



دور التماثل التنظيمي في تحسين جودة حياة العمل : بحث تطبيقي في جامعة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات

م.م. لمى قيس رؤوف محمد
كلية الاسراء الجامعة ، بغداد ، العراق

Received:15/5/2020

Accepted :19/7/2020

Published :August / 2020

هذا العمل مرخص تحت اتفاقية المشاع الابداعي نسب المُصنّف - غير تجاري - الترخيص العمومي الدولي 4.0
[Attribution-NonCommercial 4.0 International \(CC BY-NC 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)



مستخلص البحث:

هدف البحث الى التعرف على مدى توافر ابعاد متغيرات البحث المتمثلة بالتماثل التنظيمي وجودة حياة العمل في جامعة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات التابعة لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي العراقيه بالإضافة الى معرفة العلاقة والتأثير بينهما وقد أعتمد البحث على اتباع المنهج الوصفي التحليلي القائم على اقران وصف متغيرات البحث بتحليلها وكانت عينة البحث مكونة من (148) فردا وتم اختيار العينة بطريقة الحصر الشامل ، وتم الحصول على بيانات البحث بالاعتماد على الاستبانة والتي تم اعدادها من مقاييس جاهزة من دراسات أجنبية وتم إخضاعها لاختبارات الصدق والثبات وعرضها على مجموعة من المقومين العلميين ولغرض المعالجة الاحصائية تم استخدام الاختبارات الإحصائية ومنها أوسط أحسابي والانحراف المعياري والتكرارات والنسبة المئوية والانحدار الخطي البسيط ومعامل ارتباط بيرسون والانحدار الخطي البسيط وبالاعتماد على برنامج الاحصاء SPSS. V.25 لاختبار صحة الفرضيات وتوصل البحث إلى عدة استنتاجات منها ان مستوى التماثل التنظيمي وجودة حياة العمل في المنظمة المبحوثة كان بدرجة مرتفعة للمتغيرين وأن هناك تأثير قوي لبعد الولاء وهو من ابعاد التماثل التنظيمي في جودة حياة العمل ان تعزيز التماثل التنظيمي لدى موظفي الجامعة المبحوثة سيسهم في تعزيز ظروف العمل وتحسين فرص النمو الوظيفي بالإضافة الى التكامل الاجتماعي وبما يؤدي الى تحسين مستوى جودة حياة العمل ، وأوصى البحث بعدد من التوصيات التي تفيد مجتمع الدراسة اهمها : تطوير جودة حياة العمل في الجامعة المبحوثة من خلال السعي المتواصل لإيجاد ثقافة عامة تؤمن بالمقترحات والأفكار الجديدة للعاملين ان اصالة البحث الحالي تكمن بربط متغيري التماثل التنظيمي وجودة الحياة العمل فحسب معرفة الباحثة إنها الدراسة المحلية الأولى التي حاولت ربط هذين المتغيرين الحيويين .
نوع البحث: ورقة بحثية.

المصطلحات الرئيسية للبحث / التماثل التنظيمي , جودة حياة العمل , الولاء , الانتماء , التشابه , ظروف العمل , التكامل الاجتماعي , برنامج spss v.25 ,معامل ارتباط بيرسون .

المقدمة

يُعتبر مفهوم التماثل التنظيمي مفهوم حديث في أدبيات العلوم السلوكية والاجتماعية إلا أنه في حقيقة الأمر له جذوره التاريخية العميقة سواء في الفكر التنظيمي أو الفكر الإنساني، وحظي باهتمام الباحثين والكتاب بما يمثله من صورة ايجابية تنعكس في التفاعل بين الفرد والمنظمة وهو يعبر عن مدى ادراك الفرد لانتمائه وولائه للمنظمة التي يعمل فيها وتوحده معها، وتشابه قيمه واهدافه مع قيمها واهدافها ويتحقق التماثل في المنظمة من خلال تكامل ثلاثة أبعاد أساسية هي: الولاء والعضوية والتشابه، وتعاني العديد من منظماتنا المحلية اليوم من إشكالية متمثلة بتدني مستوى جودة حياة العمل من حيث الامن الوظيفي وتسهيلات العمل وتمكين العاملين ورضاهم، الأمر الذي يستلزم من قياداتها أن تعمل على استحضار قدراتها بشأن التغلب على هذه الهفوات التي تعيق سير العملية التنظيمية، لذا بدأت القيادات الإدارية بالاهتمام ببيئة العمل تحت ما يسمى ببرامج جودة حياة العمل سواء التقليدية أو الحديثة التي وقعت تحت مسميات وتوجهات عديدة، مع الأخذ بالاعتبار أن الغاية النهائية منها تمثلت في تأمين جودة حياة العمل وبما يؤمن سير العمل دون إثارات سلبية بحيث يكرس الفرد العامل جل عنايته لخدمة عمله بعيداً عن أية معوقات تحد من عطاءاته، وبما يسهم في تحقيق العديد من الفوائد والمنافع للعاملين والمنظمة والمجتمع، لذا ركز البحث الحال على دور التماثل التنظيمي الذي يتمتع به الافراد العاملين من حيث ولانهم وعضويتهم وتشابه اهدافهم الشخصية مع اهداف منظماتهم في تحسين جودة حياة العمل وتم اخذ جامعة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات العراقية ميدانا لتطبيق متغيرات البحث، ولأجل تعزيز ذلك فقد تم تقسيم البحث الحالي الى خمسة مكونات وهي المنهجية، ومراجعة الادبيات، وتحليل البيانات، ومناقشة النتائج، والاستنتاجات.

ان تحديد مستوى العلاقة بين متغيرات البحث الحالي والمتمثلة بـ التماثل التنظيمي وجودة حياة العمل في الميدان المبحوث جامعة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ويعد من ابرز معالم مشكلة البحث الحال ومن أجل الوقوف على تلك المشكلة بشكل اكثر تفصيلا لابد من الاجابة على التساؤلات التالية: ما مستوى توافر ابعاد التماثل التنظيمي وجودة حياة العمل من وجهة نظر الافراد المبحوثين وهل توجد علاقة ارتباط بين متغيرات البحث وعلى مستوى الابعاد في الميدان المبحوث وهل يوجد تأثير بين متغيرات البحث وعلى مستوى الابعاد في الميدان المبحوث.

تسعى الباحثة الى انجاز العديد من الاهداف بناء على ما تم ذكره في مشكلة البحث وهي التعرف على مدى تطبيق التماثل التنظيمي من قبل الافراد في جامعة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، واي الابعاد ذات الاهمية القصوى في تحقيق الجودة حياة العمل، والوقوف على مستوى جودة حياة العمل في جامعة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ومعرفة ابعادها كافة من وجهة نظر افراد العينة المبحوثة وبيان مستوى توافر جودة حياة العمل وابعادها في المنظمة المبحوثة وتعزيز توافرها من خلال عدة توصيات تسهم بذلك ووضع اطار نظري وتطبيقي حول تأثير التماثل التنظيمي بمتغيرات اخرى.

تم التطرق الى بعض المرجعيات التاريخية للتماثل التنظيمي وجودة حياة العمل من وجهات نظر مختلفة ومنها التي تناولت التماثل التنظيمي كدراسة (salman, 2015) التي هدفت عن معرفة مستوى الصراع البناء في مركز وزارة التخطيط وتأثيره على التماثل التنظيمي إذ تم اتباع منهج البحث الوصفي والتحليلي والمنهج الميداني وتناولت الدراسة عينة عشوائية من موظفي وزارة التخطيط وتوصلت الدراسة الى وجود علاقتي ارتباط وتأثير بين متغيرات البحث واوصت بضرورة معرفة الافراد في المنظمة المبحوثة بالاثار الصراع الايجابي ودوره في توفير جو ايجابي بين الافراد في الوزارة المبحوثة اما ودراسة (alani & alsarraf 2019) التي جاءت بهدف قياس مستوى التماثل التنظيمي في جامعة الموصل إذ اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي في عرض البيانات ومناقشتها، إذ يعمل المنهج على اقتران وصف الحالة بتحليلها واستخلاص النتائج الخاصة بها ولغرض جمع البيانات المطلوبة لحل مشكلة البحث تم استخدام استمارة الاستبيان التي وزعت على عينة قدرها (45) فردا من الافراد العاملين في جامعة الموصل واطهرت النتائج وجود تمثيل فعلي للتماثل التنظيمي والابعداء (العضوية والولاء والتشابه) في جامعة الموصل واوصت الدراسة بضرورة اللجوء الى تحفيز الافراد العاملين ماديا ومعنويا من قبل مدراءهم كونه يسهم في زيادة التماثل التنظيمي، اما دراسة (ahmed, 2016) فهدف الى تحليل اثر الاستغراق الوظيفي في بلورة التماثل التنظيمي وقد توصل هذا البحث الى وجود علاقة ايجابية معنوية وتأثيرا ذا دلالة احصائية للاستغراق الوظيفي في بلورة وتعزيز التماثل التنظيمي واوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات التي تخدم اغراض البحث اهمها انه يستوجب على ادارة المصرف اتباع الاساليب الادارية الحديثة واتخاذ الاجراءات اللازمة في التعامل مع العاملين بما يزيد من مستوى استغراقهم في العمل نحو تعزيز التماثل التنظيمي لديهم تجاه منظماتهم، وهدفت دراسة (Gabash, 2016) الى ايضاح الدور الذي يلعبه التماثل السلوكي في بلورة التماثل التنظيمي للحد من سلوك

العمل المنحرف تم استخدام نهج دراسة الحالة لاستكشاف المشكلة واستخدام طرق بحث مختلفة لجمع البيانات. وقد جمعت بيانات الدراسة من آراء منتسبي الكلية الإسلامية الجامعة في القادسية والبالغ عددهم (55) فرداً ما بين موظف وتدرسي وقائد اداري ، واثبتت نتائج الدراسة صحة اغلب فرضياتها واوصت الدراسة بعدة توصيات من اهمها وضع القيود والمعوقات امام ممارسة السلوكيات السلبية من خلال تفعيل نظام رقابي وكذلك تطبيق القواعد الصارمة اتجاه من يفعل هذه السلوكيات .

فضلا عن بعض المرجعيات التي تناولت جودة حياة العمل منها: دراسة (Abu Ghoneim, 2018) التي هدفت الى بيان تأثير جودة حياة العمل في تقييم اداء المنظمة التعليمية وتناولت الدراسة عينة من القيادات الادارية في جامعة الكوفة وتوصلت الدراسة الى وجود علاقة ارتباط بين ابعاد جودة حياة العمل ومدى قدرتها على تحسين اداء المنظمة ، ودراسة (Zween & Al-Hasnawi, 2018) التي هدفت الى التحقق من طبيعة العلاقة والتأثير بين جودة حياة العمل والتمكين النفسي للعاملين ، اذ ركزت الدراسة على عينة من الموظفين في العتبة العلوية المقدسة ، اذ تم الاعتماد على عينة عشوائية بلغت (300) فرداً ، اظهرت النتائج النظرية الى وجود فجوة معرفية عن طبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة بشكل عام واظهرت النتائج العملية الى وجود علاقة تأثير لمتغير جودة حياة العمل في التمكين النفسي للعاملين ، وهدفت دراسة (Assaf, 2018) الى التعرف على درجة تقدير عينة من معلمي المدارس الأساسية الخاصة بمحافظة غزة لمستوى جودة حياة العمل فيها واتبعت الدراسة منهج البحثي الوصفي والتحليلي من خلال توزيع استبانة مؤلفة من 34 فقرة وزعت على (378) معلماً ومعلمة من المدارس الخاصة بمحافظة غزة، وأظهرت النتائج أن درجة تقدير معلمي المدارس الخاصة لمستوى جودة حياة العمل كانت كبيرة عند وزن نسبي (% 70.96) وأوصت الدراسة بضرورة تأصيل معايير جودة حياة العمل في المدارس الخاصة من قبل وزارة التربية والتعليم خاصة فيما يرتبط بالأجور والمكافآت .

يعد البحث الحالي امتداد للدراسات السابقة في مجالي التماثل التنظيمي وجودة حياة العمل ، ويتضح من دراسة (alani & alsarraf) ان هناك ارتباط منطقي بين التماثل التنظيمي وما يسهم في توفير بيئة ذات جودة عالية وهذا ما يدعم الربط المنطقي للبحث الحالي، وتم الاسترشاد بدراستي (Cheney, 1982) و (Walton, 1973) للتوغل والبحث عن ابعاد متغيرات البحث وتم توظيف دراستي (Todorović et al., 2017) و (Abd Al-Aali, 2019) للإفادة منها في مراجعة الادبيات للبحث ، وتميزت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة بانها ربطت متغيري التماثل التنظيمي وجودة حياة العمل وحسب علم الباحثة هي اول دراسة محلية حاولت ربط مثل هذين المتغيرين الحيويين .

مراجعة الأدبيات

أولاً: مفهوم التماثل التنظيمي

جاء التماثل في اللغة من الفعل تماثل : اي تطابق وتشابه مع الشيء ومائل يماثل استأذنه في المعرفة ، اما اصطلاحاً فقد اشار (Cheney, 1983:342) الى التماثل التنظيمي بأنه العملية التي من خلالها يلتزم الأفراد بمجتمع المنظمة ، ويعتبر العالم (FOOT 1951) هو اول من استخدم مصطلح التماثل التنظيمي كمفهوم في السياق التنظيمي حيث اعتبر foot بأن التماثل التنظيمي هو عنصر اساسي في تحفيز الافراد ويعتبره هو نظرة الفرد لنفسه كعضو في المنظمة وهذا ما يدفع الفرد العامل للعمل نيابة عن المنظمة (Al-ani and Al-sarraf, 2019:480) . وقد اثار مصطلح التماثل التنظيمي اهتمام العديد من الكتاب والباحثين الامر الذي اظهر تباين في مفهومه ، فيشير (Johnson,etal,1999:160) الى التماثل التنظيمي بأنه تلك العلاقة السايكولوجية التي تربط العامل بمنظمته من خلال الشعور القوي الذي تولده تلك العلاقة للفرد وتعزز التزامه بمنظمته بوصفها كيان اجتماعي هادف ، اما (Dutton,etal, 1994:239) فقد عرف التماثل التنظيمي بأنه تطابق هوية المنظمة وقيمتها وصفاتها مع ذات الفرد العامل وقيمه ومعتقداته ، وبنفس السياق يرى (Ashforth & Mael, 1989: 103) ان التماثل التنظيمي هو وعي وادراك العاملين لأواصر الارتباط مع منظمتهم ، ويضيف الباحث (Hameed et al , 2011 : 6) ان التماثل التنظيمي هو التطابق الذاتي والاجتماعي الذي يتعرف عليه الفرد من خلال عمله بالمنظمة التي يعمل بها ، اما الباحثون (Al-Fatlawi& others,2014:46) فرأوا ان التماثل التنظيمي هو العملية التي تحاول المنظمة بها تعزيز وتقوية علاقاتها بافرادها من خلال التركيز على القيم واهداف المنظمة ، ويشير (Edwards , 2005 : 209) بأن التماثل التنظيمي هو تلك المكونات التي تكون التماثل التنظيمي والمتمثلة بجذب المنظمة ، اتساق او تطابق الاهداف التنظيمية والفردية ، الولاء ، الاشارة من الذات للعضوية التنظيمية ، اما (Abrams et al.,2003:64) فرأى ان التماثل التنظيمي هو تماثل الافراد فيما بينهم والاستعداد لعدم قبول فرد ما لان يكون عرضه للخطر ، ومن خلال ما تقدم ترى الباحثة ان

التمائل التنظيمي هو مفهوم متعدد الأبعاد يضمن تحقيق رضا العاملين وتحسين ظروف العمل المادية والمعنوية، وتقديم أجور عادلة ومكافآت مشجعة، وتمكين العاملين وجعلهم شركاء حقيقيين في اتخاذ القرارات فضلاً عن تكوين فرق العمل وبما يساهم في تعزيز موقع المنظمة التنافسي على المدى البعيد .

ثانياً : أهمية التماثل التنظيمي

يعتبر موضوع التماثل التنظيمي من المواضيع المهمة والاساسية في منظمات الاعمال اذ يشير (Todorović et al., 2017:872) إن التماثل التنظيمي يعتبر عامل اساسي وحيوي لمناخ العمل في المنظمة فهو يؤثر على رضا العاملين وكفاءتهم الانتاجية اذ ان اهم عوامل النجاح وجود توافق وتطابق بين المصالح الشخصية او الاهداف الشخصية واهداف المنظمة . ويلخص (Al Kaabi,2018:147) اهمية التماثل التنظيمي للمنظمات من خلال الاتي :

- 1- تعزيز الفرد لنفسه ، واحترامه لذاته
- 2- البلوغ لدرجة من النمو فوق الذات
- 3- إظهار صيغة خاصة ومعنى مميز للحياة
- 4- الوصول الى مستوى الطموح لدى الأفراد العاملين
- 5- زيادة درجة الانتماء والولاء للمنظمة
- 6- تفضيل المصلحة العامة على المصلحة الشخصية عند تقسيم البدائل واتخاذ القرارات الخاصة بالمنظمة
- 7- من خلال تماثل الأفراد كمجاميع فإنهم يدركون ارتباطهم النفسي مع قدر المجموعة ومصيرها
- 8- أن الإحساس بالتماثل التنظيمي قد يمنع الموظف أن يصبح مزعجاً ويمكن اعتبار التماثل شرط سابق للشعور العام بالقناعة بالعمل إضافة إلى أن الأفراد الذين يتماثلون مع المنظمة من المتوقع أن يبقوا في المنظمة وأن يبذلوا جهودهم لتحسين المنظمة .
- 9- عندما يتماثل الأفراد مع المنظمة فإنه يسهل أحداث عملية التغيير بدون مشاعر الإكراه والمقاومة .
- 10- ان التماثل التنظيمي القوي يؤثر على اتجاهات الأفراد مما ينعكس على سلوكياتهم في العمل وتصبح المنظمة لتماثل مرشداً للأفراد في مشاعرهم ومعتقداتهم وسلوكياتهم .

ثالثاً: ابعاد التماثل التنظيمي

اختلف الباحثين في تصنيف ابعاد التماثل التنظيمي , الان ان اغلب الابعاد التي وردت عند اغلب الباحثين هي ابعاد (Cheney, 1982) وهي (الولاء , الانتماء , التشابه) كما ورد عند (Al-ani and Al-sarraf,2019:484) و (Salman and Saleh,20115:252) و (Abdel-Daiem ,2016:444) هي كما يلي :

1- الولاء Loyalty

أن الولاء هو تلك النزعة التي يمتلكها الفرد للأنخراط في أداء معين بشكل منظم وذلك بسبب التكلفة التي ستعود عليه لو لم يفعل ذلك وبالنسبة للمنظمة فإن انشطتها تتمثل بالاستمرار في العمل أما التكلفة المدركة بالنسبة للموظف فيمكن أن تكون فقدانه بعض المميزات والأقدمية واضطراب علاقاته الشخصية في حالة تركه لوظيفته (Allen & Meyer,1990) ويرى (Streers, 1977) ان الولاء المنظمي هو قوة تشابه الفرد مع منظمته التي يمل فيها (أما حريم 1997) فيعرف الولاء التنظيمي على أنه اتجاه ولاء الفرد العامل تجاه المنظمة وهو عملية مستمرة يقوم العاملون في المنظمة من خلالها بعكس اهتمامهم وحرصهم على منظماتهم ونجاحها بما يضمن بقائها في سوق عملها ، ويرى Kantor أن للولاء الاجتماعي ثلاثة ابعاد يقوم عليها هي : الولاء المستمر ويقصد به تخصص الفرد حياته من اجل بقاء حياه الجماعة واستمرارها وهذا يتم من خلال التضحية التي يقوم بها الفرد واستثماراته الشخصية والولاء التلاحمي وهو درجة ارتباط الفرد بعلاقات اجتماعيه متمثلة بسلوك الفرد المؤدي الى تقويم الاحساس بتماسك وتلاحم المجموعة والتخلي عن السلوك الهادف الى التفكك والانفصال عن الجماعة واخيرا الولاء المنضبط ويقصد به الارتباط بمبادئ الجماعة وبمعاييرها من خلال تنصل الفرد لمبادئه السابقة واستسلامه الكامل لقرارات وسلطة الجماعة (Salman and Saleh,20115:252)

2- الانتماء Belonging

هو احد الركائز الاساسية التي تقوم عليها منظمات الاعمال فهو يعتبر عنصر مؤثر في نجاح او فشل المنظمات ويعد المعيار الاساسي للتحكم في سلوك الافراد داخل المنظمة وأوضح (Mael & Ashforth, 2001) ان الانتماء هو احد اشكال الالتصاق الذاتي الذي يحصل عندما يتشرب اعضاء المنظمة الخصائص المعرفية للمنظمة فالانتماء هو حاجة المرء الى ان يعتبر نفسه بأنه احد افراد مجموعه تربطهم مصالح مشتركة تحفزه الى ان يتعاطى معهم ويلتمس منهم الحماية والمساعدة فهو حاجة الفرد لبناء علاقات ترابطية مع غيره من الناس كزملائهم والمرووسين والمشرفين ويتطلب اتصالا وتفاعلا مع الاخرين اذا ما اريد تحقيقها ، كما انه تضامن من قبل الافراد العاملين وموافقتهم على تقديم مجهوداتهم لتحقيق اهداف المنظمة ، ويتضمن ايضا موافقة الافراد العاملين على قيم وأهداف المنظمة والعمل على تحقيق تلك الاهداف والمشاركة في جميع أنشطة العمل المختلفة بالمنظمة للوصول بالمنظمة الى اعلى مستوى (Rajendran & Raduan, 2005) ويشمل الانتماء على خصائص تتمثل بما يلي : (Al-ani and Al-sarraf, 2019:484)

- 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 .

3- التشابه Similarity

يعرف (Dutton et Dukerich, 1994) التشابه بأنه القبول والتوافق بين معتقدات وقيم المنظمة مع معتقدات وقيم الافراد يحدث القلق داخليا عندما لا يكون هناك توائم بين عادات وقيم الفرد والمنظمة فالتماثل يتراوح بين ترك الفرد لهويته الشخصية إلى القبول على سمات معينة لثقافة المنظمة لعدة اسباب وفي المقابل ومع وجود تناغم بين ما يرى الافراد أنه شائع و متمركز ومستمر للمنظمة ومع ذاتهم فيحدث الدمج هنا من حيث السمات التنظيمية التي يرون أنفسهم فيها مع مفهومهم الذاتي عن أنفسهم حيث يدرك الافراد أن هناك تداخلا بين خصائص المنظمة و خصائصهم الشخصية ويصبحون ملتصقين نفسيا بمنظمتهم و يرون هويتهم من خلالها فالخصائص التي يتشارك فيها الافراد مع مجاميع عملهم تفوق تلك الخصائص المشتركة مع المنظمة من حيث العمل الفعلي ، التفاعل المباشر والتفضيلات الشخصية وحتى التاريخ والمصير المشترك ومع أن تركيبة مجموعة العمل قد تؤثر إلى حد كبير في درجة التشابه المدرك بين الفرد ومجموعة التي ينتمي إليها إلا أن من المرجح أن تسهم الدرجة العالية من التشابه بصفة عامة في خلق مستويات أعلى من التماثل لأن من المحتمل أن يتماثل الافراد مع المجموعة الأكثر تشابها بهم (Abdel-Daiem, 2016:444)

رابعاً: مفهوم جودة حياة العمل

تعكس جودة حياة العمل في المنظمات مدى ادراك وتصورات افرادها لمستوى البيئة المادية والمعنوية ، فظهر التعامل مع جودة حياة العمل وتحقيقها في المؤسسات التعليمية كونها من الاماكن التي تتغير في المجتمع الذي تعمل فيه ، لقد ظهر مصطلح جودة حياة العمل لأول مرة في الابحاث المنشورة في اميركا في السبعينات القرن الماضي لقد تناول العديد من الباحثين والمهتمين بجودة حياة العمل مفاهيم متعددة للمصطلح كل حسب وجهة نظره والبيئة التي ينتمي إليها ، فقد عرف (Luthans , 2005 : 490) جودة حياة العمل بأنها هي المشاركة في حل المشكلات واتخاذ القرارات وبشكل يحقق فرص النمو الوظيفي وظروف العمل للعاملين والمنظمة ككل ، اما (Slack et al., 2001: 491) فأشاروا بأنها مفهوم يتضمن عدة عوامل مهمة كالامن الوظيفي وتسهيلات العمل وتمكين العاملين ، في حين عرفها الباحثان (Werther and Davis, 2002, 7) بأنها ذلك المناخ الذي تتميز به المنظمة عن المنظمات الاخرى والذي يوفر رضا عالي للعاملين وظروف عمل تتوافق ورغبات العاملين واجور عادلة وبما يسهم في الازدهار والتقدم للأداء المنظمي ، اما (Rethinam and Ismail, 2008 :60) فأرواها بأنها بيئة العمل التي تتوفر في المنظمة والتي تدعم قيم المنظمة واحتياجات العاملين فيها وبما يسهم في تعزيز الامن الوظيفي وتحقيق الرضا للعاملين وتنمية الكفاءات والتوازن بين الحياة الاجتماعية للعاملين وحياة العمل ، ويضيف الباحث (Khan, 2011,1) بانها مفهوم يتضمن ابعاد متعددة مثل الاستقلال الذاتي ، التقدير ، الانتماء ، التقدم والتطور ، والجوائز الخارجية ، وبما يسهم في تكوين بيئة عمل تكون فيها نشاطات العاملين اكثر فاعلية واهمية وبما يؤدي الى تقليل الاجراءات

الروتينية في بيئة العمل ، ويشير (Lolemo et al, 2017, 1) لجودة حياة العمل بوصفها مدى ادراك العاملين ووعيهم بامتلاك نظرة ثاقبة حول الية العمل معا وبشكل افضل لتحسين حياة العاملين والحياة الوظيفية في وقت واحد ، اما الباحثان (Reddy & Reddy, 2010:827) فعبرا عنها بكونها فلسفة تنظر الى الافراد العاملين بأنهم المورد الاكثر اهمية في المنظمة كونهم اساس نجاح المنظمة وتفوقها وهم الميزة التنافسية المستدامة التي يصعب تقليدها وانهم يستحقون بيئة عمل تضمن لهم كل احتياجاتهم ، ومن خلال ما تقدم من مفاهيم ترى الباحثة ان جودة حياة العمل هي ذلك المناخ الملائم الذي يعكس قيم المنظمة واهدافها وينسجم مع قيم الافراد ورجباتهم ويحقق رضاهم التام وبما يؤدي الى تحقيق رؤية المنظمة واهدافها .

خامسا: اهمية جودة حياة العمل

يشير (Assaf & Alhor,2018:187) الى ان اهمية جودة حياة العمل تتجلى من خلال تأثيرها على الكثير من السلوكيات والوظائف والأعمال والاتجاهات داخل المؤسسات، وتأثيرها على مدى الحرص على أداء المهام وتحقيق الأهداف فقد أكدت العديد من الدراسات على أهمية جودة حياة العمل، في إحداث التوازن المؤسسي اذ يشير (2 : 2011 , CHRM) الى ان جودة حياة العمل تتلخص اهميتها بأبسط معانيها في تقديم السعادة الوظيفية لعاملين سعداء واصحاء ومنتجين قادرين على المشاركة الفاعلة في صنع القرارات ويسعون الى تحقيق اهدافهم الشخصية التي تمثل هدف المنظمة . وبنفس السياق يرى (Sirgy et al., 2011, 2) الى ان اهمية جودة حياة العمل تتلخص بما يلي :

- 1- جعل الافراد سعداء في منظماتهم وبالتالي الحصول على افراد منتجين
- 2- لها اثر معنوي على الاستجابة السلوكية للعاملين كالرضا الوظيفي والتقلبات التنظيمية التي تتعرض لها المنظمة .

سادسا : ابعاد جودة حياة العمل

اختلف الباحثين في تصنيف ابعاد جودة حياة العمل , الا أن اغلب الابعاد التي وردت عند اغلب الباحثين هي ابعاد (Walton, 1973) وهي (كفاية الراتب , ظروف العمل , فرص النمو الوظيفي , التكامل الاجتماعي) كما ورد عند (Zween & Al-Hasnawi ,2017:484) و (Abdulrahman,2011:43) و (Abd Al-Aali ,2019:53) و (Al-Bayoumi,2016:48) و (Assaf & Alhour,2018:187) هي كما يلي :

1- كفاية الراتب

يرى (Abd Al-Aali ,2019:53) ان العدالة في دفع الرواتب تمثل حالة من حالات شعور العامل بالمقدرة على تحقيق المساواة فيما يتلقاه من مقابل مادي لقاء عمله وهذا يحقق نوعين من العدالة هي : العدالة الداخلية المتمثلة بأن مستوى الاجور المدفوعة للوظائف في المنظمة تتلائم مع قيمة الوظيفة . والعدالة الخارجية المتمثلة بشعور العامل بأن الاجور المدفوعة في منظمته هي اعلى او مساوية للاجور المدفوعة في المنظمات الاخرى .

2- ظروف العمل

ويقصد بها جميع ظروف العمل المحيطة بالعاملين اثناء تادية مهامهم وتشمل الظروف المعنوية والمادية والمكانية ، فتوفير افضل ظروف عمل للموظفين من خدمات وبيئة عمل امنة يحفزهم على تقديم افضل مالمديه من قدرات ، فمن خلال تحسين ظروف العمل البيئية والتنظيمية وتدريب وتنمية مهارات الموظفين يتكون مناخ تنظيمي يرفع من مستويات الاداء الوظيفي وصولا الى الرضا الوظيفي من جانب وتحقيق ظروف العمل وفرص النمو الوظيفي من جانب اخر وبما يساهم في بقاء واستقرار ونمو المنظمة (Zween & Al-Hasnawi ,2017:484)

3- فرص النمو الوظيفي

تسعى العديد من المنظمات لتحقيق المرونة في كيفية توظيف العاملين في منظماتهم ، الامر الذي نتج عنه ظهور مطالبات بانواع جديدة من المهارات والخبرات بالاضافة الى تغييرات في عقود التوظيف ، اذ اظهرت المنظمات اهتماما متزايدا في توظيف العاملين على اساس عقود قصيرة الاجل بدلا من توظيفهم على اساس عقود طويلة الاجل ، وعلاوة على ذلك فإن الناجحين من تقليص اعداد الموظفين يجب عليهم ان يعملوا اكثر بمقابل أقل مما سبق فزيادة عبء العمل وعدم التأكد بخصوص أداء المهمة أو العمل من المرجح أن يكون سائدا في الفترة القادمة (Al-Bayoumi,2016:48)

4- التكامل الاجتماعي

يمثل التكامل الاجتماعي مجمل الثقافة التنظيمية السائدة وقنوات الاتصال الفاعلة التي تؤثر في سلوك الفرد مع غيره من الأفراد والمؤسسات والمجتمع المحيط بالمنظمة ، بروح تراعي الحرية في العمل . ولكي تكون المنظمة مكاناً يسوده الأمن والطمأنينة والمودة ، وبما يولد الشعور لدى كل عامل بأنه مهم لدى منظمته ولدى مديره ، ويشمل التكامل الاجتماعي تكوين مجموعة من العاملين يحكمون أنفسهم ذاتياً ويشاركون لحل المشاكل مع الإدارة وبشكل يحفز الإبداع وكفاية الراتب لديهم وتكوين شعور بتعامل الإدارة مع الجميع بطريقة واحدة منطلقاً من الود والاحترام المتبادل، وتراعي الظروف الخاصة لبعضهم، وتتجاوز عن بعض الهفوات البسيطة في حال حدوثها بأسلوب انساني مبني على الاحترام (Assaf & Alhour,2018:187)

تحليل البيانات

يتم تحليل اجابات أفراد العينة وتفسيرها لفقرات متغيرات المشاركة المجتمعية والتميز المنظمي ومعرفة مدى الانسجام والتوافق في اجابات العينة المبحوثة، وتحديد استخدامها باستخدام عدة ادوات احصائية مثل الأوساط الحسابية لتشخيص اجابات عينة البحث، والانحراف المعياري لتقدير مدى تشتت في اجابات العينة ، وتم الاعتماد على المقياس (ليكرت) في اجابات أفراد عينة البحث وكما يظهر في الجدول (1) الاتي :

جدول (1) تدرج مقياس (Likert) الخماسي

المقياس	موافق تماماً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماماً
درجة المقياس	5	4	3	2	1

إذا أن هنالك خمس فئات تنتمي لها المتوسطات الحسابية. وتحدد الفئة من خلال ايجاد طول الفئة والنتائج من قسمة المدى (4=1-5) على عدد الفئات (5) ($5 \div 4 = 0.80$) وبعد ذلك يضاف طول الفئة (0.80) الى الحد الأدنى للمقياس او يطرح من الحد الأعلى للمقياس ، وتكون الفئات كالآتي :

1-1.79	منخفض جداً	تمثل الإجابة (لا مؤكد تماماً)
1.80-2.59	منخفض	تمثل الإجابة (لا مؤكد)
2.60-3.39	معتدل	تمثل الإجابة (محايد)
3.40-4.19	مرتفع	تمثل الإجابة (مؤكد)
4.20-5.00	مرتفع جداً	تمثل الإجابة (مؤكد تماماً)

وفيما يأتي تحليل لبيانات البحث :

اولاً : التماثل التنظيمي

جدول (2) الوسط الحسابي والانحراف المعياري لأجمالي التماثل التنظيمي

المتغيرات	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي
التماثل التنظيمي	0.95	4.47

وتم قياس وتحليل البيانات للأبعاد الأربعة (الولاء ، الانتماء ، التشابه) للتماثل التنظيمي ، كما يأتي:
1- الولاء :

جدول (3) الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية الخاصة ببعد الولاء

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1-	يعمل منتسبوا الجامعة نحو تحقيق ذات الاهداف المشتركة	4.88	.97
2-	صورة الجامعة في المجتمع تمثلني انا شخصياً	3.97	1.00
3-	افتخر بالتحدث عن انجازات الجامعة علناً وادافع عنها	4.91	.98
4-	اعمل مع عمادة الجامعة من اجل تحقيق رسالتها	4.43	.68
	الوسط الحسابي و الانحراف المعياري للولاء	4.54	.86

2- الانتماء

جدول (4) الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية الخاصة ببعيد الانتماء

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
6-	اهتم بإخلاص بمستقبل جامعتي	4.54	.68
7-	"اشعر ان جامعتي تهتم بي"	3.98	.97
8-	"لدي الاستعداد لقضاء بقية حياتي في جامعتي حتى لو توافرت فرص عمل أفضل"	4.44	.68
9-	"لدي استعداد لبذل جهد اكبر لمساعدة جامعتي على النجاح"	4.94	.98
	لوسط الحسابي و الانحراف المعياري للترام	4.47	.82

3- التشابه

جدول (5) الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية الخاصة ببعيد التشابه

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
10-	المس ان لدي خصائص مشتركة مع جامعتي بطريقة مختلفة عن الاخرين الذين يعملون في كليات اخرى	4.44	1.11
11-	اعتقد ان قيمي وقيم الجامعة متماثلة الى حد كبير	4.48	1.12
12-	امتلك روابط قوية بوظيفتي وارى من الصعب خرقها	3.88	.88
13-	اشعر بالاهتمام بمصير جامعتي التي اعلم بها	4.81	.87
	لوسط الحسابي و الانحراف المعياري للتحدي	4.40	.99

ثانيا : جودة حياة العمل

الجدول (6) أوسط الحسابي و الانحراف المعياري لأجمالي جودة حياة العمل

المتغيرات	أوسط الحسابي	الانحراف المعياري
جودة حياة العمل	4.02	0.75

وتم قياس وتحليل البيانات للأبعاد الأربعة (كفاية الراتب، ظروف العمل، فرص النمو الوظيفي، التكامل الاجتماعي) للتميز المنظمي، كما يأتي:

1- كفاية الراتب

جدول (7) الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية الخاصة ببعيد كفاية الراتب

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1-	اشعر بالرضا عن الاجر الذي اتقاضاه	4.32	0.89
2-	اشعر بالرضا عن اجري مقارنة بأجور زملائي في جامعات اخرى	3.92	0.78
3-	اشعر بالرضا عن المكافآت التي تمنحها لي جامعتي	3.97	0.92
	الوسط الحسابي و الانحراف المعياري لكفاية الراتب	4.07	0.86

2- ظروف العمل

جدول (8) الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية الخاصة ببعد ظروف العمل

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
6-	عدد ساعات العمل الاسبوعية مناسبة	4.13	.76
7-	اشعر بالرضا عن عبء العمل الخاص بي ومقدار المهام التي اقوم بها	3.55	.89
8-	اشعر بالرضا عن معدلات الامان واساليب الحماية والتأمين في المنظمة	4.22	.69
	لوسط الحسابي و الانحراف المعياري للكفاءة	3.96	.78

3- فرص النمو الوظيفي

جدول (9) الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية الخاصة ببعد فرص النمو الوظيفي

ت	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
10-	اشعر بالرضا عن علاقة العمل بحياتي العائلية ونظامها	3.03	.92
11-	اشعر بالرضا عن تأثير العمل على اوقات فراغي	3.13	.55
12-	اشعر بالرضا عن جدولتي الخاص بأوقات عملي واوقات راحتي	3.05	.60
	لوسط الحسابي و الانحراف المعياري للفاعلية	3.07	.69

4- التكامل الاجتماعي

جدول (10) الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية الخاصة ببعد التكامل الاجتماعي

ت	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
10-	لايوجد تمييز ديني او عرقي في جامعتي	3.63	.92
11-	اشعر بالرضا عن علاقتي بروسائي في العمل	4.53	.55
12-	اشعر بالرضا عن تقدير واحترام مبادئي وافكاري في العمل	4.43	.60
	لوسط الحسابي و الانحراف المعياري للفاعلية	4.19	.69

مناقشة النتائج

اولا : التماثل التنظيمي

تم قياس متغير التماثل التنظيمي من خلال ثلاث ابعاد فرعية هي (الولاء من خلال اربع فقرات , الانتماء من خلال اربع فقرات , و التشابه من خلال اربع فقرات) حيث حصل متغير التماثل التنظيمي اجمالا على وسط حسابي جيد جدا بمقدار (4.47) وبانحراف معياري قدره (0.95) مما يدل على ان افراد العينة في الجامعة المبحوثة لديهم شعور مشترك للارتباط بجامعتهم نتيجة توافق القيم وتكامل الاهداف مع رسالة الجامعة ورؤيتها ، كما في الجدول رقم (2) فأجمالي هذه النتائج تعني بان قوة اجابات العينة تتجه نحو الاتفاق اما نتائج قياس التماثل التنظيمي عبر ابعاده الاربعة (الولاء ، الانتماء ، المشاركة)، وسيتم عرض وتوضيح استجابة العينة المبحوثة وكما يأتي :

1- الولاء

يظهر الجدول (3) الوسط الحسابي والانحراف المعياري الخاصة بـ (الولاء) وحصل على وسط حسابي جيد جدا بمقدار (4.54) وبانحراف معياري قدره (0.86) وهذا مؤشر على الولاء العالي الذي يتمتع به افراد الجامعة تجاه جامعتهم وهذا ما يؤكد السؤال رقم 3 والذي مفاده " افتخر بالتحدث عن انجازات الجامعة علنا وادافع عنها " والذي حصل على اعلى اجابة بوسط حسابي ممتاز وقدره (4.91) .

2- الانتماء

يبين الجدول (4) أوسط الحسابي و الانحراف المعياري الخاص بـ (الانتماء)، إذ يبين وسطا حسابيا بمقدار (4.47) وبانحراف معياري قدره (0.82) مما يدل ان هنالك التزام شبه تام لدى موظفي الجامعة باهداف الجامعة والتضحية من اجل تحقيقها , وهذا ما يؤكد السؤال رقم 9 والذي مفاده " لدي استعداد لبذل جهد اكبر لمساعدة جامعتي على النجاح " بوسط حسابي ممتاز بقيمة (4.94) وهذا قد يفسر النجاح الذي وصلت اليه الجامعة في الفترة الاخيره في مجالها الاكاديمي والعلمي .

3- التشابه

يبين الجدول (5) أوسط الحسابي و الانحراف المعياري الخاص ب (التشابه)، إذ يبين متوسطاً حسابياً بمقدار (4.40) و بانحراف معياري (99.0) مما يدل على ان هناك تجانس بين افراد العينة واتفاهم على فقرات البعد وهذا يؤكد على التشابه والاشترار بالروابط والخصائص والمستقبل والقيم بين الجامعة وموظفيها، وهذا ما يؤكد السؤال رقم 13 والذي مفاده " اشعر بالاهتمام بمصير جامعتي التي اعمل بها" والذي حصل على اعلى وسط حسابي (4.81) و بانحراف معياري قدره (0.87) مما يدل على المصير المشترك للجامعة وموظفيها .

ثانياً : جودة حياة العمل

تم قياس متغير جودة حياة العمل من خلال اربع ابعاد فرعية هي (كفاية الراتب من خلال ثلاث فقرات، ظروف العمل من خلال ثلاث فقرات، فرص النمو الوظيفي من خلال ثلاث فقرات، والتكامل الاجتماعي من خلال ثلاث فقرات) وبعكس الجدول (6) حصول متغير جودة حياة العمل اجمالاً على وسط حسابي بمقدار (4.02) و بانحراف معياري قدره (0.75) مما يدل على ان الجامعة المبحوثة تمتاز باجواء وظروف عمل جيدة تتلائم ومتطلبات عمل موظفيها وبشكل يعكس رضاهم، اما نتائج قياس جودة حياة العمل عبر ابعاده الاربعة (كفاية الراتب، ظروف العمل، فرص النمو الوظيفي، التكامل الاجتماعي)، وهذا عرض لاستجابة العينة وتوضيحها كما يأتي :

1- كفاية الراتب

يبين جدول (7) أوسط الحسابي والانحراف المعياري الخاص ب (كفاية الراتب)، إذ يظهر متوسطاً حسابياً بلغ أجماليه (4.07) و بانحراف معياري قدره (0.86) وهذا يفسر الرضا المتوافر لدى موظفي الجامعة المبحوثة بالراتب الذي يتقاضوه والذي يتناسب مع جهدهم وهذا ما يعكسه السؤال رقم 1 والذي مفاده اشعر بالرضا عن الاجر الذي اتقاضاه " الذي حقق اعلى وسط حسابي (4.32) بانحراف معياري (0.89) .

2- ظروف العمل

يبين الجدول (8) أوسط الحسابي والانحراف المعياري ب (ظروف العمل)، إذ يظهر الجدول متوسطاً حسابياً ذا قيمة اجمالية (3.96) و بانحراف معياري قدره (0.78) مما يدل توفر ظروف عمل ملائمة من حيث عدد الساعات والامان الوظيفي وهذا ما يؤكد السؤال رقم 8 والذي مفاده اشعر بالرضا عن معدلات الامان واساليب الحماية والتأمين في المنظمة حيث حصل هذا السؤال على أعلى وسط حسابي وقدره (4.22) و بانحراف معياري قدره (0.69) وهذا واضح في الأجهزة الحديثة والتكنولوجية المتوفرة في الجامعة .

3- فرص النمو الوظيفي

يبين الجدول (9) أوسط الحسابي والانحراف المعياري ب (فرص النمو الوظيفي)، إذ يظهر الجدول متوسطاً حسابياً ذا قيمة اجمالية (3.86) وهو اعلى من الوسط الفرضي يؤكد الجدول رقم (8) مما يدل على ان الجامعة توفر لموظفيها فرص النمو الوظيفي حتى خارج ميدان العمل، وهذا ما يؤكد السؤال رقم 12 والذي مفاده " اشعر بالرضا عن جدولتي الخاص بأوقات عملي واوقات راحتي " حيث حصل هذا السؤال على وسط حسابي وقدره (4.43) و بانحراف معياري قدره (0.60) .

4- التكامل الاجتماعي

يظهر الجدول (10) أوسط الحسابي والانحراف المعياري الخاص ب (التكامل الاجتماعي)، إذ يبين متوسطاً حسابياً إجمالياً بلغ (4.19) يؤكد الجدول رقم (11) مما يدل على ان الجامعة توفر اجواء اجتماعية متأخية مبنية على الاحترام المتبادل، وهذا ما يؤكد السؤال رقم 12 والذي مفاده " اشعر بالرضا عن تقدير واحترام مبادني وافكاري في العمل " حيث حصل هذا السؤال على أعلى وسط حسابي وقدره (4.43) و بانحراف معياري قدره (0.60) .

ثالثاً/ اختبار فرضيات التأثير بين متغيرات البحث الرئيسية والفرعية

1-تحليل فرضيات الارتباط

وضع البحث الحالي فرضية ارتباط اساسية وهي هناك علاقة ارتباط معنوية بين التماثل التنظيمي وبين جودة حياة العمل من وجهة نظر الافراد المبحوثين، وينبثق من هذه الفرضية الرئيسية ثلاث فرضيات فرعية وكما يلي :-

- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الولاء و ابعاد جودة حياة العمل من وجهه افراد العينة
- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الانتماء و ابعاد جودة حياة العمل من وجهه افراد العينة
- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة معنوية بين التشابه و ابعاد جودة حياة العمل من وجهه افراد العينة

والجدول رقم (11) ادناه يبين العلاقة بين التماثل التنظيمي و جودة حياة العمل , وعلاقة كل بعد من ابعاد التماثل التنظيمي مع جودة حياة العمل اذ يؤكد الجدول ادناه ان هنالك علاقة ايجابية معنوية بين التماثل التنظيمي و جودة حياة العمل حيث بلغ معامل الارتباط (**.751) بمستوى معنوية (0.05) ومن هنا فان الفرضية الاولى تحققت والتي مفادها توجد علاقة ارتباط معنوية بين التماثل التنظيمي وبين جودة حياة العمل من وجه نظر افراد العينة المبحوثة .

جدول (11) يبين الارتباطات لبيرسون بين متغيرات البحث		
ابعاد التماثل التنظيمي	قيمة الارتباط والدلالة	جودة حياة العمل Y ومستوى
الولاء X1	الارتباط	.732**
	Sig	0.000
الانتماء X2	الارتباط	.744**
	Sig	0.000
التشابه X3	الارتباط	.718**
	Sig	0.000
التماثل التنظيمي X	الارتباط	.751**
	Sig	0.000

**Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

اما بخصوص الفرضيات الفرعية , فقد بينها الجدول رقم (11) وكما ياتي:
 أ- نصت هذه الفرضية بوجود علاقة ارتباطية معنوية بين الولاء وجودة حياة العمل ومن الملاحظ في الجدول اعلاه ان قيمة الارتباط كانت عالية وهي (**.732) بمستوى دلالة (0.05) مما يدل على ان افراد العينة لديهم ولاء وشعور بمصير جامعتهم وهو ما يسهم بتحقيق جودة حياة العمل في الجامعة المبحوثة وبهذه النتيجة تتحقق الفرضية اعلاه

ب- نصت هذه الفرضية بوجود علاقة ارتباطية معنوية بين الانتماء وجودة حياة العمل ومن الملاحظ في الجدول اعلاه ان قيمة الارتباط كانت عالية وهي (**.744) بمستوى دلالة (0.05) مما يدل على ان هنالك شعور قوي بالانتماء والعضوية من قبل افراد العينة تجاه الجامعة وهذا يسهم بتحقيق ابعاد جودة حياة العمل في ذات الجامعة

ج- نصت هذه الفرضية بوجود علاقة ارتباطية معنوية بين التشابه وجودة حياة العمل ومن الملاحظ في الجدول اعلاه ان قيمة الارتباط كانت عالية وهي (**.718) بمستوى دلالة (0.05) وهذا يعني ان هناك تماثل وتشابه بين قيم المنظمة والقيم التي يحملها الموظفون فيها وهذا بالتاكيد سوف يقود الى تحقيق جودة حياة العمل وبهذه النتيجة تتحقق الفرضية الفرعية اعلاه

2-تحليل فرضيات التأثير

تسعى هذه الفقرة الى معرفة تأثير التماثل التنظيمي ككل على جودة حياة العمل , حيث ينبثق من هذه الفرضية الاساسية ثلاث فرضيات فرعية وهي :

- يوجد تأثير للولاء على جودة حياة العمل من وجهه افراد العينة.
- يوجد تأثير للانتماء على جودة حياة العمل من وجهه افراد العينة.
- يوجد تأثير للتشابه على جودة حياة العمل من وجهه افراد العينة .

حيث تضمنت المنهجية فرضية التأثير الرئيسية والتي مفادها " هنالك تأثير للتماثل التنظيمي على جودة حياة العمل , ومن خلال الجدول (12) في ادناه نلاحظ ان قيمة F المحسوبة هي (68.04) وهي اكبر من قيمتها الجدولية والبالغة (6.85) بمستوى معنوية (0.05) وحدود ثقة 95% وهذا يدل على مدى التأثير العالي للتماثل التنظيمي على جودة حياة العمل , كما ان R^2 بلغت (0.650) وهذا يعني ان مقدار 65% من التباين الحاصل في جودة حياة العمل هو تباين مفسر بفعل التماثل التنظيمي , وان حوالي 35% من التباين غير مفسر بفعل عوامل اخرى لمتدخل في النموذج الانحدار وهو تأكيد لتأثير التماثل التنظيمي في جودة حياة العمل وهنا تحققت الفرضية الرئيسية الثانية والتي مفادها (هنالك تأثير للتماثل التنظيمي في جودة حياة العمل من وجهه نظر افراد العينة)

جدول 12 يبين المؤشرات الإحصائية بين ابعاد ومتغيرات البحث

حياة جودة العمل	المسار	التماثل	ابعاد التنظيمي	F	R ²	Sig
حياة جودة العمل Y	<---		الولاء X1	102	.615	0.000
	<---		الانتماء X2	88.95	.694	0.000
	<---		التشابه X3	100.39	.590	0.000
	<---		التماثل التنظيمي X	68.04	.650	0.000

قيمة F الجدولية بمعنوية (0.05) = 6.85

اما بخصوص الفرضيات الفرعية , يتضح من الجدول اعلاه ان (F) المحسوبة لابعاد التماثل التنظيمي (X1 و X2 و X3) بلغت على التوالي (102 , 88.95 , 100.39) وجميعها اعلى من (F) الجدولية والتي تبلغ (6.85) بمستوى معنويه (0.05) وبحدود ثقة 95% وهذا يعني صحة الفرضيات الثلاث الفرعية من حيث وجود تأثير عالي للابعاد التماثل التنظيمي (الولاء , والانتماء , والتشابه) على جودة حياة العمل وهذا يدل على ان منحني الانحدار جيد لوصف التأثير بين (X1 و X2 و X3) و (Y) , وقد اشارت قيمة R² لبعده الولاء (X1) والذي تبلغ (0.615) وهذا يعني ان مقدار (61.5%) من التباين الحاصل في جودة حياة العمل تبين مفسر بفعل الولاء وان حوالي (38.5%) من التباين غير مفسر بفعل عوامل اخرى لم تدخل في النموذج الانحدار ما بالنسبة لبعده الانتماء (X2) حيث بلغ معامل تحديدها R² قيمة (0.694) وهذا يعني ان مقدار (69.4%) من التباين الحاصل في جودة حياة العمل تبين مفسر بفعل الانتماء , وان حوالي (30.6%) من التباين غير مفسر بفعل عوامل اخرى لم تدخل في النموذج الانحدار, اما بالنسبة لبعده التشابه (X3) بلغ معامل تحديدها R² قيمة (0.590) وهذا يعني ان مقدار (59%) من التباين الحاصل في جودة حياة العمل تبين مفسر بفعل التشابه وان حوالي (41%) من التباين غير مفسر بفعل عوامل اخرى لم تدخل في النموذج الانحدار, كما اشار الجدول (11) الى المعنوية التي ظهرت مقدارها (0.00) في مخرجات النظام الاحصائي لجميع الابعاد و هو تأكيد الى مدى قوة تأثير التماثل التنظيمي بأبعادها الثلاث (الولاء و الانتماء و التشابه) في جودة حياة العمل. ومن خلال اعلاه , نستدل الى ان الفرضيات الفرعية الثلاث تحققت والتي هي:

- يوجد تأثير للولاء على جودة حياة العمل من وجهة افراد العينة.
- يوجد تأثير للانتماء على جودة حياة العمل من وجهة افراد العينة.
- يوجد تأثير للتشابه على جودة حياة العمل من وجهة افراد العينة .

الاستنتاجات

عبر هذا البحث عن مجموعة من الاستنتاجات وبناء تصورات ومفاهيم حول مدى تطبيق متغيرات البحث في البيئة العراقية , وفي مراجعة الادبيات وتحليل ومناقشة النتائج الذي يعبر عن الرؤيا التنبؤية , ووفق استنتاجات وفلسفة البحث, تبين أن افراد جامعة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لديهم ولاء وبشكل مرتفع تجاه جامعتهم واهدافها , نتيجة الفخر الذي يحملونه من خلال الانتماء لهذه الجامعة, فافراد الجامعة المبحوثة لديهم شعور مشترك للارتباط بجامعتهم نتيجة توافق القيم وتكامل الاهداف مع رسالة الجامعة ورؤيتها والتضحية من اجل تحقيقها , ولكنها بحاجة إلى المزيد النجاح من خلال تمكين الافراد وجعلهم يشعرون بأهميتهم في جامعتهم. وتهتم الجامعة بالتشابه ويظهر ذلك من خلال الاهتمام العالي بمصير الجامعة ومستقبلها من خلال التماثل والاشترار بالروابط والخصائص والقيم بين الجامعة ومنسببها , كما تهتم ادارة الجامعة المبحوثة بظروف العمل , وبشكل اكثر من بقية ابعاد جودة حياة العمل, وهذا يدل ان الجامعة المبحوثة لها اهتمام مرتفعا , بظروف العمل من خلال عدد ساعات العمل المريحة اسبوعيا ومعدلات الامان واساليب الحماية المتوفرة في الجامعة , كما انها تملك موارد بشرية مؤهلة ومتميزة, وهذا يعود الى التخطيط

الجيد للموارد البشرية و الرغبة في التحسين المستمر هذه النتيجة لوعي الجامعة المبحوثة بأهمية المشاركة والتمكين في رفع الروح المعنوية للعاملين وبما يمكنها من التعويض عن نقص المكافآت وذلك لقلّة التخصيصات المالية التي تواجهها الجامعة والوزارة في ظل جائحة كورونا الحالية بالإضافة الى انها تولي التكامل الاجتماعي للعاملين اهتماما مقبولا , و لكن بمستوى اقل نسبيا من بقية ابعاد جودة حياة العمل , أي انها تهتم بالاستفادة من تكامل جميع ابعاد جودة حياة العمل من خلال توافر التماثل التنظيمي العالي ولكن بنسب متفاوتة وهذا يدل على ان الجامعة تحرص على إقامة علاقات داخلية تتسم باحترام رؤية ورسالة الجامعة وفقا لاهداف منتسبها وطموحاتهم وبما يسهم في تكوين بيئة داعمة للتطور والابتكار والبداع والثقة المتبادلة .

Reference

- 1- Abd Al-Aali, Nashwan Muhammad (2019), (Quality of Work Life and its Impact on Organizational Performance: An Exploratory Study at the Technical Institute / Nineveh), Al-Rafidain Development Magazine, Volume 38, No. 121.
- 2- Abdel-Daiem, Ali Abdul-Salam (2016), (The role of organizational symmetry in developing social capital. An analytical study on a sample of employees of the Ministry of Health / Baghdad Health Authority Al-Karkh) Iraqi University Journal No. 36/1.
- 3- Abdul Rahman, Magda Mohsen (2013), (The quality of work life and its impact on competitive priorities: An exploratory study of the opinions of a sample of workers in a solid mineral water plant for Dohuk Governorate) Al-Rafidain Development Journal, Volume 35, No. 112
- 4- Abrams, Lisa C., Rob Croos, Eric Lesser, and Daniel Z. Levin, 2003, "Nurturing interpersonal trust in Knowledge-sharing networks", Academy of Management Executive, Vol. 17, No. 4, pp. 64-77.
- 5- Abu Ghoneim , Azhar Nima Abdel-Zahra (2018) programs for the quality of work life and its effect on the quality of life of the educational organization. An analytical study of the views of the sample of administrative leaders in a sample from the colleges of the University of Kufa, Journal of Literature of Kufa, volume 2, number 37, p 11-36.
- 6- Ahmed, Shanhaz Fadel (2016) The professionalization of employees and its effect on crystallizing organizational symmetry (an analytical study of the opinions of a sample of workers in the Iraqi Middle East Investment Bank) Journal of Economic and Administrative Sciences, No. 91 Volume 22.
- 7- Al-Ani, Alaa Abdul-Mawgood and Al-Sarraf, Saja Nazir (2019) (Measuring the level of organizational symmetry for individuals working in the University of Mosul: a field study) Anbar University Journal for Economic and Administrative Sciences, Volume 11, No. 24.
- 8- Al-Bayoumi, Osama Ahmed Abdullah, (2016), (The Relationship of Spiritual Leadership with Quality of Work Life in Application to Workers at Damietta University), published Master Thesis, Faculty of Commerce, Mansoura University, Egypt.
- 9- Al-Kaabi, Hamid Salem (2018) "The role of organizational symmetry in reducing organizational silence", an exploratory study of the opinions of a sample of employees in private banks, Anbar University Journal for Economic and Administrative Sciences, Volume 10, Issue 23
- 10- Al-Kaabi, Hamid Salem (2018), (The role of organizational symmetry in reducing organizational silence: an exploratory study of the opinions of a sample of employees in Iraqi private banks / Baghdad), Anbar University Journal for Economic and Administrative Sciences, Volume 10, No. 23.

- 11- Ashforth, B.E & Mael, F. A, 1989 " Social Identity theory and the Organization" *Academy of Management Review* ,14.
- 12- Assaf, Mahmoud Abdel-Majid and Al-Hour, Wafa Jamal (2018), (Quality of Work Life in Basic and Private Schools in Gaza Governorates from the Teachers' Point of View) *Journal of the College of Basic Education for Educational and Humanities / University of Babylon* No. 40.
- 13- Cheney, G. (1982) " organizational Identification as A process : A field study, Unpublished Master, SI Thesis , Purdue University.
- 14- Community of Human Resource Management (CHRM), 2011, Quality of Work Life, (<http://www.chrmglobal.com>).
- 15- Dutton, J.E ; Dukerich, J.M ; Haquail, C.V, 1994" Organizational Images and member identification" *Administrative Science Quarterly*, 39.
- 16- Edwards, M. R., & Pececi, R. (2007), "Organizational Identification: Development and Testing of a Conceptually Grounded Measure", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 16, No., pp. 25-57.
- 17- Fred Luthans ,(2005) ,*Organizational Behavior* ,10th ed, McGraw-Hill, Inc., U.S.A.
- 18- Ghobash, Fadhil Radi and Muhammad, Saddam Kadhim "(2016) Behavioral Differentiation among Leaders and a Course in Organizational Symmetry to Reduce Deviant Work Behavior (Analytical Study at the Islamic University College) *Al-Muthanna Journal of Administrative and Economic Sciences*, Volume VI, First Issue.
- 19- Guna Seelan Rethinam, Maimunah Ismail, 2008, Constructs of Quality of Work Life: A Perspective of Information and Technology Professionals, *European Journal of Social Sciences – Vol 7, No 1* .
- 20- Hameed , Imran & Arain , Ghulam A. & Roques , Olivier & Javed , Aziz, (2011) , Extending the Model of Antecedents and Outcomes Organizational Identification in Pakistani Context.
- 21- Johnson, W.L ; Johnson, A.M; Heimberg, F ,1999 "A primary and Secondary order component analysis of the organizational identification questionnaire" *Educational and Psychological Measurement*, vol 5, No 1
- 22- Khan, Mohammed Emran, 2011, Quality of Work Life, *Community of Human Resource Management*, (<http://www.chrmglobal.com>).
- 23- Lolemo Kelbiso, Admasu Belay, and Mirkuzie Woldie, 2017, Determinants of Quality of Work Life among Nurses Working in Hawassa Town Public Health Facilities, South Ethiopia: A Cross-Sectional Study, *Nursing Research and Practice*.
- 24- Miller, V. D., Allen, M., Casey, M., Johnson, J. R." Reconsidering the organizational identification questionnaire", *Management Communication Quarterly*, 13, 628-658, (2000).
- 25- Nigel Slack; Stuart Chambers & Robert Johnston , (2001), *Operation Management*, 3rd ed, , Prentice Hall, Inc., U.S.A.
- 26- Reddy, L. & Reddy M. (2010), Quality of Work Life of Employees: Emerging Dimensions, *Asian Journal of Management Research*, pp. 827- 839.
- 27- Salman, Fadel Hamad and Saleh, Khaled Mahdi (2015) (The Effect of Constructive Conflict on Organizational Symmetry, Applied Research in the Ministry of Planning) *Journal of Economic and Administrative Sciences*, Volume 21, No. 82.

28- Sirgy M. Joseph, David Efraty , Phillip Siegel and Dong-Jin Lee, 2011, A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories , IVSL.

29- Todorović. D, Čabarkapa, M, Tošić-Radev.M, & Miladinović .I., (2017), "Organizational Identification, Commitment and Orientations of Professional Military Personnel", *Vojnosanit Pregl*, Vol. 74, No.9, pp.871–877.

30- Walton, R. E. (1973). Quality of work life: what is it? *Sloan Management Review*, 15(1), 11-21.

31- Werther ,William. B. Jr. and Davis , Keith , 2002 *Human Resources and personnel Management* , New York : Mc Graw-Hill Inc., P. 502.

32- Zween, Ammar Abdul Amir and Al-Hasnawi Russell Karim (2017), (The effect of quality of work life on the psychological empowerment of workers: an exploratory study at the upper holy threshold / Najaf Al-Ashraf) *Iraqi Journal of Administrative Sciences*, Volume 13, No. 53 .

The role of organizational symmetry in improving the quality of work life an applied research at the University of Information and Communications Technology

Luma qays raooof
Isra College, Baghdad, Iraq, Baghdad, Iraq

Received:15/5/2020

Accepted :19/7/2020

Published :August / 2020



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International \(CC BY-NC 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Abstract :

The aim of the research is to identify the availability of the dimensions of the research variables represented by organizational symmetry and the quality of work life at the University of Information and Communications Technology, which is one of the formations of the Ministry of Higher Education and Scientific Research in Baghdad, in addition to knowing the relationship and influence between them. The research relied on the descriptive analytical approach based on peer description. The research was analyzed and the research sample consisted of (148) individuals, the sample was chosen using the comprehensive inventory method data was obtained by relying on the questionnaire which was prepared from ready-made measures from foreign studies and was subjected to tests of honesty and persistence then presented to a group of scientific constituents. A number of statistical tools were used for statistical analysis (Simple linearity, Pearson correlation coefficient, simple linear regression), Also relying on the statistics program (SPSS. V.25) to test the validity of the hypotheses. The research reached several conclusions, including the level of organizational symmetry and the quality of work life in the research organization was high for the two variables and that there is a strong impact after loyalty, which is one of the dimensions of organizational symmetry in the quality of work life, the enhancement of organizational symmetry among the employees of the researched university will contribute to enhancing work conditions and improving opportunities for career growth in addition to social integration and leading to improving the quality of work life, and the research recommended a number of recommendations that benefit a community. The most important study: Developing the quality of work life in the researched university through the continuous pursuit of creating a general culture that believes in proposals and ideas New to workers. The originality of the current research lies in linking the two variables of organizational symmetry and quality of life work. The researcher only knows that it is the first local study that attempted to link these two vital variables.

Type of research: research paper.

Key words: Organizational symmetry, quality of work life, loyalty, affiliation, similarity, working conditions, social integration., 25 spss v program, Pearson correlation coefficient .