مجلة تنمية الرافدين

اسم المقال: تأثير جودة حياة العمل (QWL) في الاندماج الوظيفي: دراسة مسحية في كلية الحدباء الجامعة
اسم الكاتب: محمد مشعل سلطان، عادل محمد عبد الله الطائي
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/3680
تاريخ الاسترداد: 2026/11/03 00:22 +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 تنمية الرافدين كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة الموصل ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

Research Paper

The effect of the quality of work life (QWL) on career integration: A Survey study in Al-Hadba University College

Mohammed M. Sultan[1]; Adel M. Abdullah Al- Ta'e[2]

[1&2] College of Administration and Economics; University of Mosul

Corresponding author: Adel M. Abdullah Al- Ta'e, adel_mohamed@uomosal.edu.iq

DOI: 10.33899/tanra.2020.167367

Article History: *Received*: 5/1/2020; *Revised*: 14/2/2020; *Accepted*: 14/2/2020; *Published*: 1 /12 /2020.

Abstract

The research aims to determine the extent of the impact of the quality of work life on the career integration of workers in the Hadba University College, where a comprehensive survey method was used for all of the research community, which consisted of (137) individuals from the Hadba University College, as an applied field for the current research, through A questionnaire prepared for this purpose. The research reached a basic result according to the presence of a statistically significant relationship between the quality of work life and job integration for workers in the researched college. The research also showed that the dimensions of the quality of work life are available in the researched college with an acceptable and medium degree, and that the degree of integration of workers in their work was good.

In the light of the conclusions reached by the research, a set of recommendations was presented that are consistent with these conclusions, the most important of which is the need to pay attention to raising the quality of work life in the researched college. In addition to inviting researchers to submit more research related to the current topic of research in different fields.

Keywords

Quality of Work Life, Career integration.

Journal of
TANMIYAT AL-RAFIDAIN
(TANRA)
A scientific, quarterly, international, open access, and peer-reviewed journal

Vol. 39, No. 128
Dec., 2020

© University of Mosul | College of Administration and Economics, *Mosul, Iraq.*

TANRA retain the copyright of published articles, which is released under a "Creative Commons Attribution License for CC-BY-4.0" enabling the unrestricted use, distribution, and reproduction of an article in any medium, provided that the original work is properly cited.

Citation: Sultan, Mohammed M. and Al- Ta'e, Adel M. Abdullah (2020)."The effect of the quality of work life (QWL) on career integration: A Survey study in Al-Hadba University College". ***TANMIYAT AL-RAFIDAIN***, 39 (*128*), 9-30, https://doi.org/10.33899/tanra.2020.167367
P-ISSN: 1609-591X
e-ISSN: 2664-276X
tanmiyat.mosuljournals.com

ورقة بحثية

تأثير جودة حياة العمل (QWL) في الاندماج الوظيفي: دراسة مسحية في كلية الحدباء الجامعة

محمد مشعل سلطان [١]؛ عادل محمد عبد الله الطائي [٢]

[١&٢] جامعة الموصل، كلية الإدارة والاقتصاد، قسم إدارة الاعمال

المؤلف المراسل: عادل محمد عبد الله، adel_mohamed@uomosul.edu.iq

DOI: 10.33899/tanra.2020.167367

تاريخ المقالة: *الاستلام*:٥/١/٢٠٢٠؛ *التعديل والتنقيح*: ١٤/٢/٢٠٢٠؛ *القبول*:٢٦/٤/٢٠٢٠؛ *النشر*: ١/١٢/٢٠٢٠.

المستخلص

يهدف البحث الى تحديد مدى تأثير جودة حياة العمل (QWL) على الاندماج الوظيفي للعاملين في كلية الحدباء الجامعة، حيث تم استخدم أسلوب المسح الشامل لجميع مجتمع البحث والذي تكون من(١٣٧) فرداً من العاملين في كلية الحدباء الجامعة، بوصفها ميداناً تطبيقياً للبحث الحالي، وذلك من خلال استمارة استبانة أُعدت لهذا الغرض. وقد توصل البحث الى نتيجة اساسية مفادها بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة حياة العمل والاندماج الوظيفي للعاملين في الكلية المبحوثة، كما أظهر البحث بأن أبعاد جودة حياة العمل متوفرة في الكلية المبحوثة بدرجة متوسطة ومقبولة، وان درجة اندماج العاملين في أعمالهم كانت جيدة.

وفي ضوء الاستنتاجات التي توصل اليها البحث، تم تقديم مجموعة من التوصيات التي تنسجم مع هذه الاستنتاجات من أهمها ضرورة الاهتمام برفع مستوى جودة حياة العمل في الكلية المبحوثة. بالإضافة الى دعوة الباحثين الى تقديم المزيد من البحوث ذات الصلة بموضوع البحث الحالي وفي ميادين مغايرة.

الكلمات المفتاحية

جودة حياة العمل، الاندماج الوظيفي.

مجلة

تنمية الرافدين

(TANRA): **مجلة علمية، فصلية، دولية، مفتوحة الوصول، محكمة.**

المجلد (٣٩)، العدد (١٢٨)،
كانون الاول ٢٠٢٠

© جامعة الموصل |
كلية الإدارة والاقتصاد، *الموصل، العراق.*

تحتفظ (**TANRA**) بحقوق الطبع والنشر للمقالات المنشورة، والتي يتم إصدارها بموجب ترخيص (Creative Commons Attribution) لـ (CC-BY-4.0) الذي يتيح الاستخدام، والتوزيع، والاستنساخ غير المقيد وتوزيع للمقالة في أي وسيط نقل، بشرط اقتباس العمل الأصلي بشكل صحيح.

الاقتباس: سلطان، محمد مشعل و الطائي عادل محمد عبدالله (٢٠٢٠). " تأثير جودة حياة العمل (QWL) في الاندماج الوظيفي: دراسة مسحية في كلية الحدباء الجامعة". ***تنمية الرافدين***، ٣٩ (١٢٨)، ٩-٣٠،
https://doi.org/10.33899/tanra.2020.167367

P-ISSN: 1609-591X
e-ISSN: 2664-276X
tanmiyat.mosuljournals.com

المقدمة

يعد المورد البشري من أهم الموارد وأثمنها لعمل المنظمات سيما التعليمية منها، حيث يلعب دوراً فاعلاً في تخطيط نشاطات المنظمات وتنفيذها، ومما لا شك فيه إن هذا يتطلب مراعاة خاصة بالاهتمام بإعداد طواقم بشرية فائقة النوعية من الناحية المعرفية و المهارية وتوفير بيئة عمل وجودة حياة مناسبة لها من حيث التعويضات المادية والمعنوية، وتطوير العاملين وتنمية القدرات التي يتمتعون بها، الأمر الذي سينعكس بالإيجاب أو السلب نحو اندماجهم، ذلك الاندماج الذي يحصل بثلاثة أشكال هي: الاندماج اللفظي(اللغوي) والاندماج الزمني والاندماج على مستوى الأفعال، وكذلك تنعكس على توفير قوة عمل أكثر مرونة وولاء وبالتالي تحقيق أهداف المنظمة وتعظيم القدرة التنافسية لها.

في ضوء ما سبق عمدَ الباحث الى السعي لكشف طبيعة وحجم تأثير أبعاد وعوامل جودة حياة العمل في الاندماج الوظيفي لدى العاملين في كلية الحدباء الجامعة، والتي تسعى لتقديم الخدمات التعليمية والارتقاء بهذه الخدمات، مستخدمة المقررات العلمية لخدمة الآلاف من الدارسين فيها.

١- المنهجية

من أجل إيضاح معالم البحث نقدم الخطوط العريضة للمنهجية وفق الفقرات الآتية:

١-١- المشكلة

يبحث البحث الحالي في الفجوة المعرفية الناتجة عن التفاوت بين متغيرات(أبعاد) جودة حياة العمل والاندماج الوظيفي للعاملين، وبالتالي يسهم البحث في توضيح الطريقة التي تمكن المنظمة من توفير المزيج المناسب لها، وتأسيساً على ذلك يطرح البحث الحالي التساؤلات الاتية:

- ما هو مستوى تأثير جودة حياة العمل على الاندماج الوظيفي لدى العاملين في الكلية المبحوثة ؟
- ما عوامل جودة حياة العمل الأكثر تأثيراً في الاندماج الوظيفي من وجهة نظر العاملين في الكلية المبحوثة؟

١-٢- الأهداف

يهدف البحث الى تحقيق ما يأتي:

١. التعرف على أثر جودة حياة العمل في الاندماج الوظيفي لدى العاملين في الكلية المبحوثة.
٢. معرفة واقع جودة حياة العمل بعناصرها المختلفة لدى العاملين في الكلية المبحوثة.
٣. الاشارة الى جهود الباحثين الذين أسهموا في الكتابة عن متغيرات البحث.

١-٣- الفرضيات ومخطط البحث

يقدم البحث الحالي الفرضيات الاتية:

H0:1 لا يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للتعويض المجزي في الاندماج الزمني في العمل عند مستوى المعنوية $\alpha \leq 0.05$

H0:2 لا يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للتعويض المجزي في الاندماج اللفظي في العمل عند مستوى المعنوية $\alpha \leq 0.05$

H0:3 لا يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للتعويض المجزي في اندماج العاملين المرتبط بالأفعال عند مستوى المعنوية $\alpha \leq 0.05$

H0:4 لا يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لتطوير القدرات في الاندماج الزمني في العمل عند مستوى المعنوية $\alpha \leq 0.05$

H0:5 لا يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لتطوير القدرات في الاندماج اللفظي في العمل عند مستوى المعنوية $\alpha \leq 0.05$

H0:6 لا يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لتطوير القدرات في اندماج العاملين المرتبط بالأفعال عند مستوى المعنوية $\alpha \leq 0.05$

H0:7 لا يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لدستور المنظمة في الاندماج الزمني في العمل عند مستوى المعنوية $\alpha \leq 0.05$

H0:8 لا يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لدستور المنظمة في الاندماج اللفظي في العمل عند مستوى المعنوية $\alpha \leq 0.05$

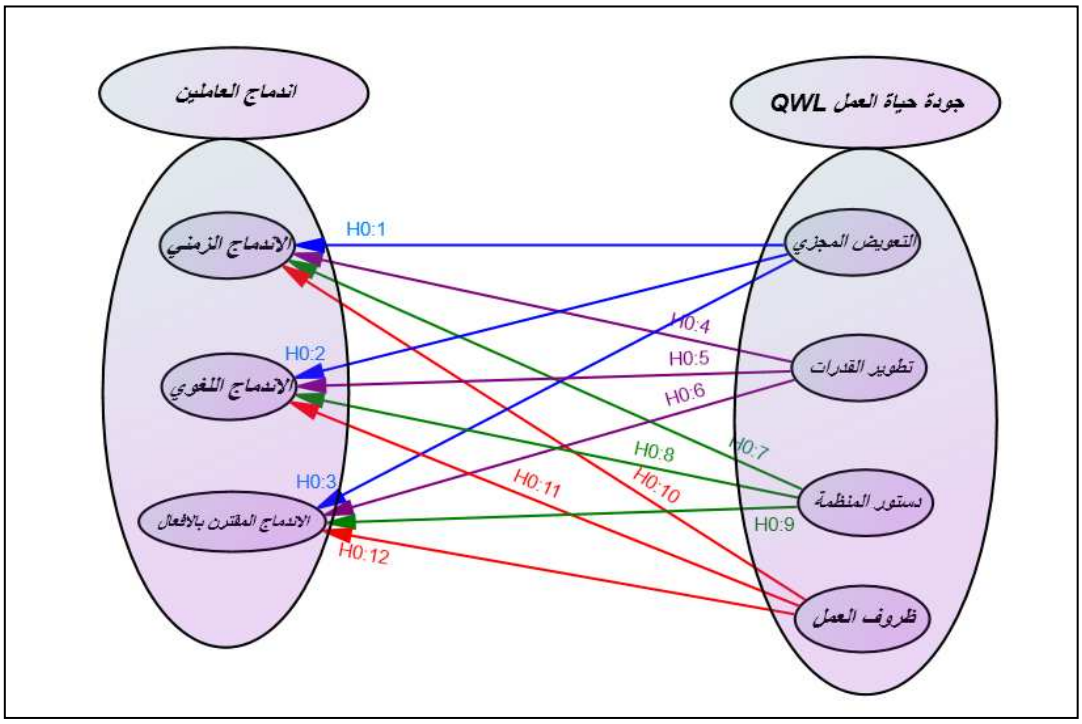
H0:9 لا يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لدستور المنظمة في اندماج العاملين المرتبط بالأفعال عند مستوى المعنوية $\alpha \leq 0.05$

H0:10 لا يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لظروف العمل في الاندماج الزمني في العمل عند مستوى المعنوية $\alpha \leq 0.05$

H0:11 لا يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لظروف العمل في الاندماج اللفظي عند مستوى المعنوية $\alpha \leq 0.05$

H0:12 لا يوجد أثر معنوي ذو دلالة لظروف العمل في اندماج العاملين المقترن بالأفعال عند مستوى المعنوية $\alpha \leq 0.05$

الشكل (١): المخطط الافتراضي للبحث



المصدر: إعداد الباحثين

١-٤- الأهمية

يستمد البحث الحالي أهميته من كونه يعالج موضوع حيوي ومهم يمثل قوة انتماء وارتباط العامل بوظيفته لدرجة تجعله يبذل أقصى ما لديه لضمان سيرورة العمل، والذي ينعكس على أدائه وعلى جودة الخدمة التعليمية. كما تكمن اهمية البحث في زيادة الاهتمام بالموارد البشرية في الكلية المبحوثة بغية رفع مستوى اندماجهم في العمل، من خلال توفير جودة حياة مناسبة يشعر عن طريقها العاملين بالراحة والاطمئنان.

١-٥- وصف خصائص أفراد عينة البحث

وزعَ الباحث ١٣٧ استمارة استبيان وهم مجموع العاملين في كلية الحدباء الجامعة، كونها الحالة المدروسة في البحث الحالي، حيث تنوعت المستويات الإدارية لكل موظف فيها، مع ملاحظة اعتماد الباحث المقابلة والشرح عن كل سؤال في الاستبانة للمجيبين مراعياً فيه الحيادية وعدم التأثير في إجابات المستطلعة آراءهم، وتم استخدام هذا الأسلوب لضمان عدم خسارة أي استبانة فضلاً عن ان البحث الحالي يعتمد أسلوب المسح الشامل لجميع مجتمع البحث. وتشمل البيانات الشخصية في الاستبانة الصفات

الديموغرافية من حيث (الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، التحصيل الدراسي، مدة الخدمة، والمستوى الإداري).

يوضح الجدول (١) ان ما نسبته 38.7% من عينة البحث هم من فئة ما فوق الثلاثين سنة دلالة على توازن الهرم العمري في العينة المبحوثة، ولا تعاني عينة البحث من الترهل في اعمار المجيبين، وبالتالي يؤشر على امتلاك كلية الحدباء لنسبة عالية من الفئات العمرية المتميزة والطاقات الشبابية ذات القدرة على إنجاز المهام.

الجدول (١) خصائص عينة البحث حسب الهرم العمري

الفئات	التكرارات	النسبة المئوية
18-30	38	27.7
31-40	53	38.7
41-50	13	9.5
51-فاكثر	33	24.1
Total	137	100.0

المصدر: اعداد الباحثين وفق مخرجات نظام SPSS

وفيما يرتبط بالجنس نلاحظ من الجدول (٢) ان 80% من المجيبين من الذكور مقابل (20%) للإناث وهذا دلالة على ان المنظمة المبحوثة تفضل في التعيين الذكور على الإناث.

الجدول (٢) خصائص عينة البحث حسب هرم الجنس

الفئات	التكرارات	النسبة
الذكور	109	79.6
الاناث	28	20.4
Total	137	100.0

المصدر اعداد الباحثين وفق مخرجات نظام SPSS

ويوضح الجدول (٣) خصائص عينة البحث حسب الحالة الاجتماعية للعاملين في كلية الحدباء إذ أشرت نتائج الجدول إن غالبية الأفراد المبحوثين هم من فئة المتزوجين والتي بلغت (75.9%)، وأما فئة أعزب فقد بلغت (22.4%)، في حين جاءت فئة أخرى(أرمل، مطلق) بنسبة (3.9)، ومما تقدم يؤشر لنا أن غالبية الأفراد المبحوثين لديهم التزامات عائلية.

الجدول (٣) خصائص عينة البحث حسب الحالة الاجتماعية

الفئات	التكرارات	النسبة
متزوج	104	75.9
أعزب	27	19.7
أخرى	6	4.4
Total	137	100.0

المصدر اعداد الباحثين وفق مخرجات نظام SPSS

من جهة أخرى يوضح الجدول (٤) ارتفاع نسبة الأفراد المبحوثين الذين يحملون شهادة الماجستير إذ شكلت (32%) من اجمالي افراد العينة، ثم تليها نسبة الأفراد الذين يحملون شهادة البكالوريوس إذ بغلت (26%) من مجموع أفراد العينة، ثم تليها نسبة الأفراد الذين يحملون شهادة الدكتوراه وشكلت (21%)، وفي ضوء هذه النسب نلاحظ ان النسبة الكلية للأفراد المبحوثين الذين يحملون الشهادات العليا بلغت (55%) وهذا مؤشر جيد، يدل على ارتفاع مستوى الوعي الثقافي لدى المستجيبين.

الجدول (٤) خصائص عينة البحث حسب هرم التحصيل الدراسي

الفئات	التكرارات	النسب
أقل من بكالوريوس	25	18.2
بكالوريوس	36	26.3
دبلوم عالي	1	0.7
ماجستير	45	32.8
دكتوراه	30	21.9
Total	137	100.0

المصدر اعداد الباحثين وفق مخرجات نظام SPSS

في حين أفرزت معطيات الجدول(٥) أن (51.8%) من الأفراد المبحوثين بلغت سنوات خدمتهم الوظيفية ب(أقل من 5 سنوات) وهي الفئة الأكثر من بين الفئات الأخرى، وبالمقابل فإن(21.2%) منهم تراوحت خدمتهم ما بين (6-10) سنة، في حين جاءت الفئات (11-15) (16–20) (21سنة فأكثر) التي مثلت نسبة (10.2%) (8.0%) (8.8%) على التوالي، مما يوفر لنا منطلقاً للقول بأن الفئات الأقل خدمة

في المنظمة المبحوثة هم الأكثر عدداً، ومرد ذلك الى طبيعة الظروف والمتغيرات، فضلاً عن الإجراءات الخاصة بحالات التعيين في هذه المنظمة، مما أسهم في بروز هذه النتائج.

جدول (٥) خصائص عينة البحث حسب هرم مدة الخدمة

الفئات	التكرارات	النسبة
اقل من 5 سنوات	71	51.8
6- 10	29	21.2
11-15	14	10.2
16- 20	11	8.0
21فأكثر	12	8.8
Total	137	100

المصدر اعداد الباحثين وفق مخرجات نظام SPSS

ويوضح الجدول (٦) خصائص عينة البحث حسب هرم المستوى الإداري في الكلية المبحوثة إذ وضح هذا الجدول ان 52.6% من المجيبين هم في المستوى الإداري الوسط وهي النسبة الأكثر من بين الأفراد المبحوثين من اجمالي العينة، تليها فئة العاملين في المستويات التنفيذية بنسبة (45.3%)، في حين نجد أن فئة العاملين في الإدارة العليا كانت الأقل قياسا بغيرها وقد شغلت (2.2%) وهذا أمر منطقي، وما تقدم يعكس وجود حالة من التباين في أداء المهمات، فضلاً عن أنه يؤشر تعدد المستويات.

الجدول (٦) خصائص عينة البحث حسب هرم المستوى الإداري

الفئات	التكرارات	النسبة
الاعلى	**3**	**2.2**
الاوسط	**72**	**52.6**
الادنى	**62**	**45.3**
Total	**137**	**100.0**

المصدر اعداد الباحثين وفق مخرجات نظام SPSS

١-٦- أساليب جمع البيانات وتحليلها.

- **أساليب جمع البيانات:** حيث اعتمد الباحثان أكثر من أسلوب لجمع البيانات التي تعد الأساس في إبراز نتائج الدراسة، وعلى النحو الآتي:

أ-**الجانب النظري:** اعتمد الباحثان في تغطية الجانب النظري على المصادر العربية والأجنبية ذات العلاقة بالدراسة الحالية، فضلاً عن الإفادة من شبكة الانترنيت لجمع البحوث والدراسات ذات الاختصاص بموضوع البحث الحالي.

ب- **الجانب العملي:** اعتمد الباحثان في توفير البيانات للجانب العملي على الوسائل الآتية:

١- تحليل المحتوى والذي يشمل سجلات كلية الحدباء الجامعة والتي نحصل عليها من أقسام وشعب الكلية قدر ارتباطها بموضوع البحث، بالإضافة الى المقابلات الشخصية التي جرت مع العاملين.

٢- استمارة الاستبيان من أجل الإجابة على التساؤلات التي طرحها البحث الحالي واختبار فرضياته ، لذا تم توزيع الاستبانة بعد عرضها على السادة المحكمين من أجل تقويمها، وبما يتطابق مع موضوع البحث وأهدافه، حيث تم توزيعها على العاملين في الإدارات والاقسام والشعب في الإدارة العليا والوسطى والتنفيذية في الكلية المبحوثة. وتم إعداد الاستبانة وفق هيكلية مكونة من جزئيين: الأول يشمل البيانات الديموغرافية من حيث (الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، التحصيل العلمي، مدة الخدمة، والمستوى الإداري). وشمل الجزء الثاني من الاستبانة متغيرين هما (جودة حياة العمل) و (الاندماج الوظيفي)

- **أساليب تحليل البيانات**

من أجل تحقيق أهداف البحث واختبار فرضياته تم استخدام برنامج (AMOS) وهو أداة إحصائية شائعة الاستخدام لاختبار المعادلات البنائية(SEM)، وبما ان البحث الحالي يضم مخطط افتراضي يسعى لاختباره ويضم في مكنوناته متغيرات رئيسية وأبعاد فرعية فان هذا البرنامج يعتبر أفضل وسيلة لاختبار صحة هذه العلاقات بين متغيرات المخطط، وذلك لما يضم هذا البرنامج من مؤشرات منها التحليل العاملي التوكيدي الذي يستخدم للتأكد من العلاقة بين المتغيرات التوضيحية والمستجيبة، كما يقدم برنامج AMOS تحليل مربع Q Square الذي يقيس مدى التجانس أو الاتساق بين المتغيرات التوضيحية والمستجيبة بمعنى اخر (مدى انسجام جودة حياة العمل مع الاندماج الوظيفي للعاملين). كذلك يقدم برنامج AMOS مؤشرات أخرى يمكن ان تستخدم في تحقيق اهداف البحث الحالي واختبار فرضياته سيتم التطرق لها لاحقا في الجانب العملي من البحث.

١-٧- مبررات اختيار الميدان المبحوث:

يسهم الاختيار الملائم والمناسب لمجتمع البحث وبشكل كبير في صحة النتائج واختبار الفرضيات، لذا تم اختيار كلية الحدباء الجامعة كميدان للبحث الحالي وذلك للمبررات الآتية:

١. تضم المؤسسات التعليمية مجموعة من النخب الأكاديمية والعلمية التي تعد إحدى ثروات المجتمعات وبالتالي يتطلب المحافظة على هذه الثروات.
٢. أهمية الدور الاستراتيجي الذي تلعبه المنظمة المبحوثة في البناء الفكري والمعرفي والاجتماعي والثقافي لذا يتطلب الاهتمام والرعاية بمواردها البشرية.
٣. خاصيتا الثبات والاستقرار التي تتمتع بها المنظمة المبحوثة من حيث العمل التنظيمي والأطر الادارية.
٤. حاجة المؤسسات التعليمية في البيئة العراقية الى دراسات ميدانية في هذا المجال.

١-٨- حدود البحث

- الحدود الزمانية: امتدت المدة الزمنية لإعداد البحث للفترة من ٢٠١٩/٧/١ ولغاية ٢٠٢٠/١/١ مدة اكمال البحث.
- الحدود المكانية: تم البحث في كلية الحدباء الجامعة، إذ شمل اقسام الكلية جميعاً.
- الحدود البشرية: شملت عينة البحث الحالي جميع العاملين في الإدارات العليا والوسطى والتنفيذية، قدر تعلق الوظائف المختارة بمتغيرات البحث الحالي من جودة حياة العمل والاندماج الوظيفي.

الدراسات السابقة

١ – دراسة(Daud, 2012):

"The influence of Quality of work life on organizational commitment: A study on Academic staff in public Institution of Higher learning in Malaysia."

"تأثير جودة حياة العمل على الالتزام التنظيمي: دراسة على الكادر الأكاديمي في المؤسسة العامة للتعليم العالي في ماليزيا."

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على العلاقة بين جودة حياة العمل وبين الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في واحدة من أكثر المؤسسات الرائدة للتعليم العالي في ماليزيا. وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة، حيث اعتمد الباحث على الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات من مجتمع الدراسة والمتمثل بالهيئة التدريسية في المؤسسة العامة للتعليم العالي، من خلال توزيع(٣٠٠)استبانة على الكادر التدريسي في كليات مختارة. حيث توصلت الدراسة الى عدة نتائج أهمها ان مستوى جودة حياة العمل وجدَت ملائمه، أما الالتزام التنظيمي بين العاملين كان معتدلاً، كذلك أشارت النتائج الى أن المشاركة في صنع القرارات هي من أكثر العوامل الهامة والمؤثرة على الالتزام التنظيمي يليها النمو والتطوير.

٢ – دراسة (زاهر، ٢٠١٦):

"أثر جودة حياة العمل في الالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية على مركز خدمة المواطن(النافذة الواحدة) محافظة دمشق"

(Zahir, 2016)

" The Impact of Quality of Work Life on Organizational Commitment: "A field study on the Citizen Service Center in Damascus Governorate.

هدفت هذه الدراسة الى معرفة مدى توافر أبعاد جودة حياة العمل في مركز خدمة المواطن في محافظة دمشق وكذلك معرفة مستوى الالتزام التنظيمي والعلاقة بينهما، واعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في هذا المركز والبالغ عددهم ٥٠ عاملاً،

واستخدمت الاستبانة كأداة في جمع البيانات. و توصلت الدراسة الى عدد من النتائج أهمها وجود علاقة إيجابية ما بين جودة حياة العمل والالتزام التنظيمي، وكذلك وجود أثر لظروف بيئة العمل على الالتزام التنظيمي، كما أظهرت النتائج وجود علاقة قوية بين الأجور والرواتب من جهة والالتزام التنظيمي من جهة اخرى.

٣- دراسة (مرسي، ٢٠١٣):

"أثر إدارة المواهب في اندماج العاملين من خلال التوازن بين العمل والأسرة كمتغير وسيط: دراسة ميدانية على مستشفيات جامعة الزقازيق"

(Morsi, 2013)

The Impact of Talent Management on the Integration of Employees through the Balance between Work and Family as a Mediating Variable, "A Field Study on Zagazig University Hospitals"

هدفت هذه الدراسة إلى قياس أثر إدارة المواهب على اندماج العاملين بشقيه الوظيفي والتنظيمي وتحديد ما إذا كان متغير التوازن بين العمل والأسرة يتوسط هذه العلاقة أم لا، وذلك على عينة مكونة من (٢٢٥) من الأطباء العاملين في مستشفيات جامعة الزقازيق. واستخدمت الباحثة المنهج الاستدلالي والاستنباطي، كما اعتمدت على مرحلتين رئيسيتين هما مرحلة البحث الوصفي ومرحلة البحث التفسيري، وكذلك تحليل الثبات وأسلوبي الانحدار الخطي البسيط والتحليل المساري. وأظهرت نتائج الدراسة وجود أثر لإدارة المواهب في كل من الاندماج الوظيفي والتنظيمي للأطباء العاملين في المستشفيات المبحوثة، كما بينت النتائج توسط متغير التوازن بين العمل والأسرة العلاقة بين إدارة المواهب واندماج العاملين.

٤- دراسة (Kasaya,2018)

" Effect of employee involvement on job performance in the medical research industry in Kenya"

"أثر إدماج الموظفين على الأداء الوظيفي في قطاع البحوث الطبية في كينيا"

هدفت هذه الدراسة إلى قياس أثر إندماج الموظفين على الأداء الوظيفي في أحد المؤسسات الإقليمية للأبحاث الطبية في كينيا، حيث تمت الدراسة على عينة تبلغ ١٧٤ موظف، واستخدم في التحليل كل من الإحصاء الوصفي والاستدلالي. وأظهرت نتائج الدراسة على أن تمكين الموظفين من المشاركة في الأمور التي تؤثر على عملهم يؤدي إلى رفع أداءهم وإنتاجيتهم. كما تبين أن المشاركة التمثيلية (بالنيابة) تعد من الوسائل الهامة لإدماج الموظفين للوصول إلى الكفاءة المطلوبة في أداء العمل. وأظهرت النتائج أيضاً بأن الموظفين في المؤسسة يتم إخبارهم بشكل دائم بأي جديد فيما يتعلق بالتوجه المستقبلي للمنظمة.

٢- الجانب النظري

عرف (Easton and vinlaar, 2018, 9) جودة حياة العمل بكونها مجموعة الأنشطة التي تمارسها المنظمات بغية تنمية وتطوير الحياة اثناء العمل بما ينعكس إيجابياً على تحسين أداء الفرد وزيادة انتاجية المنظمة في حين عرفها (Mukherjee, 2019, 274) بأنها الاعتمادية والراحة والأمان الذي يعيشه الموظف تجاه ما يحيط به من الأشخاص والقوانين والاجزاء المادية وظروف العمل على مدار ساعات العمل اليومي. من جهة ثانية عرف(Kasaya and Munjuri, 2018, 830) الاندماج الوظيفي العاملين Merges of Employees بكونه نسبة تركيز الموظف في العمل وبذله الوقت والجهد على نحو يتناسب والمعايير الإنتاجية الموضوعة، في حين عرف (Al-Haddad،٢٠١٨، 10) الاندماج الوظيفي بأنه مشاركة الموظفين المباشرة لمساعدة المنظمة على تحقيق رسالتها وأهدافها من خلال تطبيق أفكارهم وخبراتهم وجهودهم الشخصية من أجل حل المشكلات واتخاذ القرارات في حين ربط (Leitao, et. al., 2019, 1-2) الاندماج بالعمل والإنتاجية فعرفها بأنها قدرة وطاقة الموظف التي يوظفها في ممارسة عمله وزيادة مستوى انتاجية المنظمة.

ويمكن القول ان مستوى جودة حياة العمل تعد أحد المحفزات الأساسية التي تمكن الموظف من الاندماج في عمله، وحدد (Swamy, et. al., 2015, 288) المتغيرات الأساسية لجودة حياة العمل بالاتي:

- التعويض المجزي والعادل: Adequate and fair compensationهي مستوى العائد الذي يساعد الموظف من تلبية التزاماته.
- فرص تطوير القدرات البشرية:Opportunity for developing using human capacity وهي التحسين والتدريب الذي توفره الحياة العملية للموظف.
- التمسك بدستور المنظمة من خلال العمل: Constitutionalism هي الالتزام بالأساسيات والقوانين والقيم الوظيفية.
- ظروف عمل آمنة وصحية: Safe and healthy working conditions هي توفير بيئة عمل صحية وآمنه من خلال الوقاية من الحوادث والامراض وما تنفقه المنظمة على منعها او إعادة الموظف الى وضعه الطبيعي قبل حدوثها دلالة على الجودة في الحياة العملية.

من جهة ثانية يقدم (Kanten and Sadullah, 2012, 362) المتغيرات الإجرائية للاندماج الوظيفي الناتج عن جودة الحياة العملية إذ يؤكد على أن هناك علاقة قوية بين جودة حياة العمل، واستعداد الموظف على إمضاء وقت أكثر في العمل نتيجة الراحة والأمان والبيئة الجيدة التي توفرها المنظمة، ووجهة النظر هذه تركز على العلاقة المادية بين المتغيرين. في حين قدم (Sahni, 2019, 285) علاقة من نوع اخر هي ان جودة الحياة العملية تقلل من ما يبذله الموظف في التواجد المكاني في العمل وذلك نابع من التطور والتقدم في تكنولوجيا المعلومات والأتمته التي تتيح للعمل من أن يؤدى بانسيابية دون الحاجة الى التواجد المكاني للموظف، أي أنها تركز على الجانب التقاني لاندماج الموظف. ومن كل ما تقدم يمكن ان تتضح

متغيرات الاندماج الوظيفي حسب ما قدمته (Rena, 2013, 10-11) في: أ) الاندماج الزمني Temporal integration وهو تخصيص الوقت الأكبر في العمل نتيجة جودة الحياة الأفضل ب) الاندماج اللفظي(اللغوي)Verbal integration وهو التعلق بحياة العمل ونقلها الى الحياة الشخصية بكل ما تضمه من مصطلحات والفاظ ت) الاندماج المقترن بالأفعالIntegration with actionsهي الوظائف التي يؤديها الموظف في كل من الحياة الوظيفية والحياة الشخصية.

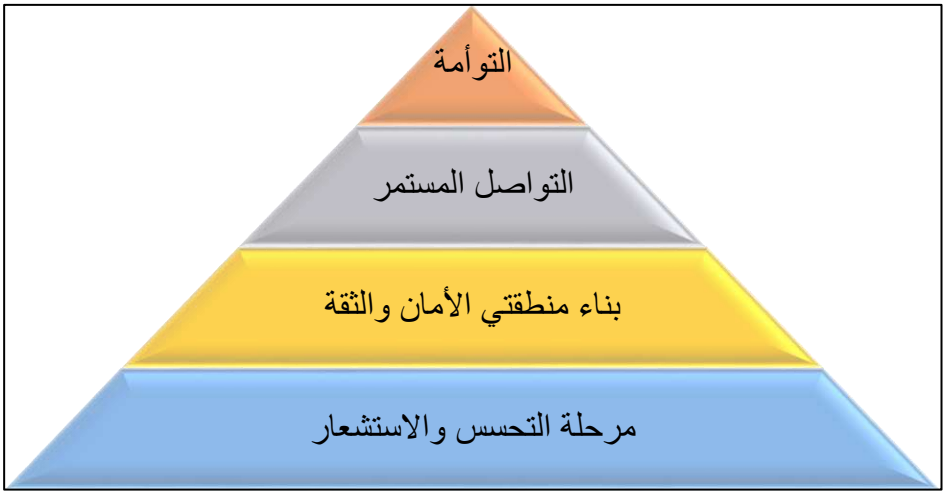
وفي ضوء ما تقدم يمكن القول بأن أغلب الباحثين رَكزوا على ان جودة حياة العمل ترتبط على نحو معنوي باندماج الموظف في وظيفته وأثبتت تلك الدراسات بأن جودة حياة العمل بما تضمه من عناصر مادية ومعنوية تعمل على زيادة الراحة والرضا والأمان للموظف وبالتالي زيادة اندماجه في عمله. ويوضح الجدول (٢) مراحل تطور مفهوم جودة حياة العمل إذ انصب الاهتمام في مرحلة الستينات على تطبيق معايير جودة الحياة في داخل المنظمة في حين ركزت فترة السبعينات حسب وجهة نظر(Garg, et al.,2012, 233) على المفهوم التخصصي، فكل تخصص يحتاج الى جودة حياة معينة كالخدمي والسلعي، في حين انصب الاهتمام في فترة الثمانينات نحو البيئة المادية للمشروعات فقد أكد(Daud, 2010, 77) على ضرورة توفير الإضاءة والتدفئة والمكان والمعدات كمتغيرات أساسية في بيئة جودة حياة العمل. وفي فترة التسعينات أنصب الاهتمام على الجودة الوظيفية فاعتُبرت الوظيفة مقياساً لجودة الحياة فكانت المهارات والخبرات التي يتمتع بها الموظف وحسب وظائف المنظمة هي أساس جودة الحياة فظهرت جودة حياة رجال البيع وجودة حياة عمال الانتاج والعمليات وغيرهم، ومع دخول الالفية الثانية الى سنة (٢٠٠٩) وعلى مدى عقداً كاملاً ومع ضرورة بناء قواعد أساسية لجودة الحياة حددَ (Bharathi et al., 2011, 48) أن يكون لكل وظيفة قواعد أساسية لحياة العمل يفترض توافرها في الانتاج سواء كان سلعياً أو خدمياً، وتطور هذا المفهوم مع تطبيق شهادات الجودة (الايزو) بإصداراتها المختلفة ليُفرد لها بنداً خاصاً بجودة حياة العمل ما بين سنة (٢٠١٠_٢٠١٩) وان تناول مفهوم جودة الحياة ضمن شهادة الايزو ليس من ضمن البحث الحالي وذلك لسببين، السبب الأول هو عدم وجود شهادة (أيزو) تختص بجودة الحياة، أما السبب الثاني هو ان متغيرات جودة الحياة عامة تختلف وفقاً لعدة أسس منها حسب نوع الانتاج وحسب أسلوب الإدارة وحسب متغيرات حسية أو غير حسية ترتبط بالموظف نفسه وبالتالي يتم تناولها حسب اختلاف الدراسات.

الجدول (٢) تطور مفهوم جودة حياة العمل للفترة من ١٩٦٠- ٢٠١٩

جودة الحياة	١٩٦٠- ١٩٦٩	١٩٧٠- ١٩٧٩	١٩٨٠- ١٩٨٩	١٩٩٠- ١٩٩٩	٢٠٠٠- ٢٠٠٩	٢٠١٠- ٢٠١٩
	داخل المنظمة	المفهوم التخصصي	البيئة المادية للمشروعات	الوظيفة	قواعد حياة العمل	عولمة جودة حياة العمل

المصدر: اعداد الباحثين

من جهة اخرى إن اندماج العاملين في العمل يمكن أن يكون مؤشر لجودة الحياة العملية التي يعيشونها بغض النظر عن نوعية تلك الحياة سواء كانت جيدة او رديئة. ويوضح الشكل (٢) أهم مراحل اندماج العاملين في الوظيفة اذ تمثل المرحلة الأولى القاعدة الأكبر لاندماج العاملين وهي مرحلة التحسس أو الاستشعار عن المواد والافراد الموجودين في بيئة العمل، ثم مرحلة بناء منطقتي الأمان ومنطقة الثقة التي يحاول الموظف بنائهما ليمثلا الأمان في حياته الوظيفية، في حين ان المراحل الأخرى تتسلسل للوصول الى مرحلة التوأمة أو المواءمة أو الاندماج الكامل بين الموظف والعمل والشكل (٢) يوضح مراحل الاندماج الناتجة عن جودة الحياة.



الشكل (٢) مراحل اندماج العاملين نتيجة جودة حياة العمل

المصدر: اعداد الباحثين

٣- تحليل واختبار فرضيات البحث

تناول الجانب العملي كلية الحدباء الجامعة عبر توزيع ١٣٧ استبانة على جميع الموظفين في الكلية من المستويات الإدارية كافة وتم صياغة الأسئلة في الاستبانة على نحو يُمكن من اختبار انموذج البحث والموضح في الجدول (٣)

الجدول (٣) توزيع فقرات الاستبانة على متغيرات البحث

المتغيرات	العناصر	عدد المتغيرات	الرمز X
جودة حياة العمل QWL	التعويض المجزي تطوير القدرات دستور المنظمة ظروف العمل	خمس أسئلة لكل متغير	1- 5 6- 10 11- 15 16- 20

الاندماج الوظيفي	الاندماج الزمني الاندماج اللفظي الاندماج المقترن بالأفعال		21- 25 26- 30 31- 35

المصدر: اعداد الباحثين

٣-١- اختبار فرضيات البحث

قدم البحث الحالي اثنتي عشر فرضية وسيتم اختبار مدى تحققها، وكذلك الإشارة الى أهم النتائج المرتبطة بعنوان البحث الحالي وعلى النحو الاتي:

يوضح الجدول (٤) التباين في قيم اختبار الفرضيات التي قدمها البحث اذ جاءت في الغالبية العظمى منها قيم معنوية دلالة على تحقق التأثير العام لمتغيرات جودة حياة العمل في اندماج العاملين بأشكاله المختلفة، فمن حيث أثر متغيرات جودة الحياة في المتغير الأول الاندماج الزمني (الذي هو ان يقضي الموظف فترة زمنية أضافية في العمل) نلاحظ من بيانات الجدول (٤) ان كل المتغيرات التوضيحية كانت ذات أثر معنوي في الاندماج الزمني فيما عدا دستور المنظمة اذ نلاحظ ان قيمة t المحسوبة بلغت -0.439 وهي اقل من مثيلتها الجدولية وان مستوى المعنوية لأنموذج تأثير دستور المنظمة في الاندماج الزمني غير معنوي عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) وذلك بسبب ان دستور المنظمة ومعايير عملها لم تمكن الفرد من ان يندمج في العمل خارج أوقات الدوام الرسمي وبالتالي لا يحقق الاندماج في ممارسة حياته الشخصية.

وفي حساب الأثر الأكبر لمتغيرات جودة حياة العمل QWL شكل (التعويض المجزي) بدلالة قيمة Beta البالغة 0.099 وهي الأعلى على مستوى النماذج، فهي اكثر المتغيرات تأثيرا في الاندماج الزمني وهذا يعتبر امرا بديهياً اذ كلما ازداد التعويض المجزي ازداد الاندماج الزمني للعاملين. الامر الذي يمكننا من رفض الفرضيات العدمية (الأولى والرابعة، والعاشرة) التي تفترض عدم وجود تأثير للمتغيرات (التعويض المجزي، وتطوير القدرات، وظروف العمل في الاندماج الزمني) وقبول بديلتها. ومن جهة ثانية فان عدم معنوية التأثير لدستور المنظمة في الاندماج الزمني يمكننا من قبول الفرضية العدمية الثالثة التي تنص H0:7 لا يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لدستور المنظمة في الاندماج الزمني في العمل عند مستوى المعنوية $\alpha \leq 0.05$".

وفي حساب تأثير نفس المتغيرات التوضيحية لجودة الحياة من حيث (التعويض المجزي، وتطوير القدرات، ودستور المنظمة، وظروف العمل) في المتغير المعتمد (الاندماج اللفظي). نلاحظ من الجدول (٤) ان جميع قيم تأثير المتغيرات المستقلة جاءت معنوية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) فيما عدا أثر ظروف العمل في الاندماج اللفظي(اللغوي) جاءت غير معنوية وذلك بسبب ان العاملين لا يستخدمون المصطلحات(الالفاظ) المرتبطة بظروف العمل في حياتهم الشخصية كون ظروف العمل لا تضم متغيرات

وابعاد متعددة تؤثر معنويا في حياتهم وشخصيتهم. كما ان الأثر الأكبر في هذا الانموذج كان لمتغير (تطوير القدرات) بدلالة قيمة Beta البالغة 0.092، اذ ان زيادة القدرات يؤدي الى زيادة الاندماج اللفظي لدى الموظف وهذا يشكل سابقة للبحث الحالي اذ كلما ازداد استخدام مصطلحات(الفاظ) العمل بصورة متكررة أدى الى استخدامها في الحياة الشخصية للموظفين. الامر الذي يمكننا من رفض الفرضيات (الثانية، والخامسة، والثامنة) التي تفترض عدم وجود تأثير لكل من (التعويض المجزي، وتطوير القدرات، ودستور المنظمة) في (الاندماج اللفظي) وقبول الفرضية العدمية الحادية عشرة التي تنص على "H0:11 لا يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لظروف العمل في الاندماج اللفظي عند مستوى المعنوية $0.05 \geq \alpha$"

ومن جهة تأثير المتغيرات المستقلة لأنموذج جودة الحياة في الاندماج المقترن بالأفعال نلاحظ معنوية تأثير المتغيرات المستقلة (التعويض المجزي، تطوير القدرات، ودستور المنظمة) فقط في المتغير المعتمد (الاندماج المقترن بالأفعال) بمعنى كلما ازدادت التعويضات المجزية وازدادت البرامج التطويرية وزيادة معايير المنظمة الدستورية أدى الى زيادة اندماج العاملين بأعمالهم. ومن جهة ثانية فان أثر ظروف العمل في الاندماج المقترن بالأفعال جاء غير معنويا بمعنى ان ظروف العمل لا تؤثر في اندماج الموظف بأفعاله وهذه نتيجة منطقية إذ ان عدم منح الموظف التعويض المجزي وتطوير قدراته وتوفير معايير إضافية في العمل يمكنه من عدم الاهتمام بالعمل على نحو معنوي. ومن حيث اعلى متغير مؤثر كان لـ (ظروف العمل) في (الاندماج المقترن بالأفعال) بدلالة قيمة Beta بلغت 0.089 الامر الذي يؤكد ان الزيادة في توافر ظروف العمل سيؤدي الى اندماج العاملين في العمل عبر الاعمال التي يمارسونها في حياتهم الشخصية. الامر الذي يمكننا من رفض الفرضيات العدمية (الثالثة، والسادسة، والتاسعة) التي تفترض عدم وجود تأثير لكل من (التعويض المجزي، وتطوير القدرات، ودستور المنظمة) في (الاندماج المقترن بالأفعال) وقبول الفرضية العدمية الثانية عشرة التي تنص على H0:12 لا يوجد أثر معنوي ذو دلالة لظروف العمل في اندماج العاملين المقترن بالأفعال عند مستوى المعنوية $0.05 \geq \alpha$".

الجدول (٤) قيم اختبار الفرضيات لأنموذج انحدار متغيرات جودة حياة العمل مجتمعة في أشكال اندماج العاملين كل على حدة

المتغير المعتمد	اتجاه التاثير	المتغير المستقل	Beta	S.E.	CR	P
الاندماج الزمني	<---	التعويض المجزي	.099	.046	2.174	.030
	<---	تطوير القدرات	.094	.059	1.579	.014
	<---	دستور المنظمة	-.023	.052	-.439	.061
	<---	ظروف العمل	.067	.057	1.179	.039
الاندماج اللفظي	<---	التعويض المجزي	-.016	.019	-.842	.010
	<---	تطوير القدرات	.092	.047	1.974	.048

المتغير المعتمد	اتجاه التاثير	المتغير المستقل	Beta	S.E.	CR	P
	<---	دستور المنظمة	.021	.046	.463	.044
	<---	ظروف العمل	.033	.045	.726	.068
الاندماج المقترن بالأفعال	<---	التعويض المجزي	.034	.026	1.299	.034
	<---	تطوير القدرات	.068	.056	1.223	.021
	<---	دستور المنظمة	-.070	.066	-1.058	.020
	<---	ظروف العمل	.089	.065	1.367	.072

المصدر: اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج AMOS

ومن أجل الوصول الى جودة او ملاءمة الانموذج الذي قدمه البحث فقد تم معالجة الارتباط الذاتي لأبعاد البحث (الأسئلة) بالربط فيما بينها تارة والحذف لبعض المتغيرات الأخرى تارة أخرى. فمن خلال ملاحظة مؤشر التعديل Modification Index تم الربط بين المتغيرات الرئيسية (التعويض المجزي، وتطوير القدرات، ودستور المنظمة، وظروف العمل) فيما بينها اذ ان مؤشرات جودة الانموذج GFI, CFI بلغا 0.82, 0.77 على التوالي وتم التنفيذ وارتفعت قيم الجودة ارتفاع طفيف ثم تم الربط والحذف على النحو الاتي:

- عمليات ربط الابعاد فيما بينها: تم الربط بين الابعاد (الأسئلة) حسب الجدول(٥) إذ بعد كل عملية ربط بين بعدين يتم التنفيذ ولم ترتفع قيمة مؤشرات الجودة الى حين الوصول الى نهاية عملية الربط بين آخر بعدين وحسب الاتي:

الجدول (٥) الأبعاد (الأسئلة) المترابطة فيما بينها لرفع جودة الانموذج

الأبعاد (الأسئلة)	الرمز	اتجاه العلاقة	الرمز	الأبعاد (الأسئلة)
تلتزم كليتنا بالإيفاء بالتزاماتها المالية تجاه العاملين لديها	X5	↔	X8	يشعر العاملون بالرضا عن الدورات التدريبية التي يشاركون فيها
تستحضر الأنظمة بشكل فعال في كافة مجالات العمل	X12	↔	X13	ينفذ العاملون التعليمات بشكل حرفي
ينفذ العاملون التعليمات بشكل حرفي	X13	↔	X24	يضع العاملون وقت انجاز المهمات كمدخل للمنافسة الحرة بينهم

توجد في الكلية بيئة عمل امنة	**X16**	↔	**X17**	تتميز بيئة الكلية بالنظافة والترتيب
يحرص العاملون على ديمومة التفاعل وبروح ودية	**X27**	↔	**X26**	يوظف العاملون الدبلوماسية عند التعامل فيما بينهم

المصدر: اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج AMOS

- حذف الابعاد: من أجل رفع قيم جودة انموذج البحث المقترح في البحث الحالي تم حذف الابعاد وبالاعتماد على مؤشر التعديل .M.I، وتم الاعتماد على أساس معدل ثلاث ارتباطات لكل بعد مع غيره من الابعاد فكل بعد يزيد ارتباطه عن ثلاث علاقات يتم حذفه كونه غير منطقي والموضحة في الجدول (٦) اذ ان هذه الابعاد شكلت عناصر غير متوافرة عملياً وتطبيقياً في الكلية المبحوثة.

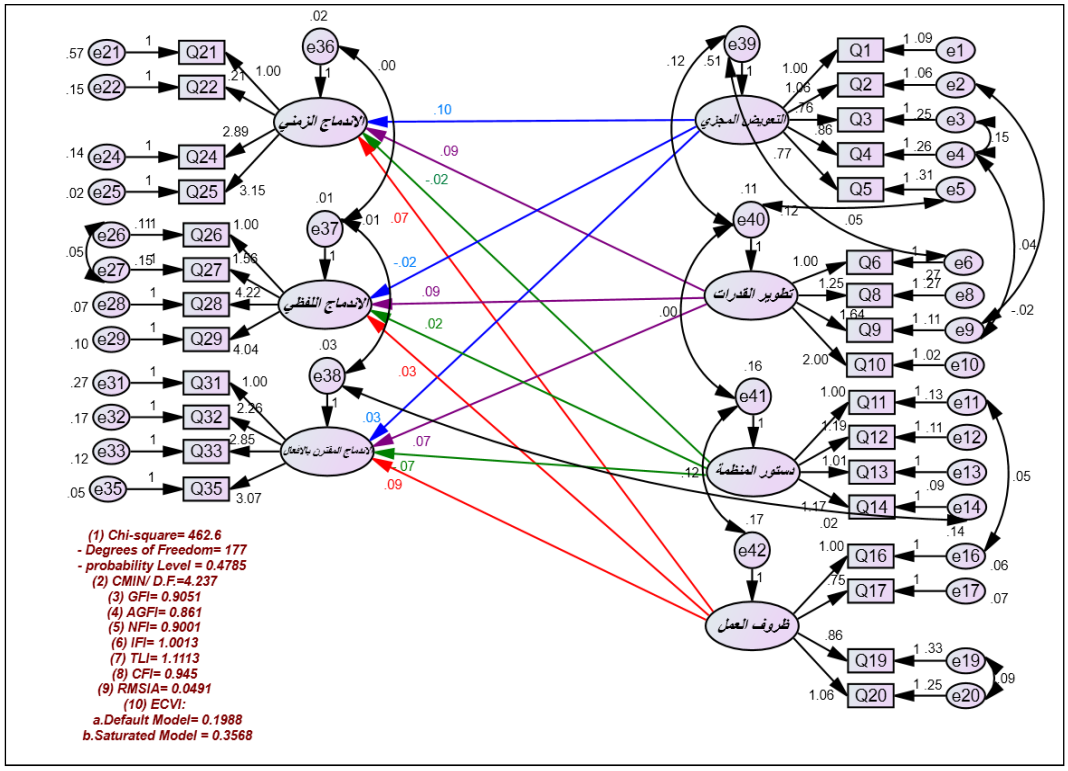
الجدول (٦) الاسئلة المحذوفة لرفع جودة الانموذج

الرمز	الاسئلة
X34	يترجم العاملون تحركاتهم الى واقع فعلي لأداء المهمات المناطة بهم
X18	تهيء الكلية العوامل النفسية الداعمة للأداء
X30	يتم توظيف المهارات السلوكية لتنظيم العلاقات بين العاملين
X7	تشجع الكلية العاملين على وضع الخطط المستقبلية لتطوير وضعهم الوظيفي

المصدر: اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج AMOS

يوضح الشكل (٣) مؤشرات جودة الانموذج الذي يؤكد قبوله إذ توضح قيمة Chi-square البالغة 462.6 وهي اكبر من مثيلتها الجدولية دلالة على تحقق التأثير المفترض للأنموذج، كما توضح قيمة قسمة Chi-square على درجات الحرية (CIMN/DF) بقيمة 0.4785 دلالة على قبول الانموذج كونه يقع أقل من 0.05 حسب افتراض (Arbuckle, et. al., 2013, 943- 950). في حين بينت قيمة كل من جودة الانموذج وجودة المقارنة CFI and GFI ما معدله 0.90 and 0.94 وهو اكبر من الحد المعياري البالغ 0.90 دلالة على المقبولية المناسبة للأنموذج ليمثل خوارزمية العلاقة المفترضة لأنموذج أثر جودة حياة العمل في اندماج العاملين. كما تتوافر مؤشرات تدل على ملائمة الانموذج منها انموذج الملائمة المصحح

AGFI الذي بلغ 0.89 دلالة على جودته كونه قريب من الواحد الصحيح الا انه اقل من 0.90. والمؤشر الأخر على جودة الانموذج هو معدل الجذر التربيعي لمربع الخطأ التقريبي RMSIA البالغ 0.0491 وهي اقل من 0.05 حسب افتراض(Hire et. al., 2010,10) دلالة على مقبولية الانموذج وقلة الانحراف البيني فيما بين الإجابات على الاستبانة.



الشكل (٣) اختبار مخطط البحث الافتراضي وفق انموذج المعادلات البنائية AMOS

المصدر: اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج AMOS

الاستنتاجات

١. أشارت نتائج البحث بوجود تأثير ذو دلالة معنوية لجودة حياة العمل بمتغيراتها المختلفة من جهة على الاندماج الوظيفي بمتغيراته المختلفة من جهة أخرى لدى العاملين في الكلية المبحوثة.

٢. توصل البحث الى أن تطبيق الكلية المبحوثة لجودة حياة العمل يحتاج الى الكثير من الجهد والعمل كي يندرج هذا المنهج الإداري الحديث ضمن الأولويات في هذه الكلية، والتي أخذت معظم المنظمات والإدارات الحديثة بتطبيقه، كون هذا المنهج يعمل على دعم وبناء هذه المنظمات بكافة أنواعها

وتبعياتها. كما تشير نتائج البحث ان مستوى الاندماج الوظيفي لدى العاملين في الكلية المبحوثة كانت بدرجة متوسطة.

٣. كما بَينت نتائج البحث ان بيئة العمل لها أهمية كبيرة كمقياس لجودة حياة العمل، من خلال توفير ظروف عمل صحية وآمنة، بمعنى ان مشاركة إدارة المنظمة في توفير بيئة عمل متميزة تعطي مدلول للفرد العامل بأن المنظمة التي يعمل بها تهتم بجودة حياته المهنية، الأمر الذي سينعكس على اندماجه في العمل.

٤. يوجد نظام واضح للتعويضات المالية داخل الكلية المبحوثة لكن بنسب منخفضة، وذلك لان العديد من العاملين يرون بأن أجورهم غير كافية ولا تلبي احتياجاتهم وطموحاتهم، وكذلك لا تتلاءم قيمتها مع حجم ونوع العمل الذي يقومون به، وان هذه الأجور غير عادلة مقارنة بما يتقاضاه العاملين بنفس المؤهلات وشروط الوظائف في المنظمات التابعة للقطاع الحكومي.

٥. هناك حالة من الايجابية بشأن تقاسم المهمات بين الموظفين في ميدان العمل، وحسب ما أفصحت عنه إجابات المبحوثين في الكلية المبحوثة، وعلى نحو يضفي قدراً من المشاركة في توزيع المهمات. فضلاً عن ان عمليات التدريب والتطوير للعاملين في الكلية كانت بمستوى جيد.

٦. توصل البحث الى ان أكثر أبعاد جودة حياة العمل التي تحتاج الى تدعيم من قبل الإدارة العليا على الترتيب هي الأبعاد المرتبطة بالجوانب المالية والاقتصادية يليها الأبعاد المرتبطة بعوامل بيئة وظروف العمل ويليها الأبعاد المرتبطة بالجوانب التنظيمية والوظيفية.

التوصيات

١. ضرورة عقد دورات وورش عمل متقدمة للعاملين في الكلية المبحوثة تتعلق بطبيعة وجدوى تطبيق برامج جودة حياة العمل وكيفية التعاطي معها، والمردودات التي ستعود على الموظفين جراء هذا التطبيق.

٢. التأكيد على دور الإدارة العليا في بناء علاقات طيبة بين العاملين يسودها جو من الثقة المتبادلة، فضلاً عن استخدام طرائق النقد الايجابي عند ارتكاب الاخطاء من قبل العاملين، وبالتالي يمنحهم الثقة بأنفسهم ويزيد من اقبالهم على العمل.

٣. ضرورة أن تولي الكلية المبحوثة الاهتمام بتوفير ظروف وبيئة عمل صحية وآمنة، تعمل على تلبية احتياجات العاملين وراحتهم، لما لذلك من أهمية بالغة بتخفيف الضغوط وعدم الراحة التي يتعرض لها العاملين وبالتالي زيادة اندماجهم في العمل.

٤. ضرورة إعادة النظر بنظام التعويضات المالية المطبق حالياً في الكلية المبحوثة، بما يتلاءم مع احتياجات العاملين ومتطلبات العيش الكريم لهم ولأسرهم.

٥. الاهتمام بتحقيق الاندماج الوظيفي للعاملين بواسطة برامج مدروسة، فضلاً عن منح العاملين صلاحيات كافية تتلاءم مع قدراتهم ومؤهلاتهم فهذا يجعل العامل يُشعر بأنه مهم في عمله وله دور فعال في منظمته.

المصادر:

1- Al-Haddad, Nermin Salman, 2018, The Role of Employee Inclusion in Raising Their Performance in Private Syrian Banks, Unpublished Master Thesis, Syrian Virtual University, Syria.
2- Zahir, Tayseer, 2016, The Impact of Quality of Work Life on Organizational Commitment: "A field study on the Citizen Service Center in Damascus Governorate, Tishreen University Journal for Research and Scientific Studies, Volume 38, Issue 1, Syria.
3- Morsi, Mervat Muhammad Al-Saeed, 2013, The Impact of Talent Management on the Integration of Employees through the Balance between Work and Family as a Mediating Variable, "A Field Study on Zagazig University Hospitals", Jordanian Journal of Business Administration, Leather 9, Issue 1.
4- Arbuckle, J. L., 2010, IBM SPSS Amos™ 19 User's Guide, Crawfordville, FL: Amos Development Corporation, Chicago, USA.
5- Bharathi, P., Kumar, N., & Umaselvi, M., 2011, "Quality Of Work Life: Perception Of College Teachers", Indian Journal of Commerce & Management Studies, Vol. (11), No. (l).
6- Daud, N., 2010, Investigating the Relationship Between Quality of Work Life and Organizational Commitment Amongst Employees in Malaysian Firms, International Journal of Business and Management, Vol. (05), No. (10).
7- Daud, N., 2012, the Influence of quality of work life on organizational commitment: A study on Academic staff in public Institution of Higher learning in Malaysia, international conference on Innovation, management and technology research(ICIMTR), Malacca, Malaysia.
8- Easton, S., Van Laar, D., 2018, User manual For the work Related Quality of Life (WRQOL) Scale: a measure of quality of Working Life, university of Portsmouth .
9- Garg, C. P., 2012, Quality of work life: An Overview, international Journal of Physical and Social Sciences, Vol. (2), No. (4).
10- Hair, J. F. & Blak W. C.& Babin B. J. & Anderson, R. E. & Tatham, R. L., 2010, Multivariate Data Analysis, 7th ed., New York, Unaided States of America.
11- Kanten, S., and Sadullah, O.,2012, An empirical research on relationship quality of work life and work engagement, Procedia-Social and Behavioral Sciences, No. (62), 360-366.
12- Kasaya, M. A., and Munjuri, M. G., 2018, Effect of Employee Involvement on Job Performance in the Medical Research Industry in Kenya, International Journal of Economics, Commerce and Management, Vol. (6), No. (5), 826-847.
13- Leitao, J., Pereira, D., and Gonçalves, A., 2019, Quality of Work Life and Organizational Performance: Workers' Feelings of Contributing or Not to the

Organization's Productivity, International journal of environmental research and public health, Vol. (16), No. (20), 3803.

14- Mukherjee, S. P., 2019, quality: Domains and Dimensions, Springer Nature Singapore pte Ltd.

15- Rena, D.Y., 2013, A case study of employee engagement in AkzoNobel Corporate HR, Master's thesis, University of Twente.

16- Sahni, J., 2019, Role of Quality of work life in determining employee engagement and organizational commitment in telecom industry, International Journal for Quality Research,Vol. (13), No. (2).

17- Swamy, D.R ., Nanjundewaraswamy, T . S ., andRashmi, S ., 2015, Quality Of work Life : Scale development and validation , International Journal of Caring Sciences , Vol. (8), No. (2).