مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإدارية والاقتصادية

اسم المقال: دور الفاعلية الذاتية كمتغير وسيط في العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والسمعة التنظيمية في الجامعة الإسلامية بغزة
اسم الكاتب: سها عمر البشيتي، أ. أيمن سليمان ابو سويرح، عبدالله حسن أبو سعدة
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/1792
تاريخ الاسترداد: 2026/11/02 00:57 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإدارية والاقتصادية ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

دور الفاعلية الذاتية كمتغير وسيط في العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والسمعة التنظيمية في الجامعة الإسلامية بغزة

The Role of Self-Efficacy as a Mediator Variable Between Quality of Working Life and Organizational Reputation at the Islamic University of Gaza

سها عمر البشيتي
طالبة دكتوراة/ دار القرآن الكريم والعلوم الإسلامية/ السودان

Soha Omar Al-Bashiti
PhD Student\ University of the Holy Quran and Islamic Sciences\ Sudan
soha57215@gmail.com

أيمن سليمان أبو سويرح
أستاذ مساعد/ الجامعة الإسلامية/ فلسطين

Ayman Suleiman Abu Swaireh
Assistant Professor\ Islamic University of Gaza\ Palestine
asewereh@iugaza.edu.ps

عبدالله حسن أبو سعدة
طالب دكتوراة/ جامعة طرابلس/ لبنان

Abdallah Hassan Abu Sa'da
PhD student\ University of Tripoli\ Lebanon
abedallah.hassan90@gmail.com

تاريخ الاستلام: 2022/02/12، تاريخ القبول: 2022/04/23
E-ISSN: 2410-3349
P-ISSN: 2313-7592

Received: 12/02/2022, **Accepted:** 23/04/2022
DOI: 10.33977/1760-007-017-007
https://journals.qou.edu/index.php/eqtsadia

الملخص

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى دور الفاعلية الذاتية كمتغير وسيط في العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والسمعة التنظيمية في الجامعة الإسلامية بغزة بالمحافظات الفلسطينية الجنوبية. وتكون مجتمع الدراسة من (350) موظفا من الجامعة. وقد استخدم الباحثون المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم استخدام أسلوب المسح الشامل في توزيع الاستبانة أداة الدراسة، وبلغ عدد الاستبانات المرجعة (334) بمعدل استجابة (95.4%) ولتحليل البيانات استخدم الباحثون برنامج التحليل الإحصائي (AMOS). وأظهرت نتائج الدراسة أنَّ مستوى جودة الحياة الوظيفية بدرجة متوسطة بنسبة (58.99%)، والوزن النسبي لإجمالي محور الفاعلية الذاتية بلغ (39.05%)، والوزن النسبي لإجمالي محور السمعة التنظيمية بلغ (53.42%). وكذلك وجود تأثير بدرجة قوية جدًا لأبعاد جودة الحياة الوظيفية في السمعة التنظيمية بالجامعة، يضاف إلى ذلك وجود تأثير بدرجة متوسطة لأبعاد جودة الحياة الوظيفية في الفاعلية الذاتية، ووجود تأثير بدرجة متوسطة للفاعلية الذاتية في السمعة التنظيمية مما يدل على وجود علاقة طردية بينهم. وتوصلت الدراسة إلى أنَّ الفاعلية الذاتية تعتبر وسيطًا جزئيًا بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية والسمعة التنظيمية من وجهة نظر موظفي الجامعة. وعليه أوصت الدراسة بوجوب اهتمام الجامعة بموظفيها من خلال تجويد مستوى أبعاد جودة الحياة الوظيفية عبر إتاحة الفرص لهم بالمشاركة في اتخاذ القرارات بشكل أوسع، وتوفير عوامل السلامة والصحة المهنية والأمن الوظيفي، وإتاحة فرص الترقي ماليًا وإداريًا، وتعزيز الاستقرار الوظيفي.

الكلمات المفتاحية: الفاعلية الذاتية، جودة الحياة الوظيفية، السمعة التنظيمية، الجامعة الإسلامية بغزة.

Abstract

The study aimed to identify the role of self-efficacy as a mediator variable in the relationship between the quality of the working life and the organizational reputation at the Islamic University of Gaza. The study population consisted of 350 the university employees. The researchers used the descriptive-analytical approach and the comprehensive scanning method. A number of 334 questionnaires were retrieved and the response rate reached 95.4% of the sample study. The AMOS program was used for data analysis. The findings showed that the level of the quality of working life was moderately at a rate of 58.99%, the relative weight of the total self-efficacy axis was 39.05%, and the relative weight of the total organizational reputation was 53.42%. In addition, the study showed a very strong influence on the dimensions of the working life quality in organizational reputation at the university. In addition, a moderate degree of influence of the dimensions of the quality of working life on self-efficacy was found, and a moderate degree of self-efficacy influence on organizational reputation was found as well; this indicates the existence of a direct relationship between them. Moreover, the study showed that self-efficacy is a partial mediator between the dimensions of quality of working life and the organizational reputation from the perspective of university employees. Accordingly, the study recommended that the Islamic University of Gaza should take care of its employees by enhancing the quality of working life dimensions by encouraging employees to be involved in decision-making broadly and providing occupational safety and health. In addition to opening up financial and administrative promotion and enhancing job stability.

Keywords: *Organizational commitment, quality of working life, organizational reputation, The Islamic University of Gaza*.

المقدمة

تعد جودة الحياة الوظيفية مطلبًا أساسيًا للمنظمات الإدارية الحديثة؛ ليتسنى لموظفيها الشعور بعمق الاستقرار النفسي الناجم عن منحهم بيئة عمل متميزة معنويًا وماديًا، تتناسب واحتياجاتهم المستمرة، وتلبي مطالبهم المختلفة؛ مما يبعث فيهم الدافعية لتحسين أدائهم الوظيفي وتطويره، وبذل قصارى الجهود لبلوغ أهداف منظماتهم. فكلما تميزت بيئة العمل بالقبول والرضا الوظيفي من العاملين ساهم ذلك في الحصول على أداء أفضل مما يحقق أهداف العاملين والمنظمة، فتعتبر جودة الحياة وسيلة لتعزيز القدرات التنافسية للمنظمات المعاصرة في ظل التغيرات العالمية.

علما بأنَّ جودة الحياة الوظيفية تتبنى إضفاء الطابع الإنساني على بيئة العمل، حيث تسعى إلى تجسيد الديموقراطية وحماية الموظفين وتزويدهم باحتياجاتهم الشخصية والمهنية؛ ليتسنى لهم الشعور بالأمان الوظيفي، مما يكفل لهم الاندماج في مساحات الحياة، ويُمكِّنهم من إنشاء هوية تنظيمية وبالتالي زيادة مبادراتهم المهنية، مما يطور أدائهم الوظيفي، ويعمل على خلق منظمة فعالة (Akar &Ustuner,2018).

ويعد مفهوم الفاعلية الذاتية من المفاهيم المدركة في علم النفس الإداري، حيث أشار إليه (Bandora) في نظريته حول التعلم الاجتماعي المعرفي، وتشير الفاعلية الذاتية إلى كفاءة الفرد في مواجهة التحديات والمواقف الجديدة، وإدراكه لقدراته وخبراته واعتقاده بأنها كافية لمواجهة المشكلات والتحديات. حيث أوردت (الراجح، 2017: 494) أن الفاعلية الذاتية مفهوم من أبرز محاور النظرية المعرفية الاجتماعية التي تؤكد على أن الفرد لديه القدرة على ضبط سلوكه نتيجة ما لديه من معتقدات شخصية؛ فالأفراد لديهم نظام من المعتقدات الذاتية تمكنهم من التحكم في مشاعرهم وأفكارهم. والفاعلية الذاتية من المحددات الأساسية للشخصية، ومن وظائفها المهمة، حيث إنها تعبر عن السعي والكفاح في سبيل تحقيق الأهداف (صادق والنجار، 2017: 133).

علمًا بأنَّ السمعة التنظيمية متعددة الأبعاد؛ لذا تبذلُ المنظماتُ جهودًا هائلة لتحقيق أبعادها كأداة تنافسية تتيحُ لها فرصة أفضل للاعتراف بها والتعامل معها. (Tong; Wong & Cheng ,2019) وتخلقُ ميزةً تنافسية في الأداءِ التنظيمي حيث البقاء، والتنمية، والتفوق (Deheshti; Azimzadeh ; Zadeh; Sadat & Alimohammadi, 2019). علاوة على ذلك فتعتبر السمعة التنظيمية ميزة جديدة إلى حد ما، ولا تزال تفتقر إلى دراسات مكثفة بشأن سوابقها. (Huynh, 2019).

وتزدادُ المسئوليةُ عبئًا أعظم، ويكتالُ الموضوعُ اهتمامًا أعمق، حينما نتحدث عن إحدى أهم الجامعات التي لا بدّ أن تخرج من بوتقة الإدارة التقليدية، من خلال تكريس أكبر شطر من تفكيرها لتحديد مهامها بجدارة، وسبل تحقيقها بعبقرية إدارية فذة، فتنأى عن المقولات الجارفة المفعمة بالاكتفاء بالنوايا الحسنة، دون التركيز على جودة الحياة الوظيفية التي هي سبب ونتيجة في آن واحد للكفاءة الاقتصادية والتنظيمية ونجاح سمعتها التنظيمية.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

أولاً: شعور الباحث: بما أن أحد الباحثين يعمل موظفًا في الجامعة الإسلامية بغزة -والتي سيتم الإشارة إليها فيما يلي من هذه الدراسة بـ (الجامعة الإسلامية) منذ ما يقارب (20) عامًا، فقد لاحظ أن السمعة التنظيمية للجامعة الإسلامية بدأ ينخفض خاصة في الآونة الأخيرة، إثر تدني الاستقرار الوظيفي، وعدم انتظام صرف رواتب ومكافآت الموظفين؛ مما ينعكس بدوره على انخفاض الروح المعنوية، علاوة على مستوى درجة التفاؤل والفاعلية الذاتية التي لم تعد كالسابق لدى الموظفين؛ وضعف التحفيز الذاتي لأداء مهامهم اليومية، ناهيك عن تلك الشكاوى التي تُسمَع بشكلٍ مستمر من طلبة الجامعة، وهذا كله بدوره يصب في السمعة التنظيمية التي بدأت تنحدر منذ مدة ليست بالهينة.

ثانيا: المقابلات: وبصفة أحد الباحثين يعمل في الجامعة الإسلامية فقد أجرى مقابلات عشوائية مع موظفي الجامعة واستمع لآرائهم، حيث أكدوا أن الجامعة بحاجة إلى بذلِ جهودًا أكبر في سبيل الحفاظ على سمعتها التنظيمية، حيث إن عدم التزام الإدارة بإعطاء الموظفين حقوقهم الشهرية يؤثر بشكلٍ مباشر على مستوى الأداء الذي يضر بسمعتها التنظيمية. وأشاروا أن عدم شعور الموظفين باستقرار وظيفي من شأنه أن يؤثر على إنجاز مهامهم الوظيفية، ففي حال شعور الموظف أنه غير مؤمن وظيفيا ولن تتكون لديه فاعلية ذاتية، وبالتالي ضعف في الأداء وتدني في مستوى سمعة الجامعة التنظيمية. علاوة على أن الموظفين الإداريين ذوي العلاقة المباشرة مع الطلبة لا بدّ أن يتمتعوا بجودة حياة وظيفية أسمى ليكونوا على قدمٍ وساق في العمل برحابةِ صدرٍ وبشاشةِ وجه وقوةِ عزم.

ثالثا: التقارير الإدارية: تبين أن هناك (56) موظفا أكاديميا وإداريا تركوا العمل في الجامعة الإسلامية ما بين موظفين قدموا استقالتهم وآخرين أخذوا إجازة بدون راتب للعمل في أماكنَ أخرى؛ نظرا للوضع المالي الصعب الذي تمر به الجامعة منذ (7) سنواتٍ متواصلة، حيث تقاضي (50%) من الرواتب الشهرية. (شئون الموظفين، 2021) مما شجع الباحثين على مواصلة جهودهم البحثية والإجابة على تساؤلات وفرضيات الدراسة.

أدرج الباحثون تساؤلات الدراسة في السؤال الرئيس: **"هل تؤثر الفاعلية الذاتية كمتغير وسيط في العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والسمعة التنظيمية؟"**

وينبثق من السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

1. ما درجة توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية في الجامعة الإسلامية بغزة من وجهة نظر موظفيها؟
2. ما مقدار توافر أبعاد الفاعلية الذاتية في الجامعة الإسلامية كما يتصورها أفراد العينة المبحوثة؟
3. ما مستوى توافر أبعاد السمعة التنظيمية في الجامعة الإسلامية وفق رأي أفراد العينة المبحوثة؟
4. ما درجة تأثير أبعاد جودة الحياة الوظيفية على السمعة التنظيمية في الجامعة الإسلامية حسب رأي المبحوثين؟
5. ما مدى تأثير أبعاد جودة الحياة الوظيفية في الجامعة الإسلامية على مستوى الفاعلية الذاتية لدى موظفيها؟
6. ما مستوى تأثير الفاعلية الذاتية لدى موظفي الجامعة الإسلامية على السمعة التنظيمية للجامعة الإسلامية؟
7. هل متغير الفاعلية الذاتية يتوسط العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والسمعة التنظيمية في الجامعة الإسلامية؟

أهمية الدراسة:

تستمد هذه الدراسة أهميتها من الاعتبارات العلمية والعملية التالية:

الأهمية العلمية:

1. تمثلُ هذه الدراسة نقطة البداية لكثير من الدراسات والبحوث المحلية؛ التي تهتم بالسمعة التنظيمية، لتبني البرامج التي تعمل على إزالة المعوقات والتحديات التي تعترض السمعة التنظيمية.
2. يأمل الباحثون أن تثري الدراسة الحالية المكتبة العربية والمحلية بالجانب المعرفي للمتغيرات الثلاث خاصة أن المراجع العربية لأحد متغيرات الدراسة "السمعة التنظيمية" قليلة جدا أسوة بباقي متغيرات العلم الإداري.

الأهمية العملية:

1. تسهم نتائج هذه الدراسة في تقديم معلومات مهمة تساعد في اتخاذ الإجراءات المناسبة لتعزيز مستوى الفاعلية الذاتية، وتبنى برامج جودة الحياة الوظيفية بما يتلاءم مع تطورات العصر.
2. تقديم النفع والفائدة لموظفي الجامعة الإسلامية بغزة، خاصة بعد نشر نتائجها وتوصياتها، وإطلاع المسئولين حول مستوى السمعة التنظيمية التي يعيشونها، والتحديات التي تحد من تحسينها.
3. تسهم الدراسة بشكلٍ حقيقي في تسليط الضوء على دور جودة الحياة الوظيفية والفاعلية الذاتية في تحقيق أعلى مستويات السمعة التنظيمية، فمتى كان الموظفون يشعرون بالرضى عن مشاركتهم في

اتخاذ القرارات، وحقهم في التدريب والرواتب، والانصاف بالترقيات، سيتحقق لديهم فاعلية ذاتية، خاصة أن مستوى الفاعلية الذاتية يؤثر على نوعية النشاط الذي يقوم به الموظفين، وقوة ردود أفعالهم، وهذا كله من شأنه تحقيق مستوى عالٍ من السمعة التنظيمية للجامعة الإسلامية بغزة.

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى تحقيق ما يلي:

1. التعرف إلى درجة توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية في الجامعة الإسلامية من وجهة نظر موظفيها.
2. قياس مقدار توافر أبعاد الفاعلية الذاتية في الجامعة الإسلامية.
3. معرفة مستوى توافر أبعاد السمعة التنظيمية بالجامعة الإسلامية.
4. تحديد درجة تأثير أبعاد جودة الحياة الوظيفية على السمعة التنظيمية في الجامعة الإسلامية.
5. الكشف عن مدى تأثير أبعاد جودة الحياة الوظيفية في الجامعة الإسلامية على مستوى الفاعلية الذاتية لدى موظفيها.
6. قياس مستوى تأثير الفاعلية الذاتية لدى موظفي الجامعة الإسلامية على السمعة التنظيمية.
7. البحث عما إذا كان متغير الفاعلية الذاتية يتوسط العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والسمعة التنظيمية بالجامعة الإسلامية.

فرضيات الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة؛ تم صياغة الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسة الأولى (H1): "تؤثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية تأثيرًا ذا دلالة إحصائية عند مستوى($\alpha \leq 0.05$) في السمعة التنظيمية بالجامعة الإسلامية". وتنقسم الفرضية الأولى إلى سبع فرضيات فرعية وهي: -

1. يؤثر بُعد المشاركة في اتخاذ القرارات تأثيرًا ذا دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في السمعة التنظيمية.
2. يؤثر بُعد الأمان والاستقرار الوظيفي تأثيرًا ذا دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في السمعة التنظيمية.
3. يؤثر بُعد الرواتب والمكافآت تأثيرًا ذا دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في السمعة التنظيمية.
4. يؤثر بُعد الترقيات تأثيرًا ذا دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في السمعة التنظيمية.
5. يؤثر بُعد التدريب تأثيرًا ذا دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في السمعة التنظيمية.
6. يؤثر بُعد التوازن بين العمل والحياة الخاصة تأثيرًا ذا دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في السمعة التنظيمية.
7. يؤثر بُعد الإثراء الوظيفي تأثيرًا ذا دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في السمعة التنظيمية.

الفرضية الرئيسة الثانية(H2): "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لجودة الحياة الوظيفية على الفاعلية الذاتية بالجامعة الإسلامية".

الفرضية الرئيسية الثالثة(H3): "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$) للفاعلية الذاتية على السمعة التنظيمية بالجامعة الإسلامية".

الفرضية الرئيسية الرابعة (H4): "تتوسط الفاعلية الذاتية العلاقة بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية والسمعة التنظيمية بالجامعة الإسلامية".

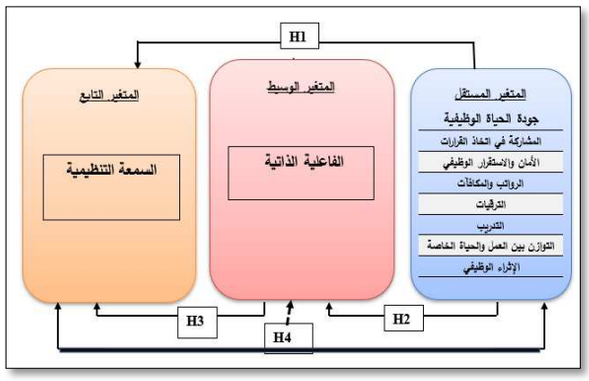
متغيرات الدراسة

المتغير المستقل: جودة الحياة الوظيفية اعتمادا على مقياس (جاد الرب، 2008:8): (المشاركة في اتخاذ القرارات، الرواتب والمكافآت، الأمان والاستقرار الوظيفي، الإثراء الوظيفي، الترقيات، التوازن بين العمل والحياة الخاصة، التدريب).

المتغير الوسيط: الفاعلية الذاتية اعتمادا على دراسات (رايان، 2006: 8؛ مرفق: 2012، 110؛ أبو زينة: 2001، 201؛ المغازي: 2004، 480) وأبعادها (الثقة بالنفس والآخرين، الفاعلية المهنية، القدرة على حل المشكلات، الكفاءة الاجتماعية).

المتغير التابع: السمعة التنظيمية اعتمادا على مقياس (Doorley & Garcia, 2007:9): (جودة الخدمة، المسئولية الاجتماعية، الأداء المالي، إدارة الجودة، جذب العاملين الموهوبين، الحوكمة).

نموذج الدراسة



شكل (1): النموذج المقترح الدراسة والعلاقة بين المتغيرات

المصدر: جُرد بوساطة الباحثين، اعتمادًا على مقياس (جاد الرب، 2008:8؛ Wong, (Doorley & Garcia, 2007:9 ؛ Chan, Chong, Ng &Wong, 2014:3

الأدب النظري والدراسات السابقة:

المحور الأول: جودة الحياة الوظيفية:

- **مفهوم جودة الحياة الوظيفية**

يعتمد نجاح المنظمات وتحقيق أهدافها على استثمار الموارد البشرية بفعالية، فالاستثمار الفعال للموارد البشرية يهتم بتوفير الرفاهية

البدنية والعقلية والنفسية للموظفين، حينها سيكونون أكثر تصميماً وإنتاجية بالمقارنة مع أولئك الذين لديهم شعور منخفض بالراحة، حيث يعرف جاد الرب (2008:9) جودة الحياة الوظيفية بأنها "مجموعة من العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة والتي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية، والذي يساهم بدوره في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة فيها والمتعاملين معها". ويعرفها البطران (2016:142) نقلاً عن (Manjunath & Sherikurian, 2011) بأنها علاقات وسياسات المنظمة ونمط الإدارة والدعم التنظيمي والحياة الشخصية والعائلية والأمان والرضا الوظيفي في المنظمة بيئة العمل. ويعرفها Berendonk, Kaspar, Bär & Hoben (2019: 1286) نقلاً عن (Koushki & Arab, 2013) بأنها قدرة الموظفين على تلبية احتياجاتهم الشخصية من خلال استخدام الخبرات المكتسبة في المنظمة. ويعرفها Nanjundeswaraswamy (2015:65) أنها عملية تستجيب بها المنظمة لاحتياجات الموظفين لتطوير آليات تتيح لهم المشاركة بشكل كامل في اتخاذ القرارات التي تصمم نظام حياتهم في العمل. ويعرفها Rastogi, Rangnekar & Rastogi (2018:11) بأنها التزام أي منظمة بتحسين بيئة العمل، وإشراك أكثر فاعلية للموظفين على صعيد مستويات المنظمة جميعها.

وخَلُص الباحثون مما سبق إلى تعريف جودة الحياة الوظيفية بأنها "فلسفة إدارية تهدف لتحسين نوعية الحياة الوظيفية لعاملها، من خلال البحث عن أفضل الطرق التي من شأنها تكييف بيئة العمل ماديا ومعنويا، وجعلها أكثر فائدة وملاءمة؛ بغية زيادة الرضا الوظيفي للعاملين؛ وتحسين الإنتاجية وزيادة الكفاءة التنظيمية".

- **أهداف جودة الحياة الوظيفية**

من المُسَلم به أنَّ لجودة الحياة الوظيفية أهداف وغايات سامقة لا بدّ من إبرازها سواء على صعيد الأفراد العاملين أو منظمات الأعمال؛ لتعي الجهات المسئولة الضرورة الملحة للعناية بها، فتأخذها بعين الاعتبار في شتى الظروف، ويلخص الباحثون أهم الأهداف كالتالي:

يرى Kumar وShani (2013) أنَّ جودة الحياة الوظيفية تركز على إنشاء بيئة عمل بشرية يعمل من خلالها الموظفون بشكل تعاوني لتحقيق الأهداف بشكل جماعي، حيث تهدف إلى:

- تعزيز كرامة الإنسان ونموه.
- تحقيق التعاون بين الموظفين مع إتاحة مساحة من الحرية لهم للتحكم في مدى تغيير العمل.
- إحداث التوافق بين العاملين والمنظمة.
- زيادة مستوى الرضا وتقوية الدافع والمشاركة.
- تعزيز التزام الأفراد فيما يتعلق بمسار عملهم، فتحسين الأداء على المستوى الفردي ينعكس أثره على مستوى المؤسسة.

ويرى الباحثون أنَّ تلك المساعي التي تهدف إلى تحسين جودة الحياة الوظيفية والأهداف التي تصبو إلى جنيها ستكون ثمار رطبة طيبة المذاق شريطة أن تُسقى بماءٍ عذب كالترياق، ولن يتأتى ذلك إن لم يكن لدى الفرد إيمان عميق بذلك.

- **أبعاد جودة الحياة الوظيفية**

1. المشاركة في اتخاذ القرارات

النهج الجديد في الموارد البشرية يرتكز على العاملين، والذين يلعبون دوراً حيويًا في تطوير المؤسسة، ومن هنا سعت المؤسسات الحالية نحو الاهتمام بالمديرين والعاملين لأنهم قوة بها، وذلك من خلال منحهم مزيد من الاستقلالية والحرية والسلطات والتي تزيد من كفاءتهم في العمل، وتنعكس بشكل مباشر على زيادة الالتزام التنظيمي والرضا والابتكار الوظيفي وهو ما يساعدهم على اتخاذ القرارات الرشيدة والحكيمة في المدرسة، حيث إن تمكين العاملين يقدم العديد من الميزات للقيادات والتي في مجملها تحقق لهم جودة الحياة الوظيفية. (نصر، 2020: 46)

2. الإثراء الوظيفي

الأسلوب الذي يضيف صلاحيات جديدة إلى الصلاحيات القائمة للوظيفة التي يتحملها الموظف، بحيث تقع عليه مسؤولية تنفيذ الصلاحيات الجديدة دون الحاجة للإشراف من الآخرين (محمد، والشمري، 2015: 130)

3. الأمان والاستقرار الوظيفي

هو اشعار العامل بالأمن والراحة وضمان استقراره عن طريق تحفيزه وحريته النقابية وأمنه الصناعي وترقيته (أوبختي، و بوجنان، 2021: 27).

4. الترقيات

وهي من عوامل الرضا الوظيفي، فكلما كانت فرص الترقية أكبر من طموح الفرد زاد الرضى الوظيفي والعكس صحيح، لذلك نظام الترقية له تأثير كبير على أداء الموارد البشرية في زيادة أدائهم (أوبختي، وبوجنان، 2021: 27)

5. الرواتب والمكافآت

اختلاف توزيع الرواتب والمكافآت من مقومات نجاح العمل، وهي وسيلة فعالة لإشباع الحاجات المادية والاجتماعية للعاملين، وهناك علاقة تبادلية بين الرواتب والمكافآت مع الأداء الوظيفي (علي، 2020: 227)

6. التوازن بين العمل والحياة الخاصة

الذي يشمل الممارسات التي تهدف لمساعدة الموظفين على إدارة أعمالهم بشكل أفضل وهي سياسات تستجيب للأسرة والعائلة والعمل في الوقت نفسه وهي مستوى الرضى الذي يتحقق من خلال الأدوار المتعددة في الحياة (جهيد، وعيسى، 2020: 187)

7. التدريب

توفير البرامج التدريبية يسهم في تطوير الكفاءة العملية للعاملين ومن ثم إلى تحسين المقومات الأساسية للأداء من "سرعة، إنتاجية، مهارة وغيرها" (علي، 2020: 227)

المحور الثاني: الفاعلية الذاتية

- **مفهوم الفاعلية الذاتية**

تعتبر فاعلية الذات من أهم المتغيرات التي ترتبط بعلم النفس الإداري، وتعبر عن قدرة الفرد في إتمام الأعمال التي يقوم بها، والقدرة على بناء علاقات سوية، والتمتع بصحة نفسية جيدة، وسيتم عرض بعض التعريفات للفاعلية الذاتية، حيث عرفها (Bandura, 1997, p. 123) فاعلية الذات بأنها إدراك الفرد والأحكام التي يصدرها حول قدراته لتنظيم وإنجاز الأعمال التي تتطلب تحقيق أنواع واضحة من الأداء.

وأكد (سعيد، 2005، 15) أن الفاعلية الذاتية تعبر عن اعتقاد الفرد بخصوص قابليته على أداء سلوك محدد، والذي يقوده إلى نتائج متوقعة وناتجة عن مبادرة الفرد ومثابرته والجهد الذي يبذله للوصول إلى تلك النتائج.

كما عرفها (Skaalvik & Skaalvik, 2007, p. 617) بأنها معتقدات الفرد حول قدرته على التأثير في الآخرين، وتمثل هذه المعتقدات متغيراً مهماً لارتباطها بسلوك الفرد.

وفاعلية الذات هي توقعات الفرد حول قدراته في حل المشكلات ومواجهة التحديثات التي تؤثر في درجة تفاؤله ونظرته الايجابية؛ مما يحفزه في أداء المهام اليومية (سلمان، 2018، 5).

وأشار (الزعبي وظاظا، 2016، 1016) أن أهمية فاعلية الذات تكمن في أنها تحدد مقدار الجهد الذي يبذله الفرد لإنجاز المهمة، واستعداده ومحاولته لتخطي الصعاب والعوائق التي تعترضه، فنقصان الكفاءة الذاتية يجعل الفرد غير مستعد لبذل أقصى جهد لإتمام المهمة، وغير قادر على السيطرة على الصعوبات التي تعترضه.

وبالتالي فإن فاعلية الذات تعد عاملاً من عوامل التكيف مع طبيعة الأعمال التي يقوم بها الموظف، حيث رأى كل من (العلي ومحمد، 2016، 483) أن فاعلية الفرد الذاتية أساساً مهماً لتحديد مستوى دافعيته، ومستوى صحته النفسية، وقدرته على الإنجاز الشخصي، فمستوى الفاعلية الذاتية يؤثر على نوعية النشاط الذي يختاره الفرد، وكميته، وعلى كمية الجهد الذي يبذله في هذه الأنشطة لإتمام المهام المنوطة به، ويكون لديه قدرات وأساليب لمقاومة التحديات، وأشار الخطيب أن كفاءة الذات تتولد من تجارب الحياة ومن خبرات الفرد السابقة، والكفاءة الذاتية شيء يبنى على مدى سنوات طويلة من القيام بالأعمال وردود الأفعال تجاه التحديات المختلفة، والتدريب في التعامل مع هذه التحديات.

وأكد (سلمان وعبدالله، 2016، 1750) أن فاعلية الذات مفهوم يتطور عن طريق الخبرات النشطة، وبما أن الفاعلية الذاتية تتغير وفقاً للخبرات والتجارب والمثيرات التي يمر بها الفرد، ولما لها من أثر في حياة الموظف فإن تفاوت الأفراد يخلق داخل المنظمة تنوعاً في الخبرات، وتنوعاً في الجهود، مما يدعم مخرجات العمل.

وأشار (Oztas & Dilmac, 2009, p. 331) أن فاعلية الذات ترتبط عوامل بعدة تجعلها على قدر من الأهمية تتمثل بضبط النفس عند مواجهة المثيرات، وتمنح الفرد القدرة على الإنجاز والتحفيز والمثابرة في أداء المهام.

- **أبعاد الفاعلية الذاتية**

1. الثقة بالنفس والآخرين

الثقة بالنفس وبالآخرين تمثل بعداً أساسياً من أبعاد فاعلية الذات، ولأهمية الثقة بالنفس نجدها بعداً لكثير من المتغيرات، وتعتبر الثقة بالنفس والآخرين عاملاً رئيساً في التقدم والانجاز، وهي عبارة عن مزيج بين جوانب متعددة منها إدراك الذات، وقبول الذات، والاعتماد على الذات، كما أن الفرد الواثق يستطيع أن يعبر عما يدور بداخله بشكل مثالي في كافة المواقف الانفعالية.

وتعد الثقة بالنفس والآخرين غاية ووسيلة في آن واحد، فغاية يتمناها الأشخاص الأسوياء، ووسيلة يحقق من خلالها الشخص أهدافه.

والثقة بالنفس والآخرين إحدى سمات الشخصية الأساسية التي يبدأ الفرد بتكوينها، وترتبط ارتباطاً وثيقاً بتكيف الفرد النفسي والاجتماعي، وتعتمد على مقوماته العقلية والجسمية والنفسية (المخزومي، 2006).

والثقة بالنفس والآخرين بأنها سمة من سمات الشخصية يشعر من خلالها الفرد بالكفاءة والفاعلية والقدرة على مواجهة المشكلات والتحديات وضغوط الحياة، مستخدماً أقصى إمكانياته وقدراته لتحقيق أهدافه، وتعد مزاجاً إيجابياً من التفكير والشعور والسلوك الذي يعمل على تشجيع النمو النفسي السوي والوصول إلى الصحة النفسية والتكيف النفسي والاجتماعي (الوشلي، 2007، 8).

واعتبرها (السعدي، 2014، 106) سمة وجدانية تظهر على الشخصية والسلوك، والتفاعل فيما بينهما، وتؤثر في النمو الاجتماعي للفرد، فالثقة بالنفس تساعد على التوافق النفسي والاجتماعي، وهي إدراك الفرد لكفاءته ومهاراته وقدرته على التفاعل في المواقف الاجتماعية المختلفة.

يتضح من خلال ما سبق من تعريفات وجود اتفاق بين العلماء والباحثين حول مفهوم الثقة بالنفس، حيث إنها سمة، وإحساس بالقدرة على مواجهة تحديات وظروف الحياة اليومية.

2. الفاعلية المهنية

الفاعلية المهنية هي قدرة الموظف على إنجاز الأعمال والمهام، وهي مجموعة من القدرات العملية والعلمية الخاصة بمهنة التدريس، بالإضافة للسمات الشخصية التي تحدد مدى قدرات الفرد على الترقي والقيادة في مهنته.

والفاعلية المهنية للموظف لا يمكن قياسها إلا من خلال وضع معايير محددة لهذا الأداء، وانطلاقاً من هذا المبدأ اهتم العديد من الباحثين والمختصين بتحديد معايير الأداء المناسبة؛ مثل المثابرة والتفاني، ومستوى الطموح، ودقة وسرعة الأداء.

3. القدرة على حل المشكلات

المشكلة موقف جديد يواجه الفرد، ولا يكون له عند الفرد حلول جاهزة في حينها (أبو زينة، 2001: 201).

والمشكلة حالة من عدم الرضا والتوتر تنشأ عند إدراك وجود عوائق تعترض الوصول إلى الهدف، أو عجز، أو تصور في الحصول على النتائج المتوقعة من العمليات والأنشطة.

والمشكلة عبارة عن شعور أو الاحساس بوجود صعوبة لا بدّ من تخطيها، أو عقبة لا بدّ من تجاوزها؛ لتحقيق هدف ما (حريز، 2007، 17)، والمشكلة عائق يواجه الفرد يمنعه من الوصول إلى الهدف المنشود ما يجعل الفرد يشعر بالضيق والتوتر ويحاول جاهداً إزالة هذا العائق.

وتتميز المشكلة بمجموعة من الخصائص ذكرها (العتوم، 2004: 237) على النحو التالي:

- فردية: أصل المشكلة فردية؛ فهي تختص بفرد معين، وما يراه فرد ما بأنه موقف مشكل يراه آخرون.
- المشكلة لها جانب إدراكي: المشكلة لها جانب عقلي، فالمشكلة تتطلب الوعي، والتفكير لإدراك وجودها.
- المشكلة لها جانب انفعالي: يصاحب المشكلة كثير من الانفعالات: التوتر، والخوق، والقلق، والاكتئاب، والعصبية، والحيرة، وغيرها.
- المشكلة لها أبعاد متعددة: أي مشكلة تواجه الفرد ترتبط بأبعاد متعددة، كالبعد الشخصي، أو الاجتماعي، أو الاقتصادي، أو السياسي، وقد يكون حلها بحاجة إلى مشاركة الآخرين، وقد يكون فردياً.
- المشكلة تأخذ أشكالا متعددة: فقد يكون موضوعها انفعالياً، أو شخصياً، أو معرفياً، أو اجتماعياً، أو أخلاقياً، أو لغوياً.

4. الكفاءة الاجتماعية

عرفها (المغازي، 2004، 480) على أنها "الشعور بالارتياح الاجتماعي، الشعور بالارتياح بالمواقف الاجتماعية، وبذل الجهد لتحقيق الرضا عن العلاقات الاجتماعية والشعور بالثقة اتجاه السلوك الاجتماعي وتحقيق التوازن المستمر بين الفرد وبيئته لإشباع الحاجات الشخصية والاجتماعية للفرد".

وهي قدرة الفرد على الاتصال بالآخرين والتفاعل بغرض التأثير لأحداث تجاوب من خلال إجادة وإتقان مهارات لفظية وغير لفظية تتيح للفرد علاقات اجتماعية ناجحة، حيث رأى (نصر، 2007، 618) الكفاءة الاجتماعية أنها نسق يشتمل مجموعة من المهارات المركبة والأنماط الشخصية والمعارف التي يمكن أن تظهر في السلوك الاجتماعي وتجعل الفرد على أهبة الاستعداد، وأنها نتاج تفاعل الإنسان بمهاراته الاجتماعية، وميوله، وحوافزه، واتجاهاته نحو العمل مع الآخرين مع إمكانات البيئة التي تحفز الفرد نحو الأعمال والأنشطة الاجتماعية.

وعرف (أبو حلاوة، 2009، 4) الكفاءة الاجتماعية على أنها فاعلية الفرد وملاءمة استجاباته للمواقف الاجتماعية الصعبة.

وأشارت (محمود، 2010، 464) أنها نتاج العلاقات الديناميكية الصادرة عن تفاعل الفرد بمهاراته الاجتماعية وميوله وحاجاته واتجاهاته نحو العمل الاجتماعي مع إمكانات البيئة التي تؤثر بدورها في استعداد الإنسان للأعمال والأنشطة المختلفة

المحور الثالث: السمعة التنظيمية

- **تعريف السمعة التنظيمية**

لقد وردت العديد من التعريفات لمفهوم السمعة التنظيمية، وهي: الرأي الجيد أو السيئ الذي تبديه الجماهير المختلفة تجاه المؤسسة؛ نتيجة تجاربهم ومعتقداتهم ومشاعرهم ومعرفتهم وانطباعاتهم التي تُشكل عندئذ تصورا كليا، مبنياً على مجموعة من العناصر التي تنقلها المنظمة، فستتمتع بسمعة قوية إذا تم إدراكها من مختلف جمهور المنظمة وإذا تم قبولها من الموظفين (Boistel, 2014:217) وتشير السمعة التنظيمية إلى تمثيل المنظمة التي تم إنشاؤها في الوقت المناسب وبجهد كبير، مما يؤثر على الطريقة التي يفكر بها الناس في المنظمة(Huynh,2019: 110). وعرفت بأنها معلومات معينة تتعلق بالجانب النوعي للنشاط البشري أو للمنظمة، وهي الطريقة التي يُنظر فيها إلى صورة المنظمة وكيف يتم عرضها في نظر الجمهور (Gurieva & Svystun ,2018: 1175). وهي التصورات الملموسة التي يمكن بناؤها من خلال تصرفات منظمة تجاه نوع معين من أصحاب المصلحة (Walden & Jurgen, 2019). وتعرف بأنها المحرك الحاسم للقيمة التنظيمية والسبب الرئيس الذي يؤدي إلى كفاءة جيدة للمؤسسة، وتُعتبر وظيفتها بمثابة آلية لتقليل الغموض بالنسبة للمستهلكين وتحسين كفاءة التسويق، والتي تقدم للعملاء برضا أعلى (المحرك الحاسم للقيمة التنظيمية والسبب الرئيس الذي يؤدي إلى كفاءة جيدة للمؤسسة، وتُعتبر وظيفتها بمثابة آلية لتقليل الغموض بالنسبة للمستهلكين وتحسين كفاءة التسويق، والتي تقدم للعملاء برضا أعلى).

وقام الباحثون بالتعريف الإجرائي، فعرفوه بأنه:" الممارسات الإدارية المُطبِقة لجودة الخدمة والمسئولية الاجتماعية وجودة الأداء المالي والحوكمة وغيرها من العوامل التي تتكامل فيما بينها لتحقيق استجابة إيجابية وتقدير عام واحترام ومصداقية من أصحاب المصلحة الداخليين والخارجيين".

- **أبعاد السمعة التنظيمية:**

يعد موضوع دراسة أبعاد السمعة التنظيمية مسألة ذات شأن ومنزلة في الأدب الأكاديمي، واختلف الباحثون والمؤلفون في تحديدها، وهذا الاختلاف والتباين يثري الموضوع ويُغذيه، ويفتح أبوابًا أمام المهتمين ورواد الأعمال، فقام الباحثون بتناول بعض آراء الكُتاب والباحثين حول أبعاد السمعة التنظيمية، وقد اعتمد الباحثون المقياس الذي وضعه (Doorley & Garcia, 2007:9) كانت الأبعاد المعتمدة النحو التالي: جودة الخدمة، المسئولية الاجتماعية، الأداء المالي، جذب العاملين الموهوبين.

1. المسئولية الاجتماعية:

تشير إلى مسؤولية المنظمة نحو المجتمع المحيط بها، بما يتجاوز التزامها المباشر نحو أصحاب المصلحة، وتذكر الدراسات وجود علاقة قوية بين المسؤولية الاجتماعية والسمعة التنظيمية كلما قامت بدورها تجاه المجتمع (الرميدي، 2019: 491).

2. جودة الخدمة:

أدى التسارع في دخل المنظمات للأسواق العالمية إلى زيادة حدة المنافسة، وأصبحت عملية اختيار السلعة أو الخدمة بالنسبة للمستهلك أكثر اتساعاً، مما يستدعي المنظمات الاهتمام بزيادة جودة منتجاتها والعمل على ممارسة أعمال تسمح لها بتصميم منتجات تلبي احتياجات الزبون (الفتلاوي، 2017: 14).

3. الأداء المالي:

وهو مفهوم شامل للسلوك الذي تتبعه المنظمة في استثمار الموارد المتاحة لها وفقاً لمعايير محددة واعتبارات متعلقة بعوامل داخلية وخارجية التي يتم التفاعل معها لضمان كفاءة العمليات وبقائها في سوق العمل (الدليمي، وصلاح. 2017: 65).

4. جذب العاملين الموهوبين:

استثمار الموهوبين من المنظمة والاحتفاظ بهم، حيث إنهم القوة في الأداء وإنجاز المهمات التي يكلفون العاملين بها، وامتلاك المنظمة المواهب تساعدها على الموازنة والاستجابة السريعة للتغيرات الحالية والمستقبلية (اليساري، 2021: 45).

ويرى الباحثون أنَّ المنظمات التي تطمح للنهوض الفعلي سواء كانت خدماتية أو إنتاجية، لن يُعيق صعودها براكين الأزمات، طالما حافظت على سمعة تنظيمية ثابتة رصينة، وهناك تجارب عالمية تُظهِر مدى استعداد العملاء الداخليين والخارجيين لبذل قصارى جهودهم، والتضحية لأجل حماية منظماتهم من الانهيار، مهما عظُمتْ التكاليف طالما كان الإيمان بها سامي المنزلة.

ويرى الباحثون أنَّ جودة الحياة الوظيفية مدخلًا ومنصة ثمينة لتحقيق أعلى مستويات السمعة التنظيمية، فالمنظمة التي تجدُ وتجتهدُ بمشاركة موظفيها باتخاذ القرارات، وتكدُ وتكدحُ لتطبيقَ العدل وتكافؤ الفرص في الرواتب والمكافآت والترقيات، وتواصلُ العمل والسعي في تحقيق الإثراء الوظيفي والتوازن بين بيئة العمل والحياة الخاصة، وتُدرِك أهمية التدريب وتُطبِق الأمن والاستقرار الوظيفي على أفضل صوره، ولا تتوانى بتعزيزِ وتوطيد مساحاتٍ جذابة في العلاقات الاجتماعية؛ ستكون سمعتها التنظيمية في أوج نضوجها. ولو أَمْعَنا التفكر في مدى تأثير جودة الحياة الوظيفية على السمعة التنظيمية ما بين العقل والنقل، ودرسنا تلك التجارب الدولية والمحلية التي دُونت وسُجلَت، وحللنا الطاقات الكلامية الواردة من الساحة الخارجية للمنظمات من أصحاب المصلحة الداخليين والخارجيين؛ سنجدُ أثرًا لا يمكن تجاهله لأبعاد جودة الحياة الوظيفية على السمعة التنظيمية سواء كان التأثيرُ مباشرًا، أو يتوسطه متغيرات أخرى كالفاعلية الذاتية والرضا الوظيفي وزيادة الإنتاجية والكفاءة التنظيمية.

الدراسات السابقة

تناول الباحثون في هذا الجزء أبرز الدراسات الأجنبية والعربية السابقة المتعلقة بموضوعات الدراسة بهدف الاستفادة منها في توضيح الحاجة إلى إجراء هذه الدراسة، مرتبة من الأحدث إلى الأقدم.

دراسة Rokhman (2021):

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة تأثير جودة الحياة الوظيفية على الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي والإجهاد. استخدمت الدراسة عينة من (150) موظفًا في كودوس ريجنسي، جاوة الوسطى، إندونيسيا. وأشارت نتائج المعادلة الهيكلية (SEM) إلى أن جودة الحياة الوظيفية لها تأثير كبير بشكل إيجابي على الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي. وأشارت النتائج أيضا إلى أن نوعية الحياة العملية تؤثر بشكل كبير على كل من نية الدوران والتأكيد بشكل عام على أن النموذج يدعم أن نوعية الحياة الوظيفية لها تأثير كبير على الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي والإجهاد.

دراسة Truong, & Mazloomi, & Berrone (2021)

أظهرت الدراسة أن الممارسات البيئية للشركات يفرضون قرارات صعبة تدفع الشركات إلى اتخاذ إجراءات لحماية المنظمة. ومع ذلك، تم الاهتمام بشكل محدود لكيفية تقدير مختلف مكونات أصحاب المصلحة للإجراءات البيئية للشركة. من خلال التركيز على نظراء الصناعة، تم دراسة تأثير الإجراءات البيئية للشركة على سمعتها. واستناداً إلى النظرية المؤسسية ونظرية الإشارة نقترح أن تؤثر الإجراءات البيئية الرمزية سلبا على السمعة، في حين أن الإجراءات الموضوعية تحسن سمعة الشركة بين أقرانها. واستنادا إلى مفهوم عملية الإشارة، تم ملاحظة أن ممارسات الإبلاغ في الشركة تلطف بشكل إيجابي الأثر السلبي للإجراءات الرمزية. تدعم هذه النتائج البيانات المستقاة من عينة من 213 شركة مساهمة عامة تعمل في الصناعات بالفترة من عام (2006 إلى عام 2013). وتؤكد النتائج على خطر استخدام الإجراءات الرمزية للإشارة إلى الالتزام البيئي في سياق البحث عن المعلومات عالية المشاركة والسلوكيات الانتهازية.

دراسة Abun (2021)

هدفت الدراسة إلى تحديد العلاقة بين الفاعلية الذاتية، وأداء العمل على النحو الذي توسطت فيه بيئة العمل. استخدمت الدراسة تصميم البحوث الارتباطية الوصفية، واستخدمت الدراسة الاستبيانات لجمع المعلومات. كان مجتمع الدراسة أعضاء هيئة التدريس والموظفين في كليات الكلمة الإلهية في منطقة (إيلوكوس)، الفلبين. وجدت الدراسة أن فعاليتها الذاتية عالية وتؤثر على أداء العمل على وجه التحديد أداء العمل والسياق ولكن لا علاقة مع السلوك العكسي. وجدت الدراسة أن بيئة العمل تؤثر على الكفاءة الذاتية وأداء العمل جنبا إلى جنب مع الأبعاد الثلاثة مثل أداء المهمة والأداء السياقي وسلوك العمل العكسي. لذلك، يتم قبول فرضيات الدراسة.

دراسة جهيد، وعيسى (2020)

هدفت الدراسة لاختبار طبيعة أثر جودة الحياة الوظيفية في التشارك المعرفي لدى عينة من أساتذة كلية العلوم الاقتصادية بجامعة (جيجل)، حيث تم الاعتماد على الاستبانة لجمع البيانات من أفراد العينة البالغ عددهم (35) أستاذا والتي حددت بطريقة العينة غير العشوائية الهدفية. توصلت نتائج الدراسة أنه لجودة الحياة الوظيفية أثر إيجابي في التشارك المعرفي لدى أساتذة الكلية راجع لتأثير التوازن بين الحياة الوظيفية والشخصية، كما توصلت الدراسة أنه ليس لكل من العدالة التنظيمية والتمكين والأمن الوظيفي أثر في التشارك المعرفي.

دراسة درة، والتيجاني، وحناوي (2018)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرّف على مدى اهتمام المؤسسات التعليمية الخاصة بمسؤولياتها المجتمعية، ودراسة أبعاد المسؤولية المجتمعية في دعم السمعة التنظيمية للمؤسسة التعليمية، وتم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي، وقد شملت الدراسة أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة ظفار، والبالغ عددهم (196 (، وقد تم اختيار عينة عشوائية بسيطة حجمها) 132) عضو هيئة تدريس، وتم استخدام تحليل الانحدار المتعدد. حيث كان من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن وجود اهتمام ملحوظ من جامعة (ظفار) في السعي نحو تحسين سمعتها التنظيمية، وأن هنالك بعدين من أبعاد المسؤولية المجتمعية هما البعد الإنساني، والبعد الاقتصادي (لهما تأثير طردي على السمعة التنظيمية للمؤسسة التعليمية)، أما البعدان الآخران البعد القانوني، البعد الأخلاقي فليس لهما أي تأثير على السمعة التنظيمية للمؤسسة التعليمية.

مناقشة الدراسات السابقة

بعد الاطلاع على الدراسات السابقة توصل الباحثون إلى التالي:

1- تبين للباحثين أن الاستبانة كانت هي الأداة الأكثر استعمالاً في أغلب الدراسات السابقة، وهذا يدل على أفضلية استعمال هذه الأداة في الدراسات الخاصة بمتغيرات البحث.

2- اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في تأثير جودة الحياة الوظيفية على المتغيرات التابعة لها حيث إن التأثير إيجابي.

3- اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة جهيد، وعيسى (2020)، ودراسة درة، والتيجاني، وحناوي (2018)، ودراسة Abun) 2021) في فئة المجتمع المستخدمة وهم العاملون في المؤسسات التعليمية، بينما اختلفت مع دراسة (Truong, & Mazloomi, & Berrone, 2021)، ودراسة (Rokhman, 2021)، في مجتمع الدراسة.

4- استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في إثراء الأدب النظري وتطوير مشكلة الدراسة وأسئلتها.

5-تتشابه الدراسة الحالية مع جميع الابحاث والدراسات السابقة في منهجية البحث.

6-ما سيضيفه البحث الحالي: البحث في دور الفاعلية الذاتية كمتغير وسيط في العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والسمعة التنظيمية في الجامعة الإسلامية بغزة.

الطريقة والإجراءات

منهجية الدّراسة

استخدم الباحثون المنهج الوصفي التحليلي.

مجتمع الدّراسة وعينتها

تكون مجتمع الدراسة من الاداريين في الجامعة الإسلامية، والبالغ عددهم (350) موظفا (دائرة شئون الموظفين، الجامعة الإسلامية، 2021). وتم استخدام أسلوب المسح الشامل، حيث تم توزيع الاستبانة على أفراد مجتمع الدراسة وبلغ عدد الاستبانات المرجعة (334) بمعدل استجابة (95.4%)، ويرجع ذلك بسبب أن أحد الباحثين يعمل في الجامعة الإسلامية كمدير إداري، فكان هناك تجاوب كبير من الموظفين في تعبئة الاستبانة.

الجدول (1) مجتمع وعينة الدراسة

مجتمع الدراسة	أسلوب اختيار العينة	عدد الاستبانات الموزعة	عدد الاستبانات المسترجعة	معدل الاستجابة (%)
350	المسح الشامل	350	335	95.4

وتكونت عينة الدراسة الاستطلاعية من (30) استبانة ثم اختيارهم بطريقة عشوائية بغرض تقنين أداة الدراسة والتحقق من صلاحيتها للتطبيق على العينة الأصلية وقد تم إدخالها في التحليل النهائي نظراً لعدم وجود مشاكل في الصدق والثبات.

مصادر البيانات

1. المصادر الثانوية: تمثلت في الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة، والدوريات والمقالات، والأبحاث والرسائل التي تناولت موضوع الدارسة، والبحث والمطالعة في مواقع الإنترنت.

2. المصادر الأولية: لمعالجة الجوانب التحليلية لجأ الباحثون إلى جمع البيانات الأولية من خلال الاستبانة كأداة رئيسة للدراسة.

أداة الدراسة

تم إعداد استبانة دور الفاعلية الذاتية كمتغير وسيط في العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والسمعة التنظيمية.

تم استخدام التدرج (1-5) لقياس استجابات المبحوثين لفقرات الاستبانة حسب الجدول (2).

الجدول (2) درجات مقياس

الاستجابة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
المقياس	5	4	3	2	1

اختار الباحثون التدرج (1-5) للاستجابة، وكلما اقتربت الاجابة من (5) دل على الموافقة العالية على ما ورد في الفقرة المعنية، وتدرج له وزن نسبي (20%).

التحليل العاملي التوكيدي:

إذ إنه قبل القيام بتطبيق الاستبانة (أداة الدراسة) وبشكلها الأولي، قام الباحثون بإجراء التحليل العاملي التوكيدي، وذلك للتحقق من الصدق البنائي للمقياس، إذ تتمثل الاجراءات المتبعة في التحليل العاملي التوكيدي في تحديد الأنموذج المفترض (الأنموذج البنائي) والذي يتكون من المتغيرات الكامنة أو المتغيرات غير المقاسة أو المتغيرات الخارجية وهي تمثل الأبعاد المفترضة للمقياس، ومنها تخرج أسهم متجهة إلى النوع الثاني من المتغيرات والتي تعرف بالمتغيرات المقاسة أو المتغيرات التابعة أو المتغيرات الداخلية والتي تمثل العبارات الخاصة بكل بعد أو الأبعاد الخاصة بكل عامل عام، و يفترض هنا أن الفقرات تمثل مؤشرات للمتغيرات الكامنة (صلاح الدين ،504،2000-507) وفي حالة أن التحليل العاملي التوكيدي حقق الأنموذج المفترض للمقياس مؤشرات جودة المطابقة المقبولة فإنه يمكن الحكم على صدق عباراته ، أو صدق أبعاده في حالة التحليل العاملي التوكيدي من الدرجة الثانية وفي ضوء الأوزان الانحدارية المعيارية والتي تعرف بمعاملات الصدق أو التشبع على المتغير الكامن يمكن تحديد قيمة معينة يتم رفض التشبعات التي تقل عن (0.4) وكذلك يمكن الحكم على صدق العبارات في ضوء النسبة الحرجة وتشير إلى دلالة الفرق بين تأثير العبارة (الوزن الانحداري) والتأثيري الصفري (Hair,et..al,2010:116).

حيث إن (CMIN/DF) هي قيمة ch^2 (مربع كاي المعياري) وهي حاصل قسمة مربع كاي على درجات الحرية، أما (CFI) هي مؤشر المواءمة المقارن ومن المفترض أن يقترب من الواحد صحيح Comparative Fit Index، أما (GFI) هي مؤشر ملاءمة الجودة ومن المفترض أن يقترب من الواحد صحيح Goodness of fit Index، أما (RMSEA) هي الجذر التربيعي لمتوسطات الخطأ التقريبي Root Mean (RMSEA) Square Error of Approximation.

الجدول (3) مؤشرات القبول لجودة النموذج

Model Fit				
RMSEA	GFI	CFI	CMIN/DF	المؤشر
< 0.05	≥ 0.90	≥ 0.95	<3	Good
0.05<α< 0.10		≥ 0.90	<5	OK
>0.10		≥ 0.80		Barely

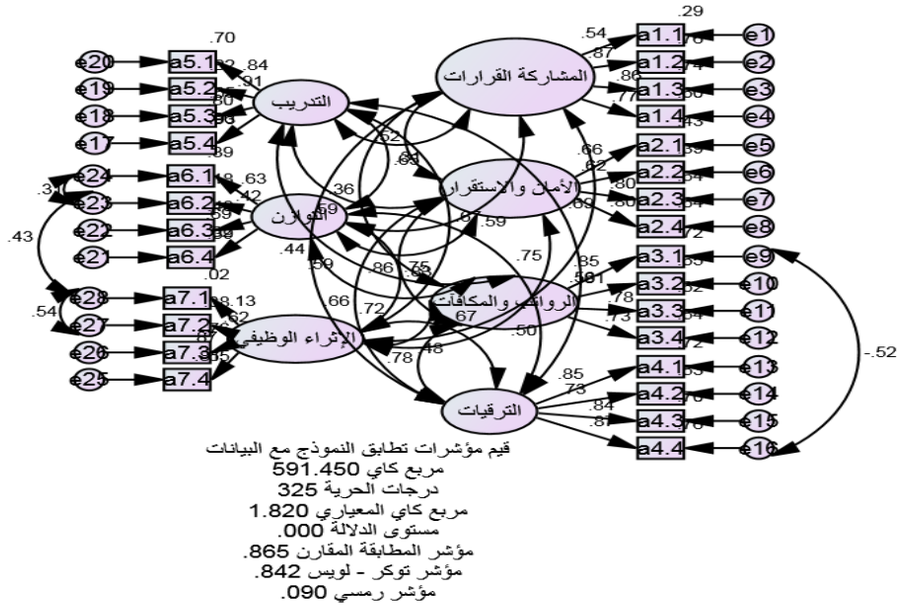
Source: Adapted from Gaver et al., (1999), Hulland et al. (1999).

الجدول (4) مقياس جودة النموذج لأبعاد الدراسة

جودة النموذج					
RMSEA	GFI	CFI	CMIN/DF		
0.099	0.942	0.826	5.014	المشاركة في اتخاذ القرارات	
0.101	0.953	0.858	4.250	الأمان والاستقرار الوظيفي	المحور
0.030	0.980	0.880	5.038	الرواتب والمكافآت	الاول (أبعاد
0.083	0.993	0.980	1.694	الترقيات	جودة
0.068	0.997	0.992	1.474	التدريب	الحياة
0.062	0.902	0.906	5.110	التوازن بين العمل والحياة الخاصة	الوظيفية)
0.101	0.975	0.853	4.666	الإثراء الوظيفي	
0.090	0.865	0.842	1.820	المتغير المستقل (أبعاد جودة الحياة الوظيفية)	
0.079	0.978	0.970	1.630	المحور الثاني: المتغير الوسيط (الفاعلية الذاتية)	
0.136	0.877	0.870	2.879	المحور الثالث: المتغير التابع (السمعة التنظيمية)	

أولا: ابعاد المحور الاول: أبعاد جودة الحياة الوظيفية

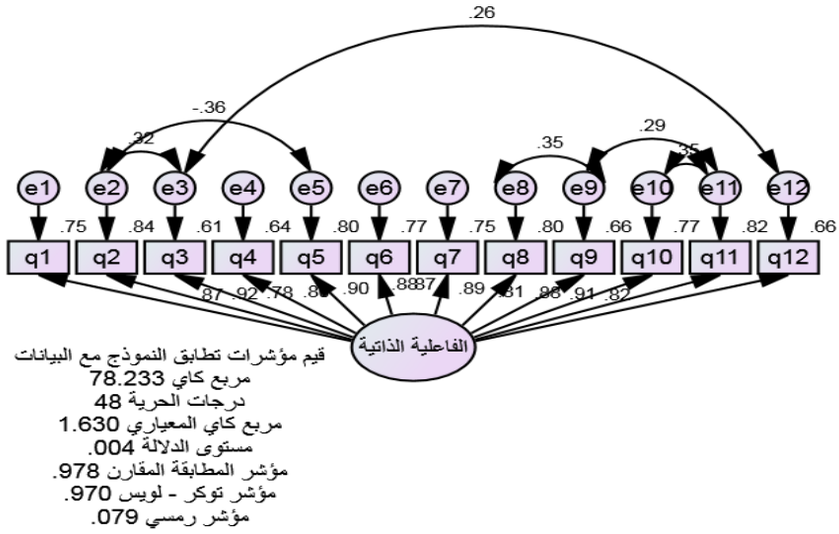
عند اجراء التحليل العامل التوكيدي لمتغير (أبعاد جودة الحياة الوظيفية) بفقراته، اظهرت النتائج ان قيمة (ch^2) (مربع كاي المعياري) بعد اجراء بعض العلاقات بين مؤشرات قياس متغيرات أبعاد جودة الحياة الوظيفية بلغت (1.820) وهي دالة عند مستوى (α≤ 0.05)، وبلغت قيمة (GFI) وهو مؤشر موائمة الجودة ما قيمته (0.865)، وبالسياق نفسه بلغ مؤشر المواءمة المقارن (CFI) (0.842) وهو مقارب الى قيمة الواحد صحيح، وبلغ الجذر التربيعي لمتوسطات الخطأ التقريبي (RMSEA) (0.090)، وبلغ متوسط الاختلاف المستخلص القيمة (0.573)، وقد بلغت قيم الثبات المركب (0.973).



الشكل (2) التحليل العاملي التوكيدي أبعاد جودة الحياة الوظيفية

المحور الثاني: المتغير الوسيط (الفاعلية الذاتية)

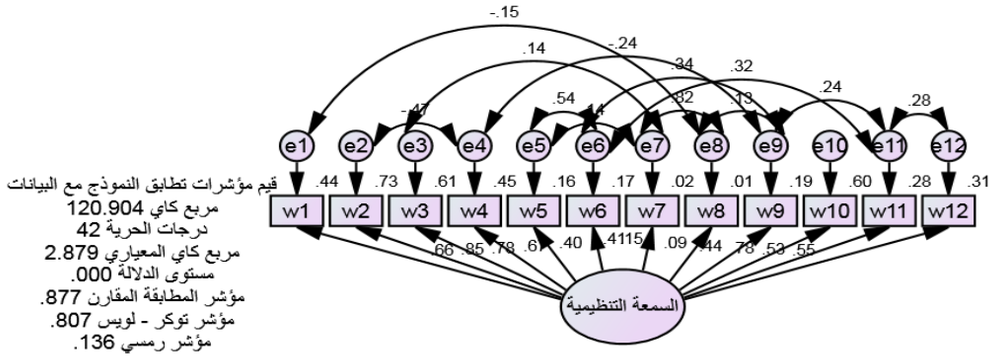
عند إجراء التحليل العامل التوكيدي لمتغير (الفاعلية الذاتية) بفقراته، أظهرت النتائج أن قيمة (ch^2) (مربع كاي المعياري) بعد إجراء بعض العلاقات بين مؤشرات قياس متغيرات الفاعلية الذاتية بلغت (1.63) وهي دالة عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) ، وبلغت قيمة (GFI) وهو مؤشر موائمة الجودة ما قيمته (0.978)، وبنفس السياق بلغ مؤشر الموائمة المقارن (CFI) (0.970) وهو مقارب إلى قيمة الواحد صحيح، وبلغ الجذر التربيعي لمتوسطات الخطأ التقريبي (RMSEA) (0.079) ، وبلغ متوسط الاختلاف المستخلص القيمة (0.400) ، وقد بلغت قيم الثبات المركب (0.833).



الشكل (3) التحليل العاملي التوكيدي الفاعلية الذاتية

المحور الثالث: المتغير التابع (السمعة التنظيمية)

عند إجراء التحليل العامل التوكيدي لمتغير (السمعة التنظيمية) بفقراته، أظهرت النتائج أن قيمة (ch^2) (مربع كاي المعياري) بعد إجراء بعض العلاقات بين مؤشرات قياس متغيرات السمعة التنظيمية بلغت (2.879) وهي دالة عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) ، وبلغت قيمة (GFI) وهو مؤشر مواءمة الجودة ما قيمته (0.877)، وبنفس السياق بلغ مؤشر المواءمة المقارن (CFI) (0.807) وهو مقارب إلى قيمة الواحد صحيح، وبلغ الجذر التربيعي لمتوسطات الخطأ التقريبي (RMSEA) (0.136) ، وبلغ متوسط الاختلاف المستخلص القيمة (0.740) ، وقد بلغت قيم الثبات المركب (0.972).



الشكل (4) التحليل العاملي التوكيدي السمعة التنظيمية

المعالجات الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

تم تفريغ الاستبانة وتحليلها من خلال برنامج التحليل الإحصائي (Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)).

اختبار التوزيع الطبيعي Normality Distribution Test:

تم استخدام اختبار (كولمجوروف-سمرنوف K-S) (Kolmogorov-Smirnov Test) لاختبار ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي من عدمه. وأظهرت النتائج أن القيمة الاحتمالية (Sig) لجميع مجالات الدراسة كانت أكبر من مستوى الدلالة (0.05) وبذلك فإن

توزيع البيانات لهذه المجالات يتبع التوزيع الطبيعي وحيث سيتم استخدام الاختبارات المعلمية للإجابة على فرضيات الدراسة.

تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة

الوزن النسبي لفقرات المجالات

تحليل فقرات الاستبانة: لتحليل فقرات الاستبانة تم استخدام الاختبارات المعلمية (اختبار T لعينة واحدة) لمعرفة متوسطات درجات الاستجابة. واعتبرت الدرجة (3) هي المتوسطة وهي تمثل (60%) على مقياس الدراسة. :(Ozen, Yaman, & Acar, 2012)

للإجابة على تساؤلات الدراسة:

اتضح أن الوزن النسبي لإجمالي محور المشاركة في اتخاذ القرارات بلغ (56.27%) وبمتوسط بلغ (2.81) وانحراف معياري بلغ (0.98)، بينما لفقرات محور المشاركة في اتخاذ القرارات كانت الفقرة الاولى (يشارك الموظفون حسب اختصاصهم في اتخاذ القرارات المتعلقة بالجامعة الإسلامية) احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي بلغ (62.94%)، بينما كانت الفقرة الرابعة (أرى أنَّ رئيسي المباشر يتمتع بقدرة عالية على تشجيع مرؤوسيه لبذل أقصى جهد ممكن) احتلت المرتبة الأخيرة بوزن نسبي (52.16%) ويعزو الباحثون ذلك حرص واهتمام إدارة الجامعة على مشاركة موظفيها في اتخاذ القرارات بشكل غير مناسب وملائم وتحميلهم المسئولية خاصة في ظل الظروف الصعبة التي تمر بها الجامعة، واقتصار المشاركة في اتخاذ القرارات على اللجان المُشكلة وبعض الموظفين، في حين تبذل إدارة الجامعة جهوداً كبيرة في سبيل استثارة بعض طاقات الموظفين الذهنية والفنية للاستفادة منها في تحقيق غايات وأهداف الجامعة.

اتضح أن الوزن النسبي لإجمالي بعد الأمان والاستقرار الوظيفي بلغ (63.48%) وبمتوسط بلغ (3.17) وانحراف معياري بلغ (1.01) ، بينما لفقرات بعد الأمان والاستقرار الوظيفي كانت الفقرة الثانية (تتميز وظيفتي بتوافر موارد مالية كافية تكفل حقوقي كاملة) احتلت المرتبة الاولى بوزن نسبي بلغ (70.59%) ، بينما كانت الفقرة الأولى (أشعر بالأمن الوظيفي الكامل ولم يسبق تهديدي بالاستغناء عن خدماتي) احتلت المرتبة الأخيرة بوزن نسبي (56.86%) ويعزو الباحثون ذلك إلى صعوبة الوضع المالي الذي تعيشه الجامعة منذ (7) سنوات وأثر على كثير من الموظفين نفسياً وعائلياً ومالياً، ويشعر كثير من الموظفين بعدم الأمان والاستقرار نتيجة هذه الأزمة، وعدم وجود أفق لحلها في القريب العاجل.

تبين أن الوزن النسبي لإجمالي بعد الرواتب والمكافآت بلغ (65.83%) وبمتوسط بلغ (3.29) وانحراف معياري بلغ (1.08)، بينما لفقرات بعد الرواتب والمكافآت كانت الفقرة الثانية (يكفيني راتبي الذي أتقاضاه لإشباع حاجاتي الأساسية المستمرة) احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي بلغ (67.65%) ، بينما كانت الفقرة الاولى (أتقاضى راتبًا جيدًا نظير مهامي الوظيفية وجهدي المبذول) احتلت المرتبة الأخيرة بوزن نسبي (63.92%) ويعزو الباحثون هذه النتيجة لعدم انتظام الرواتب بشكل شهري، حيث يحصل الموظفين على (50%) من الراتب المستحق شهرياً بالإضافة إلى بعض الأشهر يحصلون على سلف مالية، وتوقف المكافأة والساعات الإضافية بشكل كامل.

يتضح أن الوزن النسبي لإجمالي بعد الترقيات بلغ (63.25%) وبمتوسط بلغ (3.16) وانحراف معياري بلغ (1.11)، بينما لفقرات بعد الترقيات كانت الفقرة الرابعة (تشجعني الجامعة الإسلامية على وضع خطط مستقبلية لتطوير رتبتي الوظيفية) احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي بلغ (66.67%)، بينما كانت الفقرة الثانية (هناك توافق بين مؤهلي وقدراتي العلمية ودرجتي الوظيفية) احتلت المرتبة الأخيرة بوزن نسبي (59.02%) ويعزو الباحثون ذلك إلى توقف الترقيات والتعيينات بشكل كامل، وإلغاء إدارة الجامعة لكثير من المناصب الإدارية مثل مدير كلية، ووقف الترقيات من إداري إلى أكاديمي حيث يحصل كثير من الإداريين على شهادات الدكتوراة والماجستير ولم يتمكنوا من الترقية والتحويل للعمل الأكاديمي.

تبين أن الوزن النسبي لإجمالي بعد التدريب بلغ (61.57%) وبمتوسط بلغ (3.08) وانحراف معياري بلغ (1.05)، بينما لفقرات بعد التدريب كانت الفقرة الاولى (تلبي البرامج التدريبية المتوفرة الاحتياجات المستقبلية للعمل) احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي بلغ (62.55%)، بينما كانت الفقرة الثانية (أعتقد بأنَّ إدارة الجامعة الإسلامية تتبع سياسات تدريب واضحة) احتلت المرتبة الأخيرة بوزن نسبي (60.39%) ويعزو الباحثون ذلك إلى اقتصار الدورات التدريبية على بعض الموظفين وخاصة في مجال التكنولوجيا، حيث تم تجميد الدورات التدريبية نظراً للأزمة المالية والتكلفة العالية المترتبة على برامج التدريب.

يتضح أن الوزن النسبي لإجمالي بعد التوازن بين العمل والحياة الخاصة بلغ (52.35%) وبمتوسط بلغ (2.62) وانحراف معياري بلغ (0.87)، بينما لفقرات بعد التوازن بين العمل والحياة الخاصة كانت الفقرة الثالثة (تسمح لي الجامعة الإسلامية بالتأخر مع تعويض أوقات التأخير في نهاية الدوام أو في أيام أخرى) احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي بلغ(58.24%)، بينما كانت الفقرة الثانية (يمكنني أخذ إجازة للعناية بأحد أفراد أسرتي بسهولة حين الحاجة لذلك) احتلت المرتبة الأخيرة بوزن نسبي (45.10%) ويعزو الباحثون ذلك إلى شعور الموظفين بصعوبة نظام الجامعة في منح موظفيها إجازة حال احتياجهم لها نظرا لضغط العمل في الجامعة وحاجتها لموظفين أكثر من العدد الحالي، علاوة على حاجة الجامعة لموظفيها خاصة في فترات القبول والتسجيل والامتحانات حتى وإن كان لدى الموظفين ظروف خاصة؛ مما أدى إلى انخفاض الروح المعنوية لدى الموظفين.

يتضح أن الوزن النسبي لإجمالي بعد الإثراء الوظيفي بلغ (50.20%) وبمتوسط بلغ (2.51) وانحراف معياري بلغ (0.78،) بينما لفقرات بعد نقص الشعور بالإنجاز كانت الفقرة الرابعة (تعنَى الجامعة الإسلامية بالعمل التحفيزي، من خلال إضافة أنواع متنوعة من الواجبات والمسئوليات) احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي بلغ (59.22%)، بينما كانت الفقرة الاولى (أعرف مهامي المطلوب مني إنجازها بوضوح تام) احتلت المرتبة الأخيرة بوزن نسبي (39.22%) ويعزو الباحثون ذلك اقتصار عمل الموظفين على وظيفتهم ومهامهم المطلوبة منهم نتيجة توقف الحوافز المالية والعينية والمكافئات، وعدم منح الموظفين الاستقلالية في عملهم والتدخل بشكل مباشر من الرؤساء.

يتضح أن الوزن النسبي لإجمالي محور جودة الحياة الوظيفية بلغ 58.99% وبمتوسط بلغ (2.95) وانحراف معياري بلغ (0.75) واحتل المجال الثالث: الرواتب والمكافآت المرتبة الاولى بوزن نسبي بلغ (65.83%) وبمتوسط بلغ (3.29) وانحراف معياري بلغ (1.08)، بينما احتل المجال السابع : الإثراء الوظيفي المرتبة الاخيرة بوزن بلغ (50.20%) وبمتوسط بلغ (2.51) وانحراف معياري بلغ (0.78)، ويعزو الباحثون ذلك تأثر الموظفين بالظروف المالية الصعبة التي تمر بها الجامعة وانعكاسها على كثير من الجوانب الإدارية التي تخص العمل وأهمها الإثراء الوظيفي والتوازن بين العمل والحياة الخاصة والتدريب ومشاركتهم في اتخاذ القرارات.

المحور الثاني: المتغير الوسيط (الفاعلية الذاتية)

يتضح أن الوزن النسبي لإجمالي محور الفاعلية الذاتية بلغ (39.05%) وبمتوسط بلغ (41.95) وانحراف معياري بلغ (0.95)، بينما لفقرات محور الفاعلية الذاتية كانت الفقرة الثانية عشرة (أفضل القيام بالأعمال والمهام الصعبة) احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي بلغ (42.16%)، بينما كانت الفقرة الاولى (أثق بقدراتي على حل مشكلات العمل وتجاوز التحديات) احتلت المرتبة الأخيرة بوزن نسبي (36.27%) ويعزو الباحثون ذلك الإحباط والروح المعنوية المنخفضة للعاملين نتيجة الأزمة المالية التي تعيشها الجامعة والمستمرة منذ عام (2013) وعدم وجود أفق قريب للحل، مما أثر على عدم قدرة العاملين على تجاوز التحديات واستثمار قدراتهم لتنفيذ الأعمال وصعوبة التكيف مع التغيرات الطارئة في العمل، وعدم القدرة على تنفيذ كامل المهام الوظيفية أثناء أوقات الدوام، وعدم الحماسة لإنجاز الأعمال المكلفين بها وعدم الحرص على التعليم الذاتي.

المحور الثالث: المتغير التابع (السمعة التنظيمية)

يتضح أن الوزن النسبي لإجمالي محور السمعة التنظيمية بلغ (53.42%) وبمتوسط بلغ (2.67) وانحراف معياري بلغ (0.67)، بينما لفقرات محور السمعة التنظيمية كانت الفقرة الاولى (تدعمني الإدارة العليا بشكل دائم إلى كسب الخبرات وإسنادي في أداء المهام) احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي بلغ (73.73%) ، بينما كانت الفقرة السادسة (تتعامل الجامعة الإسلامية بشفافية مع جميع المواطنين دون تمييز بسبب الانتماء السياسي أو الواسطة) احتلت المرتبة الأخيرة بوزن نسبي (41.18%) ويعزو الباحثون ذلك المنافسة القوية من الجامعات المماثلة وشعور الطلبة بعدم تعامل الجامعة بشفافية مع الطلبة نتيجة إلزام الجامعة للطلبة بضرورة تسديد الرسوم الجامعية وعدم إتاحة المجال لعدم المسددين للرسوم بالتسجيل أو الحصول على الدرجات، وكذلك تسرب كثير من الكفاءات العلمية خارج الجامعة، وكذلك الشعور العام بحالة عدم الرضا والتي انعكست على أعداد الطلبة المقبولين في الجامعة خلال السنوات الماضية.

اختبار الفرضيات

الفرضية الرئيسة الأولى (H1): "تؤثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية تأثيرًا ذا دلالة إحصائية عند مستوى($\alpha \leq 0.05$) في السمعة التنظيمية بالجامعة الإسلامية".

يبين الجدول (5) أن معامل الارتباط يساوي (0.679)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي (0.000) وهي اقل من مستوي الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) وهذا يدل على وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية متوسطة بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية وبين السمعة التنظيمية بالجامعة الإسلامية.

- يبين نموذج الانحدار المتعدد ان السمعة التنظيمية تمثل المتغير التابع يتأثر بصورة طردية وذات دلالة إحصائية بالمجالات (الأمان والاستقرار الوظيفي، الإثراء الوظيفي، التدريب).

- تم استبعاد (المشاركة في اتخاذ القرارات، الرواتب والمكافآت، الترقيات، التوازن بين العمل والحياة الخاصة) لعدم الدلالة الاحصائية في التأثير على المتغير التابع (السمعة التنظيمية).

- بلغ معامل التحديد المعدل (0.486) وهذا يعني أن (48.6%) من التغير في السمعة التنظيمية يعود الى تأثير المتغير المستقل (الأمان والاستقرار الوظيفي، الإثراء الوظيفي، التدريب) والباقي (51.4%) يعود لعوامل أخرى تؤثر على السمعة التنظيمية.

الجدول (5) نتائج اختبار تحليل الانحدار المتعدد لتأثير أبعاد جودة الحياة الوظيفية والسمعة التنظيمية بالجامعة الإسلامية

المتغير التابع / المتغير المستقل			السمعة التنظيمية أبعاد جودة الحياة الوظيفية				
ß معامل الانحدار		اختبار T	Sig مستوى الدلالة	(R) الارتباط	(R^2) معامل التحديد	F المحسوبة	Sig مستوى الدلالة
المقدار الثابت	.832	4.186	.000				
الأمان والاستقرار الوظيفي	.234	4.010	.000				
الإثراء الوظيفي	.250	3.647	.000				
التدريب	.152	2.634	.010				
المتغيرات المستبعدة من المعادلة لعدم الدلالة الإحصائية				.679	.486	30.87	.000
المشاركة في اتخاذ القرارات	.121	1.272	.206				
الرواتب والمكافآت	-.126	-1.162	.248				
الترقيات	-.158	-1.571	.120				
التوازن بين العمل والحياة الخاصة	.071	.678	.500				

معادلة التأثير:

السمعة التنظيمية =0.832 + 0.234* (الأمان والاستقرار الوظيفي) +0.250*(الإثراء الوظيفي) +0.152* (التدريب)

عند زيادة (الأمان والاستقرار الوظيفي) بمقدار وحدة واحدة يودي الى زيادة المتغير التابع (السمعة التنظيمية) بمقدار (0.234).

عند زيادة (الإثراء الوظيفي) بمقدار وحدة واحدة يودي الى زيادة المتغير التابع (السمعة التنظيمية) بمقدار (0.250).

عند زيادة (التدريب) بمقدار وحدة واحدة يودي الى زيادة المتغير التابع (السمعة التنظيمية) بمقدار (0.152).

وتنقسم الفرضية الأولى إلى سبع فرضيات فرعية وهي: -

1. يؤثر بُعد المشاركة في اتخاذ القرارات تأثيرًا ذا دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في السمعة التنظيمية.

يبين الجدول (6) أن معامل الارتباط يساوي (0.492)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي (0.000) وهي اقل من مستوي الدلالة ($0.05 \geq$

α) وهذا يدل على وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية متوسطة بين بُعد المشاركة والسمعة التنظيمية.

- بلغ معامل التحديد المعدل(0.242)وهذا يعني أن (24.2%) من التغير في السمعة التنظيمية يعود الى تأثير مشاركة المعرفة والباقي (75.8%) يعود لعوامل أخرى، ويعزو الباحثون أثر المشاركة في اتخاذ القرارات الواضح على سمعة المنظمات؛ ففي حال شعر موظفو الجامعة بأنَّ البيئة التنظيمية التي يعملون بها تسمح لهم بالمشاركة الفعالة في مجريات اتخاذ القرارات سواء ما يتعلق منها بالعمل أو ما يخصهم، فإن هذا يرفع من شعورهم بالانتماء والالتصاق النفسي بالمنظمة، ويزيد الانتماء والارتباط الوجداني بالجامعة، وارتباطهم بعلاقات اجتماعية قوية وواسعة؛ ويرفع روحهم المعنوية، وهذا كله يؤثر بالكلية على الأداء والإبداع الوظيفي مما يعزز سمعتها التنظيمية.

الجدول (6) نتائج اختبار تحليل الانحدار البسيط لتأثير بُعد المشاركة في اتخاذ القرار في السمعة التنظيمية.

المتغير التابع / المتغير المستقل (في هذه الفرضية)			السمعة التنظيمية / بُعد المشاركة				
ß معامل الانحدار		اختبار T	Sig مستوى الدلالة	(R) الارتباط	(R^2) معامل التحديد	F المحسوبة	Sig مستوى الدلالة
المقدار الثابت	1.726	9.756	.000	0.492	0.242	31.95	0.000
بُعد المشاركة	.336	5.653	.000				

معادلة التأثير:

السمعة التنظيمية =1.726 + 0.336 * (بُعد المشاركة في اتخاذ القرارات)

عند زيادة (بُعد المشاركة في اتخاذ القرارات) بمقدار وحدة واحدة يودي الى زيادة المتغير التابع (السمعة التنظيمية) بمقدار (0.336).

2. يؤثر بُعد الأمان والاستقرار الوظيفي تأثيرًا ذا دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (α≤0.05) في السمعة التنظيمية.

تبين أن معامل الارتباط يساوي (0.585،) وأن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي (0.000) وهي اقل من مستوي الدلالة (α ≤ 0.05) وهذا يدل على وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية متوسطة بين بُعد الأمان والاستقرار والسمعة التنظيمية.

- بلغ معامل التحديد المعدل (0.342) وهذا يعني ان (34.2%) من التغير في السمعة التنظيمية يعود الى تأثير الأمان والاستقرار والباقي (65.8%) يعود لعوامل أخرى ويعزو الباحثون ذلك على أن الأمان والاستقرار الوظيفي من أشد العوامل تأثيرًا على الأداء الوظيفي؛ فلا توجد منظمة تتصدر الصفوف الأولى في ميادين المنافسة، وتنعم بالتزام أفرادها إلا وكان الأمان والاستقرار الوظيفي تحققَ فيها، وإن كانت لا تَعنى بذلك فستنقاد إلى وحل الخسائر والانهيار، حتى وإن كانت تضم كفاءات عالية ومتخصصة في عملها. ومن هذا المنطلق بإمكاننا القول إنَّ من أولى خطوات تحقيق الانتماء، وقوة السمعة التنظيمية هو تحقيق الأمان، فالموظف مهما تم تمكينه ومنحه الدعم لن يكون لديه انتماء دون أن يُمنَح الأمان عبر مجموعة تؤيده وتدعمه عند حدوث طارئ، وهذا يؤثر بالمطلق على سمعتها التنظيمية.

معادلة التأثير:

السمعة التنظيمية =1.441+ 0.388*(الأمان والاستقرار)

عند زيادة (الأمان والاستقرار) بمقدار وحدة واحدة يودي الى زيادة المتغير التابع (السمعة التنظيمية) بمقدار (0.388).

3. يؤثر بُعد الرواتب والمكافآت تأثيرًا ذا دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (α≤0.05) في السمعة التنظيمية

يبين الجدول (7) أن معامل الارتباط يساوي (0.400،) وأن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي (0.000) وهي اقل من مستوي الدلالة (α ≤ 0.05) وهذا يدل على وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية متوسطة بين بُعد الرواتب والمكافآت والسمعة التنظيمية.

- بلغ معامل التحديد المعدل(0.160) و هذا يعني ان (16.0%) من التغير في السمعة التنظيمية يعود إلى تأثير الرواتب والمكافآت والباقي (84%) يعود لعوامل أخرى ويعزو الباحثون ذلك إلى أنه لا يخفى على ذي لُب أنَّ الرواتب والمكافآت النقدية عامل محفز مهم للغاية للعاملين لتحقيق الأداء الفعال وأهداف العمل؛ فالمصالح الاقتصادية للموظفين تعمل كقوة دافعة لتحسين الأداء، حيث يساعد الأجر الكافي في الحفاظ على مستوى الحياة المرغوب به اجتماعيًا، وبالتالي يتعين على الجامعة الإسلامية النظر في التعويضات والمكافآت العادلة بنية جادة لتجنب أي استياء. علما بأن وجود نظام عادل للمكافآت المادية والمعنوية يشجع العاملين على بذل المزيد من الجهد والإنجاز، ويخلق الدافعية للعمل بروح الفريق وبالتالي تنمية السمعة التنظيمية للجامعة الإسلامية.

الجدول (7) نتائج اختبار تحليل الانحدار البسيط لتأثير بُعد الرواتب والمكافآت في السمعة التنظيمية.

المتغير التابع / المتغير المستقل (في هذه الفرضية)			السمعة التنظيمية / الرواتب والمكافآت				
ß معامل الانحدار		اختبار T	Sig مستوى الدلالة	(R) الارتباط	(R^2) معامل التحديد	F المحسوبة	Sig مستوى الدلالة
المقدار الثابت	1.854	9.411	.000	0.400	0.160	19.07	0.000
الرواتب والمكافآت	.248	4.367	.000				

معادلة التأثير:

السمعة التنظيمية =1.854+ 0.248*(الرواتب والمكافآت)

عند زيادة (الرواتب والمكافآت) بمقدار وحدة واحدة يودي الى زيادة المتغير التابع (السمعة التنظيمية) بمقدار (0.248).

4. يؤثر بُعد الترقيات تأثيرًا ذا دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (α≤0.05) في السمعة التنظيمية

يبين الجدول (8) أن معامل الارتباط يساوي (0.389،) وأن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي (0.000) وهي اقل من مستوي الدلالة (α ≤ 0.05) وهذا يدل على وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية متوسطة بين بُعد الترقيات والسمعة التنظيمية.

- بلغ معامل التحديد المعدل (0.152) وهذا يعني أن (15.2%) من التغير في السمعة التنظيمية يعود الى تأثير الترقيات والباقي (84.8%) يعود لعوامل أخرى. ويعزو الباحثون ذلك الأثر إلى أن العدالة والإنصاف في الترقيات يحقق الرضا الوظيفي بلا أدنى شك، مما يساهم بجدارة في حرص

العـاملين على تقـديم خـدمـات تتســم بجودة عـاليـة تتنـاســب وموقعهم الوظيفي؛ مما ينعكس إيجابا على ســمعة المنظمات إلا إن كانت هناك أمور أخرى تعرقل ذلك.

الجدول (8) نتائج اختبار تحليل الانحدار البسيط لتأثير بُعد الترقيات في السمعة التنظيمية.

المتغير التابع / المتغير المستقل (في هذه الفرضية)			السمعة التنظيمية				
	ß معامل الانحدار	اختبار T	Sig مستوى الدلالة	(R) الارتباط	(R^2) معامل التحديد	F المحسوبة	Sig مستوى الدلالة
المقدار الثابت	1.928	10.349	.000	0.389	0.152	17.88	0.000
الترقيات	.235	4.229	.000				

معادلة التأثير:

السمعة التنظيمية = 1.928+ 0.235*(الترقيات)

عند زيادة (الترقيات) بمقدار وحدة واحدة يودي الى زيادة المتغير التابع (السمعة التنظيمية) بمقدار (0.235).

5. يؤثر بُعد التدريب تأثيرًا ذا دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (α≤0.05) في السمعة التنظيمية

يبين الجدول (9) أن معامل الارتباط يساوي (0.550)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي (0.000) وهي اقل من مستوي الدلالة (0.05 ≥ α) وهذا يدل على وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية متوسطة بين بُعد التدريب والسمعة التنظيمية.

- بلغ معامل التحديد المعدل (0.303) وهذا يعني أن (30.3%) من التغير في السمعة التنظيمية يعود الى تأثير التدريب والباقي (69.7%) يعود لعوامل أخرى، ويعزو الباحثون ذلك إلى أنَّ مشاركة العاملين في البرامج التدريبية الملائمة ينتج عنه تكوين فكرة إيجابية لديهم نحو عملهم وعن جامعتهم مما ينعكس في سلوكياتهم وبالتالي يزيد من جمال السمعة التنظيمية للجامعة، فعلاقة الارتباط طردية بين تدريب العاملين السمعة التنظيمية. كما أنه ينبغي اعتبار التدريب بمثابة سابقة لتعزيز التزام الموظفين بمنظمتهم أي حافز، ويدفع الموظفين للمزيد من الرغبة في البقاء داخل المنظمة، والتعلق العاطفي الأقوى بها، والتواصل بشكل أكبر مع المنظمة، إضافة إلى انخفاض معدل التغيب ودوران الموظفين وبالتالي يرفع من منسوب قوة السمعة التنظيمية للجامعة الإسلامية.

الجدول (9) نتائج اختبار تحليل الانحدار البسيط لتأثير بُعد التدريب في السمعة التنظيمية

المتغير التابع / المتغير المستقل (في هذه الفرضية)			السمعة التنظيمية التدريب				
	ß معامل الانحدار	اختبار T	Sig مستوى الدلالة	(R) الارتباط	(R^2) معامل التحديد	F المحسوبة	Sig مستوى الدلالة
المقدار الثابت	1.585	9.115	.000	0.550	0.303	43.4	0.000
التدريب	.353	6.590	.000				

معادلة التأثير:

السمعة التنظيمية =1.585+ 0.353*(التدريب)

عند زيادة (التدريب) بمقدار وحدة واحدة يودي الى زيادة المتغير التابع (السمعة التنظيمية) بمقدار (0.353).

6. يؤثر بُعد التوازن بين العمل والحياة الخاصة تأثيرًا ذا دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (α≤0.05) في السمعة التنظيمية.

يبين الجدول (10) أن معامل الارتباط يساوي (0.517)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي (0.000) وهي اقل من مستوي الدلالة (0.05 ≥ α) وهذا يدل على وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية متوسطة بين بُعد التوازن بين العمل والحياة الخاصة والسمعة التنظيمية.

- بلغ معامل التحديد المعدل (0.267) وهذا يعني أن (26.7%) من التغير في السمعة التنظيمية يعود الى تأثير التوازن بين العمل والحياة الخاصة والباقي (73.3%) يعود لعوامل أخرى ويعزو الباحثون ذلك إلى أن التوازن بين العمل والحياة الخاصة، والنأي عن التعارض المحتمل بين الأسرة والعمل؛ يؤدي في النهاية إلى تحسين الأداء وزيادة كفاءة القوى العاملة. علماً بأنه إذا شعر الموظفون أنَّ قيادة الجامعة الإسلامية تشكرهم في القرارات التي تؤثر على التوازن بين العمل والحياة الخاصة، والاستماع باحترام إلى مخاوفهم؛ يعزز من قوة ارتباطهم بالجامعة، بينما إذا واصل الموظفون العمل جبرًا لساعات أكثر بما يفسد حياتهم الخاصة، فحتما سيرتفع الصراع في العمل في ظل الممارسات والإجراءات غير العادلة، مما يخفض من منسوب أدائهم وهذا يؤثر سلبا على سمعة الجامعة الإسلامية.

الجدول (10) نتائج اختبار تحليل الانحدار البسيط لتأثير بُعد التوازن بين العمل والحياة الخاصة في السمعة التنظيمية.

المتغير التابع / المتغير المستقل (في هذه الفرضية)			السمعة التنظيمية التوازن بين العمل والحياة الخاصة				
	ß معامل الانحدار	اختبار T	Sig مستوى الدلالة	(R) الارتباط	(R^2) معامل التحديد	F المحسوبة	Sig مستوى الدلالة
المقدار الثابت	1.622	8.863	.000	0.517	0.267	36.45	0.000
التوازن بين العمل والحياة الخاصة	.401	6.038	.000				

معادلة التأثير:

السمعة التنظيمية =1.622+ 0.401*(التوازن بين العمل والحياة الخاصة)

عند زيادة (التوازن بين العمل والحياة الخاصة) بمقدار وحدة واحدة يودي الى زيادة المتغير التابع (السمعة التنظيمية) بمقدار (0.401).

7. يؤثر بُعد الإثراء الوظيفي تأثيرًا ذا دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (α≤0.05) في السمعة التنظيمية

يبين الجدول (11) أن معامل الارتباط يساوي (0.508)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي (0.000)، وهي اقل من مستوى الدلالة (0.05 ≥ α)، وهذا يدل على وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية متوسطة بين بُعد الإثراء الوظيفي والسمعة التنظيمية.

- بلغ معامل التحديد المعدل (0.258) وهذا يعني أن (25.8%) من التغير في السمعة التنظيمية يعود الى تأثير الإثراء الوظيفي والباقي (74.2%) يعود لعوامل أخرى ويعزو الباحثون ذلك إلى أهمية الإثراء الوظيفي في خلقِ مناخٍ تنظيميّ مناسب؛ يزيد من درجة الرضا والمشاركة؛ لذا على قيادة الجامعة الإسلامية الاهتمام بالحاجات الإنسانية والظروف الشخصية للأفراد، والتي قد تمثل عائقا أمام نمو أدائهم للمهمات والتكاليف، فوضوح الأهداف والأدوار المختلفة وربطها بالأهداف

الاستراتيجية والأهداف البعيدة المدى ومشاركة الموظفين في وضع الخطة وتنفيذ أهدافها على مستوياتها المختلفة، يعد غاية في الأهمية في تعزيز السمعة التنظيمية. وبإمكاننا القول بأن الإثراء الوظيفي هو الأداة الرئيسة التي لها الدور الكبير في تحسين مستوى الدافعية لدى العاملين، بحيث يصبح الموظف خاضعا لأوضاع وظيفية أكثر جاذبية، وفيها روح المسئولية، ويجد الموظف متعة ذاتية بالعمل، وانتماء عالي للمنظمة، بالتالي يكون أكثر قدرة على ممارسة عمله على أكمل وجه بالصورة المطلوب؛ مما يحقق سمعة تنظيمية أجود.

الجدول (11) نتائج اختبار تحليل الانحدار البسيط لتأثير بُعد الإثراء الوظيفي في السمعة التنظيمية.

المتغير التابع: السمعة التنظيمية المتغير المستقل: الإثراء الوظيفي							
ß معامل الانحدار		اختبار T	Sig مستوى الدلالة	(R) الارتباط	(R^2) معامل التحديد	F المحسوبة	Sig مستوى الدلالة
المقدار الثابت	1.579	8.146	.000	0.508	0.258	34.8	0.000
الإثراء الوظيفي	.435	5.902	.000				

معادلة التأثير:

السمعة التنظيمية =1.579+ 0.435*(الإثراء الوظيفي)

عند زيادة (الإثراء الوظيفي) بمقدار وحدة واحدة يودي الى زيادة المتغير التابع (السمعة التنظيمية) بمقدار (0.435).

الفرضية الرئيسة الثانية (H2): "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لجودة الحياة الوظيفية على الفاعلية الذاتية بالجامعة الإسلامية".

يبين الجدول (12) أن معامل الارتباط يساوي (0.792،) وأن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) وهذا يدل على وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية كبيرة بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية وبين الفاعلية الذاتية بالجامعة الإسلامية.

- يبين نموذج الانحدار المتعدد أن الفاعلية الذاتية وهو يمثل المتغير التابع يتأثر بصورة جوهرية وذات دلالة إحصائية بالمجالات (الإثراء الوظيفي، الرواتب والمكافآت، المشاركة، التوازن بين العمل والحياة الخاصة).

- تم استبعاد (الأمان والاستقرار الوظيفي، التدريب) لعدم الدلالة الاحصائية في التأثير على المتغير التابع (الفاعلية الذاتية).

- بلغ معامل التحديد المعدل (0.628) و هذا يعني أن (62.8%) من التغير في الفاعلية الذاتية يعود الى تأثير المتغير المستقل (الإثراء الوظيفي، الرواتب والمكافآت، المشاركة، التوازن بين العمل والحياة الخاصة) والباقي (37.2%) يعود لعوامل أخرى تؤثر على الفاعلية الذاتية ويعزو الباحثون ذلك إلى أن إيلاء الاهتمام باحتياجات الموظفين النفسية والمادية، وتحسين جودة الحياة الوظيفية؛ تُضفي الإنسانية على بيئة العمل؛ مما يجذبهم للمشاركة والتعاون، ويحفزهم على الاهتمام بالعمل، ويمهد الطريق للنهوض بجدارتهم وتحسين مستوياتهم، فالموظفون الراضون يعملون باهتمامٍ أكثر ويلتزمون بشكلٍ أكبر بالمنظمة وإنتاجيتها، فكلما زاد تصور الموظفين عن جودة الحياة الوظيفية، زاد توافقهم وارتباطهم بالقيم والمواقف والسلوكيات داخل المنظمة، وتحققت الفاعلية الذاتية لديهم، فجودة الحياة الوظيفية لها تأثيرًا على مواقف الموظفين ونتائجهم التنظيمية من خلال تحفيزهم لتحمل ضغوط العمل والمواقف والتحديات، ومن منطلق أنَّ الموارد البشرية هي الأصل الرئيس للمنظمة ولها دور استراتيجي داخل المنظمة كمفكر ومخطط ومراقب للأنشطة لتحقيق الأهداف التنظيمية؛ فيتعين على المديرين توفير الدافع الذي يُمكن أن يثير العاطفة، ويعملون على تحسين الروح المعنوية والرضا الوظيفي، والحفاظ على ولاء واستقرار الموظفين، وتحسين الانضباط وتقليل غيابهم، والتواصل الجيد بين الموظفين والرؤساء، وتطوير مهنتهم، وتحقيق الشعور بالفخر في العمل.

الجدول (12) نتائج اختبار تحليل الانحدار المتعدد لتأثير أبعاد جودة الحياة الوظيفية والفاعلية الذاتية بالجامعة الإسلامية

المتغير التابع: الفاعلية الذاتية المتغير المستقل: أبعاد جودة الحياة الوظيفية							
ß معامل الانحدار		اختبار T	Sig مستوى الدلالة	(R) الارتباط	(R^2) معامل التحديد	F المحسوبة	Sig مستوى الدلالة
المقدار الثابت	.957	3.912	.000	0.792	0.628	32.36	0.000
الإثراء الوظيفي	.607	5.461	.000				
الرواتب والمكافآت	-.328	-4.156	.000				
الترقيات	-.290	-3.644	.000				
المشاركة	.246	3.213	.002				
التوازن بين العمل والحياة الخاصة	.298	2.940	.004				
المتغيرات المستبعدة من المعادلة لعدم الدلالة الإحصائية							
الأمان والاستقرار الوظيفي	.150	1.550	.124				
التدريب	-.161	-1.923	.057				

معادلة التأثير:

الفاعلية الذاتية =0.957 + 0.607* (الإثراء الوظيفي) -0.328*(الرواتب والمكافآت) -0.290(الترقيات)+*0246(المشاركة) +0.298 (التوازن بين العمل والحياة الخاصة)

عند زيادة (الإثراء الوظيفي) بمقدار وحدة واحدة يودي الى زيادة المتغير التابع (الفاعلية الذاتية) بمقدار (0.307).

عند زيادة (الرواتب والمكافآت) بمقدار وحدة واحدة يودي الى خفض المتغير التابع (الفاعلية الذاتية) بمقدار (0.328).

عند زيادة (الترقيات) بمقدار وحدة واحدة يودي الى خفض المتغير التابع (الفاعلية الذاتية) بمقدار (0.290).

عند زيادة (المشاركة) بمقدار وحدة واحدة يودي الى زيادة المتغير التابع (الفاعلية الذاتية) بمقدار (0.246).

عند زيادة (التوازن بين العمل والحياة الخاصة) بمقدار وحدة واحدة يودي الى زيادة المتغير التابع (الفاعلية الذاتية) بمقدار (0.298).

الفرضية الرئيسة الثالثة (H3): "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للفاعلية الذاتية على السمعة التنظيمية بالجامعة الإسلامية".

يبين الجدول (13) أن معامل الارتباط يساوي (0.368)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي (0.000) وهي اقل من مستوى الدلالة

($\alpha \leq 0.05$) وهذا يدل على وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية متوسطة بين بُعد الفاعلية الذاتية والسمعة التنظيمية.

- بلغ معامل التحديد المعدل(0.136) وهذا يعني أن (13.6%) من التغير في السمعة التنظيمية يعود إلى تأثير الفاعلية الذاتية والباقي (86.4%) يعود لعوامل أخرى، ويعزو الباحثون ذلك إلى أن الفعالية الذاتية من أهم ميكانيزمات القوى الشخصية لدى الأفراد، حيث تمثل مركزا مهما في دافعية الأفراد للقيام بأي عمل أو نشاط إذ تساعد الفرد على مواجهته الضغوط التي تعترضه في مراحل حياته المختلفة، فعالية الذات محدد مهم من محددات السلوك الإنساني يعمل على بناء الذات ويعتمد بشكل أساسي على ما يعتقده الفرد عن فعاليته وتوقعاته عن مهاراته السلوكية المطلوبة للتفاعل الكفء والفعال أمام الأحداث التي تواجهه في زحمة الحياة. وهذا بدوره ينعكس على سمعة المؤسسة التنظيمية؛ لذا لا بدّ من التنقيب عن سبل تقوية الفاعلية الذاتية لدى موظفي الجامعة الإسلامية للحفاظ على السمعة التنظيمية وإدارتها بالشكل المنشود.

الجدول (13) نتائج اختبار تحليل الانحدار البسيط لتأثير بُعد الإثراء الوظيفي في السمعة التنظيمية.

المتغير التابع			السمعة التنظيمية				
المتغير المستقل (في هذه الفرضية)			الفاعلية الذاتية				
	β معامل الانحدار	اختبار T	Sig مستوى الدلالة	(R) الارتباط	(R^2) معامل التحديد	F المحسوبة	Sig مستوى الدلالة
المقدار الثابت	2.162	15.146	.000	0.368	0.136	15.6	0.000
الفاعلية الذاتية	.261	3.961	.000				

معادلة التأثير:

السمعة التنظيمية =2.162+ 0.261*(الفاعلية الذاتية)

عند زيادة (الفاعلية الذاتية) بمقدار وحدة واحدة يودي الى زيادة المتغير التابع (السمعة التنظيمية) بمقدار (0.261).

الفرضية الرئيسة الرابعة (H4): "يتوسط الفاعلية الذاتية العلاقة بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية والسمعة التنظيمية بالجامعة الإسلامية".

لاختبار هذه الفرضية تم الاستعانة بتحليل المسار (Path Analysis) باستخدام برنامج (Amos Ver.21) المدعوم ببرنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)؛ وذلك للتحقق من وجود وللتحقق من أثر جودة الحياة الوظيفية في تحقيق السمعة التنظيمية في وجود الفاعلية الذاتية لدى الاداريين بالجامعة الإسلامية.

إذ بلغت قيمة (Chi^2) المعيارية (2.463)، وهي ذات دلالة مستوى ($\alpha \leq 0.05$) وبلغت قيمة (GFI Goodness of Fit Index) وهو مؤشر ملائمة الجودة ما قيمته (0.924) وهو يقترب من الواحد الصحيح (الملاءمة التامة)، وبنفس السياق بلغ مؤشر الموائمة المقارن (CFI Comparative Fit Index (0.855) وهو يقترب من قيمة الواحد الصحيح، كما بلغت قيمة مؤشر جدر متوسط مربع الخطأ التقريبي (RMSEA) (Root Mean Square Error of Approximation) (0.080) وهو مقترب من قيمة (الصفر).

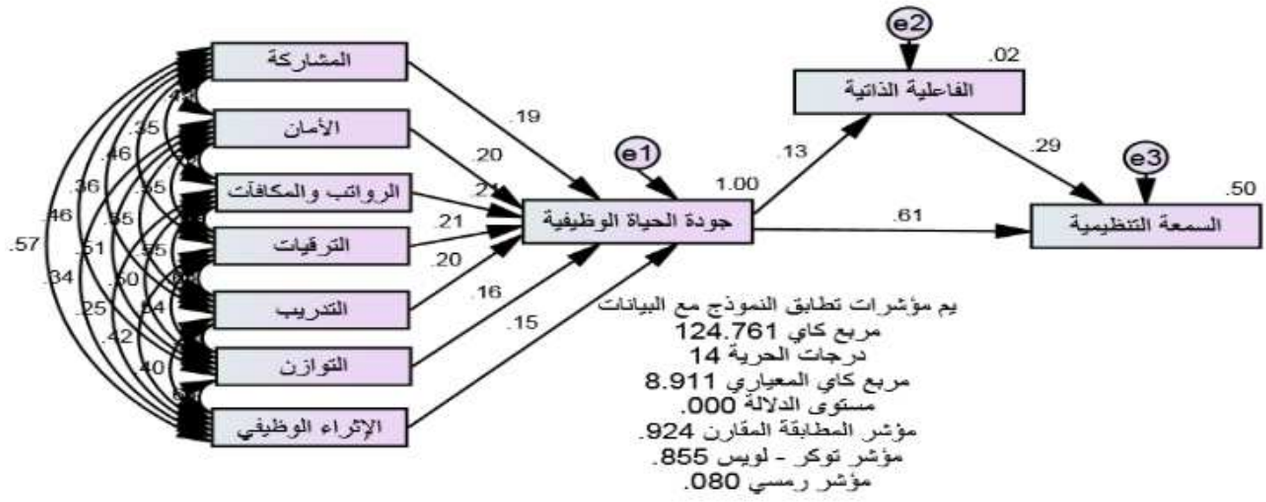
تم اختبار فرضيات الوساطة في الدراسة من خلال تطبيق تحليل الانحدار بطريقة (بارون وكيني) (1986) التي استخدمت على نطاق واسع في بحوث علم النفس التنظيمي (كوفاس، 2009) وفقا لهذه الطريقة، يجب أن تستوفي ثلاثة شروط إذا كانت الوساطة موجودة. أولاً، يجب أن يرتبط المتغير المستقل (جودة الحياة الوظيفية) بشكل كبير بالوسيط (الفاعلية الذاتية)، وثانيا، يجب أن تكون العلاقات المباشرة بين جودة الحياة الوظيفية المتغير المستقل والمتغير التابع (السمعة التنظيمية) مهمة. إذا كانت العلاقات في الخطوة (1 و 2) مهمة، فإن الوسيط (الفاعلية الذاتية) دخل في نموذج الانحدار في الخطوة الثالثة، و بعد دخول الوسيط، قلت العلاقة؛ لذلك يعتبر الفاعلية الذاتية وسيطا جزئيا بين جودة الحياة الوظيفية والسمعة التنظيمية للإداريين في الجامعة الإسلامية، ويرى الباحثون أنَّ جودة الحياة الوظيفية منصة ثمينة لتحقيق أعلى مستويات السمعة التنظيمية، فالمنظمة التي تجدُ وتجتهدُ بمشاركة موظفيها باتخاذ القرارات، وتكدُ وتكدحُ لتطبيقَ العدل، وتكافؤ الفرص في الرواتب والمكافآت والترقيات، وتواصلُ العمل والسعي في تحقيق الإثراء الوظيفي والتوازن بين بيئة العمل والحياة الخاصة، وتُدرِك أهمية التدريب وتُطبِق الأمن والاستقرار الوظيفي على أفضل صوره، ولا تتوانى بتعزيزِ وتوطيد مساحاتٍ جذابة في العلاقات الاجتماعية؛ ستكون سمعتها التنظيمية في أوج نضوجها. ولو أَمْعَنا التفكر في مدى تأثير جودة الحياة الوظيفية على السمعة التنظيمية ما بين العقل والنقل، ودرسنا تلك التجارب الدولية والمحلية التي دُونت وسُجلَت، وحللنا الطاقات الكلامية الواردة من الساحة الخارجية للمنظمات من أصحاب المصلحة الداخليين والخارجيين؛ سنجدُ أثرًا لا يمكن تجاهله لأبعاد جودة الحياة الوظيفية على السمعة التنظيمية سواء كان التأثيرُ مباشرًا، أو يتوسطه متغيرات أخرى كالفاعلية الذاتية وغيرها.

الجدول (14): نتائج النموذج الهيكلي العام للدراسة يتوسط الفاعلية الذاتية العلاقة بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية والسمعة التنظيمية بالجامعة الإسلامية

	التأثير المباشر		التأثير الغير مباشر		التأثير الإجمالي	
	قوة التأثير	المعنوية	قوة التأثير	المعنوية	قوة التأثير	المعنوية
جودة الحياة الوظيفية ---> الفاعلية الذاتية	0.126	0.202	-	-	0.126	0.202
الفاعلية الذاتية ---> السمعة التنظيمية	0.292	0.000	-	-	0.292	0.000
جودة الحياة الوظيفية ---> السمعة التنظيمية	.608	0.000	0.033	0.000	0.644	0.000

مؤشرات الجودة للنموذج	Chi2 المعياري	Sig * مستوى الدلالة	GFI	CFI	RMSEA
	8.911	0.000	0.924	0.855	0.080

النموذج الهيكلي العام للدراسة



شكل (5) النموذج الهيكلي العام للدراسة

نتائج الدراسة

- أظهرت النتائج أنَّ مستوى جودة الحياة الوظيفية بشكل عام بدرجة متوسطة بنسبة (58.99%) حسب رأي العينة المبحوثة في الجامعة الإسلامية، علمًا بأنَّ ترتيب أبعاد جودة الحياة الوظيفية جاء كالتالي: المرتبة الأولى بُعد الرواتب والمكافآت بوزن نسبي (65.83%) بدرجة موافقة كبيرة، وتلاه بُعد الأمان والاستقرار الوظيفي بوزن نسبي(63.48%) بدرجة موافقة متوسطة، ثم احتل بُعد الترقيات المرتبة الثالثة بوزن نسبي (63.25%) بدرجة موافقة متوسطة، وكان لبعد التدريب المرتبة الرابعة بوزن نسبي(61.57%) بدرجة موافقة متوسطة أيضًا، ثم جاء بُعد المشاركة في اتخاذ القرارات في المرتبة الخامسة بوزن نسبي (56.27%) بدرجة موافقة متوسطة، وتلاه بُعد التوازن بين العمل والحياة الخاصة في المرتبة السادسة بوزن نسبي (52.35%) بدرجة موافقة متوسطة، وختاما كان بُعد الإثراء الوظيفي الترتيب السابع بوزن نسبي (50.20%) بدرجة موافقة متوسطة.

- يتضح أن الوزن النسبي لإجمالي محور الفاعلية الذاتية بلغ (39.05%) وبمتوسط بلغ (41.95) وانحراف معياري بلغ (0.95).

- يتضح أن الوزن النسبي لإجمالي محور السمعة التنظيمية بلغ (53.42%) وبمتوسط بلغ (2.67) وانحراف معياري بلغ (0.67).

- أظهرت الدراسة وجود تأثير ذو دلالة إحصائية قوية جدًا عند مستوى دلالة ($0.05 \geq \alpha$) لأبعاد جودة الحياة الوظيفية في السمعة التنظيمية في الجامعة الإسلامية، ويبين نموذج الانحدار المتعدد أنَّ أبعاد جودة الحياة الوظيفية المستقلة التي تؤثر في السمعة التنظيمية هي (الأمان والاستقرار الوظيفي، الإثراء الوظيفي، التدريب)، بينما بُعد (المشاركة في اتخاذ القرارات، الرواتب والمكافآت، الترقيات، التوازن بين العمل والحياة الخاصة) تأثيرها أقل، كما بلغ التحديد المعدل (0.486) و هذا يعني أن (48.6%) من التغير في السمعة التنظيمية يعود إلى تأثير المتغيرات جودة الحياة الوظيفية المستقلة سالفة الذكر والباقي(51.4%) يعود لعوامل أخرى تؤثر على السمعة التنظيمية.

- اتضح وجود تأثير ذو دلالة إحصائية متوسطة لأبعاد جودة الحياة الوظيفية في الفاعلية الذاتية عند مستوى دلالة ($0.05 \geq \alpha$) في الجامعة الإسلامية، ويبين نموذج الانحدار المتعدد أنَّ الفاعلية الذاتية يتأثر بصورة جوهرية بالأبعاد (الإثراء الوظيفي، الرواتب والمكافآت، المشاركة، التوازن بين العمل والحياة الخاصة) بينما تم استبعاد (الأمان والاستقرار الوظيفي، التدريب) لعدم الدلالة الاحصائية في التأثير على المتغير التابع (الفاعلية الذاتية). كما بلغ معامل التحديد المعدل (0.628) وهذا يعني أن (62.8%) من التغير في الفاعلية الذاتية يعود الى تأثير المتغير المستقل (الإثراء الوظيفي، الرواتب والمكافآت، المشاركة، التوازن بين العمل والحياة الخاصة) والباقي (37.2%) يعود لعوامل أخرى تؤثر على الفاعلية الذاتية.

- تبين وجود تأثير ذو دلالة إحصائية متوسطة للفاعلية الذاتية عند مستوى دلالة ($0.05 \geq \alpha$) في السمعة التنظيمية في الجامعة الإسلامية، وتبين أن معامل الارتباط يساوي (0.368)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي (0.000) وهي أقل من مستوي الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) وهذا يدل على وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية متوسطة بين بُعد الفاعلية الذاتية والسمعة التنظيمية. وبلغ معامل التحديد المعدل (0.136) وهذا يعني ان (13.6%) من التغير في السمعة التنظيمية يعود إلى تأثير الفاعلية الذاتية والباقي (86.4%) يعود لعوامل أخرى.

- توصلت الدراسة إلى أنَّ الفاعلية الذاتية يعتبر وسيطًا جزئيًا بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية والسمعة التنظيمية من وجهة نظر موظفي الجامعة الإسلامية.

توصيات الدراسة

- اهتمام الجامعة الإسلامية بالعاملين، والعمل الدؤوب على تجويد أبعاد جودة الحياة الوظيفية لعلها ترق سمعتها التنظيمية أكثر مما هي عليه الآن.

- إضفاء المرونة إلى وقت ومكان العمل في المهام التي تسمح بذلك من خلال إدارة الكترونية ناجحة، مع تعزيز أسلوب المتابعة عن طريق حجم

الإنجاز دون تقييد الموظفين بساعات عمل معينة من شأنه تقييد الموظفين _خاصة_ الملقاة على كواهلهم ضغوط مهنية أو أسرية عالية؛ لأنَّ الضغط يولد التسرب الوظيفي والغياب المتكرر، علاوة على اللامبالاة في جودة الخدمات المقدمة للطلبة؛ فيصبح الأداء باهتًا مفتقرًا للتطوير؛ مما يضر بسمعة الجامعة.

- عقد دورات تدريبية من خبراء متخصصين لجميع موظفي الجامعة الإسلامية، تُبرز لهم سبل تطبيق عناصر الإثراء الوظيفي؛ لتزداد دافعيتهم نحو العمل بفهمٍ ووعيٍ، وإدراك لأهمية تطبيقه، وأثره الفارق على مستويات الأداء، والحرص على استحداث طرق ووسائل جديدة في العمل تركز على الجوانب الإبداعية في الأداء وتقلل من الرتابة والروتين.

- لزوم عناية الجامعة الإسلامية بتفعيل نظام الترقيات إداريًا وماليًا، فإن لم تكن موزعة بعدالة وضمن معايير وأنظمة وقوانين مُنصِفة سيعاني الموظفون من الشعور بالجور والظلم ولن يكون لديهم حافز للارتقاء، وستنعدم الدافعية نحو تنفيذ المهام بكفاءة وفاعلية، علاوة على زيادة معدلات التسرب الوظيفي والتغيب والدوران في العمل؛ مما يضر بالتزامهم الاستمراري.

- استجابة الجامعة الإسلامية لاحتياجات موظفيها الأساسية بالقدر المعقول، وإشباع كافة متطلباتهم الفسيولوجية والاجتماعية، وتعزيز شعورهم بالأمن والاستقرار الوظيفي الذي من شأنه سد الهوة النفسية التي مثلت غصة لدى كثير من موظفي الجامعة، وتجسيد حالة من القناعة التامة للأفراد بأنها لن تتخلى عنهم لتأثير عوامل سطحية طارئة وستكون وحدة واحدة لا تنفصم حتى وإن تعاظمت تأثيرات استراتيجية ضاغطة.

- توفير المناخ التنظيمي المتسم بالتعاون والتنسيق والتوافق بين كل من الأهداف الفردية والتنظيمية، وتنمية شعورهم بالرقابة الذاتية؛ لتعزيز الثقة بين الموظفين والإدارة، ولتحقيق الولاء والاندماج في عمل الجامعة، يضاف إلى ذلك تكليفهم بمهام تتسم بالاستقلالية والتحدي، والعناية بمنح جوائز تشجيعية لمن يقدموا مشاريع نهضة للجامعة.

- ضرورة سعي الجامعة الإسلامية لتحقيق درجة عالية من جودة الخدمات المقدمة والاهتمام بكافة أبعادها المتمثلة بالاعتمادية-الملموسية-سرعة الاستجابة_ الاهتمام _الأمان-التعاطف، مع توثيق معايير جودة ثابتة واعتمادها ضمن سياسة عمل وواضحة وتوجهات مكتوبة؛ لما له من أهمية بالغة في تكوين صورة إيجابية عن سمعة الجامعة التنظيمية.

- مكافئة أصحاب الأفكار الجديدة والخلاقة الذين يمتلكون أفكارًا ذهبية ومعرفة مطردة مفيدة من شأنها منح الجامعة قفزة نوعية رائدة في بُعدها التعليمي، والاهتمام بجذب الموهوبين، والارتقاء بمستواهم علميًا وابتعاثهم لاستكمال دراستهم العليا، أو لدورات متخصصة في أبعاد مهنية متنوعة، والحرص على النزاهة والشفافية عند الترقيات على أساس الكفاءة والمهارة، ومنحهم الصلاحيات التي تتلاءم مع مسمياتهم الوظيفية، فهذا يُهدي الجامعة سمعة تنظيمية رائدة.

- إحداث نقلة نوعية بتطبيق أبعاد المسئولية الاجتماعية، وتبني المبادرات التي تخدم المجتمع الفلسطيني، وعد الغفلة عن حقوق موظفيها، والتطلع لتنمية وتطوير التعاون والتنسيق وتبادل الخبرات مع الدول الصديقة والشقيقة، خاصة التي تزخر برأس مال فكري ودعم مالي.

- تحسين إدارة الجودة من خلال التركيز على الطلبة والاستجابة السريعة لحاجاته ورغباته المتغيرة، التي ترضيهم أو تتجاوز توقعاتهم، عبر جمع الحقائق والمعلومات الوفيرة لتكوين رؤية واضحة لمتخذي القرار، مع الأخذ بالحسبان دعم الإدارة العليا للتحسين المستمر، وتجويد أنظمة المعلومات التي هي من أهم متطلبات تطبيق إدارة الجودة؛ لتأثيرها الإيجابي على عامل التكلفة والوقت والكفاءة والفاعلية والذي ينعكس بدوره على نوعية الخدمات المقدمة.

المصادر والمراجع:

أولاً: المصادر والمراجع العربية

- أوبختي، نصيرة، وبوجنان التوفيق. (2021). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على أداء الموارد البشرية في الجزائر- دراسة حالة مؤسسة CERTAF بمغنية- مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية م7. ع2.
- البطران، شيماء. (2016). أثر متغيرات الثقافة التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية: دراسة ميدانية في القطاع المصرفي بكل من البنك المركزي المصري والبنك الأهلي المصري. مصر: مجلة البحوث الإدارية، مج34، ع1.
- جاد الرب، السيد. (2008). جودة الحياة الوظيفية في منظمات الأعمال العصرية. مصر، القاهرة: دار النهضة العربية.
- جهيد، بوطالب، وعيسى، نجيمي. (2020). أثر جودة الحياة الوظيفية في التشارك المعرفي دراسة تطبيقية على عينة من أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلم التسيير بجامعة جيجل. مجلة الاستراتيجية والتنمية. م10 ع1.
- حريز، سامي (2007). المهارة في إدارة الأزمات وحل المشكلات الأسس النظرية والتطبيقية، دار البداية، عمان.
- درة، محمد عمر، والتيجاني، محمد عثمان، وحناوي، سوزان إلياس (2018). المسؤولية المجتمعية للجامعات العمانية الخاصة ودورها في دعم السمعة التنظيمية (جامعة ظفار أنموذجاً). مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية. ع10 م2
- الدليمي، عراك عبود عمير، وصلاح، أحمد ضياء الدين. (2017). انعكاس إدارة علاقات الزبون في تعزيز سمعة المنظمة: دراسة استطلاعية لعينة من المصارف العراقية الخاصة في مدينة بغداد. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية. م25. ع3.
- الراجح، نوال بنت محمد. (2017). الكفاءة الذاتية لدى معلمات الرياضيات وعلاقتها ببعض المتغيرات الأخرى. مجلة العلوم التربوية والنفسية، البحرين، مج18، ع 1.

- الرحال، (2008)، الثقة بالنفس وعلاقتها بالتحصيل الأكاديمي عند طلبة كلية التربية الثانية في جامعة البعث، رسالة ماجستير، جامعة البعث، سوريا.
- الرميدي، بسام سمير عبد الحميد. (2019). دور الوسيط للتماثل التنظيمي في العلاقة بين القوة التنظيمية والسمعة التنظيمية: دراسة تطبيقية على شركات السياحة المصرية. مجلة الباحث الاقتصادي، مج7. ع11.
- الزعبي، رفعة رافع وظاظا، حيدر. (2016م). الأهداف التحصيلية وعلاقتها بالكفاءة الذاتية المدركة والتحصيل الأكاديمي. مجلة دراسات العلوم التربوية. 43(2): 1009 – 1030.
- أبو زينة، فريد (2001). الرياضيات مناهجها وأصول تدريسها، دار الفرقان للنشر والتوزيع، أربد الأردن.
- السعدي، سحر عبد الله. (2014) الثقة بالنفس وعلاقتها بالنمو الاجتماعي لدى طلبة المرحلة الثانوية في مديرية تربية لواء بني كنانة، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، مج. 2، ع. 8، تشرين الأول، 2014، 103-126.
- سلمان، خديجة حسين. (2018م). أساليب التعامل مع الضغوط لدى طالبات كلية التربية المعنفات زواجياً وعلاقتها بالكفاءة الذاتية المدركة. المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية. 3(1): 1 – 24.
- سلمان، شروق كاظم وعبد الله، مروة محمد. (2016م). توقعات الكفاءة الذاتية وعلاقتها بالمهارات الحياتية لدى مدرسي المرحلة الاعدادية. مجلة كلية التربية للبنات. 27(5): 1749 – 1763.
- صادق، محمد عاشور، والنجار، يحيى محمود. مستوى التفكير الناقد وعلاقته بالكفاءة الذاتية البحثية لدى طلبة الدراسات العليا بكليات التربية بمحافظات غزة. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث التربوية والنفسية، مج6، ع19، 131-145.
- علي، أسماء فتحي السيد. (2020). تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية باستخدام مدخل التمكين. مجلة كلية التربية ببنها. م31، ع121
- العلي، ماجد مصطفى ومحمد، عبد المطلب عبد القادر. (2016م). الكفاءة الذاتية وعلاقتها بالقيم والتحصيل الدراسي لدى طلبة المرحلة الثانوية بدولة الكويت. مجلة العلوم التربوية. 3(1): 481 – 522.
- الفتلاوي، ميثاق هاتف. (2017). العلاقة بين القيادة الرشيقة وبناء السمعة التنظيمية من خلال الدور الوسيط للالتزام التنظيمي، جامعة كربلاء.
- محمد، مها صباح إبراهيم، والشمري، انتظار أحمد. (2015). دور الإثراء الوظيفي في بناء استراتيجية تمايز الخدمة - دراسة استطلاعية تحليلية لآراء عينة من مديري الأقسام ومسؤولي الشُعب في المنشأة العامة للطيران المدني- مجلة دراسات محاسبية ومالية. م 10. ع31.
- المخزومي، أمل. (2006) الذكاء الانفعالي والسلوك العدواني، مجلة الحصن النفسي، العدد/13سبتمبر، ص27.
- العتوم، عدنان يوسف. 2004. علم النفس المعرفي النظرية والتطبيق، دار المسيرة للطباعة والنشر والتوزيع، ط3. جامعة اليرموك، الأردن.
- المغازي، إبراهيم محمد. (2004). الكفاءة الاجتماعية وعلاقتها بالتحصيل الدراسي لدى طلبة كلية التربية، دراسات نفسية، القاهرة، مج14، ع3.
- نصر، عزة جلال مصطفى. (2020). تحسين جودة الحياة الوظيفية لقادة مدارس التعليم العامة بمصر: آليات مقترحة. مجلة الإدارة التربوية. ع26.
- الوشلي، عبد الله. (2007) العلاقة بين الثقة بالنفس وبعض سمات الشخصية لدى الطالبات المتفوقات دراسياً في المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة، رسالة ماجستير، جامعة أم القرى، السعودية.
- اليساري، صلاح مهدي عباس. (2021) السمعة التنظيمية ودورها في الانغماس التنظيمي، دراسة تحليلية لآراء عينة من تدريسي جامعة وارث الأنبياء، مجلة المثنى للعلوم الإدارية والاقتصادية. م11. ع1.

ثانياً: المصادر والمراجع العربية مترجمة

- *Obakhti, N., & Bojnan, R. (2021). Quality of work life and its impact on human resources performance in Algeria - a case study of CERTAF in Maghnia - Journal of Human and Social Sciences. Vol.7. No.2.*
- *-Al-Batran, Sh., (2016). The impact of organizational culture variables on the quality of work life: a field study in the banking sector in both the Central Bank of Egypt and the National Bank of Egypt. Egypt: Journal of Administrative Research, Vol. 34, No. 1.*
- *Jad Alrab, S., (2008). Quality of work life in modern business organizations. Egypt, Cairo: Arab Renaissance House.*
- *Jahid, B., & Issa, N. (2020). The impact of the quality of work life on knowledge sharing an applied study on a sample of professors of the Faculty of Economics, Commercial and Management Sciences at Jijel University. Strategy and Development Journal. Vol. 10, No. 1*
- *Hariz, S. (2007). Skill in crisis management and problem solving, theoretical and applied foundations, Dar al-Bidaya, Amman.*
- *Dura, M. & Al-Tijani, M., & Hinnawi, S. (2018). The social responsibility of Omani private universities and their role in supporting the organizational reputation (Dhofar University as a model). Journal of Economic, Administrative and Legal Sciences. Vol. 2, No. 10*
- *Al-Dulaimi, A., & Salah, A. (2017). Reflection of customer relationship management in enhancing the reputation of the organization: An exploratory study of a sample of Iraqi private banks in the city of Baghdad. Journal of the Islamic University of Economic and Administrative Studies. Vol. 25, No.3.*
- *Al-Rajeh, N. (2017). Self-efficacy of mathematics teachers and its relationship to some other variables. Journal of Educational and Psychological Sciences, Bahrain, Vol. 18, No. 1.*
- *Al-Rahal, (2008), Self-confidence and its relationship to academic achievement among students of the Second College*

- *Al-Washli, A. (2007) The relationship between self-confidence and some personality traits among the academically outstanding female students at the secondary stage in the city of Makkah, Master's thesis, Umm al-Qura University, Saudi Arabia.*
- *Al-Yassari, S. (2021). Organizational reputation and its role in organizational immersion, an analytical study of the opinions of a sample of teachers from the University of Warith al-Anbiya, Al-Muthanna Journal of Administrative and Economic Sciences. Vol. 11. No.1.*

ثالثاً: المصادر والمراجع الأجنبية:

- *Abun, D. (2021). Employees' self-efficacy and work performance of employees as mediated by work environment. Available at SSRN 3958247*
- *Akar, H., & Ustuner, M. (2018). The Relationships between Perceptions of Teachers' Transformational Leadership, Organizational Justice, Organizational Support and Quality of Work Life. International Journal of Research in Education and Science, 5(1), 309-322.*
- *Bandura, Albert, (1997): Instrument Teacher self-Efficacy scale. Http:// WWW. Coe- onio- state. Eddo\ any\ Banduray-zolnstr. Pdf.*
- *Berendonk, C., Kaspar, R., Bär, M., & Hoben, M. (2019). Improving quality of work life for care providers by fostering the emotional well-being of persons with dementia: A cluster-randomized trial of a nursing intervention in German long-term care settings. Dementia, 18(4), 1286-1309.*
- *Boistel, P. (2014). Réputation: un concept à définir. Communication et organisation, (46), 211-224.*
- *Deheshti, M., Azimzadeh, S. M., Zadeh, M., Sadat, Z., & Alimohammadi, H. (2019). Designing the competitive advantage model to Iranian football clubs based on teams' reputation.*
- *Doorley, J. and Garcia, H.F. 2007. Reputation management: The key to successful.*
- *Gurieva, S., & Svystun, M. (2019). Implicit Representations About the Reputation Capital in the Company. In International Scientific Conference" Far East Con"(ISCFEC 2018). Atlantis Press. 47, pp 1175-1179.*
- *Huynh, Q. L. (2019). Link from Organizational Financial Performance to Reputation: The Role of Board Composition. Asian Economic and Financial Review, 9(1), 109-117.*
- *Kumar, M., & Shani, N. (2013). A Study on Quality of Work Life Among the Employees at Metro Engineering Private Limited. International Journal of Management, 4(1), 01-05.*
- *Moore, D. S., McCabe, G. P., Duckworth, W. M., & Sclove, S. L. (2003). The practice of business statistics: using data for decisions (p. 361). Freeman and Company*
- *Nanjundeswaraswamy, T. (2015). Leadership styles and quality of work life in SMEs. Management Science Letters, 5(1), 65-78.*
- *Öztaş, F., & Dilmac, B. (2009). Value judgments and perceived self-efficacy of biology teacher candidates. Social Behavior and Personality: an international journal, 37(3), 329-334.*
- *Ozen, G., Yaman, M., & Acar, G. (2012). Determination of the employment status of graduates of recreation department. The online journal of recreation and sport, 1(2), 6-23*
- *Rastogi, M., Rangnekar, S., & Rastogi, R. (2018). Psychometric evaluation of need-based quality of work life scale in an Indian sample. Industrial and Commercial Training, 50(1), 10-19.*
- *of Education at al-Baath University, Master's Thesis, al-Baath University, Syria.*
- *Al-Rumaidi, B. (2019). The mediating role of organizational symmetry in the relationship between organizational strength and organizational reputation: an applied study on Egyptian tourism companies. Journal of the Economic Researcher, Volume 7, No. 11.*
- *Al-Zoubi, R., & Zaza, H. (2016). Achievement goals and their relationship to perceived self-efficacy and academic achievement. Journal of Educational Sciences Studies. 43(2): 1009–1030.*
- *Abu Zina, F. (2001). Mathematics: Curricula and Principles of Teaching, Dar al-Furqan for Publishing and Distribution, Irbid, Jordan.*
- *Al-Saadi, S. (2014). Self-confidence and its relationship to social development among secondary school students at Bani Kenana District Education Directorate, al-Quds Open University Journal of Educational and Psychological Research and Studies, Vol. 2, No. 8, October 2014, p. 103-126.*
- *Salman, Kh. (2018). Methods of dealing with stress among female students of the College of Education who are marital abuse and their relationship to perceived self-efficacy. International Journal of Educational and Psychological Studies. 3(1): 1–24.*
- *Salman, Sh., &Abdullah, M. (2016). Expectations of self-efficacy and its relationship to life skills among middle school teachers. Journal of the College of Education for Girls. 27(5): 1749–1763.*
- *Sadiq, M., Al-Najjar, Yahya Mahmoud. The level of critical thinking and its relationship to research self-efficacy among graduate students in the faculties of education in the governorates of Gaza. Al-Quds Open University Journal of Educational and Psychological Research, Vol. 6, No. 19, pp. 131-145.*
- *Ali, A. (2020). Improving the quality of work life for faculty members at Menoufia University using the empowerment approach. Journal of the Faculty of Education in Benha. Vol. 31, No.121*
- *Al-Ali, M., & Muhammad, A. (2016). Self-efficacy and its relationship to values and academic achievement among secondary school students in the State of Kuwait. Journal of Educational Sciences. 3(1): 481-522.*
- *Al-Fatlawi, M. (2017). The relationship between agile leadership and building organizational reputation through the mediating role of organizational commitment, University of Karbala.*
- *Muhammad, M., & Al-Shammari, I. (2015). The Role of Job Enrichment in Building a Service Differentiation Strategy - An Analytical Exploratory Study of the Views of a Sample of Department Managers and Division Officials in the General Establishment of Civil Aviation - Journal of Accounting and Financial Studies. Vol. 10. No. 31.*
- *Al-Makhzoumi, A. (2006). Emotional Intelligence and Aggressive Behavior, al-Hosn al-Nafsi Journal, Vol. 13/ September, p. 27*
- *Al-Atoum, A. 2004. Cognitive Psychology Theory and Application, Dar al-Masirah for Printing, Publishing and Distribution, 3rd Ed. Yarmouk University, Jordan.*
- *Al-Maghazi, I. (2004). Social competence and its relationship to academic achievement among students of the Faculty of Education, Psychological Studies, Cairo, Vol. 14, No. 3.*
- *Nasr, A. (2020). Improving the quality of career among public school leaders in Egypt: Suggested mechanisms. Educational Administration Journal. No. 26.*

A Study of Fast-food Restaurants Industry in Hong Kong. Journal of Economics, Management and Trade, 1-18.

- *Truong, Y., Mazloomi, H., & Berrone, P. (2021). Understanding the impact of symbolic and substantive environmental actions on organizational reputation. Industrial Marketing Management, 92, 307-320.*
- *Walden, J., and Jurgen C, J., (2019). "Reputation Management Nonprofit Organization", https://doi.org/10.31219/osf.io/wj2ep.*
- *Rokhman, W. (2021, June). Pengaruh Quality of Work Life terhadap Kepuasan kerja, Komitmen Organisasi, Turnover Intention dan Stres Kerja: Studi pada BMT Di Kabupaten Kudus. In Conference In Business, Accounting, And Management (CBAM) (Vol. 1, No. 4, pp. 1135-1145).*
- *Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2007). Dimensions of teacher self-efficacy and relations with strain factors, perceived collective teacher efficacy, and teacher burnout. Journal of educational psychology, 99(3), 611.*
- *Tong, C., Wong, A. T. T., & Cheng, T. (2019). Do Corporate Social Responsibility and Safety of Food Affect Reputation?*