية	أولاً : التماثل التنظيمي
			٠.٨٦	أشعر بأن وظيفتي تشبع طموحاتي
			٠.٧٦	استمر في أداء العمل، على مصلحتي الشخصية
			٠.٨٢	أمتلك علاقات قوية مع رؤسائي وزملائي بالعمل
			٠.٨٣	بضايقتني انتقاد الآخرين للجامعة
			٠.٨٧	لا أفكر أبداً في ترك العمل بالجامعة
			٠.٨١	أحب التحدث عن المشروعات الجديدة بالجامعة
٠.٧	٠.٧٣	٠.٨١	العضوية التنظيمية (الانتماء)	
			٠.٧٠	لدى انتماء للجامعة التي أعمل بها
			٠.٧١	أشعر بسرور كبير لأنني أعمل بهذه الجامعة
			٠.٧٤	أستطيع وصف الجامعة بأنها أسرة كبيرة
			٠.٧٢	أحدد هويتي بسهولة من خلال الجامعة
			٠.٧٧	أتمنى أن أستمّر في العمل بالجامعة، وإن لم أكن بحاجة إلى المرتب
٠.٧٣	أشعر بأن الجامعة توليني اهتماما كبيرا			
٠.٧٤	٠.٧٧	٠.٨٢	التشابه	
			٠.٧٧	صورة الجامعة تتشابه مع توجهاتي وتطلعاتي
			٠.٧١	أرى أن قيمي وقيم الجامعة متماثلة إلى حد كبير
			٠.٧٥	اتخذ قراراتي في العمل متجنباً للنتائج السلبية على الجامعة
			٠.٧٢	جميع العاملين بالجامعة يسعون لتحقيق أهدافها
			٠.٧٧	أنظر إلى مشكلات الجامعة على أنها مشكلاتي
٠.٧٩	أوافق على سياسات الجامعة حتى وإن تعارضت مع شؤوني الخاصة			

دور التماثل التنظيمي في الحد من الاحتراق الوظيفي داخل الجامعات السعودية (حُصوي _ خاص)

د/ زينب اسماعيل اسماعيل شهاب

جدول (٤)

يوضح صدق التقارب بين متغير الاحتراق الوظيفي وأبعاده الفرعية

الصدق التقاربي (AVE)	الثبات المركب (CR)	معامل ألفا (α)	المعاملات المعيارية	ثانياً : الاحتراق الوظيفي
٠.٧٦	٠.٧٠	٠.٧١	الإنهاك الوظيفي	
			٠.٨٥	أشعر أنني مستنزف عاطفياً نتيجة العمل الذي أقوم به داخل الكلية
			٠.٧٩	أشعر باستنفاد كامل طاقتي في نهاية مواعيد العمل
			٠.٧٧	أشعر ان المهام المطلوب أدائها لا تتناسب مع تخصصي العلمي
			٠.٧٥	أشعر بالإنهاك والتعب عندما اتوجه للكلية
			٠.٧٦	عملي في الكلية مجهد ويستنفذ كل الطاقة والحيوية
			تدني مستوي الإنجاز	
			٠.٨٣	لا اشعر بالسعادة والراحة بعد الانتهاء من عملي
			٠.٨٣	اتعامل بكفاءة منخفضة مع مشاكل العمل
			٠.٨٧	العمل في الكلية يفقدني الكثير من الطاقه والحيويه تجاه عملي
			٠.٨٢	لم انجز خلال عملي كل ما اهدف اليه
			٠.٨١	لم احقق شيئاً جديراً بالتقدير من خلال عملي في الكلية
			تبلد المشاعر	
			٠.٨١	اتعامل مع مشاكل الطلبة ببرود وبعض اللامبالاه
			٠.٨٥	اشعر بان الجميع يلمونني على بعض المشاكل لديهم
			٠.٨١	اصبحت شخصيتي قاسيه منذ بدأت العمل في الكلية
			٠.٨٥	اصبحت اكثر شده في التعامل نتيجة لطبيعته العمل في الكلية
٠.٨٤	اشعر بالقلق لما يسبب العمل في الكلية من قسوى وعدم اللامبالاه			

دور التماثل التنظيمي في الحد من الاحتراق الوظيفي داخل الجامعات السعودية (حوصمي _ خاص)

د/ زينب اسماعيل اسماعيل شهاب

جدول (٥)

مصفوفة الارتباط بين متغيرات الدراسة وصدق التمايز والانحراف المعياري و الوسط الحسابي

المغيرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الولاء التنظيمي	العضوية التنظيمية	التشابه	الإنهاك الوظيفي	تدني مستوى الإنجاز	تبلد المشاعر
الولاء التنظيمي	٣.٣٣	٠.٦٩٣	٠.٨٦٠					
العضوية التنظيمية	٣.٣٧	٠.٦٥٦	٠.٦٤٣	٠.٨٣٠				
التشابه	٣.٦٥	٠.٥٨٨	٠.٦٩٤	٠.٦٧٤	٠.٨٦٠			
الإنهاك الوظيفي	٣.٧٧	٠.٦٩٣	٠.٦٨٥	٠.٦٧٣	٠.٥٧٠	٠.٨٥٤		
تدني مستوى الإنجاز	٣.٦٧	٠.٦٧٩	٠.٦٨٨	٠.٧٤٣	٠.٧٠٧	٠.٨٠١	٠.٨٧٧	
تبلد المشاعر	٣.٦٧	٠.٥٧٨	٠.٥٨٧	٠.٦٠٦	٠.٦٩٧	٠.٦٧٣	٠.٦٣٧	٠.٨٤٨

يتضح من الجدول (٣) نتائج تحليل الارتباط بين متغيرات الدراسة باستخدام معامل الارتباط بيرسون كانت كالتالي:

- يوجد ارتباط معنوي إيجابي بين أبعاد التماثل التنظيمي ممثلة في (الولاء التنظيمي والعضوية التنظيمية، التشابه) وبعد الاحتراق الوظيفي ممثل في (الإنهاك الوظيفي) لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة (شقراء - القصيم)، حيث جاء أعلى هذه الأبعاد ارتباطا هو بعد الولاء التنظيمي وبلغ معامل الارتباط (٠.٦٨٥)، وجاء بعده بعد العضوية التنظيمية وبلغ معامل الارتباط (٠.٦٧٣)، وأخيرا بعد التشابه وبلغ معامل الارتباط (٠.٥٧٠) عند مستوي معنوية ٠.٠١ .
- يوجد ارتباط معنوي إيجابي بين أبعاد التماثل التنظيمي ممثلة في (الولاء التنظيمي، والعضوية التنظيمية، التشابه) وبعد الإنهاك الوظيفي ممثل في بعد (تدني مستوى الإنجاز) لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة (شقراء - القصيم) محل الدراسة، حيث جاء أعلى هذه الأبعاد ارتباطا هو بعد العضوية التنظيمية وبلغ معامل الارتباط (٠.٧٤٣) وجاء بعده بعد التشابه وبلغ معامل الارتباط (٠.٧٠٧)، وأخيرا بعد الولاء التنظيمي وبلغ معامل الارتباط (٠.٦٨٨) عند مستوي معنوية ٠.٠١ .
- يوجد ارتباط معنوي إيجابي بين أبعاد التماثل التنظيمي ممثلة في الولاء التنظيمي والعضوية التنظيمية، التشابه وبعد تبلد المشاعر لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة (شقراء - القصيم) محل الدراسة، حيث جاء أعلى هذه الأبعاد ارتباطا هو بعد التشابه وبلغ معامل الارتباط (٠.٦٩٧)، وجاء بعده بعد العضوية التنظيمية وبلغ

معامل الارتباط (٠.٦٠٦)، وأخيراً بعد الولاء التنظيمي وبلغ معامل الارتباط (٠.٥٨٧) عند مستوي معنوية ٠.٠١ .

- يوجد ارتباط معنوي إيجابي بين أبعاد التماثل التنظيمي ممثلة في (الولاء التنظيمي، والعضوية التنظيمية، التشابه) وبعد الثقة المعتمدة على الانفتاح أحد أبعاد قيم الثقة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الحدود الشمالية محل الدراسة حيث جاء أعلى هذه الأبعاد ارتباطاً هو بعد العضوية التنظيمية وبلغ معامل الارتباط (٠.٧٢٧) وجاء بعده بعد الولاء التنظيمي وبلغ معامل الارتباط (٠.٦٧٨) ، وأخيراً بعد التشابه وبلغ معامل الارتباط (٠.٦٤٦) عند مستوي معنوية ٠.٠١ .

ثانياً : مرحلة تقييم النموذج الهيكلي :

تم التحقق من جودة النموذج المقترح للدراسة من خلال ثلاث مؤشرات وهي إيجاد متوسط معامل المسار، ومتوسط الجذر التربيعي، متوسط التباين لمعامل التضخم ويوضح الجدول رقم (٤) قيم هذه المؤشرات للنموذج المقترح، والتي تشير لمتعة نموذج الدراسة المقترح بجودة ملاءمة مقبولة، ومن ثم إمكانية الاعتماد عليه، حيث يرى (Kock , ٢٠١١) بأنه إذا كانت ($P < ٠.٠٥$) فإن متوسط معامل المسار ومتوسط معامل التضخم يصبح معنوياً، أما عن قيمة متوسط معامل التضخم فيجب أن يكون (< ٥) ويتضح ذلك في الجدول (٤) :

جدول (٦)

قيم مؤشر جودة الملائمة (Model Fit Indices)

مقياس جودة المطابقة	القيم الفعلية	المعنوية	قابلية النموذج
متوسط معامل المسار (APC)	٠.٢٤٤	$P < ٠.٠١$	$P < ٠.٠٥$
متوسط الجذر التربيعي (ARS)	٠.١٢٨	$P < ٠.٠١$	$P < ٠.٠٥$
متوسط التباين لمعامل التضخم (AVIF)	٣.١٧		Good if VIF < 5

نتائج الدراسة :

ولتوضيح النتائج التي تم الوصول إليها لتحديد التأثيرات المباشرة لمتغيرات الدراسة التماثل التنظيمي، الاحتراق الوظيفي، قام الباحث بصياغة الفروض الأربعة التالية من فروض الدراسة :

الفرض الأول :

- يوجد تأثير إيجابي بين كل من أبعاد التماثل التنظيمي وأبعاد الاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة (جامعة شقراء حكومية - جامعة القصيم خاصة).

جدول (٧)

نتائج تحليل التأثيرات المباشرة لمتغيرات الدراسة

المتغير المستقل	المتغير التابع	معامل المسار المباشر	قيمة (P)	معامل التحديد	مدى صحة او خطأ الفرض
الولاء التنظيمي العضوية التنظيمية التشابه	الاحتراق الوظيفي	٠.١٥١	٠.٠٠٣	٢٨	ثبوت صحة الفرض
		٠.١٦٧	٠.٠٠٣		
		٠.١٠١	٠.٠٠٢		

يتبين من الجدول (٥) ما يلي :

وجود تأثير معنوي إيجابي لكل من بعد العضوية التنظيمية يليه بعد الولاء التنظيمي، يليه بعد التشابه، على الترتيب من حيث أهميتها وقدرتها على التنبؤ ببعد الاحتراق الوظيفي وذلك وفقا لمعاملات المسار، وقد بلغت قيمة معامل التحديد ٢٨ ومن ثم تسهم تلك الأبعاد بشكل إجمالي بنسبة ٢٨ في تفسير التباين في بعد الثقة المعتمدة على القدرة لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة (الشقراء و القصيم) محل الدراسة، والنسبة المتبقية ٦٢ ترجع للمتغيرات أخرى لم يشملها النموذج .

ترجع النتيجة السابقة الى أن التماثل التنظيمي يعد من أهم ضمانات وحيوية واستمرار المؤسسات، فهو يسهم في رفع معنويات ورضا العاملين، ويتيح لهم الفرصة لإظهار قدراتهم، كما يستمتعون بتقدير الإدارة وثقتها بهم، والموظفون الذين يتماثلون مع أهداف منظماتهم يعيدون تشكيل مفاهيم الذاتية لكي تتواءم مع مفاهيم النظم وقيمها، فالفرد الذي يتبنى قيم المنظمة وأهدافها فإنه يطور أسساً لا اتخاذ القرارات من منطلق هذه القيم والأهداف، ولذلك فإن للتماثل التنظيمي فوائد كثيرة لأنه يؤكد على أن قرارات المدير التماثل تنظيمياً مع منظمته ستتخذ وفق ما يحقق مصالح المنظمة، حتى في حالة عدم وجود رقابة مباشرة على المدير، ويعتمد نجاح استراتيجية التماثل التنظيمي على بيئة النظام، وأسلوب تنفيذه لعملية التماثل التنظيمي، وأن تتوفر بيئة

دور التماثل التنظيمي في الحد من الاحتراق الوظيفي داخل الجامعات السعودية (حسومي _ خاص)

د/ زينب اسماعيل اسماعيل شهاب

تسود فيها الثقة، وتحمل المخاطرة لإيجاد الظروف المناسبة للتماثل التنظيمي، تلك الظروف التي من الممكن أن تتضمن اتجاهات وسلوكيات الأفراد. ولتحديد التأثيرات غير المباشرة والكلية لأبعاد التماثل التنظيمي على الاحتراق الوظيفي عند دراسة التأثير على كل بعد من أبعاد الاحتراق الوظيفي ، قام الباحث بصياغة الفروض الفرعية التالية :

الفرض الثاني :

يوجد تأثير إيجابي بين أبعاد التماثل التنظيمي ومستوى الإنهاك الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة (جامعة شقراء حكومية - جامعة القصيم خاصة) .

جدول (٨)

نتائج تحليل التأثيرات المباشرة وغير المباشرة والكلية لأبعاد التماثل التنظيمي على الإنهاك

الوظيفي

معامل المتغير المستقل	المتغير التابع	معامل المسار المباشر	معامل المسار غير المباشر	معامل المسار الكلي	معامل التحديد R^2
الولاء التنظيمي	الإنهاك الوظيفي	٠.١١٧	٠.٨٩	٠.٢٠٦	٦٣
العضوية		٠.١١٩	٠.٩٧	٠.٢١٦	
التشابه		٠.١٢٣	٠.١٠١	٠.٢٢٤	

تشير النتائج إلى ثبوت صحة فرض الدراسة كما هو موضح بالجدول رقم (٦) ، حيث تشير النتائج إلى أن متغير التماثل التنظيمي ذو تأثير على متغير الإنهاك الوظيفي.

بالنظر إلى قيمة معامل التحديد (R^2) بين أبعاد التماثل التنظيمي ممثلة في كل من (الولاء التنظيمي ، العضوية التنظيمية ، التشابه) بشكل إجمالي والاحتراق الوظيفي ممثلة في بعد (الإنهاك الوظيفي) ، فقد بلغت ٦٣ ، وبمقارنتها بقيمة معامل التحديد (R^2) الناتجة عن العلاقة غير المباشرة بين أبعاد التماثل التنظيمي ممثلة في كل من (الولاء التنظيمي ، العضوية التنظيمية ، التشابه) بشكل إجمالي والاحتراق الوظيفي ٣١ يتضح وجود زيادة الأمر الذي يدل على وجود أهمية لدور أبعاد التماثل التنظيمي ممثلة في كل من (الولاء التنظيمي ، العضوية التنظيمية ، التشابه) والاحتراق الوظيفي .

دور التماثل التنظيمي في الحد من الاحتراق الوظيفي داخل الجامعات السعودية (حُصوي _ خاص)

د/ زينب اسماعيل اسماعيل شهاب

ترجع النتيجة السابقة الى أن التأثيرات المباشرة لأبعاد التماثل التنظيمي على الإنهاك الوظيفي ترجع إلى أن إدراك العاملين لعدالة توزيع المخرجات ، وعدالة الاجراءات المستخدمة في اتخاذ القرارات وتطبيق السياسات ، بالإضافة إلى عدالة التعامل معهم من قبل رؤسائهم ، يؤثر على درجة استغراق الافراد في عملهم ، وشعورهم بالأهمية والفخر والتحدى في العمل ، وزيادة رغبتهم في استثمار جهدهم الشخصي وطاقتهم في العمل.

الفرض الثالث :

يوجد تأثير إيجابي بين أبعاد التماثل التنظيمي وتدني مستوى الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة (جامعة شقراء حكومية - جامعة القصيم خاصة).

جدول (٩)

تحليل التأثيرات المباشرة وغير المباشرة والكلية لأبعاد التماثل التنظيمي على تدني مستوى الإنجاز

معامل التحديد R^2	معامل المسار الكلية	معامل المسار غير المباشر	معامل المسار المباشر	المتغير التابع	المتغير المستقل
٦٧	٠.٢٠٧	٠.٨٧	٠.١١٦	تدني مستوى الإنجاز	الولاء التنظيمي
	٠.٢١٤	٠.٩٢	٠.١١٧		العضوية التنظيمية
	٠.٢٢٢	٠.٩٧	٠.١٢١		التشابه

تشير النتائج إلى ثبوت صحة فرض الدراسة كما هو موضح بالجدول رقم (٧) ، حيث تشير النتائج إلى أن انخفاض مستوي التماثل التنظيمي يصاحبه تدني مستوى الإنجاز. بالنظر إلى قيمة معامل التحديد (R^2) بين أبعاد التماثل التنظيمي ممثلة في كل من (الولاء التنظيمي، العضوية التنظيمية ، التشابه) بشكل إجمالي والاحتراق الوظيفي ممثلة في بعد (تدني مستوى الإنجاز)، فقد بلغت (٦٧)، وبمقارنتها بقيمة معامل التحديد (R^2) الناتجة عن العلاقة غير المباشرة بين أبعاد التماثل التنظيمي ممثلة في كل من (الولاء التنظيمي ، العضوية التنظيمية ، التشابه) بشكل إجمالي والاحتراق الوظيفي ٣٣ يتضح وجود زيادة، الأمر الذي يدل على وجود أهمية لدور أبعاد التماثل التنظيمي ممثلة في كل من (الولاء التنظيمي ، العضوية التنظيمية ، التشابه) ، وتدني مستوى الإنجاز.

ترجع النتيجة السابقة الى قدرة الإدارة التي تتمتع بالتماثل التنظيمي بالتأثير على التميز ورفع مستوي الانجاز من خلال تنمية قدرات العاملين، وتحفيزهم نحو الإبداع والتميز، ويحدث ذلك من خلال المهارة القيادية، والقدرة على التفكير المبتكر الذي يبتعد عن التقليد وكذلك دفع العاملين إلى المنافسة في إبداع أفكار جديدة وهذا ما أكدته دراسة كال من روزا (٢٠٠٣, Rosa, al et,).

الفرض الرابع:

يوجد تأثير إيجابي بين أبعاد التماثل التنظيمي ومستوى تبليد المشاعر لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة (جامعة شقراء حكومية - جامعة القصيم خاصة).

جدول (١٠)

نتائج تحليل التأثيرات المباشرة وغير المباشرة والكلية لأبعاد التماثل التنظيمي على تبليد المشاعر

معامل التحديد R ²	معامل المسار الكلي	معامل المسار غير المباشر	معامل المسار المباشر	المتغير التابع	المتغير المستقل
٦٥	٠.٢٠٤	٠.٨٧	٠.١١٦	تبليد المشاعر	الولاء
	٠.٢١١	٠.٩٥	٠.١١٨		العضوية
	٠.٢٢١	٠.٩٩	٠.١٢١		التشابه

تشير النتائج إلى ثبوت صحة فرض الدراسة كما هو موضح بالجدول رقم (٧) ، حيث تشير النتائج إلى أن انخفاض مستوي التماثل التنظيمي يصاحبه زيادة في مستوى تبليد المشاعر.

بالنظر إلى قيمة معامل التحديد (R^2) بين أبعاد التماثل التنظيمي ممثلة في كل من (الولاء التنظيمي، العضوية التنظيمية، التشابه) بشكل إجمالي والاحتراق الوظيفي ممثلة في بعد (تدني مستوى الإنجاز)، فقد بلغت (٦٧)، وبمقارنتها بقيمة معامل التحديد (R^2) الناتجة عن العلاقة غير المباشرة بين أبعاد التماثل التنظيمي ممثلة في كل من (الولاء التنظيمي ، العضوية التنظيمية ، التشابه) بشكل إجمالي والإحتراق الوظيفي ٣٣ يتضح وجود زيادة، الأمر الذي يدل على وجود أهمية لدور أبعاد التماثل التنظيمي ممثلة في كل من (الولاء التنظيمي ، العضوية التنظيمية ، التشابه) ، في خفض تبليد المشاعر .

ترجع النتيجة السابقة الى أن التماثل التنظيمي يؤدي الى تقليل الاحتكاك بين الأفراد وتحسين الرضا الوظيفي كذلك زيادة التعاون والمشاركة وتعزيز سلوك المواطنة التنظيمي، أما بالنسبة للفرد فيعزز التماثل التنظيمي من الشعور بالثقة بالنفس والشعور بالانتماء والعضوية والولاء للمنظمة والذي يؤثر إيجاباً في تحسين الأداء من خلال خفض تبدل المشاعر لدي العاملين

مناقشة كل من النتائج والتوصيات :

يمكن تفسير أهم النتائج التي تم الحصول عليها وتقديم مجموعة من التوصيات على النحو التالي :

- ١- توجد علاقة ارتباط معنوية بين كل من أبعاد التماثل التنظيمي وأبعاد الاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة (شقراء حكومية - القصيم خاصة)، تتفق تلك النتيجة مع دراسة، (عبدالرؤوف الشفلو، ٢٠١٨) والتي أشارت إلي وجود علاقة ارتباط بين أبعاد الاحتراق الوظيفي وبين أبعاد التماثل التنظيمي باستخدام معامل ارتباط بيرسون، وترجع تلك النتيجة الى الأسس الفكرية التي تجسدت في المداخل العميقة لدراسة التماثل التنظيم ، إذ أسهمت في تطوير مفهومه وجاء ذلك من نظرتها الموضوعية للمتغير التابع (الاحتراق الوظيفي)
- ٢- تشير النتائج إلى أن متغير التماثل التنظيمي ذو تأثير على تدني مستوى الإنجاز.
- ٣- توجد علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد التماثل التنظيمي ومستوى تبدل المشاعر لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة (شقراء حكومية - القصيم خاصة).
- ٤- توجد علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد التماثل التنظيمي وتدني مستوى الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة (شقراء حكومية - القصيم خاصة)، تتفق النتيجة السابقة مع دراسة (Lo et al. , 2023) والتي توصلت الى أن الالتزام النمطي نمطاً هاماً في الربط بين المنظمة التعليمية وأعضاء الهيئة التدريسية فيها، خاصة في الأوقات التي لا تستطيع فيها المنظمات أن تقدم الحوافز الملائمة لدفع الأعضاء للعمل وتحقيق مستوى عالٍ من الإنجاز.

- ٥- يمثل الالتزام التنظيمي نمطاً هاماً في الربط بين المنظمة التعليمية وأعضاء الهيئة التدريسية فيها، خاصة في الأوقات التي ال تستطيع فيها المنظمات أن تقدم الحوافز المألئة لدفع هؤلاء الأعضاء للعمل وتحقيق مستوى عالٍ من الإنجاز
٥. توجد علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد التماثل التنظيمي ومستوى الإنهاك الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة (جامعة شقراء حكومية - جامعة القصيم خاصة).
٦. يوجد ارتباط معنوي إيجابي بين أبعاد التماثل التنظيمي وبعد الاحتراق الوظيفي ممثل في (الإنهاك الوظيفي) لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة (شقراء - القصيم)، حيث جاء أعلى هذه الأبعاد ارتباطاً هو بعد الولاء التنظيمي وبلغ معامل الارتباط (٠.٦٨٥)، وجاء بعده بعد العضوية التنظيمية وبلغ معامل الارتباط (٠.٦٧٣)، وأخيراً بعد التشابه وبلغ معامل الارتباط (٠.٥٧٠) عند مستوي معنوية ٠.٠١ .
٧. في ضوء أبعاد التماثل التنظيمي (الولاء التنظيمي، العضوية التنظيمية، التشابه) بأنه عندما لم تتوافر في العاملين تلك الأبعاد فإنها تؤثر بشكل سلبي على مستويات الاحتراق الوظيفي داخل الجامعة والعكس صحيح وبالتالي فإن أبعاد التماثل التنظيمي تساهم في التأثير على الاحتراق الوظيفي حسب مستوي التماثل التنظيمي لدى الهيئة التدريسية ، وتساعد على توافر مجموعة المهارات والكفاءات والصفات التي تمكن طرفاً من التأثير في مجال معين،
٨. يوجد تأثير معنوي إيجابي لأبعاد التماثل التنظيمي ممثلة في (الولاء التنظيمي ، العضوية التنظيمية ، التشابه) علي الاحتراق الوظيفي وبمقارنة هذه النتيجة مع نتائج الدراسات السابقة يلاحظ أنها تتفق كلياً مع ما توصلت إليه دراسة كل من (الشليبي، ٢٠١٩)، (العنانية ٢٠٢٢) والتي أشارت إلي وجود تأثير إيجابي معنوي بين أبعاد التماثل التنظيمي ممثلة في (الولاء التنظيمي والعضوية التنظيمية التشابه) والاحتراق الوظيفي .
٩. إن توافر مجموعة المهارات والكفاءات والصفات التي تمكن طرفاً من التأثير في مجال معين من المجالات العلمية والدراسية بالجامعة الأمر الذي يساعدهم علي التميز وتحقيق الابداع التنظيمي وعليه يتضح أن التماثل التنظيمي يؤدي دوراً هاماً وفاعلاً

في دعم الاحترام والتقدير الذاتي للأفراد والشعور بالموودة فيما بينهم ويعزز من ارتباطهم وتعلقهم بمنظمتهم؛ مما يدفعهم إلى دمج سماتهم الشخصية مع سمات المنظمة.

١٠. ارتفاع ملحوظ في النسبة المئوية لمعاملات التحديد عند قياس التأثير المباشر، حيث يمكن القول أن أبعاد قيم التماثل التنظيمي تلعب دروا مهم أفي الحد من الاحتراق الوظيفي ، ويعزي ذلك إلى ضرورة استخدام المداخل الإدارية الحديثة التي تدعم وترسخ قيم التماثل التنظيمي وذلك لما لها من تأثير على تغيير السلوكيات والقيم نحو الأفضل وترسيخ مبادئ التعاون والتفاني في العمل والعمل الجماعي الذي يؤدي إلى تحقق الإبداع التنظيمي ويمكن تفسير تلك النتائج من الناحية العلمية أن قيم التماثل التنظيمي هي إدراك التوجه الإيجابي للموثوق فيه نحو الوثائق، فقد يساعد الموثوق به الوثائق حتى لو كان الموثوق به غير مطالب بتقديم المساعدة وبدون توقع مكافأة ومن الناحية العملية يساعد دخول قيم التماثل التنظيمي على الاحتراق الوظيفي عن طريق تدعيم وتشجيع الثقة والعلاقات الطيبة بين الاعضاء من خلال اللقاءات والاجتماعات غير الرسمية وورش العمل لحل المشكلات ووضع الخطط الاستراتيجية التي تساعد على التميز والتفرد العلمي.

توصيات الدراسة :

في ضوء ما تم التوصل له من نتائج واستعراض ما انتهت إليه نتائج عدد من الدراسات السابقة حول موضوع الدراسة والمقترحات المطروحة في هذا الشأن، فإن هدف هذا الجزء هو طرح سلسلة من التوصيات المنسجمة مع تلك المقترحات المطروحة، وفيما يلي أهم هذه التوصيات :

١. على رؤساء الجامعات وعمداء الكليات ورؤساء الأقسام العمل على تحقيق التماثل التنظيمي بأبعاده الثلاثة وبخاصة الأبعاد التي تتضمن العدالة التوزيعية عن طريق توزيع المكافآت والحوافز المادية بين العاملين وفق أسس موضوعية وعادلة، بما يسمح للعاملين بالحصول على المردود المناسب لما يبذلونه من جهد، واتباع إجراءات واضحة وموضوعية عند تطبيق القرارات المتعلقة بتخصيص المكافآت

- وتقييم أداء العاملين لا تختلف باختلاف المديرين القائمين على تطبيقها مع مراعاة مصالح كافة الأطراف المتأثرين بها، وحرص القادة على العدالة في التعامل مع كافة المرؤوسين في إطار من الاحترام والتقدير والعدالة في توفير المعلومات وتقديم التفسيرات المتعلقة بها للمرؤوسين في ثوب من التواضع.
٢. يجب تنمية وتطوير درجة شعور العاملين بالتوحد أو التطابق بينهم وبين الأقسام التي يعملون بها، ويمكن تحقيق ذلك عن طريق عمل مسح دوري لحاجات ورغبات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات وتحقيق ما يتوافق منها مع أهداف الكلية ، وزيادة أساليب تحفيز وتنمية أعضاء هيئة التدريس ، وخلق مناخ تنظيمي يتسم بالمشاركة في اتخاذ القرارات والعمل بروح الفريق وتكوين هوية تنظيمية محددة ، وتحقيق التوافق والانسجام بين قيم الكلية وقيم ومعتقدات العاملين بها ، وزيادة ثقة أعضاء هيئة التدريس في قادتهم ، وزيادة شعورهم بالعدالة التنظيمية.
٣. إن توفير المتطلبات السابقة سوف يؤدي إلى زيادة دافعية أعضاء هيئة التدريس واستغراقهم في العمل، وتنمية سلوكيات الدور الإضافي لديهم دون المطالبة بتعويض مباشر عما بذلوه من جهود إضافية، وزيادة درجة الالتزام والتعاون والتماسك، وتحقيق التوافق داخل الكليات ، ويزيد من المشاركة الفاعلة، ويسهل الاتصال والتعلم، ويقال من دوران العمل، كذلك سوف تضمن الجامعات أن القرارات التي سوف تتخذ سوف تكون متنسقة مع الأهداف والقيم التنظيمية لها، إضافة إلى أنهم سيكونون سفراء لجامعاتهم يدافعون عنها وعن سمعتها خارج العمل.
٤. إن إدارة الموارد البشرية بالجامعات تتعلق وظيفتها بإدارة العنصر البشري ويمكن أن تساهم في زيادة درجة ارتباط العاملين بوظائفهم من خلال بعض ممارساتها وذلك عن طريق:
- أ- عمل قياس دوري لمدى إدراك أعضاء هيئة التدريس للتماثل التنظيمي بكافة أبعادها.
- ب- عقد لقاءات دورية بين قيادات الجامعات لمناقشة أي سياسات أو إجراءات جديدة المناقشة أي مشاكل تواجه التماثل الاتظيمي وتحد من الاحتراق الوظيفي .

- ج- وضع ضوابط ومعايير الاختيار لعمداء الكليات وروساء الاقسام من أهمها:
- الحرص على تحقيق العدالة والمساواة، وتحقيق التوحد والتطابق بين الفرد والمنظمة والمصادقية في القول والعمل، وبناء ثقافة تنظيمية قوية.
 - شرح وتقديم المبررات والمعلومات المتعلقة بأي قرار يتعلق بنقل أو ترقية أو مكافأة احد أعضاء هيئة التدريس .
 - اختيار الشخصيات التي تتميز بالمبادرة ولديهم قدرة على القيادة ليكونوا على رأس فرق العمل لقيادتهم نحو التميز والأفكار الإبداعية .
 - الفهم الحقيقي لمتطلبات أعضاء هيئة التدريس لتحقيق التوافق بين احتياجاتهم واحتياجات العمل، وبناء جسر من الثقة بين الرؤساء والمرؤوسين، ودعم العلاقات الإنسانية والاجتماعية .
 - حرص إدارة الجامعة على تهيئة المناخ التنظيمي الداعم للتماثل التنظيمي في البيئة الجامعية ويسوده الاحترام والثقة المتبادلة .
 - تصميم وتوصيف الوظائف بحيث تتسم بالأهمية والتنوع والتحدي، لأن ذلك سيؤدي إلى زيادة استغراق العاملين في وظائفهم.
 - التقييم والمتابعة الدورية لأنظمة الرواتب والأجور والتحقق من مدى كفايتها لتلبية احتياجات أعضاء هيئة التدريس
 - ٥. تصميم برامج تدريبية تستهدف الى تنمية المهارات السلوكية والتنظيمية للقادة داخل الكليات والجامعات على أن يكون مجال التركيز في هذه البرامج على تنمية المهارات الأساسية التالية:
 - تشخيص احتياجات أعضاء هيئة التدريس وتوفير الاهتمام الشخصي لهم.
 - المسح الدوري الأنظمة الرواتب والأجور.
 - أسس ومعايير الاختيار للتعيين في الوظائف القيادية.
 - طرق وأساليب تصميم وتحليل الوظائف.

- تصميم أنظمة الأجور والرواتب.

- بناء الثقة التنظيمية.

مقترحات مستقبلية:

- يقترح الباحث دراسة متغيرات أخرى من الممكن أن تؤثر على الإحترق الوظيفي مثل الثقافة التنظيمية والمناخ التنظيمي، والدعم التنظيمي، والقيم التنظيمية وأنماط القيادة، والصمت التنظيمية والصمت الوظيفي بالجهة محل التطبيق .

- العلاقة بين التماثل التنظيمي والالتصاق الوظيفي .

مراجع الدراسة : المراجع العربية :

- ١- سليمان ، أحمد طارق (٢٠٢٢) ، إطار مقترح لتأثير التماثل التنظيمي في العلاقة بين الصمت الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التجارة، جامعة بورسعيد .
- ٢- الشلبي، فراس سليمان عبد الله (٢٠١٩). أثر التماثل التنظيمي على الابداع التنظيمي الدور المعدل الإدارة المواهب دراسة ميدانية في الجامعات الرسمية الأردنية مجلة رماح للبحوث والدراسات، ع (٣٧) .
- ٣- العنانية، أثمار فايز ، البلوش أحمد عبد المهدي (٢٠٢٢) أثر التماثل التنظيمي على الابداع التنظيمي في وزارة المالية بالأردن : الدور المعدل للثقافة التنظيمية رسالة ماجستير جامعة عمان العربية عمان .
- ٤- صالح ، خالد مهدي ، تأثير الصراع البناء في التماثل التنظيمي ، بحث تطبيقي في وزارة التخطيط ، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية ، المجلد ٢١ ، العدد : ٨٢ ، العراق ، ٢٠١٥ .
- ٥- الغزالي ، فاضل راضي ، الخزاعي ، صدام كاظم ، دور القيادة الروحية في تعزيز التماثل التنظيمي ، مجلة القادسية للعلوم الادارية والاقتصادية ، العدد ٤٠ ، مجلد : ١٨ ، ٢٠١٦ .
- ٦- الصرايرة ، خالد ، التماثل التنظيمي والأداء الوظيفي والشعور بالأمن في الإدارات الجامعية ، دار كنوز المعرفة العلمية للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن ، ٢٠١٢ .
- ٧- البشاشة ، سامر عبد المجيد ، أثر العدالة التنظيمية في بلورة التماثل التنظيمي في المؤسسات العامة الاردنية ، المجلة الاردنية في ادارة الاعمال ، العدد ٤ ، مجلد : ٤ ، ٢٠٠٨ .
- ٨- العتيبي ، تركي بن كديمس ، التماثل التنظيمي لدى اعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف ، مجلة العلوم التربوية والنفسية جامعة القصيم ، العدد: ٣ ، مجلد: ٩ ، ٢٠١٦ .
- ٩- مرابط ، سوريا عثماني ، ٢٠١٥ ، ابعاد التماثل التنظيمي وعلاقتها بمستوى الضغط النفسي لدى قابلات الصحة العمومية ، دراسة ميدانية على المؤسسات الصحة العمومة - بسكرة ، رسالة ماجستير ، جامعة محمد خضير ، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية .

دور التماثل التنظيمي في الحد من الاحتراق الوظيفي داخل الجامعات السعودية (حُصوي _ خاص)

د/ زينب اسماعيل اسماعيل شهاب

- ١٠- عباس ، سمير ، ٢٠٠٨ ، الثقافة التنظيمية وعلاقتها باستراتيجيات التغيير في الجامعة الجزائرية بين نظام القديم ونظام LMD ، رسالة ماجستير ، جامعة باجي مختار عتبة ، كلية الآداب والعلوم الانسانية والاجتماعية ، الجزائر .
- ١١- الغامدي ، عبد المحسن بن عبدالله ، ٢٠١١ القيادة التحويلية وعلاقتها بمستويات الولاء التنظيمي لدى الضباط الميدانيين بقيادة حرس الحدود بمنطقة مكة المكرمة رسالة ماجستير جامعة نايف للعلوم الامنية كلية الدراسات العليا - الرياض ، السعودية .
- ١٢- عبد الفتاح ، محمد زين العابدين ، ابوسيف، محمود سيد ، دور القيادة الخادمة في تحقيق التماثل مع الهوية التنظيمية بمدارس التعلم قبل الجامعي بمصر من وجهة نظر المعلمين ، مجلة العلوم التربوية ، العدد : ٢ ، مجلد ١ ، ٢٠١٦ .
- ١٣- جببيري ، سماح حسن علي ، ٢٠١٦ ، درجة ممارسة القيادة الابتكارية لدى القادة التربويين وعلاقتها بفاعلية اتخاذ القرار من وجهة نظر عمداء الكليات ورؤساء الاقسام الاكاديميين في الجامعات الفلسطينية رسالة الماجستير، جامعة النجاح الوطنية ، كلية الدراسات العليا، فلسطين.
- ١٤- الشلوي، حمد بن فرحان ، ٢٠٠٥، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالانتماء التنظيم ، دراسة ميدانية على منسوبي كلية الملك خالد العسكرية المدنيين والعسكريين، رسالة ماجستير في العلوم الإدارية جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، السعودية .
- ١٥- الحريري، محمد (٢٠١٦) علم النفس الاداري مدخل استراتيجي لعلم النفس الاداري السلوكي (بيروت، دار القلم للنشر والتوزيع) .
- ١٦- عمار، بو شناف (٢٠١١)، الميزة التنافسية في المؤسسة الاقتصادية - مصادرها تنميتها وتطويرها (الجزائر، دار الجامعة الحديثة للنشر).
- ١٧- اللوزي، موسى (٢٠٠٢)، تنظيم وإجراءات العمل، ط ١ ، (عمان ، دار وائل للنشر والتوزيع).
- ١٨- محمد جمال (٢٠١٤)، إدارة التغيير والتطوير التنظيمي، (عمان ، دار المنهل للنشر والتوزيع).
- ١٩- محمد، مصطفى (٢٠١٨)، الرضا الوظيفي وأثره على تطوير الأداء، عمان، دار المنهل للنشر والتوزيع).
- ٢٠- نبيلة، عدان (٢٠٢٠)، ضغوط العمل والأداء الوظيفي، (عمان، مركز الكتاب الأكاديمي للنشر والتوزيع).

- ٢١- النجار، فايز جمعة النجار، نبيل جمعة، الزغبى، ماجد راضي (٢٠١٣)، أساسيات البحث العلمي - منظور تطبيقي، (عمان، دار الحامد للنشر والتوزيع) .
- ٢٢- أبو مسعود، سماهر مسلم عياد، (٢٠١٠)، ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى الموظفين الإداريين العاملين في وزارة التربية والتعليم العالي بقطاع غزة - أسبابها وكيفية علاجها الجامعة الإسلامية التجارة، رسالة ماجستير .
- ٢٣- أبودهوم، طيبة أمان (٢٠١٧)، الرقابة على المدراس من قبل منظمة العاصمة التعليمية في دولة الكويت وعلاقتها بالاحتراق الوظيفي لدى العاملين، جامعة آل البيت كلية العلوم التربوية، رسالة ماجستير .
- ٢٤- بن عامر، زكية، (٢٠١٧)، مستويات الاحتراق الوظيفي النفسي لدى معلمين الاقسام النهائية وعلاقتها ببعض المتغيرات، جامعة جيلاني ليايس سيدى بلعباس كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم العلوم الاجتماعية، مقدمة لنيل درجة الدكتوراه.
- ٢٥- بن عيشي، عمار (٢٠٠٦)، دور تقييم أداء العاملين في تحديد احتياجات التدريب، دراسة حالة مؤسسة صناعة الكوابل الكهربائية، الجزائر، جامعة المسيلة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، رسالة ماجستير.
- ٢٦- الحايك، هيام، (٢٠٠٠)، مستويات الاحتراق الوظيفي لدى معلمين الحاسوب في المدارس الحكومية الأردنية، جامعة اليرموك، كلية التربية والفنون قسم المناهج والتدريس، رسالة ماجستير .
- ٢٧- الحرتاوي، هند، (١٩٩١)، مستويات الاحتراق النفسي لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في الأردن، جامعة اليرموك، كلية الدراسات العليا، رسالة ماجستير .
- ٢٨- خوجية، نادية، مشعر بن ناصر، (٢٠٢١) علاقة المحددات التنظيمية بالاحتراق الوظيفي لدى العاملين في المؤسسة الجزائرية- جامعة محمد الصديق بن يحيى نموذجًا، جامعة محمد الصديق بن يحيى كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، رسالة ماجستير .
- ٢٩- رضا، خاتم علي حسن (٢٠٠٣)، الإبداع الإداري وعلاقته بالداء الوظيفي دراسة حالة للأجهزة الأمنية بمطار الملك عبدالعزيز الدولي بجدة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، كلية الدراسات العليا، قسم العلوم الإدارية، رسالة ماجستير.

دور التماثل التنظيمي في الحد من الاحتراق الوظيفي داخل الجامعات السعودية (حُصوي _ خاص)

د/ زينب اسماعيل اسماعيل شهاب

- ٣٠- شامي، صليحة، (٢٠١٠)، المناخ التنظيمي وتأثيره على الأداء الوظيفي للعاملين دراسة حالة جامعة بوقرة بومرداس، جامعة بوقرة بومرداس كلية الاقتصاد والتجارة، رسالة ماجستير .
- ٣١- عشيظ، حنان، (٢٠١٢)، أثر رضا الوظيفي على أداء الموظفين في المؤسسات الجامعية دراسة حالة جامعة البويرة، المركز الجامعي العقيد أكلي محند أو لحاج، معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير قسم علوم التسيير، رسالة ماجستير.
- ٣٢- متولي، رجوات عبداللطيف (٢٠٠٥)، الاحتراق النفسي لدى عينة من المحامين وعلاقته ببعض المتغيرات النفسية والمهنية، جامعة المنيا، كلية الآداب، مقدمة لنيل درجة الدكتوراه .
- ٣٣- أبو هدروس، ياسرة محمد، الفراء، معمر ارحيم سليمان، (٢٠٠٧)، الاحتراق الوظيفي لدى العاملين بمحافظات قطاع غزة وعلاقته بمستوى أدائهم التدريسي وتوافقهم العلمي، مقدمة في مؤتمر الجودة في التعليم العام الفلسطيني كمدخل للتميز، جامعة الأقصى، كلية التربية .
- ٣٤- زيادة رانية محمد محمود، (٢٠٢٠)، دور الاحتراق الوظيفي في التأثير على رضا الوظيفي، دراسة حالة على الإداريين في مستشفى عسير المركزي بمدينة أبها جامعة الملك خالد، كلية المجتمع للبنات.
- ٣٥- الطلاع، سليمان أحمد، (٢٠١٥) واقع الاحتراق الوظيفي وأسبابه لدى العاملين في شركة توزيع الكهرباء، غزة، كلية الدراسات المتوسطة مجلد ١٧، عدد ١.٢ .
- ٣٦- اللامي غسان قاسم داود (٢٠٠٥)، دوار جو لقا أدلع الصيانق في إتاحية المكائن الإنتاجية، دراسة حالة في شركة الصناعات الجلدية، العراق، كلية التقنية الإدارية مجلة التقني، مجلد (١٨) عدد (٤) .

المراجع الأجنبية :

- 1- Bharadwaj, Shubhangi., Khan, Nawab Ali and Yameen, Mohammad (2022) , Unbundling employer branding, job satisfaction, organizational identification and employee retention : a sequential mediation analysis, Asia -Pacific Journal of Business Administration, Vol. 14 No. 3 .
- 2- Aitken, Kim and Treuer, Kathryn von (2021), Leadership behaviours that foster organisational identification during change, Journal of Organizational Change Management, Vol. 34, No.2.

- 3- Jonson,Candace &, Voipe,Elizabeth, Organizational Identification Extending our understanding of social identities through social network,"Journal of organizational behavior, Vo:6,No: 9, P:413-434,2010 .
- 4- Khan, S, Mehta &, Sand Niazia, M.A.K.,,"Link between organizational Justice and Employee Job Performance in the work place "In tend disciplinary journal of contemporary in Business, Vo :23, PP:121-132,2010 .
- 5- Jeyasushma Veeriah&, Ghua yan Piaw,Siaw Yan Li, "The Impact of school culture on Teachers Organizational Commitment in Primary Cluster Schools in S elangor" pemimpin (the leader), V:12,P: 1-18,2016.
- 6- Virile &clap ham,M, The relation between leadership justice and organizational citizen ship behaviors,Annual meeting of Midwest Academy of management, Vo:, No: PP3-5,2003 .
- 7- Zhang Y. Liao, J& Zhao,J., Research on the organizational citizenship Behavior continuum and Its consequences,, business research china,V:5,N: 3,P: 364 379,2011 .
- 8- Reese, Simon, "Examining the Relationship between organizational identification and learning organization Dimensions Astuday of a U.S.franchies Management and organizational studies,V:1, N:1,P,7-20,2014 .
- 9- Kreiner, G. E., & Ashforth, B. E.. Evidence toward an expanded model of organizational identification. Journal of Organizational Behavior, Vo: ,25 No; 1,PP: 1-28,2004 .
- 10- Matherne, C.; Waterwall, B.; Ring, J. K., & Credo, K. (2017). Beyond Organizational Identification: The legitimization and Robustness of

- Family Identification in the Family Firm, *Journal of Family Business Strategy*, 8(3) .
- 11- Asadullah, M. A., Akram, A., Imran, H., and Arain, G. A. (2017). When and Which Employees Feel Obligated: A Personality Perspective of how Organizational Identification Develops, *Journal of Work and Organizational Psychology*, 33(2) .
- 12- Eickholt, Molly S., (2018). The Effect of Superiors' Mentoring on Subordinates' Organizational Identification and Workplace Outcomes. Graduate Theses, Dissertations, and Problem Reports .
- 13- Meleady, R., & Crisp, R. J. (2017). Take it to the Top: Imagined Interactions with Leaders Elevates Organizational Identification, *The Leadership Quarterly*, 28(5) .