

العلاقة بين جودة حياة العمل والتماثل التنظيمي وتأثيرهما في الأداء الوظيفي
دراسة تحليلية لأراء اعضاء هيئة التدريس في كليات جامعة جازان

مظفر حمد علي¹، عباس عمر عبد الله²

المجلة العراقية لعلوم الادارة والاقتصاد، جامعة صلاح الدين، اربيل، العراق
2 المعهد التقني - جمجمال، جامعة السليمانية التقنية، السليمانية، العراق

Email :Mudhafar.ali@su.edu.krd¹, abbas.omer@spu.edu.iq ²

الملخص:

يهدف البحث إلى تحليل العلاقة بين جودة حياة العمل بأبعاده الخمسة (الراتب والمكافآت، ظروف بيئة العمل "الصحة والسلامة"، الأمن الوظيفي، النمو الوظيفي والمشاركة في الإدارة) والتماثل التنظيمي من خلال أبعاده الثلاثة (الولاء، والتشابه والعضوية)، ومعرفة تأثيرهما على الأداء الوظيفي. يمثل الإطار العام للبحث بمشكلة البحث والتي حددت بإثارة عدة تساؤلات حول طبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة المستقلة (جودة حياة العمل والتماثل التنظيمي) وتأثيرهما في المتغير المعتمد (الأداء الوظيفي)، ولأجل ذلك تم تصميم مخطط فرضي للبحث، ولأجل التأكد من صحة تلك الفرضيات خضعت جميعها لاختبارات متعددة، وقد استخدمت الدراسة استمارة الاستبيان وسيلة للحصول على البيانات. اعتمدت البحث على المنهج الوصفي التحليلي، وتم توزيع (123) استمارة على الأفراد المبحوثين (أعضاء هيئة التدريس)، وتم الحصول على (102) استمارة صالحة للتحليل، كما تم اختبار علاقات الارتباط والتأثير من خلال تطبيق الأساليب الاحصائية بواسطة برنامج SPSS v-22. وتوصل الباحثان إلى مجموعة من الاستنتاجات أهمها وجود علاقات ارتباط بين المتغيرات المستقلة وتأثيرهما في المتغير المعتمد على المستوى الكلي والجزئي، وأوصى الباحثان اهتمام الجامعة والمسؤولين في إقليم كردستان بالراتب والمكافآت ودفع مستحقات العاملين في الجامعة بشكل عام والتدريسيين بشكل خاص، ومعالجة الظروف الاقتصادية التي تمر بها تلك الفئة بصفة خاصة.

الكلمات المفتاحية: جودة حياة العمل، التماثل التنظيمي، الأداء الوظيفي، كليات جامعة جهرم.

یوختہ:

نامانجی توڙينهو مکه شيڪاري پهيو مندی کواليتي ژباني کار و پينج رهمندمکهي، که بریتين له (مووچه و پاداشت، روشی ژينگهی کار) (تندروستی و سه لامهتی)، دلنیايي و مزيفه، گهشهی و مزيفه و بهشداري له کارگيري) به ليکچووني ريکخراو هي وناشنا بوونه به کاریگري ئه هم پهيو منديبه له سهر کار راپهراندني و مزيفی.

چوارچینوهی گشتی تووژینهوه: بریتیه له گرتی تووژینهوه، که له میانیهوه چهند پرسیارنک دیاری کراوه لهبارهی سروشتی پپوهندی و کاریگهری و جياوازییهکانی نیوان گوراه سهر بهخوکان (کوالیتی ژینگهی کار و لیکچونی ریکخراوی) و گوروی پشت بهستو (کار راپهراندن وهزیفی). بۆ ئهم مهسته هیلکارییهکی گریمانایی بۆ تووژینهوهکه دیاری کراوه، بۆ دنیای بوونیش له دروستی گریمانهکان، چهند تاقیکردنهوهیهک ئهمجام دراوه و فورمی راپرسی و هک ئامرازیک بۆ کۆ کردنهوهی داتا بهکار هئیراوه.

پیرۆ (میتۆد): تووژینهوه که پیرۆیهکی وهسفی شیکاری گرتوتهبهر، بۆ ئەم مهههسته (123) فورم بهسهر کهسانی تووژینهوه لهسهر کراو (ئهنادامانی دهستهی وانهبیژی) دابهش کراوه، بهلام (102)ی به کهڵکی شیکار هات. جاپهوهندی و کاریگهری و جیاوازییهکان له میانی بهکارهێنانی ئامراز هکانی ئامار کردن و له ریهگی بهرنامی (SPSS v-22) تافیکرایهوه.

دەرەنجامهكان: توپژینهو كه به چهند دهرەنجامنك گهیشته، ههر وەك دەر كهوت لهسەر ئاستی گشتی و بهشهکی پهيوەندی له ننيوان گۆراره سهربهخۆكان ههیه و كار یگهریشیان بهسەر گۆراره ی پشت بهستوو ههیه. ههر وهها توپژینهو كه بو ی دەر كهوت، كه به پیتی تاییهتمهندی كهسهکی جیاوازی له وهلامی راپرسی لهسەر كراوان لهبار هی پهيوەندی كو الیتی ژیاانی كار به لیکچوونی ریکخراو هیی و كار یگهری ئهو یهیه هندیبه لهسەر كار راپهر اندنی وه یفی دا نییه.

راسپاردە: توێژەر پێشنياری زیاتر بایەخ دان بە ئاستی کوالیتی ژیاانی کار و ڕەهەندەکانی لە زانکۆی توێژینهوه لەسەر کرار و دەکات، بە تاییبەت ڕەهەندی مووچە و پاداشت، کە کەمترین ڕیزە ڕەزامەندی لەسەر هەبوو، هەر وەها توێژینهوه کە ڕادەسپێریت بە کار کردن لەسەر پارێزگاری لە ئاستەکانی لێکچوونی ریکخراوەیی و کار ڕاپەراندنی وەزیفی، وێرای پێشکەش کردنی چەند پێشنياریک بو توێژینهوه نابەدیهیەکان.

کلیله وشەکان: کوالیتی ژیاانی کار، لێکچوونی ریکخراوەیی، کار ڕاپەراندنی وەزیفی.

Abstract:

The study aims to analysis the relationship of quality of work life concluded its five dimensions: (salary and bonuses, work environment conditions “health and safety”, job security, job growth and participation in management) to the organizational identification, and knowing the impact of this relationship in job performance.

General Framework that adapted by the study is to identifying the study problem through raising several questions, that focused on the nature of the relationship, impact, and the contracts between the study's independent variables representing (quality of work life and organizational identification) and dependent variable (job performance), they subjected to several tests and a questionnaire form used to get the data.

The study depended on descriptive analytical method, to describing dimensions of the study variables as well as the study society representing Charmo University Colleges in Chamchamal City, subsequently distributing (123) questionnaire form on the responders (faculty members), (102) valid form were obtained for analysis, and it had been examined the relationship, impact, and variance by applying the statistical methods through SPSS version 22.

The research reached a set of conclusions, the most important of which are: There are correlations between independent variables and their impact on the dependent variable at the macro and micro level

Keywords: quality of Work life, Organizational Identification and Job Performance.

المقدمة

يعد قطاع التعليم من القطاعات المهمة والحيوية للمجتمعات الانسانية، كونه المسؤول عن اعداد الأجيال المتعلمة والمؤهلة لقيادة عملية التنمية والارتقاء، وكذلك المساهمة الفاعلة بشكل غير مباشر في رقي الانسانية، لذا فإن نجاح عملية التعليم أو اخفاقه سوف يؤثر بشكل واضح على كافة القطاعات الأخرى داخل المجتمع، وكذلك على علاقة المجتمع بالمجتمعات الأخرى، في ظل التطور الهائل في قطاع التعليم والمنافسة الشديدة بين الجامعات الحكومية والاهلية في اقليم كوردستان، ومن أجل رفع الأداء الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات، يجب أن تهتم الأخيرة بالعلاقات التي تربطها بالتدريسين فيها، بالشكل الذي يحس هؤلاء بأنهم والجامعة على نفس التوجه والأهداف، ومن أجل الحصول على ذلك الهدف يجب أن تهتم الجامعات بمبدأ التماثل التنظيمي الذي يؤدي إلى الاندفاع والحماس في أدائهم لأعمالهم، واهتمامهم بالجامعة بشكل جيد. ومن جانب آخر يعتبر جودة حياة العمل أو الحياة الوظيفية من أهم الأمور ذات العلاقة بالسلوك التنظيمي والأداء التنظيمي، وذلك لأنها لا تمس البيئة المباشرة للعمل، بل تلامس الحياة الشخصية للأفراد والتي إن لم يتم العمل على تحقيقها، فسيؤثر أداء العاملين، سلباً ومن ثم تراجع أداء المنظمات التي يعملون بها ولذلك تناول الدراسة بثلاثة متغيرات رئيسية (جودة حياة العمل، التماثل التنظيمي والاداء الوظيفي). ولتحقيق أهداف البحث فقد تم تقسيمها الى أربعة محاور، حيث خصص المحور الاول لعرض منهجية البحث متضمنا مشكلة الدراسة وأهدافها ومن ثم أهميتها والمخطط الفرضي لها وفرضياتها وحدودها، فضلاً عن وصف مجتمع الدراسة وتحديد أهم الوسائل والأساليب الإحصائية المستعملة فيها. وتضمن المحور الثاني الجانب النظري لمتغيرات البحث (جودة حياة العمل، التماثل التنظيمي، الاداء الوظيفي، اما المحور الثالث

تعلق بالجانب الميداني تضمن اختبار العلاقات الارتباطية والتأثيرية وتحليلها. وجاء المحور الرابع ليختتم البحث بالاستنتاجات والمقترحات.

المحور الأول: منهجية البحث

أولاً: مشكلة الدراسة

نظراً لأهمية الأداء الوظيفي للمنظمات بصفة عامة والجامعات خاصة منها الجامعة ضئرمو في تحقيق أهدافها وتحقيق درجة عالية من الكفاءة والفاعلية في أداء تدريسيها وعملياتها، ونظراً لأهمية جودة حياة العمل والتمائل التنظيمي للمنظمات، عليها أن تبذل كل ما في وسعها من أجل الاهتمام بجودة حياة العمل وتوفير بيئة العمل الملائمة مادياً ومعنوياً للعاملين، فضلاً عن التماثل التنظيمي لتحقيق التوافق والتناسق بين أهداف العاملين وأهداف المنظمة.

ومن خلال الاطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع جودة حياة العمل والتمائل التنظيمي وما يقترن به من موضوعات ذات صلة، جاءت الدراسة للبحث في تحليل علاقة جودة حياة العمل بالتمائل التنظيمي وتأثير تلك العلاقة في الأداء الوظيفي في كليات جامعة ضئرمو، وفي ضوء ذلك يمكن بلورة مشكلة الدراسة وتأطيرها بالتساؤلات الآتية:

1. هل تتوافر أبعاد جودة حياة العمل والتمائل التنظيمي في الجامعة المبحوثة وما هي مستوياتها؟
2. ما هي مستوى الأداء الوظيفي في الجامعة المبحوثة؟
3. ما هي طبيعة علاقة جودة حياة العمل بالتمائل التنظيمي في الجامعة المبحوثة؟
4. هل هناك تأثير لجودة حياة العمل والتمائل التنظيمي على الأداء الوظيفي؟

ثانياً: أهمية الدراسة

تكتسب الدراسة أهميتها من خلال أهمية المتغيرات التي تتناولها، إذ إنها تقوم بدراسة موضوع تحليل علاقة جودة حياة العمل بالتمائل التنظيمي وتأثيرهما في الأداء الوظيفي في إحدى جامعات كردستان (جامعة ضئرمو) وتبرز أهميتها من خلال:

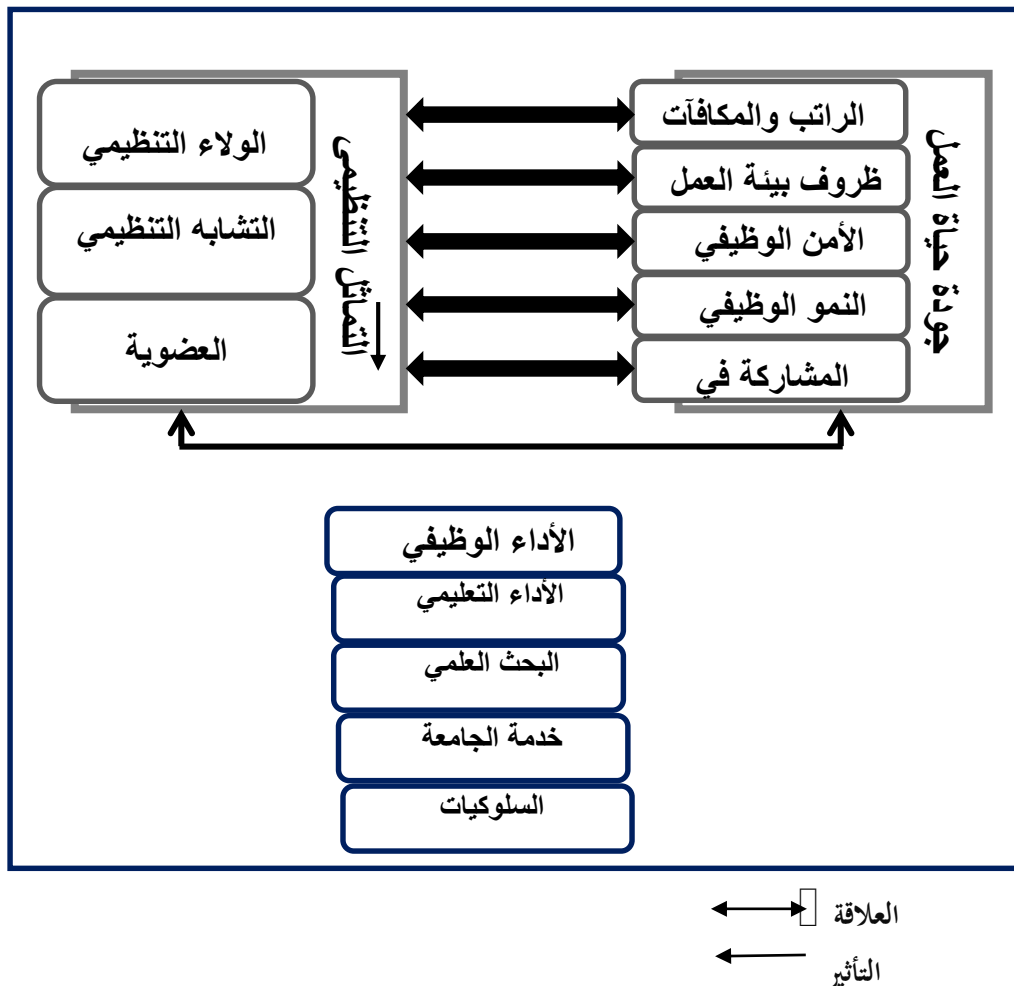
1. أهمية العنصر البشري في العصر الحالي، الذي تسبب بكل التطورات الحاصلة في المجتمع، لذا الدراسة الحالية تقوم بكشف أو تحديد مستوى جودة حياة العمل في الجامعة والعمل على تحسينها.
2. أهمية المتغيرات المبحوثة، إذ تركز هذه الدراسة في تحليل العلاقة بين متغيرين مهمين (جودة حياة العمل والتمائل التنظيمي) وتأثيرها على المتغير الثالث (الأداء الوظيفي) وبالتالي تحقيق ممارسات أبعاد المتغيرات بشكل صحيح.
3. تقدم الدراسة مناقشة فكرية ومفاهيمية لمواضيع في الفكر الإداري.
4. الدراسة الحالية طبقت في أحد القطاعات المهمة والفاعلة في الإقليم وهو القطاع التعليمي، وتحديدًا جامعة ضئرمو.
5. يمكن لهذه الدراسة من خلال التطبيق العملي لها أن تقدم حلولاً للمشكلات، التي يمكن أن تعزز الجامعات في تحسين الأداء الوظيفي.

ثالثاً: أهداف الدراسة

1. توضيح مفهوم جودة حياة العمل والتمائل التنظيمي التي أصبحت تحتل مكانة بارزة لدى المعنيين في المجالات الإدارية وبناء إطار معرفي لمتغيرات الدراسة وأبعادها عبر مراجعة وتتبع الأدبيات ذات الصلة، وعرض الإنجازات المتحققة فيها على أساس تناول الاتجاهات الفلسفية الحديثة، وتجنب المسائل التي طرحت تقليدياً قدر الإمكان من أجل بلورة الحلول المتعلقة بالإجابة عن تساؤلات المشكلة المعرفية.
2. تشخيص مستوى جودة حياة العمل والتمائل التنظيمي في الجامعة المبحوثة وتأثيرها على الأداء الوظيفي.
3. الكشف عن حقيقة فاعلية جودة حياة العمل والتمائل التنظيمي على الأداء الوظيفي.
4. بناء نموذج للدراسة واختبارها.
5. معرفة طبيعة العلاقة والاثار بين متغيرات البحث.
6. تقديم مقترحات تخدم الجامعة التي هي مجتمع الدراسة والباحثين في هذا المجال لتكملة المشوار العلمي وإحداث التراكم المعرفي المطلوب.

رابعاً: مخطط الدراسة الافتراضي

يقدم مخطط الدراسة صورة معبرة عن فكرة الدراسة، ويوضح طبيعة العلاقات واتجاهات التأثير بين متغيراتها، وكما موضح في الشكل (1) ليكون مشتملاً لجميع متغيرات الدراسة الرئيسة، والفرعية، ومن ثم إمكانية قياسه لعلاقات الارتباط والتأثير فيما بينها.



الشكل (1) مخطط الافتراضي للبحث

خامساً: فرضيات الدراسة

ينبثق من مخطط الدراسة الافتراضية مجموعة من الفرضيات الرئيسة والفرعية وعلى النحو الآتية:

- الفرضية الرئيسة الأولى: لا يوجد علاقة ارتباط معنوية بين جودة حياة العمل، والتماثل التنظيمي، عند مستوى دلالة احصائية (0.05)، منفردة ومجمعة.
- الفرضية الرئيسة الثانية: لا يوجد تأثير لعلاقة جودة حياة العمل والتماثل التنظيمي في الأداء الوظيفي، عند مستوى دلالة احصائية (0.05)، منفردة ومجمعة.

سادساً: أسلوب جمع البيانات

للحصول على البيانات والمعلومات اللازمة ومن أجل أن تحقق هذه الدراسة غاياتها المنشودة فقد تم الاعتماد على الأساليب الآتية:

الجانب النظري: بهدف تغطية الجانب النظري للدراسة، تم الاعتماد على العديد من المراجع والمصادر العربية والأجنبية المتمثلة بالبحوث والدراسات والدوريات العلمية والرسائل والأطاريح الجامعية والكتب فضلاً عن المراجع أو المصادر الأكاديمية الأخرى على شبكة الإنترنت المتعلقة بمتغيرات الدراسة.

الجانب العملي (الميداني): بهدف جمع البيانات والمعلومات للدراسة، اعتمدت الدراسة على الاستبانة والتي كانت هي الأداة الرئيسة المعتمدة في الدراسة الحالية لجمع البيانات والمعلومات، وقد وضعت عباراتها فيما يخص جودة حياة العمل والتماثل التنظيمي والأداء الوظيفي بالاستناد إلى الجانب النظري والرجوع إلى الدراسات والأبحاث السابقة فضلاً عن الاستفادة من آراء الأساتذة من أهل الخبرة والاختصاص خاصة المحكمين، لقياس متغيرات الدراسة، والجدول (1.7) يوضح تركيبة الاستبانة.

جدول (1) هيكل الاستبانة

تسلسل	المتغيرات الرئيسية	المتغيرات الفرعية	تسلسل الفقرات	مجموع الفقرات	المصدر
المحور الأول	المعلومات العامة	معلومات المجيب الاستمارة		8	من إعداد الباحثان
المحور الثاني	جودة حياة العمل	الراتب والمكافأة	6-1	6	الجاوشلي 2004، المغربي 2004، العنزي والفضل 2007، البلبيسي 2012، الشريفي والدليمي 2012.
		ظروف بيئة العمل	11-7	5	
		الأمن الوظيفي	15-12	4	
		النمو الوظيفي	20-16	5	
		المشاركة في الإدارة	25-21	5	
	التماثل التنظيمي	الولاء	32-26	7	Patchen 971 ، الزعبي 1، 2013، الشمري 2012، مرابط 2015، صالح 2015
		التشابه	38 - 33	6	
		العضوية	44-39	6	
	الأداء الوظيفي	الأداء التعليمي	51-45	7	الصرايرة، 2011
		البحث العلمي	58 -52	7	
		خدمة الجامعة والمجتمع	64-59	6	
		السلوكيات	70-65	6	

المحور الثاني: الجانب النظري

أولاً: جودة حياة العمل

1- مفهوم جودة حياة العمل وتعريفها

استحوذ مفهوم جودة حياة على مجال واسع من الظواهر التنظيمية سواءً في شكله الكلي والموضوعي أو في إحدى أبعاده ومكوناته، وأن هذا المفهوم يعني توفير المنظمة لعوامل وأبعاد حياة عمل أفضل للعاملين ويتطلب ذلك انتهاز سياسات الموارد البشرية التي تمكن من توفير حياة عمل تشبع حاجاتهم، وتحقيق أداء أفضل للمنظمة (المغربي، 4، 2004). وأوضح (Kast & Rosenzweig, 1985, 58) إن جودة حياة العمل تتحدد بثلاثة مستويات هي الأفراد، المديرين وجماعات العمل، فمفهوم جودة حياة العمل على مستوى الأفراد يشير إلى ديمقراطية الإدارة، وتزايد فاعلية العاملين للمشاركة في اتخاذ القرارات، أما على مستوى المديرين، فيعبر عنها بالجهود الرامية لغرض زيادة الإنتاجية من خلال تحسين جو العلاقات الإنسانية أكثر من الأنظمة الأخرى، وأخيراً على مستوى جماعات العمل فيمكن أن تمثل جودة حياة العمل بالمشاركة العادلة في الدخل والمكافآت وظروف العمل الجيدة، فضلاً عن السلامة المهنية للعاملين في العمل.

وبخصوص تعريف جودة حياة العمل فقد ذكر (Dahl, & Guillén, 2009, 22) تنوعت وتعددت تعريفات الكتاب والباحثين لمفهوم جودة حياة العمل (QWL) وإن كان مضمونها واحد يصب في تحسين بيئة العمل، وحياة العاملين فيها، فلقد ركز علماء الاقتصاد على التعويضات الاقتصادية مثل ساعات العمل، الأجور بالساعة، الدخل السنوي، أو الفوائد الأخرى كالتأمين الصحي ومنافع التقاعد، في حين ركز علماء الاجتماع على نفوذ العاملين المهنيين، درجة استقلاليتهم وسيطرتهم في وظائفهم، بينما ركز علماء النفس على المظاهر غير الاقتصادية في العمل كالرضى الوظيفي والرفاهية. ومن أجل الوصول الى تعريف إجرائي يتبناه الباحثان في هذه الدراسة سوف يتم استعراض بعض أهم التعاريف الذي أوردها الكتاب والباحثين في الجدول (2.2) التالي:

جدول (2) تعريفات جودة حياة العمل على وفق وجهات نظر بعض الكتاب والباحثين

ت	الكتاب والباحثون	التعريف
1	kumar. S, 2010, 13	نوعية العلاقة بين العمال واجمالي بيئة العمل.
2	Berg, 2011, 28	بنية تتعامل مع رفاهية العاملين، وهي عملية موجهة للأفراد التي تركز بشكل كبير على العلاقات الإنسانية في بيئة العمل.
3	Luis, David, Robert, 2012, 48	مقياس لشعور العاملين عن السلامة والرضا مع عملهم.
4	البليبيسي، 2012، 7	السياسات والإجراءات والعمليات التي تنفذها المنظمة بهدف تطوير وتحسين حياة العمل، والشخصية للعاملين فيها، الذي ينعكس بدوره على أداء المنظمة، والأفراد ايجابياً، وبذلك تحقق أهدافها وتطلعاتها، وفي نفس الوقت تلبي وتشجع رغبات عاملها، مما يضمن استمرارية نجاح المنظمة، وحصانتها ضد كثير من الأزمات.
5	Srivastava, Kanpur, 2014, 54	جودة حياة العمل هو وجود مجموعة معينة من الظروف والممارسات التنظيمية.
6	حنظيل وآخرون: 216: 88	إدراك الفرد بأن أي نشاط تقوم به المنظمة يحفظ يعزز كرامة العاملين في أية مستوى من مستويات العمل الذي يؤكد على قيمة العمل الضمنية بما يعزز الكفاءة والانتاجية للعامل وبالمقابل إيجاد بيئة عمل آمنة ومستمرة وظروف صحية تمكنه من العمل بارتياح تام لتحقيق الاهداف المنظمة المنشودة
7	عساف والهور: 2018: 185	مجموعة العمليات التي تنفذها المدرسة بهدف تطوير وتحسين الحياة الوظيفية للمعلم في المدارس الخاصة بمحافظة غزة، وتحديد العلاقة بين المعلم وبيئته من خلال البعد الانساني والتي تظهر بمجملها الرضا العام عن الأداء والتي تم الحصول على درجة تقديرهم لها
8	ال ياسين وامين: 2019: 28	مجموعة من البرامج التي تعتمد عليها المنظمة في تحسين ظروف العمل وبيئته وبما ينعكس ايجابا على دافعية العاملين وأدائهم وصولا الى تحقيق اهدافها
9	الحسناوي وبرسيم 2021:226	بيئة العمل التي تتوفر فيها العوامل المادية والمعنوية بمختلف أبعادها بشكل جيد، مما ينعكس ايجابا على العامل فيشعر بالرضا والامان الوظيفي فيبذل اقصى جهد ممكن في خدمة المنظمة

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على المصادر الواردة في الجدول.

ويرى الباحثان أن مفهوم جودة حياة العمل يعد من الأمور والقضايا التي يجب الالتزام بها أكثر في الوقت الحاضر من قبل المنظمات سواء كانت الحكومية أو غير الحكومية (الأهلية)، وذلك بسبب التغيرات السريعة التي تحدث في بيئة العمل كالنقد التكنولوجي الحاصل في مجال العمل وظهور المنظمات متعددة الثقافات (الجنسيات) والقوانين الخاصة بحماية العاملين ودورها البارز في صدور القوانين والتشريعات. وأصبحت الموارد البشرية أكثر أهمية اليوم ويوازي اهتمامها بالزبون، الأمر الذي جعل المنظمات تغيير اهتمامها بشكل عام بالأفراد ذوي القوة الجسدية الى اصحاب الفكر والأبداع (العقول المتميزة)، وفي سبيل الإبقاء على هؤلاء الأفراد في المنظمة يجب أن توفر لهم بيئة مناسبة للعمل مثل (الرواتب والأجور المناسبة، المكافأة، مكان مناسب للعمل، السلامة المهنية... الخ)، بما يزيد من الرضى الوظيفي لديهم وزيادة ولائهم، وأخيراً زيادة التزاماتهم للمنظمة، وفي المقابل تكتسب المنظمة الميزة التنافسية وتضمن استمراريته في أداء أعمالها. ويرى الباحثان أنه من الممكن أن نقدم مفهوماً إجرائياً لجودة حياة

العمل بوصفها مجموعة من النشاطات التي تركز على بيئة عمل العاملين من ناحيتين الانسانية والمادية داخل المنظمة بهدف التوافق القيم واهداف العاملين مع أهداف المنظمة وبالتالي تحسين أدائهم الوظيفي.

2- أبعاد جودة حياة العمل

من خلال مراجعة واطلاع الباحثان لعدد من المصادر العربية والاجنبية الخاص بأبعاد جودة حياة العمل التي تم اعتمادها من قبل الكتاب والباحثين تبين عدم وجود اتفاق موحد شامل وواضح حول هذه الابعاد عليه يرى الباحثان أنه من الضروري أن نوضح أهم الأبعاد التي اعتمد عليها بعض الكتاب والباحثين في أبحاثهم، للوصول الى الابعاد التي يمكن ان نعتمدها في هذه الدراسة وكما موضح في الجدول الآتي:

جدول (3) أبعاد جودة حياة العمل من وجهة نظر مختلف الكتاب والباحثين

ت	الكاتب أو الباحث الأبعاد	2007 العززي والفضل	2009 المغربي	2012 البليسي	الأرشيفي والليبي 2013	عفاف، 2014	Hart, Ribbing, Kumar.s 2010	Kashani, 2012	R.gayathiri, Ramakrishnsn, Swamy, 2014	النسبة %100
1	ظروف بيئة العمل (الصحة والسلامة)	*	*	*	*	*	*	*	*	90
2	الأجور والمكافآت	*	*	*	*	*	*	*	*	90
3	التكامل الاجتماعي	*					*	*		30
4	الأمن الوظيفي			*	*	*	*	*	*	50
5	التطوير (النمو) الوظيفي	*			*		*	*	*	60
6	فرق العمل		*	*	*	*	*	*	*	30
7	مشاركة العاملين في الإدارة		*	*	*	*	*	*	*	50
8	استغلال القابليات وتطويرها	*			*	*	*	*	*	40
9	العمليات الإشرافية		*	*	*	*	*	*	*	30
10	التوازن بين الحياة والعمل	*	*	*	*	*	*	*	*	30
11	التمسك بمبادئ العمل التنظيمي	*								10
12	رفاهية العاملين			*	*	*	*	*	*	10

المصدر: اعداد الباحث بالاستناد الى المصادر المذكورة اعلاه.

نستنتج أن أكثر الأبعاد اعتماداً من قبل الكتاب والباحثين هي (الرواتب والمكافآت بنسبة 90%، ظروف بيئة العمل (الصحة والسلامة) بنسبة 90%، التطوير (النمو) الوظيفي بنسبة 60%، الأمن الوظيفي بنسبة 50% ومشاركة العاملين في الإدارة بنسبة 50%). عليه يتبنى الباحثان هذه الأبعاد الخمسة في دراستهم والاتي توضيح مختصر لهذه الابعاد.

- **الرواتب والمكافآت:** تُعد الأجور المصدر الرئيسي لدخل معظم الأفراد العاملين داخل المنظمة، هذا وتُحدد من خلال التقدير العام لمهارات وقدرات ومؤهلات الأفراد، والرواتب تؤثر أيضاً على مكانة الفرد الاجتماعية، إذ في بعض المجتمعات تقاس منزلة أو مكانة الفرد بما يحققه من المكاسب المالية. وتدفع رواتب الأفراد للترقية الوظيفي والعلمي عن طريق زيادة كفاءة الفرد لتحسين إنتاجيته ومؤهلاته للاستفادة من المزايا المتاحة في الأجور والمكافآت (الوليد، 2009: 112).
 - **ظروف بيئة العمل:** يقصد بصحية بيئة العمل حماية الموارد البشرية من الأمراض النفسية والجسدية المحتمل إصابتها بها في مكان العمل، والتي يكون سببها إما المناخ المادي العام، أو الفرد، أو طبيعة العمل (الوظيفة) نفسه، وهذه الأمراض لا تحدث فوراً إنما مع مرور الزمن، حيث تتم الإصابة بها نتيجة التعرض المستمر لمسبباتها، وهذا يعني أن حدوثها ليس آنياً إنما تحدث بشكل تراكمي. (عقيلي، 2005، 271).
 - **الأمن الوظيفي:** تعددت مفاهيم الأمن الوظيفي في تباين اتجاهات تفسيره حسب تدرج الأولويات والحاجات بالنسبة للعاملين، فالعاملين الذين يريدون من الوظيفة أن تشبع احتياجاتهم المادية يعبرون عن الأمن الوظيفي من منظور اقتصادي، أما العاملون الذين يهتمهم في المقام الأول أن تمنحهم الوظيفية المكانة اللائقة بغض النظر عن عوامل الريح والخسارة يعبرون عن الأمن الوظيفي من منظور اجتماعي (الفاضل، 2011، 46). وقد عرف (طوسون ودافير) الأمن الوظيفي بأنه الشعور السائد بالثقة في المقدرة على مواجهة التزامات المستقبل (الأشرفي والدليمي، 194، 2013).
 - **النمو الوظيفي:** يقصد بالنمو الوظيفي تنمية الكفايات من خلال تعزيز وتطوير قدراتها ومهاراتها في ضوء الاحتياجات التدريبية للعاملين وهو مفهوم يتضمن توفير فرص التنمية البشرية علمياً ومهارياً من خلال توفير المصادر والبحوث العلمية المتخصصة والمشاركة في الدورات التدريبية والتطويرية ودعم المشاركة فيها فكرياً ومادياً (Rethinam & Ismail, 2008, 14). وأشار (Swamy, 2014, 208) إلى أن التطوير هو نشاط تنظمي يهدف إلى تحسين أداء الفرد والجماعات، ويتم ضمان جودة حياة العمل من خلال الفرص التي تتيحها هذه المهمة لتطوير الموظف والتشجيع الذي قدمته الإدارة لأداء هذه المهمة. وجود ظروف جيدة لزيادة التمكين والمهارات الشخصية.
 - **مشاركة العاملين في الإدارة:** إن مشاركة العاملين في الإدارة لها تأثير كبير على إنعاش المنظمة، فهي تجلب الإبداع والابتكار، إن الأساليب القديمة لم تعد فعالة في دافعية العاملين، ويرى (البليسي، 2012، 11) أن المشاركة الإدارية تعالج العلاقة بين المنظمة والعاملين، والقضايا الأساسية للإدارة داخل المنظمة، وتبرز دور العاملين والمساهمين في صناعة القرارات في جميع مستويات المنظمة، كما أنها تساعد المديرين على التعامل مع التحديات التي يواجهونها في بيئة متغيرة وذات منافسة شديدة، فنستطيع المحافظة على المستويات العالية من الفاعلية، والانتاج، والابداع، وتحفيز العاملين.
- ثانياً: التماثل التنظيمي**
- 1- مفهوم التماثل التنظيمي وتعريفه:** يعد التماثل التنظيمي الذي يسمى في بعض الأدبيات بالهوية التنظيمية أحد الأشكال المتجددة للتماثل الاجتماعي، إذ تسعى المنظمات على اختلاف أعمالها لأن يكون العاملون فيها ملتصقين برسالتها وبالرؤية التي تهدف إلى تحقيقها (simon, 2000, 749). والتماثل التنظيمي يتضمن التزام العاملين وارتباطهم بقيم المنظمة وأهدافها والتوحد بها والاندماج في أعمالها، والتضحية الشخصية لصالحها، والإنجاز فوق المتوقع لمهامها، والإسهام بجهد مشترك لصالحها، والرغبة في البقاء والاستمرار في خدمتها (Hant & Morgan, 1994, 1568). وذكر (Johnson et al., 1999, 158) بأن التماثل وسيلة أساسية يتم من خلالها تشكيل الهوية وهو نزعة إنسانية قوية لربط هوية الفرد بهوية أكبر، وأن تماثل الفرد يعني أن يتبنى جوانباً من هوية معينة وتقمصها، والتماثل يعني اعتناقاً وفهماً وارتباطاً، بحيث يتجاوز الفرد الاختلافات للوصول إلى مواطن الالتقاء مع الآخرين. فالعامل المتمثل مع منظمته يميل إلى رؤية نفسه على أنه يمثل المنظمة في تفاعلاته مع الآخرين ويحتضن مصالحها، ويعدها أساسية في قراراته الإستراتيجية، وينأى بنفسه عن الذين تتناقض قيمهم وأهدافهم مع قيم وأهداف المنظمة وأهدافها. ومن ثم تشكل أساساً لاتجاهاته وسلوكه، وعلى هذا الأساس يعرف التماثل التنظيمي بأنه، عملية يتم بها الاقتناع داخلياً وخارجياً للعاملين وتتم من خلال اندماج رغبات العامل مع رغبات المنظمة. وينتج عنها حالة من التماثل على أساس اندماج الرغبات. أما المفهوم المعاكس للتماثل فهو انعدام التماثل الذي عرفه (Bhattacharya, 2001 Elsbach &) على أنه الانفصال المعرفي أو الفكري بين هوية الفرد وهوية المنظمة، كما أنه رغبة الفرد في إبعاد نفسه وفصله عن تلك الهوية (الزعيبي، 2013، 26). وبهدف الوصول إلى تعريف اجرائي يتبناه الباحث في هذه الدراسة نستعرض أهم التعاريف التي أوردها الكتاب والباحثين وكما موضح في الجدول أدناه:

جدول (5) تعاريف التماثل التنظيمي من وجهة نظر مختلفي الكتاب والباحثين

المؤلف/ الباحث	التعريف
مرابط، 2015، 42	أنه إدراك بالتوحد مع المنظمة أو الانتماء إليها، حيث يعرف الفرد نفسه من خلال المنظمة التي يعمل بها.
الكعبي: 2018، 146	توافق القيم والعادات والاهداف الخاصة بالعاملين مع القيم والاهداف التي تمارسها المنظمة وتسعى لتحقيقها.
العاني والصراف: 2019، 481	شعور ايجابي يتولد لدى الفرد العامل اتجاه المنظمة التي يعمل فيها والارتباط بها والاخلاص لها والتوافق مع قيمها وأهدافها والحرص على البقاء فيها.
محمد: 2020، 304	مفهوم متعدد الأبعاد يضمن تحقيق رضا العاملين وتحسين ظروف العمل المادية والمعنوية وتقديم اجور العادلة ومكافأة مشجعة وتمكين العاملين وجعلهم شركاء حقيقيون في اتخاذ القرارات بما يساهم في تعزيز موقع التنافسي للمنظمة على مدى البعيد.
الشريفي: 2021، 204	المرأة العاكسة لرسم شخصيه وحركه عمل ونشاط المنظمة بما يتوافق مع ثقافتها والتقدير الناجح باستراتيجياتها لتجنب الصراعات والمشاكل لضمان الاداء الإستراتيجي المستدام.
عليوي: 2021، 260	هو إدراك الفرد العامل لشعور التوحد والانتماء الى المنظمة التي يعمل فيها بحيث تكون أهداف المنظمة والفرد هي نفسها.
المسعودي: 2022، 221	هو انصهار روحي لقيم واهداف ورغبات الافراد مع قيم واهداف منظماتهم.
يوسف: 2022، 1593	التطابق بين العامل وشركته في عدة جوانب مثل: الأهداف، المبادئ، الاتجاهات، القيم، الإدراك، الثقافات والحاجات والرغبات.

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على المصادر المذكورة اعلاه.

بناءً على ما تم تقدم، يرى الباحثان بأن التماثل التنظيمي يعد عملية دمج رغبات واحتياجات التدريسيين بأهداف الكليات بالصورة التي تكون فيها خصائص وقيم التدريسيين متوافقة مع خصائص وقيم الكلية، بما يساعد في تحقيق أهدافها ودعمها.

2- **أبعاد التماثل التنظيمي:** بعد إطلاع ومراجعة الباحثان حول أبعاد التماثل التنظيمي والتي اعتمدها أغلب الكتاب والباحثين اتضح بأن أكثر ابعاد التماثل التنظيمي هو (الولاء التنظيمي، العضوية، الانتماء) مثل دراسات: (الحوامدة، والقرالة، 2006) و (البشاشة، 2008) و (الشمري، 2012) و (الزعيبي، 2013) و (مرابط، 2015) و (صالح، 2015)، وهي نفس الأبعاد التي حددها (patchen) عام (1970) م في نظريته للتماثل التنظيمي، عليه سوف يعتمدها الباحث في الدراسة:

- **الولاء التنظيمي:** الولاء لغةً: هو الإخلاص والوفاء والعهد والالتزام والارتباط والنصرة (أبو النصر، 2005، 38). وعرف بأنه شعور ينمو داخل الفرد بالانتماء الى شيء هام داخل حياته، أو شعور الفرد بالمسؤولية تجاه شيء هام في حياته (أبو النصر، 2005، 39). وذكر (العطية) بأن (خليفات والمتلاحمة، 2009، 292) عرفا الولاء التنظيمي بأنه حالة توحد العامل مع منظمته التي يعمل فيها ومع أهدافها ورغبته بالمحافظة على عضويته فيها. أما (فليه، 2005) فقد عرف الولاء التنظيمي على أنه عاطفة وجدانية للفرد نحو المنظمة أكثر من ارتباطه بها لأسباب نفعية، ويعبر عن استعداد الفرد لبذل أقصى جهد ممكن لصالح المنظمة، ورغبته الشديدة في البقاء فيها، ومن ثم قبوله وإيمانه بأهدافها وقيمها (الحمداني، 2009، 8).

- **العضوية (الانتماء):** إن الدافع الذي يوجه الفرد إلى ضرورة الانتماء (العضوية) إلى الجماعة أو المنظمة، ينطلق من حاجة الفرد إلى أن يكون جزءاً من جماعة من الناس أو من وحدة اجتماعية، أي أن يكون مقبولاً من الأفراد كواحد منهم يحيطونه بالمودة والاهتمام والرعاية، ولقد تناولت نظريات الحوافز والدافعية مصطلح الانتماء على اعتبار أنه إحدى الحاجات أو الدوافع التي تحفز الفرد وتؤثر في سلوكه (صالح، 2015، 252)، وأشار (Macleland) إلى الحاجة للانتماء من خلال نظرية الحاجات وعرفها على أنها الرغبة في تكوين علاقات شخصية واجتماعية قوية وصدقات مع الآخرين (سلطان، 2002، 140). وذكر (Cheney، 1982) أن العضوية هي درجة مفهوم الفرد لذاته من حيث ارتباطه بالمنظمة وأنها إحساس بالانتماء وشعور بالغ بالالتصاق والجانبيه النفسية، وتعريف للذات من خلال العضوية بالمنظمة (البشاشة، 2008، 429). ووصف (Johnson et al., 1999) العضوية بالدرجة التي يكون فيها مفهوم الذات مرتبطاً بالمنظمة (الحوامدة، والقرالة، 2006، 275).

- **التشابه:** يعد هذا البعد ضرورياً لنجاح عملية التماثل التنظيمي، إذ يستدل على نجاح عملية التماثل بين الفرد والمنظمة من خلال وجود درجة كبيرة من التشابه بين قيم وأهداف ورغبات ومصالح كلا الطرفين (خليفة، 40، 2006) ويشير (Cheney, 1983, 3) أن الأفراد يدركون التشابه مع الأفراد الآخرين في المنظمة أو مع مجموعة العمل أو الوحدة الفرعية في المنظمة أو مع التصور الذي يضعونه للمنظمة ككل. فالفرد ربما يدرك أنه يتشابه مع أفراد معينين في المجموعة، أو مع خصائص مجموعة معينة، من خلال تشابهه مع الأهداف ومعايير السلوك وكذلك الأداء. والفرد أحياناً يدرك التشابه بينه وبين مجموعة أو أفراد آخرين كنموذج مثالي، وقد يكون هذا التشابه غير واضح بشكل كبير إلا أنه موجود لدى الأفراد، فالأفراد لا يتشابهون مع جميع خصائص المنظمة، حيث أشار (Solan & Ruppin, 2001, 18) أن الأفراد يتقبلون المعتقدات والقيم التنظيمية الأكثر تشابهاً معهم.

ثالثاً: الاداء الوظيفي

1- مفهوم الاداء الوظيفي وتعريفه

يرتبط مفهوم الاداء الوظيفي بكل من سلوك الفرد والمنظمة ويحتل مكانة خاصة داخل أية منظمة باعتباره الناتج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة فيها وذلك على مستوى الفرد والمنظمة والدولة (باجابر، 1996، 24). ويشير (حسن، 2003، 209) إلى أن الاداء الوظيفي يعني درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد، وهو يعكس الكيفية التي يتحقق بها، أو يشبع بها الفرد المتطلبات الوظيفية، وغالباً ما يحدث تداخل بين الاداء والجهد، فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة، أما الاداء فيقاس على أساس النتائج التي حققها الفرد، فمثلاً الطالب قد يبذل جهداً كبيراً للاستعداد للامتحان، ولكنه يحصل على درجات منخفضة، وفي مثل هذه الحالة يكون الجهد المبذول عالياً بينما يكون الاداء منخفضاً. ويرى (اللزوي، والزهراني، 2012، 7) أن الاداء الوظيفي هو الإشارة إلى أفعال وسلوكيات الفرد ومساهمته في تحقيق أهداف المنظمة وهو ما تدفع من أجله المنظمة رواتب واجور العمل، وهو قدرة الفرد على تحقيق أهداف المنظمة والدافعية ويتحقق بالقدرة.

ويرى الباحثان بالرغم وجود الاختلاف في مفهوم الاداء الوظيفي إلا أن أكثرهم متفقون على أن الاداء الوظيفي تلك النتائج التي يحققها العاملين للمنظمة أو انجاز الأعمال المكلف بتنفيذها، أو أنه حصيلة الجهد المبذول أو قيام العامل بعمله أو بواجباته، وبعضهم يربطون الاداء الوظيفي باستخدام الموارد المتاحة بكفاءة. يُعرف الباحثان الاداء الوظيفي بوصفه تنفيذ الاعمال الواجب على العامل أدائها بكفاءة وبفاعلية، وذلك عن طريق الاستخدام الرشيد للموارد المتوفرة لدى المنظمة، بالشكل الذي يخدم تحقيق أهدافها.

2- الاداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس

يعد عضو هيئة التدريس أحد أهم العناصر التي تتضافر للارتقاء بالعملية التدريسية وصولاً إلى التميز وجودة المخرجات، خاصة في ظل التنافس الشديد بين مؤسسات التعليم العالي في عصر العولمة، الذي يشهد ثورة معرفية وتكنولوجية هائلة، وتنوعاً في أساليب التدريس الحديثة باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، عليه أصبح لزاماً على مؤسسات التعليم العالي تهيئة كل الظروف لتحسين جودة أداء عضو هيئة التدريس من خلال عمليات التقويم والتحسين والتطوير التي تمارس بشكل مستمر، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على جودة المؤسسة التعليمية ومخرجاتها (أبو الرب، وقادة، 2008، 70). وبالنسبة لهذه البحث فإن الباحثان يتبنين الأبعاد (الاداء التعليمي، البحث العلمي، خدمة الجامعة والمجتمع، السلوكيات) وهي الأبعاد التي اعتمدها (الصرايرة، 2011، 626) كونها تتضمن مهام وواجبات عضو هيئة التدريس بشكل عام في جميع الجامعات وهي كل من:

- **الاداء التعليمي:** وتشمل هذه العملية " الخطة التدريسية خلال العام متضمنة المقررات الدراسية، فضلاً عن الأنشطة التي عليه القيام بها لتحسين طرق وكفاءة التدريس وفاعليته أو لتحديث استخدام التقنيات والوسائل التعليمية، التدريس عملية نقل المعارف والاتجاهات في إطار أكاديمي حيث يتم نقل المعارف وإكساب المهارات بأسلوب يمكن الطالب من الاستخدام والتطبيق، ويركز على مدى إدراك الطالب للمادة العلمية ومدى القدرة على التطبيق (ماتيرود وآخرون، 2002، 28). ويعد الاداء التعليمي الذي يقوم به الأستاذ من أهم المداخلات في تحقيق الأهداف التربوية، كما يعد المؤثر الأقوى في إحداث التغييرات المطلوبة لدى الطلبة الجامعيين (غالب، عالم، 2008: 178).

- **البحث العلمي:** يعد البحث العلمي الوظيفة التي تميز المؤسسة الجامعية عن باقي المؤسسات التعليمية الأخرى، وقد أصبح ضرورة ملحة لأي مجتمع حديث، يستخدمه للتحليل والدراسة وحل المشكلات ومعالجة كل القضايا الموجودة فيه، ويعتبر الركيزة الأساسية من ركائز تقويم نشاطات عضو هيئة التدريس، فانصرافه للتدريس وإهمال البحث العلمي، سيؤدي لا محالة إلى ضعف في العملية التدريسية والنزعة الإبداعية لدى الأستاذ (رضوان، 2014، 146).

خدمة الجامعة والمجتمع: يساهم عضو هيئة التدريس الجامعي في خدمة مجتمعه في مجال تخصصه سواء أكان تكليفاً أم تطوعاً وحسب إمكانياته وخبراته وذلك من خلال المساعدة على حل المشكلات الاجتماعية التي يتعرض لها المجتمع، من مشكلات اجتماعية أو اقتصادية أو سياسية، وعلاج كافة الأمراض والآفات المنتشرة في المجتمع (رضوان، 2014: 46). ولا يمكن للتدريسي في الجامعة أن يحقق ذاته ويثبت وجوده، ما لم يكن ملتزماً بقضايا مجتمعه ومتطلبات نموه وازدهاره، ويعيش مشاكله ويبحث الحلول المناسبة لها، بتقديم الاستشارات للجهات الحكومية والخاصة ونشر المعرفة عن طريق المحاضرات والندوات العامة، وإجراء البحوث لصالح مؤسسات مجتمعية، وتوجيه انتقادات بناءة للمجتمع والجامعة (ضياء الدين، 1995: 152).

مجال السلوكيات: يرى الباحثان إن السلوك الذي يستخدمه التدريسي سواءً من الناحية العلمية أم في مجال طرائق التدريس أم في مجال التعامل مع الزملاء التدريسيين والطلبة، يعد أحد أهم العناصر التي تساعد في زيادة كفاءته وفعاليته أو جودة أدائه، وهو يتحقق أساساً من خلال الاعتماد على الوقت الكافي الذي يتهى للتدريسي لإيصال معلوماته ومعرفة أو مهاراته أو الأصول العلمية التي يدرسها إلى الطلاب، ويزيد في الوقت نفسه من قدرته على تحمل المسؤولية القانونية والأخلاقية تجاههم فهو يربح ضميره تجاههم من خلال إعطائهم المنهج الذي يستفيدون منهم إذا ما درسوه كاملاً، كما لا بد من ضرورة إكمال المفردات والمعاليم الأساسية للمادة كي يتأكد من إيصال كافة المعلومات العلمية النظرية والتطبيقية التي يفترض أن يحصل عليها الطلبة خلال الأوقات المحددة للتدريس، واستغلال وقت المحاضرة بفعالية يجعله ينمي رغبته ويزيد من شعوره تجاه الناحية الأكاديمية والمهنية التي يملكها ويتيح له القدرة على التصرف بعقلانية في المواقف الحرجة، فضلاً عن أنه يكسبه التقيد بقواعد العمل وإجراءاته وهذا ما يزيده مهابةً تجاه هؤلاء مما يزيد من رضاهم تجاه المادة وحبهم لها بصورة يستفيدون منها مستقبلاً في حياتهم المهنية وتعاملهم مع المواقف والظروف الحرجة.

المحور الثالث: الجانب العملي

اختبار مخطط الدراسة وفرضياتها

يهدف هذا المحور إلى اختبار فرضيات البحث للتعرف على علاقات الارتباط والتأثير بين المتغيرات الرئيسية والفرعية، وسوف يتم التحقق من مدى صحة الفرضيات من خلال استخدام عدد من الأدوات والأساليب الإحصائية التي اختبرت لأجراء التحليل على متغيرات البحث:

أولاً: تحليل علاقات الارتباط بين متغيرات الدراسة

الفرضية الرئيسية الأولى: لا يوجد ارتباط إيجابي معنوي بين جودة حياة العمل، والتماثل التنظيمي، عند مستوى دلالة إحصائية (0.05) على مستوى الجامعة المبحوثة تم استخدام الارتباط المتعدد والبيسط. إذ تشير معطيات الجدول (6) إلى وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين المتغيرين، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط الكلي (0.618^{**}) وبقيمة احتمالية (0.000) وهي قيمة معنوية عند مستوى (0.05)، وعليه تُرفض فرضية العدم وتُقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه: "يوجد هناك ارتباط معنوي موجب بين جودة حياة العمل والتماثل التنظيمي عند مستوى معنوية (0.05)" وتشير هذه القيمة إلى قوة العلاقة بين جودة حياة العمل والتماثل التنظيمي على المستوى الكلي للكلية الجامعة المبحوثة.

ولغرض الوصول إلى مؤشرات تفصيلية حول اتجاه وطبيعة العلاقة بين كل بُعد من أبعاد جودة حياة العمل والتماثل التنظيمي، فقد تم تحليل علاقات الارتباط على النحو الآتي:

أ. لا يوجد ارتباط إيجابي معنوي بين الراتب والمكافآت والتماثل التنظيمي عند مستوى دلالة إحصائية (0.05)، تشير معطيات الجدول (6) إلى عدم وجود علاقة معنوية موجبة بين بُعد الراتب والمكافآت والتماثل التنظيمي، وبلغت قيمة معامل ارتباط (0.067) وبقيمة الاحتمالية (0.501)، عند مستوى معنوية (0.05)

ب. الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد ارتباط إيجابي معنوي بين ظروف بيئة العمل (الصحة والسلامة) والتماثل التنظيمي عند مستوى دلالة إحصائية (0.05)، يوضح نتائج الجدول (6) وجود علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة معنوية بين ظروف بيئة العمل والتماثل التنظيمي ويدعم ذلك قيمة الارتباط البالغة (0.507) وبقيمة احتمالية (0.000) وهي قيمة معنوية عند مستوى (0.05)، وتدل هذه النتائج على أنه توفير ظروف بيئة العمل الجيدة تسهم في زيادة مستوى التماثل التنظيمي في الجامعة المبحوثة.

ج. الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد ارتباط إيجابي معنوي بين الأمن الوظيفي والتماثل التنظيمي، عند مستوى دلالة احصائية (0.05)، وتشير نتائج الجدول (3.24) إلى وجود علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة معنوية بين الأمن الوظيفي والتماثل التنظيمي ويستدل على ذلك من خلال قيمة معامل الارتباط المبينة في الجدول والبالغة (0.517) وبقية احتمالية (0.000) وهي قيمة معنوية عند مستوى (0.05)

د. الفرضية الفرعية الرابعة: لا يوجد ارتباط إيجابي معنوي بين النمو الوظيفي والتماثل التنظيمي، عند مستوى دلالة احصائية (0.05)، وتشير نتائج الجدول (6) إلى وجود علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة معنوية بين النمو الوظيفي والتماثل التنظيمي ويستدل على ذلك من خلال قيمة معامل الارتباط المبينة في الجدول والبالغة (0.632) وبقية احتمالية (0.000) وهي قيمة معنوية عند مستوى (0.05)،

ه. الفرضية الفرعية الخامسة: لا يوجد ارتباط إيجابي معنوي بين المشاركة في الإدارة والتماثل التنظيمي، عند مستوى دلالة احصائية (0.05)، ويظهر نتائج الجدول (3.24) إلى وجود علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة معنوية بين المشاركة في الإدارة والتماثل التنظيمي ويستدل على ذلك من خلال قيمة معامل الارتباط المبينة في الجدول والبالغة (0.725) وبقية احتمالية (0.000) وهي قيمة معنوية عند مستوى (0.05) .

الجدول (6) معامل الارتباط بين ابعاد جودة حياة العمل والتماثل التنظيمي على مستوى الجامعة المبحوثة

الدالة الإحصائية (Sig.)	معامل الارتباط	التماثل التنظيمي (التابع) جودة حياة العمل (المتغير)
0.501	-0.067	الراتب والمكافأة
0.000	0.507**	ظروف بيئة العمل
0.000	0.517**	الأمن الوظيفي
0.000	0.632**	النمو الوظيفي
0.000	0.725**	المشاركة في الإدارة
0.000	0.618**	جودة حياة العمل

معنوي عندما تكون القيمة الاحتمالية (Sig. ≤ 0.05) N= 102

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج SPSS

تشير نتائج الجدول (6) ان العلاقة بين بُعد المشاركة في الإدارة لجودة حياة العمل والتماثل التنظيمي، حصل على أعلى نتيجة وهي (0.725) اي علاقة قوية. أما العلاقة بين بُعد الراتب والمكافآت لجودة حياة العمل والتماثل التنظيمي حصل على اقل نتيجة وهي (- 0.067) اي علاقة ضعيفة، وهذا ما يؤكد على أغلب أعضاء الهيئة التدريسية غير راضين عن رواتبهم ومكافآتهم كما جاء في وصف متغيرات الدراسة.

ثانياً: تحليل التأثير بين متغيرات الدراسة

الفرضية الرئيسية الثانية: لا يوجد تأثير لعلاقة جودة حياة العمل بالتماثل التنظيمي في الأداء الوظيفي عند مستوى دلالة احصائية (0.05) منفرداً ومجتمعاً، إذ تشير معطيات الجدول (7) إلى وجود تأثير معنوي لعلاقة جودة حياة العمل والتماثل التنظيمي في الأداء الوظيفي، حيث كانت قيمة معامل التفسير ($R^2=0.546$) وهي قيمة فوق متوسط وهذا يؤشر قدرة جودة حياة العمل والتماثل التنظيمي في تفسير التغيرات الحاصلة في الأداء الوظيفي بمقدرة (0.546) وأن (0.454) تعود إلى متغيرات عشوائية لم تدخل في مخطط الدراسة الحالية، اما قيمة F البالغة (59.616) عند درجتى حرية (2،99) وهي أكبر من القيمة الجدولية البالغة قيمته (3.015) وبقية احتمالية (0.000) وهي معنوية عند مستوى (0.05)، وتؤكد هذه النتيجة قيمة معامل (B_1) البالغة (-0.026) و(0.626) على التوالي، إلى أن التغير في جودة حياة العمل والتماثل التنظيمي بوحدة واحدة سوف يؤدي إلى تغير في الأداء الوظيفي بمقدارين (-0.026) و(0.626) ويستدل من قيمة (t) المحسوبة لجودة حياة العمل (-0.256) و بقية الاحتمالية (0.796) وهي قيمة غير معنوية عند مستوى (0.05) أما القيمة (t) المحسوبة للتماثل التنظيمي (8.742) وبقية احتمالية (0.000) أنها قيمة معنوية عند

مستوى (0.05). ويشير قيمة (B_0) البالغة (1.310) إلى وجود الأداء الوظيفي حتى لو كانت جودة حياة العمل والتماثل التنظيمي صفراً، وكذلك عليه تُرفض فرضية العدم وتُقبل الفرضية البديلة (فرضية وجود)، ويتضح من نفس الجدول بأن قوة التماثل التنظيمي في الأداء الوظيفي أكبر من قوة تأثير جودة حياة العمل، وهذا يعني قدرة علاقة جودة حياة العمل بالتماثل التنظيمي في تفسير ما قيمته (0.546) من التغيرات الحاصلة في الأداء الوظيفي.

الجدول (7) تحليل تأثير علاقة جودة حياة العمل والتماثل التنظيمي في الأداء الوظيفي على المستوى الكلي للجامعة المبحوثة

المتغير المعتمد	B_0 الثبات	R^2 معامل التفسير	F المحسوبة	DF درجات الحرية	Sig القيمة الاحتمالية	معامل الانحدار			
						المتغيرات المستقلة	B_1	الخطأ المعياري	t المحسوبة
الأداء الوظيفي	1.310	0.546	59.616	2 99 101	0.000	جودة حياة العمل	-	.103	-.256
						التماثل التنظيمي	.626	.072	8.742
									0.796
									0.000

قيمة F الجدولية (2،99) = (3.015) معنوي عندما تكون القيمة الاحتمالية (Sig. ≤ 0.05) N= 102
المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج SPSS

إن مخطط البحث وفرضياتها يستلزمان تحديد درجة تأثير علاقة جودة حياة العمل بالتماثل التنظيمي في أبعاد الأداء الوظيفي وهذا ما نصت عليه الفرضية الرئيسية الثانية واختبار الفرضية يستلزم الامر تحديد تأثير جودة حياة العمل والتماثل التنظيمي في الأداء الوظيفي وعلى النحو الآتي:

يوضح الجدول (8) وجود تأثير معنوي لعلاقة جودة حياة العمل والتماثل التنظيمي في اداء التعليمي كبعد للأداء الوظيفي، إذ كانت قيمة معامل التفسير ($R^2=0.513$) وهي قيمة متوسطة نسبياً وأن (0.487) تعود إلى متغيرات عشوائية لم تدخل في مخطط الدراسة الحالية، وأن قيمة (F) بلغت (52.118) عند درجتي حرية (2، 99) وبقية احتمالية (0.000) وهي معنوية عند مستوى (0.05) وتؤكد هذه النتيجة قيمة (B_1) البالغة (0.104) لجودة حياة العمل و(0.626) للتماثل التنظيمي هذا يعني بأن التغير في جودة حياة العمل والتماثل التنظيمي بوحدة واحدة سوف يؤدي إلى تغير في الأداء الوظيفي من خلال البحث العلمي بمقدارين (0.104) و(0.626) على التوالي، ويستدل من قيمة (t) المحسوبة (0.865) لجودة حياة العمل وبقية الاحتمالية (0.389) وهي قيمة غير معنوية عند مستوى (0.05) أما القيمة (t) المحسوبة للتماثل التنظيمي (7.469) وبقية احتمالية (0.000) أنها قيمة معنوية عند مستوى (0.05).

ويشير قيمة (B_0) البالغة (0.872) إلى وجود بعد الأداء التعليمي للمتغير الأداء الوظيفي حتى لو كانت جودة حياة العمل والتماثل التنظيمي صفراً، وكذلك عليه تُرفض فرضية العدم وتُقبل الفرضية البديلة (فرضية وجود)، ويتضح من نفس الجدول بأن قوة التماثل التنظيمي في الأداء الوظيفي من خلال الأداء التعليمي أكبر من قوة تأثير جودة حياة العمل، وهذا يعني قدرة علاقة جودة حياة العمل بالتماثل التنظيمي في تفسير ما قيمته (0.513) من التغيرات الحاصلة في الأداء الوظيفي من خلال الأداء التعليمي.

الجدول (8) تحليل تأثير علاقة جودة حياة العمل والتماثل التنظيمي في الأداء التعليمي

المتغير المعتمد	B_0 الثبات	R^2 معامل التفسير	F المحسوبة	DF درجات الحرية	Sig القيمة الاحتمالية	معامل الانحدار			
						المتغيرات المستقلة	B_1	الخطأ المعياري	t المحسوبة
الأداء التعليمي	.872	.513	52.118	2 99 101	0.000	جودة حياة العمل	.104	.121	.865
						التماثل التنظيمي	.626	.084	7.469
									0.389
									0.000

قيمة F الجدولية (2،99) = (3.015) معنوي عندما تكون القيمة الاحتمالية (Sig. ≤ 0.05) N= 102
المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج SPSS

تشير نتائج الجدول (9) إلى وجود تأثير معنوي لعلاقة جودة حياة العمل والتمائل التنظيمي في البحث العلمي كأحد أبعاد الأداء الوظيفي، حيث بلغت قيمة معامل التفسير ($R^2 = 0.435$) وهي قيمة منخفضة نسبياً وأن (0.565) تعود إلى متغيرات عشوائية لم تدخل في مخطط الدراسة الحالية، إذ قيمة (F) بلغت (38.081) عند درجتي حرية (2، 100) وبقية احتمالية (0.00) وهي معنوية عند مستوى (0.05)، أن قيمة (B_1) البالغة (-0.034) لجودة حياة العمل و(0.637) للتمائل التنظيمي هذا يعني بأن التغير في جودة حياة العمل والتمائل التنظيمي بوحدة واحدة سوف يؤدي إلى تغير في الأداء الوظيفي من خلال البحث العلمي بمقدارين (0.034) و(0.637) على التوالي، ويستدل من قيمة (t) المحسوبة (0.258) لجودة حياة العمل وبقية الاحتمالية (0.797) وهي قيمة غير معنوية عند مستوى (0.05) أما القيمة (t) المحسوبة للتمائل التنظيمي (7.019) وبقية احتمالية (0.000) أنها قيمة معنوية عند مستوى (0.05).

ويشير قيمة (B_0) البالغة (0.435) إلى وجود بُعد البحث العلمي حتى لو كانت جودة حياة العمل والتمائل التنظيمي صفراً، وكذلك عليه تُرفض فرضية العدم وتُقبل الفرضية البديلة (فرضية وجود، ويتضح من نفس الجدول بأن قوة التماثل التنظيمي في الأداء الوظيفي من خلال البحث العلمي أكبر من قوة تأثير جودة حياة العمل، وهذا يعني قدرة علاقة جودة حياة العمل بالتمائل التنظيمي في تفسير ما قيمته (0.435) من التغيرات الحاصلة في الأداء الوظيفي من خلال البحث العلمي.

الجدول (9) تحليل تأثير لعلاقة جودة حياة العمل والتمائل التنظيمي في البحث العلمي

المتغير المعتمد	B_0 الثبات	R^2 معامل التفسير	F المحسوبة	DF درجات الحرية	Sig القيمة الاحتمالية	معامل الانحدار			
						المتغيرات المستقلة	B_1	الخطأ المعياري	T المحسوبة
البحث العلمي SR	1.216	.435	38.081	2 99 101	0.000	جودة حياة العمل	- .034	.131	-.258
						التمائل التنظيمي	.637	.091	7.019

قيمة F الجدولية (2، 99) = (3.015) معنوي عندما تكون القيمة الاحتمالية ($\text{Sig} \leq 0.05$) N= 102

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج SPSS

يوضح الجدول (10) وجود تأثير معنوي لجودة حياة العمل والتمائل التنظيمي في خدمة الجامعة والمجتمع كبعد للأداء الوظيفي، وكانت قيمة معامل التفسير ($R^2 = 0.538$) وهي قيمة متوسطة نسبياً وأن (0.462) تعود إلى متغيرات عشوائية لم تدخل في مخطط الدراسة الحالية، وتدعم ذلك قيم (F) المحسوبة (57.653) عند درجتي حرية (2، 100) وبقية احتمالية (0.000) وهي معنوية عند مستوى (0.05) وكذلك قيمة (B_1) البالغة (0.003) و(0.648) على التوالي وهذا يعني بأن التغير في جودة حياة العمل والتمائل التنظيمي بوحدة واحدة سوف يؤدي إلى تغير في الأداء الوظيفي من خلال بُعد (خدمة الجامعة والمجتمع) بمقدارين (0.003) و(0.648) على التوالي، ويستدل من قيمة (t) المحسوبة (-0.028) و(8.455) على التوالي بأنها قيمة معنوية عند مستوى (0.05) وبقية احتمالية (0.004) و(0.000) على التوالي.

ويشير قيمة (B_0) البالغة (1.189) إلى وجود خدمة الجامعة والمجتمع حتى لو كانت قيمة جودة حياة العمل والتمائل التنظيمي صفراً، وكذلك عليه تُرفض فرضية العدم وتُقبل الفرضية البديلة (فرضية الوجود)، ويتضح من نفس الجدول بأن قوة تأثير التماثل التنظيمي في مستوى الأداء الوظيفي من خلال خدمة الجامعة والمجتمع أكبر من قوة تأثير جودة حياة العمل وهذا يعني قدرة علاقة جودة حياة العمل بالتمائل التنظيمي في تفسير ما قيمته (0.538) من التغيرات الحاصلة في الأداء الوظيفي من خلال خدمة الجامعة.

الجدول (10) تحليل تأثير لعلاقة جودة حياة العمل والتمائل التنظيمي في خدمة الجامعة والمجتمع

المتغير المعتمد	B ₀ الثبات	R ² معامل التفسير	F المحسوبة	DF درجات الحرية	Sig القيمة الاحتمالية	معامل الانحدار			
						المتغيرات المستقلة	B ₁	الخطأ المعياري	t المحسوبة
خدمة الجامعة والمجتمع	1.189	.538	57.653	2 99 101	0.000	جودة حياة العمل	-.003	.110	-.028
						التمائل التنظيمي	.648	.077	8.455

قيمة F الجدولية (2،99) = (3.015) معنوي عندما تكون القيمة الاحتمالية (Sig. ≤ 0.05) N= 102
المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج SPSS

يظهر نتائج الجدول (3.29) وجود تأثير معنوي لعلاقة جودة حياة العمل والتمائل التنظيمي في السلوكيات البعد الرابع للأداء الوظيفي، حيث بلغت قيمة معامل التفسير ($R^2 = 0.354$) وهي قيمة منخفضة نسبياً وأن (0.646) تعود إلى متغيرات عشوائية لم تدخل في مخطط الدراسة الحالية، وتدعم ذلك قيم (F) المحسوبة بلغت (27.086) عند درجتي حرية (2.99) وبقيمة احتمالية (0.000) وهي معنوية عند مستوى (0.05) وكذلك تشير قيمة (B₁) البالغة (-0.194) لجودة حياة العمل و(0.593) للتمائل التنظيمي وهذا يعني التغير في جودة حياة العمل والتمائل التنظيمي بوحدة واحدة سوف يؤدي إلى تغير في الأداء الوظيفي من خلال السلوكيات بمقدارين (-0.194) و(0.593) على التوالي، ويستدل من قيمة (t) المحسوبة لجودة حياة العمل (-1.496) وبقيمة احتمالية (0.138) أي أنها غير معنوية عند مستوى 0.05، أما قيمة (t) المحسوبة للتمائل التنظيمي البالغة (6.591) وبقيمة احتمالية (0.000)، يظهر بأنها قيمة معنوية عند مستوى (0.05). ويشير قيمة (B₀) البالغة (2.073) إلى وجود بعد السلوكيات حتى لو كانت قيمة جودة حياة العمل والتمائل التنظيمي صفراً، وكذلك عليه ثرّ فرضية عدم وتقبل الفرضية البديلة أي فرضية وجود، ويتضح من نفس الجدول بأن قوة تأثير التماثل التنظيمي في مستوى الأداء الوظيفي من خلال السلوكيات أكبر من قوة تأثير جودة حياة العمل، وهذا يعني قدرة علاقة جودة حياة العمل والتمائل التنظيمي في تفسير ما قيمته (0.354) من التغيرات الحاصلة في الأداء الوظيفي من خلال السلوكيات. بناء على نتائج أعلاه يتم رفض فرضية عدم وتقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه: "يوجد تأثير لعلاقة جودة حياة العمل بالتمائل التنظيمي في الأداء الوظيفي عند مستوى معنوية (0.05)" مجتمعاً ومنفرداً.

الجدول (11) تحليل تأثير لعلاقة جودة حياة العمل والتمائل التنظيمي في السلوكيات

المتغير المعتمد	B ₀ الثبات	R ² معامل التفسير	F المحسوبة	DF درجات الحرية	Sig القيمة الاحتمالية	معامل الانحدار			
						المتغيرات المستقلة	B ₁	الخطأ المعياري	t المحسوبة
السلوكيات	2.073	.354	27.086	2 99 101	0.000	جودة حياة العمل	-.194	.130	-1.496
						التمائل التنظيمي	.593	.090	6.591

قيمة F الجدولية (2،99) = (3.015) معنوي عندما تكون القيمة الاحتمالية (Sig. ≤ 0.05) N= 102
المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج SPSS

المحور الرابع: الاستنتاجات والمقترحات

أولاً: الاستنتاجات

1. كشف نتائج التحليل بأنه يوجد ارتباط موجب معنوي بين جودة حياة العمل والتمائل التنظيمي.
2. أظهرت نتائج التحليل بأنه يوجد ارتباط سلبي ضعيف بين بُعد الراتب والمكافآت والتمائل التنظيمي، وهذا يدل على أن هناك علاقة سلبية ضعيفة بين الراتب والمكافآت والتمائل التنظيمي.
3. استنتجت الدراسة بأن هنالك تأثيراً إيجابياً لعلاقة جودة حياة العمل بالتمائل التنظيمي في الأداء الوظيفي مجتمعاً ومنفرداً، وهذا يدل على أن الأداء الوظيفي في الجامعة المبحوثة يعتمد على العلاقة بين جودة حياة العمل والتمائل التنظيمي.
4. دلت النتائج وبالأعتماد على الأدوات التحليلية بأن التماثل التنظيمي هي الأعلى اسهاماً في حدوث التباين في الأداء الوظيفي في حين كان اسهام جودة حياة العمل اقل اسهاماً

ثانياً: المقترحات

- 1- اهتمام الجامعة والمسؤولين في إقليم كردستان بالراتب والمكافآت ودفع مستحقات العاملين في الجامعة بشكل عام والتدريسيين بشكل خاص، ومعالجة الظروف الاقتصادية التي يمر بها تلك الفئة بصفة خاصة.
- 2- ضرورة دعم التدريسيين بالمكافآت المالية والمعنوية لضمان ولائهم للجامعة.
- 3- زيادة الاهتمام ادارة الجامعة بجودة حياة العمل والتمائل التنظيمي حيث اظهر نتائج الدراسة تأثيرهما في تعزيز الاداء الوظيفي للتدريسيين.
- 4- ايفاد وإرسال أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة المبحوثة للمشاركة في النشاطات والمؤتمرات العلمية المحلية والدولية في مجال اختصاصهم، وذلك بهدف رفع مستوى أدائهم العلمي.
- 5- إقامة الندوات المختلفة بين التدريسيين في الجامعة المبحوثة من أجل تبادل آرائهم وأفكارهم العلمية، لتطوير قدراتهم العلمية ووضع خطة جيدة لعملهم الفصلي.

المصادر

أولاً: المصادر العربية

أ/ الرسائل والأطاريح الجامعية

1. باجابر، عادل عبد الله على (1996) الاتجاهات نحو المهنة وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى الإخصائيين الاجتماعيين والإخصائيات الاجتماعيات العاملين بالمستشفيات الحكومية المركزية بالمنطقة الغربية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، السعودية.
2. البليسي، اسامة زياد يوسف (2012) جودة حياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة: رسالة ماجستير منشورة، جامعة الإسلامية، كلية التجارة، قسم إدارة الأعمال، غزة، فلسطين.
3. جاوشلي، سعد هادي (2004) أثر نوعية حياة العمل على الابداع: دراسة ميدانية في جامعة صلاح الدين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة صلاح الدين، كلية الإدارة والاقتصاد، قسم إدارة الأعمال، أربيل، إقليم كردستان/ العراق.
4. الحمداني، مريم سالم حمدان (2009) الولاء التنظيمي لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الخاصة بسلطنة عمان، رسالة ماجستير منشورة، جامعة مؤتة، عمان.
5. خليفات، مها عبدالعزيز (2006) أثر ممارسة المهارات القيادية على بلورة التماثل التنظيمي في المؤسسات العامة الأردنية، رسالة ماجستير، قسم إدارة العامة، جامعة مؤتة، عمان.
6. خليفة، وفاء (2009) كفايات العمل التدريسي المتوافرة لدى أعضاء الهيئة التدريسية وفق معايير الجودة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة دمشق، كلية التربية.
7. رضوان، بواب (2014) الكفايات المهنية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي من وجهة نظر الطلبة، طلبة جامعة جيجل انموذجاً، اطروحة دكتوراه منشورة، جامعة جيجل، قسم علوم الاجتماع، جزائر.
8. الزعبي، خلود فواز (2013) درجة ممارسة مديري المدارس الخاصة في عمان العاصمة لأبعاد القيادة التحويلية وعلاقتها بالتمائل التنظيمي من وجهة نظر المعلمين، رسالة ماجستير منشورة، جامعة شرق الأوسط، كلية العلوم التربوية، الكويت.

9. الشمري، أحمد مطر (2012) درجة ممارسة الأدوار القيادية لدى عمداء الكليات في جامعة الكويت وعلاقتها بالتمائل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير منشورة، جامعة شرق الأوسط، كلية العلوم التربوية، الكويت.
10. العامودي، محمد زكي (2013) مستوى كفاءة الأداء الوظيفي وعلاقته، بالأنماط القيادية السائدة لدى القيادات الإدارية، رسالة ماجستير منشورة، جامعة أقصى، فلسطين.
11. عفان، حيران عفان (2014) جودة حياة العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري: دراسة ميدانية بمؤسسة نفطال GPL بسكرة، رسالة ماجستير منشورة، جامعة محمد خضير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، سكرة، الجزائر.
12. عقيل، ماصر بن محمد (2006) العلاقات الإنسانية وعلاقتها بالأداء الوظيفي، دراسة تطبيقية على ضباط قوات الأمن الخاصة بمدينة الرياض، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية.
13. الفاضل، عبدالعزيز بن محمد عبدالعزيز (2011) تخطيط وتنمية المسار الوظيفي وانعكاساته على الأمن الوظيفي من وجهة نظر العاملين في وزارة التربية والتعليم، رسالة ماجستير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، كلية الدراسات العليا، قسم العلوم الإدارية، الرياض، السعودية.
14. مرابط، سوريا عثمان (2015) أبعاد التماثل التنظيمي وعلاقتها بمستوى الضغط النفسي لدى قابلات الصحة العمومية، دراسة ميدانية على المؤسسات الصحية العمومية- بسكرة، رسالة ماجستير منشورة، جامعة محمد خضير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، سكرة، الجزائر.
15. وريد، براهيم (2005) المعوقات الاجتماعية للأستاذ الجامعي وأثرها على أهداف المؤسسة الجامعية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة حاج الخضر، باتنة، الجزائر.

ب/ الدوريات

1. أبو الرب، عماد وقادة، عيسى (2008) تقويم جودة أداء أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، المجلد الأول، العدد الأول، صفحة 69-107.
2. الارشيفي، رياض احمد اسماعيل والدليمي، ذاكر محفوظ حامد (2013) جودة حياة العمل في الاتحادات الرياضية العراقية الفرعية بكرة السلة من وجهة نظر ملاكاتها الادارية والتدريبية والتحكيمية، مجلة الراافدين للعلوم الرياضية، المجلد، 19، العدد، 62، ص 87-121.
3. البشاشة، سامر عبدالمجيد (2008) أثر العدالة التنظيمية في بلورة التماثل التنظيمي في المؤسسات العامة الأردنية: دراسة ميدانية، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد 4، العدد 4، ص 427-461.
4. ال ياسين، سرمد غانم، امين، حلا فازع (2019)، واقع تطبيق برامج جودة حياة العمل QWL من وجهة نظر القيادات الادارية في مستشفى السالم التعليمي بالموصل - دراسة استطلاعية، مجلة جامعة كركوك للعلوم الإدارية والاقتصادية المجلد 9 العدد 1.
5. الحساوي حسين حريجة وبريسيم، فاطمة جليل (2021)، القيادة الفاضلة وتأثيرها في جودة حياة العمل) بحث استطلاعي تحليلي لأراء عينة من العاملين في مستشفى الكفيل التخصصي) ، (Warith Scientific Journal) مجلد 3 عدد 8
6. الحوامدة، نضال صالح والقرالة، أروى عبد السلام (2006) أثر المشاركة المدركة والمرغوبة في بلورة التماثل التنظيمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد 2، العدد 2، ص 369-389.
7. خليفات، عبد الفتاح صالح والملاحمة، منى خلف (2009) الولاء التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة الأردنية، مجلة جامعة دمشق، المجلد 25، العدد (4+3)، ص (289-340).
8. السعود، راتب والصرايرة، خالد أحمد (2009) التماثل التنظيمي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقته بأدائهم الوظيفي، مجلة دراسات الجامعة الأردنية، مجلد 36، ص (186-206).
9. صالح، خالد مهدي (2015) تأثير الصراع البناء في التماثل التنظيمي بحث تطبيقي في وزارة التخطيط، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارة، مجلد 21، عدد 82، الصفحات 238-268.
10. الصرايرة، خالد احمد (2011) الأداء الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها، مجلة جامعة دمشق، المجلد 27، العدد الأول والثاني، صفحة 601-652.
11. ضياء الدين، زاهر (1995) تقويم أداء الأستاذ الجامعي (الأداء البحثي كنموذج) مستقبل التربية العربية، كلية تربية، مصر، مجلد 3، العدد 3.

12. العبيدي، شيماء صلاح حسين (2013) **تقويم الاداء الوظيفي لعضو هيئة التدريس من وجهة نظر طلبتهم**، مجلة الاستاذ، المجلد الأول، عدد 206، ص (537 – 566).
13. العاني، آلاء عبد الموجود والصراف، سمي نذير (2019) **قياس مستوى التماثل التنظيمي للأفراد العاملين في جامعة موصل**، مجلة جامعة الانبار للعلوم الادارية والاقتصادية، مجلد 11 عدد 24
14. عساف، محمود عبد المجيد والهور، وفاء جمال (2018)، **جودة حياة العمل في المدارس الأساسية الخاصة بمحافظة غزة من وجهة نظر المعلمين**، مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والانسانية جامعة بابل، العدد 40
15. عليوي، علي حسين (2021)، **تأثير القيادة المتواضعة في تحقيق التماثل التنظيمي عن طريق عمليات ادارة الموهبة**، مجلة العراقية للعلوم الادارية، مجلد 17 عدد 68.
16. العنزي، سعد العنزي والفضل، سما سعد خير الله الفضل (2007) **فلسفة نوعية حياة العمل في منظمات الالفية الثالثة**، مجلة العلوم الاقتصادية والادارية، مجلد 13، العدد 45.
17. غالب، ريمان محمد سعيد وعالم، توفيق علي (2008) **التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، مدخل الجودة الشاملة في تعليم العالي**، مجلة العربية لضمان جودة التعليم العالي، المجلد الأول، العدد الأول، ص: 178.
18. الشريف، علي كاظم (2021)، **توظيف التماثل التنظيمي في تحقيق الاداء المستدام**، المجلة العراقية للعلوم الادارية، مجلد 17 عدد 67.
19. الكعبي، حميد سالم (2018)، **دور التماثل التنظيمي في الحد من الصمت التنظيمي**، مجلة جامعة الانبار للعلوم الادارية والاقتصادية، مجلد 10 عدد 23.
20. اللوزي، موسى سلامة والزهراي، عمر عطية (2012) **العوامل المؤثرة في الاداء الوظيفي بإمارة منطقة الباحة والمحافظات التابعة لها بالملكة العربية السعودية- دراسة تحليلية**، مجلة العلوم الإدارية، المجلد 39، العدد 1، صفحة 1- 27.
21. محمد، لمى قيس (2020)، **دور التماثل التنظيمي في تحسين جودة حياة العمل**، المجلة العلمية للإدارة والاقتصاد، مجلد 26 عدد 121.
22. المغربي، عبد الحميد عبد الفتاح (2004) **جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي: دراسة ميدانية**، مجلة الدراسات والبحوث التجارية، العدد الثاني، جامعة الزقازيق، كلية التجارة.
23. المسعودي، فاطمة عبد علي (2022) **دور مؤشرات التماثل التنظيمي في معالجة الازمات التنظيمية في ظل جائحة كورونا**، مجلة الريادة للمال والاعمال مجلد ثالث عدد 1.
24. يوسف، شريف محمد (2022) **التماثل التنظيمي وعلاقته بجودة الخدمة بميناء القاهرة الجوي**، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، كلية التجارة، جامعة دمياط، مجلد 2، عدد 33.

ج. الكتب

1. أبو نصر، مدحت محمد (2005) **تنمية مهارات بناء وتدعيم الولاء المؤسسي لدى العاملين داخل المنظمة**، إترك للطباعة والنشر، القاهرة.
2. باربرا ماتيرود وآخرون (2002) **الأساليب الإبداعية في التدريس الجامعي**، ترجمة بعبارة حسين عبداللطيف والخطابية ماجد محمد، دار الشروق للنشر والتوزيع، ط2.
3. جاد الرب، سيد محمد (2003) **إدارة الموارد البشرية**، غير مبين الناشر، اسماعلية.
4. جاد الرب، سيد محمد (2008) **جودة حياة الوظيفية QWF في منظمات الأعمال العصرية**، دار الفكر العربي للنشر، مصر.
5. حسن، رواية (2003) **إدارة الموارد البشرية- رؤية مستقبلية**، دار الجامعية، الإسكندرية، مصر.
6. رشيد، مازن فارس (2003) **الهوية التنظيمية والتماثل "تحليل للمفهوم والأبعاد السلوكية لتطبيقاته"** مركز البحوث، عمان.
7. سلطان، محمد سعيد (2002) **السلوك الإنساني في المنظمات**، فهم وإدارة الجانب الإنساني للعمل، دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية، مصر.
8. عقيلي، عمر وصفي (2005) **إدارة الموارد البشرية المعاصرة، بعد استراتيجي**، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان.
9. المغربي، عبد الحميد عبد الفتاح (2009) **الاتجاهات الحديثة في دراسات وممارسات إدارة الموارد البشرية المكتبة العصرية للنشر والتوزيع**، المنصورة.

A. Researches and Periodicals

1. Berg, Yolandi van der (2011) **The relationship between Organizational Trust and Quality of Work Life**, Master degree of Arts, UNIVERSITY OF SOUTH AFRICA.
2. Bharathi, Uma Selvi & Kumar, (2011) **Quality of work life: Perception of college teachers**, **Indian Journal of Commerce & Management Studies**. Vol.11, No.1, PP.48- 49.
3. Cheney, G. and Tompkins, P.K. 1987. **Coming to Terms with Organizational Identification and Commitment**, Central States Speech Journal, 38: 1-15.
4. Cheney. G. 1983 "**The rhetoric of Identification and the study of Organizational Communication** ", Quarterly Journal of speech.v69.
5. Dahl, Svenn-Åge, & Guillén, Ana M (2009). **Quality of Work in the European Union: Concept, Data and Debates from A Transnational Perspective**, Work & Society, Vol.67. S.A, P.22.
6. Duncan, J. E. 2002. **Organizational Identification: An Insight in to Republic Bank and Trust**. University of Kentucky, 171p.
7. Hant, S. D. & Morgan, R. M. (1994). "**Organizational Commitment: One of Many Commitment or K Mediating Construct**", Academy of Management journal, Vol. 37, No. 6, p. 1568-1587.
8. Hart, Ribbing, Abrahamsson, **Quality of Working Life, Industrial Relations and Labor Productivity** (2005) Report from two workshops in WORK-IN-NET Stockholm, May 25-27.
9. Johnson, W. L, J, and Johnson, A. M and Heimberg, F (1999). **A primary And Secondar Order Component, Analysis of the Organizational Identification Measurement**, 5(I): 159-170.
10. Kashani, Farideh Haghshenas (2012) **A Review on Relationship between Quality of Work Life and Organizational Citizenship Behavior (Case Study: An Iranian Company)** Journal of Basic and Applied Scientific Research, 2(9)9523-9531.
11. Kumar. s, (2010) **A STUDY ON QUALITY OF WORK LIFE: AN ANALYSIS ON WORKING ENVIRONMENT**.
12. Rethinan, Guna Seelan & Ismail, Maimunah (2008) **Cuality of Work Life:" Aperspective of Information and Technology Professionals "** European Journal of Social Sciences – Vohume 7, Number 1.
13. Simon, H.A. (2000)."**Public administration in today's world of Organization and markets**", Political Science & Politics. 33(4) pp. 749-756.
14. Srivastava, Kanpur, (2014) **A Study on Quality of Work Life: Key Elements & It's Implications**, IOSR Journal of Business and Management, Volume 16, Issue 3. Ver. I (Mar. 2014), PP 54-59.
15. Swamy, T.S. Nanjundeswaraswamy (2014), **REVIEW OF LITERATURE ON QUALITY OF WORKLIFE**, , International Journal for Quality Research 7(2) 201–214 ISSN 1800-6450.

B. Books

1. kast, F.E.& Rosenweig J.E., 1985, **Organization Management System Contingency Approach**, McGraw- Hill, New York.
2. Luis, David, Robert,(2012) **Managing Human Resources**, Person
3. Luis, David, Robert,(2012), **Managing Human Resources**, Person