



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 البشتي، أ. أيمن سليمان ابو سويرح، عبدالله حسن أبو سعدة

رابط ثابت: <https://political-encyclopedia.org/library/1792>

تاريخ الاسترداد: 2025/05/05 08:54 +03

الموسوعة السياسية 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 السياسية – Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسية – 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 السياسية مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكرية 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

Soha Omar Al-Bashiti

PhD Student\ University of the Holy Quran and Islamic Sciences\ Sudan
soha57215@gmail.com

سها عمر البشتي

طالبة دكتوراة/ دار القرآن الكريم والعلوم الإسلامية/ السودان

Ayman Suleiman Abu Swaireh

Assistant Professor\ Islamic University of Gaza\ Palestine
asewereh@iugaza.edu.ps

أيمان سليمان أبو سويرح

أستاذ مساعد/ الجامعة الإسلامية/ فلسطين

Abdallah Hassan Abu Sa'da

PhD student\ University of Tripoli\ Lebanon
abedallah.hassan90@gmail.com

عبدالله حسن أبو سعدة

طالب دكتوراة/ جامعة طرابلس/ لبنان

المؤلف

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 أساسياً للمنظمات الإدارية الحديثة؛ لیتسنی لموظفهم الشعور بعمق الاستقرار النفسي الناجم عن منحهم بيئة عمل متميزة معنوياً ومادياً، تتناسب واحتياجاتهم المستمرة، وتلي مطالعهم المختلفة؛ مما يبعث فيهم الدافعية لتحسين أدائهم الوظيفي وتطويره، وبذل قصارى الجهد لبلوغ أهداف منظمتهم. 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.

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

ويعد مفهوم الفاعلية الذاتية من المفاهيم المدركة في علم النفس الإداري، حيث أشار إليه (Bandura) 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 تمكّنهم من التحكم في مشاعرهم وأفكارهم والفاعلية الذاتية من المحددات الأساسية للشخصية، ومن وظائفها المهمة، حيث إنها تعبّر عن السعي والكافح في سبيل تحقيق الأهداف (صادق والنجار، 2017: 133).

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) موظفاً من الجامعة. وقد استخدم الباحثون المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم استخدام أسلوب المسح الشامل في توزيع الاستبيانات أداة الدراسة، وبلغ عدد الاستبيانات 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 جداً 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 وسيطاً جزئياً بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية والسمعة التنظيمية من وجهة نظر موظفي الجامعة. وعليه أوصت الدراسة بوجوب اهتمام الجامعة بموظفيها من خلال تجوييد مستوى أبعاد جودة الحياة الوظيفية عبر إتاحة الفرص لهم بالمشاركة في اتخاذ القرارات بشكل أوسع، وتوفير عوامل السلامة والصحة المهنية والأمن الوظيفي، وإتاحة فرص الترقى مادياً وإدارياً، 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-

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؟"

وينبعق 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 يتوازن العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والسمعة التنظيمية في الجامعة الإسلامية؟

أهمية الدراسة:

تستمد هذه الدراسة أهميتها من الاعتبارات العلمية والعملية التالية:

الأهمية العلمية:

1. تمثل 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 خاصةً أن المراجع العربية لأحد متغيرات الدراسة "السمعة التنظيمية" قليلة جداً أسوة بباقي متغيرات العلم الإداري.

الأهمية العملية:

1. تسهم نتائج هذه الدراسة في تقديم معلومات مهمة تساعده في اتخاذ الإجراءات المناسبة لتعزيز مستوى الفاعلية الذاتية، وتبني برامج جودة الحياة الوظيفية بما يتلاءم مع تطورات العصر.

2. تقديم النفع والفائدة لموظفي الجامعة الإسلامية بغزة، خاصةً بعد نشر نتائجها وتوصياتها، وإطلاع المسؤولين 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، فمكى كان الموظفون يشعرون بالرضى عن مشاركتهم في

علمًا بأنَّ السمعة التنظيمية متعددة الأبعاد؛ لذا تبذل المنظمات جهوداً هائلة لتحقيق أبعادها كأداة تنافسية تتيح لها فرصة أفضل للاعتراف بها والتعامل معها. (Tong; Wong & Cheng, 2019). وتخلُّق ميزة تنافسية في الأداء 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).

وتزداد المسئولية عبئًا أكبر، وبكتال الموضع اهتمامًا أكبر، حينما نتحدث عن إحدى أهم الجامعات التي لا بد أن تخرج من بوتقية الإدارة التقليدية، من خلال تكريس أكبر شطر من تفكيرها لتحديد مهامها بجدارة، وسبل تحقيقها بعقبية إدارية فذة، فتتأثر عن المقولات الجارفة المفعمه 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 خاصةً في الآونة الأخيرة، إثر تدني الاستقرار الوظيفي، وعدم انتظام صرف رواتب ومكافآت الموظفين؛ مما يعكس 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 تُسمع بشكلٍ مستمر من طلبة الجامعة، وهذا كلّه بدوره يصب في السمعة التنظيمية التي بدأت تنحدر منذ مدة ليست باليسيرة.

ثانيًا: المقابلات: وبصفة أحد الباحثين يعمل في الجامعة الإسلامية فقد أجرى مقابلات عشوائية مع موظفي الجامعة واستمع لأراءهم، حيث أكدوا أن الجامعة بحاجة إلى بذل 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 وظيفياً ولن تكون لديه فاعلية ذاتية، وبالتالي ضعف في الأداء وتدني في مستوى سمعة الجامعة التنظيمية. علاوة على أن الموظفين الإداريين ذوي العلاقة المباشرة مع الطلبة لا بد أن يتمتعوا بجودة حياة وظيفية أسمى ليكونوا على قدمٍ وساقي في العمل برحابة صدر وبشاشة وجه وقوه عزم.

ثالثًا: التقارير الإدارية: تبين أن هناك (56) موظفاً أكاديمياً وإدارياً تركوا العمل في الجامعة الإسلامية ما بين موظفين قدموه استقالتهم وأخرين أخذوا إجازة بدون راتب للعمل في أماكن أخرى؛ نظراً للوضع المالي الصعب الذي تمر به الجامعة منذ (7) سنوات متواصلة، حيث تقاضي (50%) من

الفرضية الرئيسية 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".

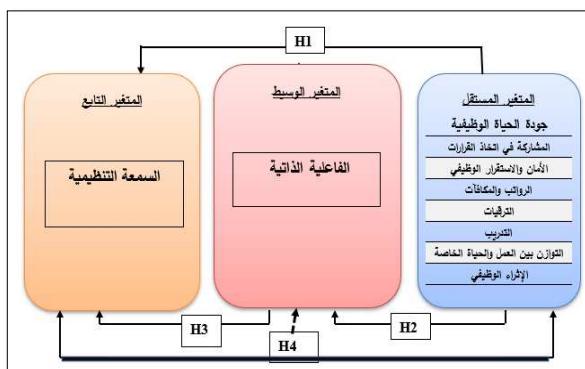
متغيرات الدراسة

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

المتغير الوسيط: الفاعلية الذاتية اعتماداً على دراسات (ريان، 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 اعتماداً على مقياس (Doorley & Garcia, 2007:9) (جودة الخدمة، المسئولية الاجتماعية، الأداء المالي، إدارة الجودة، جذب العاملين الموهوبين، الحكومة).

نموذج الدراسة



شكل (1): النموذج المقترن للدراسة والعلاقة بين المتغيرات

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

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 بهم بتوفير الرفاهية

اتخاذ القرارات، وحقهم في التدريب والرواتب، والانصاف بالترقيات، سيتحقق لهم فاعلية ذاتية، خاصة أن مستوى الفاعلية الذاتية يؤثر على نوعية النشاط الذي يقوم به الموظفين، وقوة ردود فعلهم، 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 موظفها.
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 موظفها.
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 الرئيسية الأولى (H1): "تأثير أبعاد جودة الحياة الوظيفية تأثيراً 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 تأثيراً ذا دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في السمعة التنظيمية.
2. يؤثر بُعد الأمان والاستقرار الوظيفي تأثيراً ذا دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في السمعة التنظيمية.
3. يؤثر بُعد الرواتب والمكافآت تأثيراً ذا دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في السمعة التنظيمية.
4. يؤثر بُعد الترقى تأثيراً ذا دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في السمعة التنظيمية.
5. يؤثر بُعد التدريب تأثيراً ذا دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في السمعة التنظيمية.
6. يؤثر بُعد التوازن بين العمل والحياة الخاصة تأثيراً ذا دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في السمعة التنظيمية.
7. يؤثر بُعد الإثراء الوظيفي تأثيراً ذا دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في السمعة التنظيمية.

شريطة أن تُسقى بماً عذب كالتریاق، 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 حيوياً في تطوير المؤسسة، ومن هنا سعت المؤسسات الحالية نحو الاهتمام بالمديرين والعاملين لأنهم قوة هما، 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 للفيادات والتي في مجملها تحقق لهم جودة الحياة الوظيفية. (نصر، 2020: 46)

2. الإثارة الوظيفي

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

3. الأمان والاستقرار الوظيفي

هو اشعار العامل بالأمن والراحة وضمان استقراره عن طريق تحفيزه وحربيته النقايبة وأمنه الصناعي وترقيته (أويختي، وبوجنان، 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 (أويختي، 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: 2027)

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، وعيسي، 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)

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 ب أنها "مجموعة من العمليات المتكاملة المخطط لها المستمرة والتي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية، والذي يساهم بدوره في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة فيما والمعاملين معها". ويعرفها البطران (2016:142) نقاً 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) نقاً عن (Koushki & Arab, 2013) بأنها قدرة الموظفين على تلبية احتياجاتهم الشخصية من خلال استخدام الخبرات المكتسبة في المنظمة. ويعرفها Nanjundeswaraswamy (2015:65) بأنها 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.

وخلص 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 تكيف بيئة العمل مادياً ومعنوياً، وجعلها أكثر فائدة وملاءمة؛ بغية زيادة الرضا الوظيفي للعاملين؛ وتحسين الإنتاجية وزيادة الكفاءة التنظيمية".

- أهداف جودة الحياة الوظيفية

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

يرى Kumar Shani (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 جنها ستكون ثمار رطبة طيبة المذاق

النفس عند مواجهة المثيرات، وتمكن الفرد القدرة على الإنجاز والتحفيز
والثابرة في أداء المهام.

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، والتتمتع 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.
وأكّد (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 يبذل للوصول إلى تلك النتائج.

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

وفاعلية الذات هي توقعات الفرد حول قدراته في حل المشكلات ومواجهة التحديات التي تؤثر في درجة تفاؤله ونظرته الإيجابية؛ 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 يبذل الفرد لإنجاز المهمة، واستعداده ومحاولته لتخلي الصعاب والعوائق التي تعتريه، فنقصان الكفاءة الذاتية يجعل الفرد غير مستعد لبذل أقصى جهد لإتمام المهمة، وغير قادر على السيطرة على المصاعبات التي تعتريه.

وبالتالي فإن فاعلية الذات تعد عاملًا 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 يبذل في هذه الأنشطة لإتمام المهام المنوط بها، ويكون لديه قدرات وأساليب مقاومة التحديات، وأشار الخطيب أن كفاءة الذات تتولد من تجارب الحياة ومن خبرات الفرد السابقة، والكفاءة الذاتية شيء يبني على مدى سنوات طويلة من القيام بالأعمال وردود الأفعال تجاه التحديات المختلفة، والتدريب في التعامل مع هذه التحديات.

وأكّد (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 تمثل بضبط

- أبعاد الفاعلية الذاتية

1. الثقة بالنفس والآخرين

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

وتعتبر الثقة بالنفس والآخرين غاية ووسيلة في آن واحد، فغاية ينتهاها الأشخاص الأسواء، 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 مزاياً 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 تساعده على التوافق النفسي والاجتماعي، وهي إدراك الفرد لكتفاته 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 الترقى 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 والمحترفين بتحديد معايير الأداء المناسبة؛ مثل المثابرة والتفاني، ومستوى الطموح، ودقة وسرعة الأداء.

وأشارت (محمود، 2010، 464) أنها ناتج 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

المotor الثالث: السمعة التنظيمية

- تعريف السمعة التنظيمية

لقد وردت العديد من التعريفات لمفهوم السمعة التنظيمية، وهي: الرأي الجيد أو السيء الذي تبديه الجماهير المختلفة تجاه المؤسسة؛ نتيجة تجاربهم ومتتقداتهم ومشاعرهم ومعرفتهم وانطباعاتهم التي تُشكل عندهم تصوراً كلياً، مبنيةً على مجموعة من العناصر التي تنقلها المنظمة، فستتمتع بسمعة قوية إذا تم إدراكتها من مختلف جمهور المنظمة وإذا تم قولها 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 منتظمة تجاه نوع معين من أصحاب المصلحة (Walden & Jurgen, 2019). وتعرف بأنها المحرك الحاسم للقيمة التنظيمية والسبب الرئيس الذي يؤدي إلى كفاءة جيدة للمؤسسة، وتعتبر وظيفتها بمثابة آلية لتقليل الغموض بالنسبة للمستخدمين وتحسين كفاءة التسويق، والتي تقدم للعملاء برصاً أعلى (المotor الحاسم للقيمة التنظيمية والسبب الرئيس الذي يؤدي إلى كفاءة جيدة للمؤسسة، وتعتبر وظيفتها بمثابة آلية لتقليل الغموض بالنسبة للمستخدمين وتحسين كفاءة التسويق، والتي تقدم للعملاء برصاً أعلى).

وقام الباحثون بالتعريف الإجرائي، فعرفوه بأنه: "الamaras الإدارية المُطْبَقَة لجودة الخدمة والمُسْئُولَة الاجتماعية وجودة الأداء المالي والحكمة وغيرها من العوامل التي تتكامل فيما بينها لتحقيق استجابة إيجابية وتقدير عام واحترام ومصداقية من أصحاب المصلحة الداخلين والخارجيين".

- أبعاد السمعة التنظيمية:

بعد موضوع دراسة أبعاد السمعة التنظيمية مسألة ذات شأن ومنزلة في الأدب الأكاديمي، واختلف الباحثون والمؤلفون في تحديدتها، وهذا الاختلاف والتباين يرى الموضوع ويعزى، ويفتح أبواباً أمام المبتدئين ورواد الأعمال، فقام الباحثون بتناول بعض آراء الكتاب والباحثين حول أبعاد السمعة التنظيمية، وقد اعتمد الباحثون المقاييس الذي وضعه (Doorley & Garcia, 2007:9) كانت الأبعاد المعتمدة النحو التالي: جودة الخدمة، المسؤولية الاجتماعية، الأداء المالي، جذب العاملين والموهوبين.

3. القدرة على حل المشكلات

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

وال المشكلة حالة من عدم الرضا والتوتر تنشأ عند إدراك وجود عوائق تعرض 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 (حربز، 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 آخر.

- المشكلة لها جانب إدراكي: المشكلة لها جانب عقلي، فال المشكلة تتطلب الوعي، والتفكير لإدراك وجودها.

- المشكلة لها جانب انفعالي: يصاحب المشكلة كثير من الانفعالات: التوتر، والخوف، والقلق، والاكتئاب، والعصبية، والجيرة، 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 أشكالاً متعددة: فقد يكون موضوعها انفعالياً، أو شخصياً، أو معرفياً، أو اجتماعياً، أو أخلاقياً، أو لغويأ.

4. الكفاءة الاجتماعية

عرفها (المجازي، 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 وبيئة لإشباع الحاجات الشخصية والاجتماعية للفرد".

وهي قدرة الفرد على الاتصال بالآخرين والتفاعل بغرض التأثير لأحداث تجاوب من خلال إجاده 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 ناتج تفاعل الإنسان بمهاراته الاجتماعية، وميوله، وحوافذه، 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.

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 (2021) Rokhman:

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

دراسة (2021) Truong, & Mazloomi, & Berrone:

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 سلباً على السمعة، في حين أن الإجراءات الموضوعية تحسن سمعة الشركة بين أقرانها. واستناداً إلى مفهوم عملية الإشارة، تم ملاحظة أن ممارسات الإبلاغ في الشركة تلطف بشكل إيجابي الآخر 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). وتأكد النتائج على خطير استخدام الإجراءات الرمزية للإشارة إلى الالتزام البيئي في سياق البحث عن المعلومات عالية المشاركة والسلوكيات الانتهازية.

دراسة (2021) Abun:

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 جنباً إلى جنب مع الأبعاد الثلاثة مثل أداء المهمة والأداء السيادي وسلوك العمل العكسي. لذلك، يتم قبول فرضيات الدراسة.

1. المسؤولية 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 (الرميدى، 2019: 491).

2. جودة الخدمة:

أدى التسارع في دخول المنظمات للأأسواق العالمية إلى زيادة حدة المنافسة، وأصبحت عملية اختيار السلعة أو الخدمة بالنسبة لمسئولي أكثر اتساعاً، مما يستدعي المنظمات الاهتمام بزيادة جودة منتجاتها والعمل على ممارسة أعمال تسمح لها بتصميم منتجات تلبى احتياجات الزبائن (الفلاوى، 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 (الدلجمي، وصلاح. 2017: 65).

4. جذب العاملين الموهوبين:

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

ويرى الباحثون أنَّ المنظمات التي تطمح للنهوض الفعلى سواء كانت خدماتية أو إنتاجية، لن يُحقق صعودها براكيـن الأزمـات، طـالما حافظـت على سمعـة تنـظـيمـية ثـابـتـة رـصـينـة، وهـنـاك تـجـارـب عـالـمـيـة تـُظـهـر مـدى اـسـتـعـادـهـ العـلـمـاءـ الدـاخـلـيـنـ وـالـخـارـجـيـنـ لـبـذـلـ قـصـارـيـ جـهـودـهـمـ، وـالتـضـحـيـةـ لـأـجـلـ حـمـاـيـةـ مـنظـمـاتـهـمـ مـنـ الـاهـيـارـ، مـهـماـ عـظـمـتـ التـكـالـيفـ طـالـماـ كـانـ الإـيمـانـ بـهـاـ سـاميـ الـمـنـزـلـةـ.

ويرى الباحثون أنَّ جودة الحياة الوظيفية مدخلاً ومنصة ثمينة لتحقيق أعلى مستويات السمعة التنظيمية، فالمنظمة التي تجدُ وتحمدُ بمشاركة موظفيها باتخاذ القرارات، وتكتُ وتدخُ لتطبيق العدل وتكافؤ الفرص في الرواتب والمكافآت والترقيات، وتواصلُ العمل والسعى في تحقيق الإثراء الوظيفي والتوافق بين بيئة العمل والحياة الخاصة، وتدرك أهمية التدريب وُتُطْبِقُ الأمان والاستقرار الوظيفي على أفضل صوره، ولا تتوانى بتعزيز وتوطيد مساحاتٍ جذابة في العلاقات الاجتماعية؛ ستكون سمعتها التنظيمية في أوج نضوجهـاـ. ولو أمعنا التفكـرـ في مـدىـ تـأـثـيرـ جـودـةـ الـحـيـاةـ الـوـظـيـفـيـةـ عـلـىـ السـمـعـةـ التـنـظـيمـيـةـ ماـ بـيـنـ العـقـلـ وـالـنـقـلـ، وـدـرـسـنـاـ تـلـكـ التجـارـبـ الدـولـيـةـ وـالـمـحلـيـةـ الـتـيـ دـوـنـتـ وـسـجـلـتـ، وـحـلـلـنـاـ الطـاقـاتـ الـكـلامـيـةـ الـوـارـدـةـ مـنـ السـاحـةـ الـخـارـجـيـةـ لـلـمـنـظـمـاتـ مـنـ أـصـحـابـ الـمـلـحـةـ الدـاخـلـيـنـ وـالـخـارـجـيـنـ؛ـ سـنـجـدـ أـثـرـاـ لـاـ يـمـكـنـ تـجـاهـلـهـ لـأـبعـادـ جـودـةـ الـحـيـاةـ الـوـظـيـفـيـةـ عـلـىـ السـمـعـةـ التـنـظـيمـيـةـ سـوـاءـ كـانـ التـأـثـيرـ مـبـاشـرـاـ،ـ أـوـ يـوـسـطـهـ مـتـغـيرـاتـ أـخـرىـ كـالـفـاعـلـيـةـ الـذـاتـيـةـ وـالـرـضـاـ الـوـظـيـفـيـ وـزـيـادـةـ الـإـنـتـاجـيـةـ وـالـكـفـاءـةـ التـنـظـيمـيـةـ.

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

الطريقة والإجراءات

منهجية الدراسة

استخدم الباحثون المنهج الوصفي التحليلي.

مجتمع الدراسة وعينتها

تكون مجتمع الدراسة من الأداريين في الجامعة الإسلامية، والبالغ عددهم (350) موظفاً (دائرة شئون الموظفين، الجامعة الإسلامية، 2021). وتم استخدام أسلوب المسح الشامل، حيث تم توزيع الاستبانة على أفراد مجتمع الدراسة وبلغ عدد الاستبيانات 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

معدل الاستجابة (%)	عدد الاستبيانات المسترجعة	عدد الاستبيانات الموزعة	أسلوب اختبار العينة	مجتمع الدراسة
المسح الشامل	350	335	المسح الشامل	350

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

مصادر البيانات

- المصادر الثانوية: تمثلت في الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة، والدوريات والمقالات، والأبحاث والرسائل التي تناولت موضوع الدراسة، والبحث والمطالعة في موقع الإنترنت.
- 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 (5-1) لقياس استجابات المبحوثين لفقرات الاستبانة حسب الجدول (2).

الجدول (2) درجات مقياس

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

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

دراسة جهيد، وعيسي (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) أستاذًا 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 التعرف 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 الآخرين بعد القانوني، البعد الأخلاقي فيليس لهما أي تأثير على السمعة التنظيمية للمؤسسة التعليمية.

مناقشة الدراسات السابقة

- بعد الاطلاع على الدراسات السابقة توصل الباحثون إلى التالي:
- 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.
 - اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في تأثير جودة الحياة الوظيفية على المتغيرات التابعة لها حيث إن التأثير إيجابي.
 - اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة جهيد، وعيسي (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.
 - استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في إثراء الأدب النظري وتطوير مشكلة الدراسة وأسئلتها.
 - تشابه الدراسة الحالية مع جميع الابحاث والدراسات السابقة في منهجية البحث.

الجدول (3) مؤشرات القبول لجودة النموذج

Model Fit					المؤشر
RMSEA	GFI	CFI	CMIN/DF		
< 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).

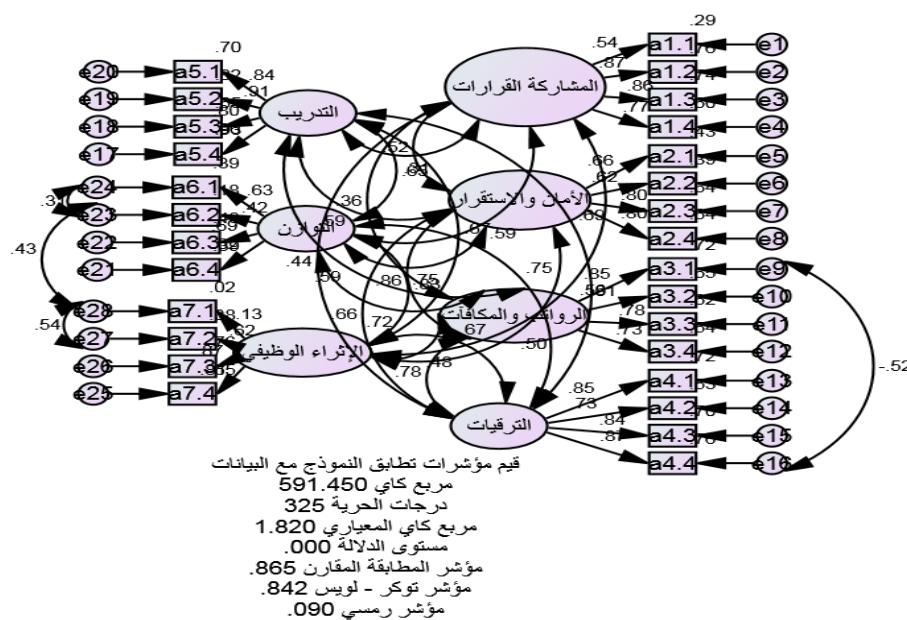
الجدول (4) مقياس جودة النموذج لأبعاد الدراسة

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	المحور	الامان والاستقرار الوظيفي
0.030	0.980	0.880	5.038	الاول (ابعاد الرواتب والمكافآت)	
0.083	0.993	0.980	1.694	جودة الترقى	
0.068	0.997	0.992	1.474	الحياة	التدريب
0.062	0.902	0.906	5.110	الوظيفية	التوافق بين العمل والحياة الخاصة
0.101	0.975	0.853	4.666	الاتراء الوظيفي	
0.090	0.865	0.842	1.820	المتغير المستقل (ابعاد 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)	

أولاً: ابعاد المحور الاول: ابعاد جودة الحياة الوظيفية
عند اجراء التحليل العامل التوكيدى لمتغير (ابعاد جودة الحياة
الوظيفية) بمقتراته، اظهرت النتائج ان قيمة χ^2 (مربع كاي المعياري) بعد
اجراء بعض العلاقات بين مؤشرات قياس متغيرات ابعاد جودة الحياة
الوظيفية بلغت 1.820 (1.820) وهي دالة عند مستوى 0.05 (≤ 0.05)، وبلغت
قيمة GFI (GFI) وهو مؤشر موافقة المقارن (CFI) (0.865)، وبالسياق
نفسه بلغ مؤشر الموافقة المقارن (CFI) (0.842) وهو مقارب الى قيمة
الواحد صحيح، ويبلغ الجذر التربيعي لمتوسطات الخطأ التقريري
(RMSEA) (0.090)، وبلغ متوسط الاختلاف المستخلص القيمة
(0.573)، وقد بلغت قيم الثبات المركب (0.973).

التحليل العاملى التوكيدى:

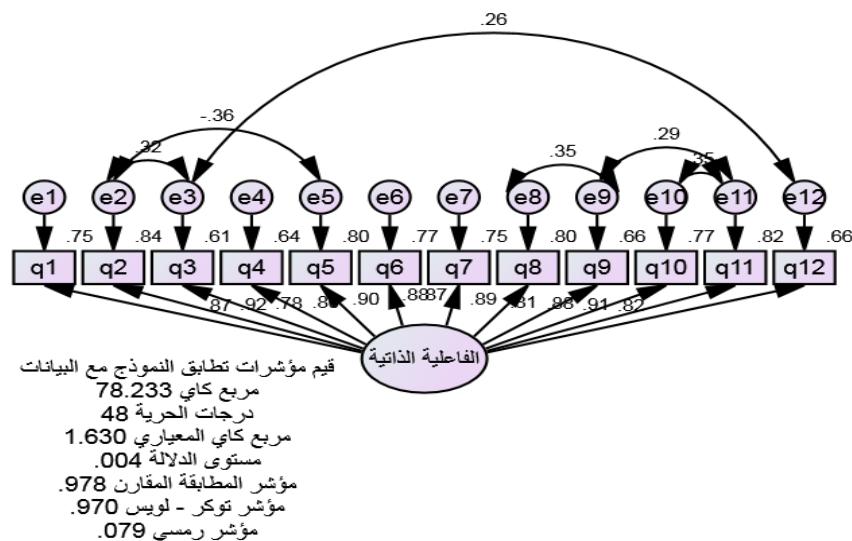
إذ إنه قبل القيام بتطبيق الاستبانة (أداة الدراسة) وبشكلها الأولى،
قام الباحثون بإجراء التحليل العاملى التوكيدى، وذلك للتحقق من
الصدق البنائى للمقاييس، إذ تتمثل الإجراءات المتبعة في التحليل العاملى
التوكيدى في تحديد الأنماذج المفترض (الأنماذج البنائية) والذي يتكون من
المتغيرات الكامنة أو المتغيرات غير المقاسة أو المتغيرات الخارجية وهي تمثل
الأبعاد المفترضة للمقاييس، ومنها تخرج أسمهم متوجهة 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، ويفترض هنا أن الفقرات تمثل مؤشرات للمتغيرات الكامنة
(صلاح الدين، 2000:504-507) وفي حالة أن التحليل العاملى التوكيدى
حقق الأنماذج المفترض للمقاييس مؤشرات جودة المطابقة المقبولة فإنه
يمكن الحكم على صدق عباراته ، أو صدق أبعاده في حالة التحليل العاملى
التوكيدى 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 الصفرى (Hair,et..al,2010:116).
حيث إن CMIN/DF هي قيمة χ^2 (مربع كاي المعياري) وهي
حاصل قسمة مربع كاي على درجات الحرية، أما CFI (CFI) هي مؤشر الموافقة
المقارن ومن المفترض أن يقترب من الواحد صحيح Comparative Fit Index
Index، أما GFI (GFI) هي مؤشر ملاءمة الجودة ومن المفترض أن يقترب من
الواحد صحيح، أما RMSEA (RMSEA) هي الجذر التربيعي لمتوسطات الخطأ التقريري
(Root Mean Square Error of Approximation).



الشكل (2) التحليل العاملى التوكيدى أبعاد جودة الحياة الوظيفية

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 التقريري (RMSEA) (0.079)، وأظهرت النتائج أن قيمة (ch²) (مربع كاي المعياري) بعد إجراء بعض العلاقات بين مؤشرات قياس متغيرات الفاعلية الذاتية بلغت (1.63) وهي دالة عند مستوى (0.05)، وقد بلغت قيمة الثبات المركب (0.833).

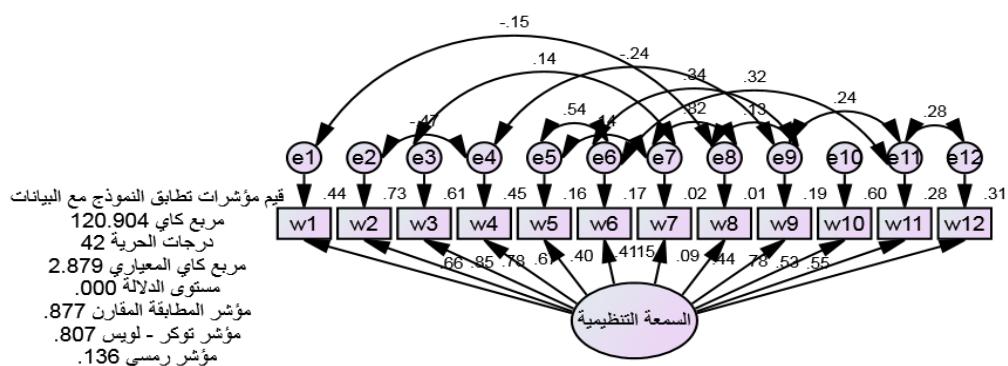
المحور الثاني: المتغير الوسيط (الفاعلية الذاتية)
عند إجراء التحليل العامل التوكيدى لمتغير (الفاعلية الذاتية) بفقراته، أظهرت النتائج أن قيمة (ch²) (مربع كاي المعياري) بعد إجراء بعض العلاقات بين مؤشرات قياس متغيرات الفاعلية الذاتية بلغت (1.63) وهي دالة عند مستوى (0.05)، وبلغت قيمة (GFI) وهو



الشكل (3) التحليل العاملى التوكيدى الفاعلية الذاتية

مؤشر موائمة الجودة ما قيمته (0.877)، وبنفس السياق بلغ مؤشر الموائمة المقارن (CFI) (0.807) وهو مقارب إلى قيمة الواحد صحيح، وبلغ الجذر التربيعي لمتوسطات الخطأ التقريري (RMSEA) (0.136)، وبلغ متوسط الاختلاف المستخلص القيمة (0.740)، وقد بلغت قيمة الثبات المركب (0.972).

المحور الثالث: المتغير التابع (السمعة التنظيمية)
عند إجراء التحليل العامل التوكيدى لمتغير (السمعة التنظيمية) بفقراته، أظهرت النتائج أن قيمة (ch²) (مربع كاي المعياري) بعد إجراء بعض العلاقات بين مؤشرات قياس متغيرات السمعة التنظيمية بلغت (2.879) وهي دالة عند مستوى (0.05)، وبلغت قيمة (GFI) وهو



الشكل (4) التحليل العاملى التوكيدى السمعة التنظيمية

اختبار التوزيع الطبيعي :Normality Distribution Test

تم استخدام اختبار (كولمجوروف-سمرنوف K-S) 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

المعالجات الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

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

يتضح أن الوزن النسي لإنجامي 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 نسي بلغ (66.67%)، بينما كانت الفقرة الثانية (هناك توافق بين مؤهلي وقدراتي العلمية ودرجتي الوظيفية) احتلت المرتبة الأخيرة بوزن نسي (%) 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 الدكتوراه والماجستير ولم يتمكنوا من الترقية والتحول للعمل الأكاديمي.

تبين أن الوزن النسي لإنجامي بعد التدريب بلغ (61.57%) وبمتوسط بلغ (3.08) وانحراف معياري بلغ (1.05)، بينما لفقرات بعد التدريب كانت الفقرة الأولى (تبني البرامج الدريبية المتوفرة الاحتياجات المستقبلية للعمل) احتلت المرتبة الأولى بوزن نسي بلغ (62.55%)، بينما كانت الفقرة الثانية (أعتقد بأن إدارة الجامعة الإسلامية تتبع سياسات تدريب واضحة) احتلت المرتبة الأخيرة بوزن نسي (%) 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 النسي لإنجامي 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 نسي (%) 58.24%، بينما كانت الفقرة الثانية (يمكننيأخذ إجازة للعناية بأحد أفراد أسرتي بسهولة حين الحاجة لذلك) احتلت المرتبة الأخيرة بوزن نسي (%) 45.10% ويعزو الباحثون ذلك إلى شعور الموظفين بصعوبة نظام الجامعة في منح موظفيها إجازة حال احتياجهم لها نظراً لضغط العمل في الجامعة وحاجتها لموظفين أكثر من العدد الحالى، 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 النسي لإنجامي بعد الإثراء الوظيفي بلغ (50.20%) وبمتوسط بلغ (2.51) وانحراف معياري بلغ (0.78)، بينما لفقرات بعد نقص الشعور بالإنجاز كانت الفقرة الرابعة (تعنى الجامعة الإسلامية بالعمل التحفيزي، من خلال إضافة أنواع متنوعة من الواجبات والمسؤوليات) احتلت المرتبة الأولى بوزن نسي بلغ (59.22%)، بينما كانت الفقرة الأولى (أعرف مهامي المطلوب مني إنجازها بوضوح تام) احتلت المرتبة الأخيرة بوزن نسي (%) 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.

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

تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة الوزن النسي 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:

يتضح أن الوزن النسي لإنجامي 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 الأولى (يشارك الموظفون حسب اختصاصهم في اتخاذ القرارات المتعلقة بالجامعة الإسلامية) احتلت المرتبة الأولى بوزن نسي بلغ (62.94%)، بينما كانت الفقرة الرابعة (أرى أن رئيسي المباشر يتمتع بقدرة عالية على تشجيع مرؤوسيه لبذل أقصى جهد ممكن) احتلت المرتبة الأخيرة بوزن نسي (%) 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، واقتصرت المشاركة في اتخاذ القرارات على اللجان المشكلة وبعض الموظفين، في حين تبذل إدارة الجامعة جهوداً كبيرة في سبيل استثارة بعض طاقات الموظفين الذهنية والفنية للاستفادة منها في تحقيق غايات وأهداف الجامعة.

يتضح أن الوزن النسي لإنجامي 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 (تميز وظيفي بتوفير موارد مالية كافية تكفل حقوقى كاملة) احتلت المرتبة الأولى بوزن نسي بلغ (%) 70.59% ، بينما كانت الفقرة الأولى (أشعر بالأمن الوظيفي الكامل ولم يسبق تهديدي بالاستغناء عن خدماتي) احتلت المرتبة الأخيرة بوزن نسي (%) 56.86% ويعزو الباحثون ذلك إلى صعوبة الوضع المالي الذي تعيشه الجامعة منذ (7) سنوات وأثر على كثير من الموظفين نفسياً وعائلياً ومادياً، ويشعر كثير من الموظفين بعدم الأمان والاستقرار نتيجة هذه الأزمة، وعدم وجود أفق لحلها في القريب العاجل.

تبين أن الوزن النسي لإنجامي بعد الرواتب والمكافآت بلغ (65.83%) وبمتوسط بلغ (3.29) وانحراف معياري بلغ (1.08)، بينما لفقرات بعد الرواتب والمكافآت كانت الفقرة الثانية (يكفياني راتبي الذي أتقاضاه لإشباع حاجاتي الأساسية المستمرة) احتلت المرتبة الأولى بوزن نسي بلغ (67.65%) ، بينما كانت الفقرة الأولى (أتقاضى راتبياً جيداً نظير مهامي الوظيفية وجهدي المبذول) احتلت المرتبة الأخيرة بوزن نسي (%) 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.

يبين الجدول (5) أن معامل الارتباط يساوي (0.679)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05) 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 والكافآت، الترقى، التوازن بين العمل والحياة الخاصة) لعدم الدلالة الإحصائية في التأثير على المتغير التابع (السمعة التنظيمية).

- بلغ معامل التحديد المعدل (0.486) وهذا يعني أن 48.6% من التغير في السمعة التنظيمية يعود إلى تأثير المتغير المستقل (الأمان والاستقرار الوظيفي، الإشارة الوظيفي، التدريب) والباقي 51.4% يعود لعامل آخر يؤثر على السمعة التنظيمية.

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

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

$$\text{سمة التنظيمية} = 0.832 + 0.234 * (\text{الأمان والاستقرار الوظيفي}) \\ + 0.152 * (\text{التأثير الوظيفي}) + 0.250 * (\text{التربب})$$

عند زيادة (الأمان والاستقرار الوظيفي) بمقدار وحدة واحدة يودي

إلى 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

(السمعة التنظيمية) بمقدار (0.152).

وتنقسم الفرضية الأولى إلى سبع فرضيات فرعية وهي:-

بُوئْرُ نُعَدُّ المُشَارِكَةَ فِي اتِّخَادِ الْقَرَادَاتِ تَأثِيرًا ذَا دَلَالَةً أَكْبَرَ

يُوتربعد المشاركه في اتحاد القرارات تأثيراً داللاه إحصائيه .

عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في السمعة التنظيمية.

يبين الجدول (6) أن معامل الارتباط يساوي (0.492)، وأن القيمة

الاحتمالية (Sig) نساوي (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة (≤ 0.05)

يتضح أن الوزن النسي لجمالي محور جودة الحياة الوظيفية بلغ 58.99 % وبمتوسط بلغ (2.95) وانحراف معياري بلغ (0.75) واحتل المجال الثالث: الرواتب والكافات المرتبة الاولى بوزن نسي بلغ (65.83 %) وبمتوسط بلغ (3.29) وانحراف معياري بلغ (1.08)، بينما احتل المجال الرابع: الإثراء الوظيفي المرتبة الاخيرة بوزن بلغ (50.20 %) وبمتوسط بلغ (2.51) وانحراف معياري بلغ (0.78)، ويعزو الباحثون ذلك تأثير الموظفين بالظروف المالية الصعبة التي تمر بها الجامعية وانعكاسها على كثير من الجوانب الإدارية التي تخصل العمل وأهمها الإثراء الوظيفي والتوازن بين العمل والحياة الخاصة والتدریب ومشارکتهم في اتخاذ القرارات.

المجموع الثاني: المتغير الوسيط (الفاعليات الذاتية)

يتضح أن الوزن النسي لجمالي محور الفاعلية الذاتية بلغ (%) 39.05 ومتوسط 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 نسي بلغ (%42.16)، بينما كانت الفقرة الأولى (أفق بقدراتي على حل مشكلات العمل وتجاوز التحديات) احتلت المرتبة الأخيرة بوزن نسي (36.27%) ويعزو الباحثون ذلك الإحباط والروح المعنوية المنخفضة للعاملين نتيجة الأزمة المالية التي تعيسها الجامعة المستمرة 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 الحرث على التعليم الذاتي.

المحور الثالث: المتغير التابع (السمعة التنظيمية)

يتضح أن الوزن النسبي لاجمالي محور السمعة التنظيمية بلغ 53.42% ومتوسط بلغ (2.67) وانحراف معياري بلغ (0.67)، بينما لفقرات محور السمعة التضليمية كانت الفقرة الاولى (تدعمي الادارة العليا بشكل دائم إلى كسب الخبرات وإسنادي في أداء المهام) احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي بلغ (73.73%) ، بينما كانت الفقرة السادسة (تعامل الجامعية الإسلامية بشفافية مع جميع المواطنين دون تمييز بسبب الاعتناء 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 تأثيراً ذا دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في السمعة التنظيمية بالجامعة الإسلامية".

معادلة التأثير:

$$\text{السمعة التنظيمية} = 1.441 + 0.388 * (\text{الأمان والاستقرار})$$

عند زيادة (الأمان والاستقرار) بمقدار وحدة واحدة يؤدي إلى زيادة
المتغير التابع (السمعة التنظيمية) بمقدار (0.388).

3. يؤثرُ بُعد الرواتب والمكافآت تأثيراً ذا دلالة إحصائية عند
مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في السمعة التنظيمية

بين الجدول (7) أن معامل الارتباط يساوي (0.400)، 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 متوسطة بين
بعد الرواتب والمكافآت والسمعة التنظيمية.

- بلغ معامل التحديد المعدل (0.160) وهذا يعني أن (16.0%)
من التغيير في السمعة التنظيمية يعود إلى تأثير الرواتب والمكافآت والباقي
(84%) يعود لعامل آخر ويعزو الباحثون ذلك إلى أنه لا يخفى على ذي
لُبَّ أنَّ الرواتب والمكافآت النقدية عاملٌ محفزٌ مهمٌ للغاية للموظفين
لتحقيق الأداء الفعال وأهداف العمل؛ فالمصالح الاقتصادية للموظفين
تعمل كقوة دافعة لتحسين الأداء، حيث يساعد الأجر الكافي في الحفاظ
على مستوى الحياة المرغوب به اجتماعياً، وبالتالي يتبعن على الجامعة
الإسلامية النظر في التعويضات والمكافآت العادلة بنية جادة لتجنب أي
استياء. عندما يأن 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		السمعة التنظيمية		المتغير التابع		المتغير المستقل (في هذه الفرضية)	
Sig	F	مستوى الدلالة	معامل التحديد	مستوى الدلالة	معامل الارتباط	T	مستوى الدلالة	معامل الانحدار	β
0.000	31.95	0.242	0.492	.000	9.756	1.726	.000	5.653	.336

معادلة التأثير:

$$\text{السمعة التنظيمية} = 1.854 + 0.248 * (\text{الرواتب والمكافآت})$$

عند زيادة (الرواتب والمكافآت) بمقدار وحدة واحدة يؤدي إلى زيادة المتغير
التابع (السمعة التنظيمية) بمقدار (0.248).

4. يؤثرُ بُعد الترقيات تأثيراً ذا دلالة إحصائية عند مستوى دلالة
($\alpha \leq 0.05$) في السمعة التنظيمية

بين الجدول (8) أن معامل الارتباط يساوي (0.389)، 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 متوسطة بين
بعد الترقيات والسمعة التنظيمية.

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

(A) وهذا يدل على وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية متوسطة بين
بعد المشاركة والسمعة التنظيمية.

- بلغ معامل التحديد المعدل (0.242) وهذا يعني أن (24.2%)
من التغيير في السمعة التنظيمية يعود إلى تأثير مشاركة المعرفة والباقي
(75.8%) يعود لعامل آخر، 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 بها بالعمل أو ما يخصهم، فإن هذا
يرفع من شعورهم بالانتفاء والالتصاق النفسي بالمنظمة، ويزيد الانتفاء
والارتباط الوحداني بالجامعة، وارتباطهم بعلاقات اجتماعية قوية
وواسعة؛ ويرفع روحهم المعنوية، وهذا كلَّه 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		السمعة التنظيمية		المتغير التابع		المتغير المستقل (في هذه الفرضية)	
Sig	F	مستوى الدلالة	معامل التحديد	مستوى الدلالة	معامل الارتباط	T	مستوى الدلالة	معامل الانحدار	β
0.000	31.95	0.242	0.492	.000	9.756	1.726	.000	5.653	.336

معادلة التأثير:

$$\text{السمعة التنظيمية} = 1.726 + 0.336 * (\text{بعد المشاركة في اتخاذ القرارات})$$

عند زيادة (بعد المشاركة في اتخاذ القرارات) بمقدار وحدة واحدة
يؤدي إلى زيادة المتغير التابع (السمعة التنظيمية) بمقدار (0.336).

2. يؤثرُ بُعد الأمان والاستقرار الوظيفي تأثيراً ذا دلالة إحصائية
عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في السمعة التنظيمية.

تبين أن معامل الارتباط يساوي (0.585)، 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 متوسطة بين بُعد الأمان
والاستقرار والسمعة التنظيمية.

- بلغ معامل التحديد المعدل (0.342) وهذا يعني أن (34.2%)
من التغيير في السمعة التنظيمية يعود إلى تأثير الأمان والاستقرار والباقي
(65.8%) يعود لعامل آخر ويعزو الباحثون ذلك على أن الأمان
والاستقرار الوظيفي من أشد العوامل تأثيراً على الأداء الوظيفي؛ فلا توجد
منظمة تتصدر الصنوف الأولى في ميادين المنافسة، وتنعم بالتزام أفرادها
إلا وكان الأمان والاستقرار الوظيفي تتحقق فيها، وإن كانت لا تَعْنِي بذلك
فستنقدر إلى وحل الخسائر والاهيار، حتى وإن كانت تضم كفاءات عالية
وممتخصصة في عملها. ومن هذا المنطلق بإمكاننا القول إنَّ من أول خطوات
تحقيق الانتفاء، وقوه السمعة التنظيمية هو تحقيق الأمان، فالموظف
مهما تم تمكينه ومنحه الدعم لن يكون لديه انتفاء دون أن يُمْتَحَنَ الأمان عبر
مجموعة تؤيده وتدعمه عند حدوث طارئ، وهذا يؤثر بالملتقى على سمعتها
التنظيمية.

6. يؤثرُ بعد التوازن بين العمل والحياة الخاصة تأثيراً ذا دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ في السمعة التنظيمية. وبين الجدول (10) أن معامل الارتباط يساوي (0.517)، 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 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 إلى 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. علمًا بأنه إذا شعر الموظفون أن 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 جنباً لساعات أكثر بما يفسد حياتهم الخاصة، ففتحما سيرتفع الصراع في العمل في ظل الممارسات والإجراءات غير العادلة، مما يخفض من منسوب أدائهم وهذا يؤثر سلبًا 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			الدواة			الدواة		
Sig	مستوى الدلالة	(R ²) محسوبة	F	معامل التحديد	(R)	مستوى الدلالة	اختبار T	معامل الانحدار	β	المقدار الثابت
0.000	36.45	0.267	0.517	.000	8.863	1.622	.000	10.349	1.928	.000

السمعة التنظيمية = $0.401 + 1.622 * (\text{التوازن بين العمل والحياة الخاصة})$ عند زيادة (التوازن بين العمل والحياة الخاصة) بمقدار وحدة واحدة يؤدي إلى زيادة المتغير التابع (السمعة التنظيمية) بمقدار (0.401).

7. يؤثرُ بعد الإثراء الوظيفي تأثيراً ذا دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ في السمعة التنظيمية. وبين الجدول (11) أن معامل الارتباط يساوي (0.508)، 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 متوسطة بين بُعد الإثراء الوظيفي والسمعة التنظيمية.

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

العاملين على تقديم خدمات تتسم بجودة عالية تتناسب وموقعهم الوظيفي؛ مما ينعكس إيجاباً على سمعة المنظمات إلا إن كانت هناك أمور أخرى تعرقل ذلك.

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

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

$$\text{السمعة التنظيمية} = 0.235 + 1.928 * (\text{الترقيات})$$

عند زيادة (الترقيات) بمقدار وحدة واحدة يؤدي إلى زيادة المتغير التابع (السمعة التنظيمية) بمقدار (0.235).

5. يؤثرُ بعد التدريب تأثيراً ذا دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ في السمعة التنظيمية.

يبين الجدول (9) أن معامل الارتباط يساوي (0.550)، 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 متوسطة بين بُعد التدريب والسمعة التنظيمية.

- بلغ معامل التحديد المعدل (0.303) وهذا يعني أن (30.3%) من التغير في السمعة التنظيمية يعود إلى تأثير التدريب والباقي (69.7%) يعود لعوامل أخرى، ويعزو الباحثون ذلك إلى أن 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 الغياب 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			الدواة			الدواة		
Sig	مستوى الدلالة	(R ²) محسوبة	F	معامل التحديد	(R)	مستوى الدلالة	اختبار T	معامل الانحدار	β	المقدار الثابت
0.000	43.4	0.303	0.550	.000	9.115	1.585	.000	6.590	.353	.000

$$\text{السمعة التنظيمية} = 0.353 + 1.585 * (\text{التدريب})$$

عند زيادة (التدريب) بمقدار وحدة واحدة يؤدي إلى زيادة المتغير التابع (السمعة التنظيمية) بمقدار (0.353).

والمواقف والسلوكيات داخل المنظمة، وتحققت الفاعلية الذاتية لديهم، فجودة الحياة الوظيفية لها تأثيراً على مواقف الموظفين ونتائجهم التنظيمية من خلال تحفيزهم لتحمل ضغوط العمل والمواقف والتحديات، ومن منطلق أنَّ الموارد البشرية هي الأصل الرئيس للمنظمة ولها دور استراتيжи داخل المنظمة كمفكر ومخطط ومراقب للأدشطة لتحقيق الأهداف التنظيمية؛ فيتعين على المديرين توفير الدافع الذي يمكن 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

الفاعلية الذاتية بالجامعة الإسلامية									
أبعاد جودة الحياة الوظيفية					المتغير التابع				
Sig	مستوى الدلالة	F	(R) ²	معامل الارتباط	Sig	مستوى الدلالة	T	اختبار	β معامل الانحدار
0.000	32.36	0.628	0.792	.004	.000	3.912	.957	المقدار الثابت	.000
					.000	5.461	.607	الإثارة الوظيفي	8.146
					.000	-4.156	.328-	الرواتب والمكافآت	1.579
					.000	-3.644	.290-	التقييمات	.000
					.002	3.213	.246	المشاركة	5.902
								التوافق بين العمل	.435
								والحياة الخاصة	
								الافتراضات المستبعدة من المعادلة لعدم الدلالة الإحصائية	
								الثبات والاستقرار	
						.124	1.550	.150	الوظيفي
						.057	1.923-	.161-	التدريب
									معادلة التأثير:

الفاعلية الذاتية = $0.957 + 0.607 * (\text{الإثارة الوظيفي}) - 0.328 * (\text{الرواتب والمكافآت}) - 0.290 * (\text{التقييمات}) + 0.0246 * (\text{المشاركة}) + 0.298 * (\text{التوافق بين العمل والحياة الخاصة})$
عند زيادة (الإثارة الوظيفي) بمقدار وحدة واحدة يؤدي إلى زيادة المتغير التابع (الفاعلية الذاتية) بمقدار (0.307).
عند زيادة (الرواتب والمكافآت) بمقدار وحدة واحدة يؤدي إلى خفض المتغير التابع (الفاعلية الذاتية) بمقدار (0.328).
عند زيادة (المشاركة) بمقدار وحدة واحدة يؤدي إلى خفض المتغير التابع (الفاعلية الذاتية) بمقدار (0.0246).
عند زيادة (التوافق بين العمل والحياة الخاصة) بمقدار وحدة واحدة يؤدي إلى زيادة المتغير التابع (الفاعلية الذاتية) بمقدار (0.298).

الفرضية الرئيسية الثالثة (H3): "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لجودة الحياة الوظيفية على الفاعلية الذاتية بالجامعة الإسلامية".

يبين الجدول (13) أن معامل الارتباط يساوي (0.368)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة (α) وهذا يدل على وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية كبيرة.

الاستراتيجية والأهداف البعيدة لدى ومشاركة الموظفين في وضع الخطة وتنفيذ أهدافها على مستوياتها المختلفة، يعد غاية في الأهمية في تعزيز السمعة التنظيمية. وبإمكاننا القول بأن الإثارة الوظيفي هو الأداة الرئيسة التي لها الدور الكبير في تحسين مستوى الدافعية لدى العاملين، بحيث يصبح الموظف خاضعاً لأوضاع وظيفية أكثر جاذبية، وفيها روح المسؤولية، ويجد الموظف متعدة ذاتية بالعمل، وانتماء عالي للمنظمة، وبالتالي 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 الإثارة الوظيفي في السمعة التنظيمية.

		الساعة التنظيمية		المتغير التابع		المتغير المستقل (في هذه الفرضية)	
Sig	مستوى الدلالة	F	(R) ² محسوبة	Sig	مستوى الدلالة	اختبار T	β معامل الانحدار
0.000	34.8	0.258	0.508	.000	.000	8.146	1.579

السمعة التنظيمية = $0.435 + 1.579 * (\text{الإثارة الوظيفي})$

عند زيادة (الإثارة الوظيفي) بمقدار وحدة واحدة يؤدي إلى زيادة

المتغير التابع (السمعة التنظيمية) بمقدار (0.435).

الفرضية الرئيسية 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 (α) 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 ذات دلالة إحصائية بال المجالات (الإثارة 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) وهذا يعني أن (62.8%) من التغير في الفاعلية الذاتية يعود إلى تأثير المتغير المستقل (الإثارة 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 بيئه العمل؛ مما يجذبهم للمشاركة والتعاون، ويفوزهم على الاهتمام بالعمل، ويمد الطريق للنهوض بجذارتهم وتحسين مستوياتهم، فالموظفون الراضيون يعملون باهتمامٍ أكثر ويلتزمون بشكلٍ أكبر بالمنظمة وإنماجيها، فكلما زاد تصور الموظفين عن جودة الحياة الوظيفية، زاد توافقهم وارتباطهم بالقيم

الصحيح، كما بلغت قيمة مؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريري (RMSEA) (Root Mean Square Error of Approximation) (0.080) وهو مقارب 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) وفقاً لهذه الطريقة، يجب أن تستوفي ثلاثة شروط إذا كانت الوساطة موجودة. أولاً، يجب أن يرتبط المتغير المستقل (جودة الحياة الوظيفية) بشكل كبير بالوسط (الفعالية الذاتية)، ثانياً، يجب أن تكون العلاقات المباشرة بين جودة الحياة الوظيفية المترافق للمتغير المستقل والمتغير التابع (السمعة التنظيمية) مهمة. إذا كانت العلاقات في الخطوة (1) و (2) مهمة، فإن الوسيط (الفعالية الذاتية) دخل في نموذج الانحدار في الخطوة الثالثة، وبعد دخول الوسيط، قلت العلاقة؛ لذلك يعتبر الفاعلية الذاتية وسيطاً جزئياً 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 وتتجهُ بمشاركة موظفيها باتخاذ القرارات، وتكمُنُ وتتحدى لتطبيق العدل، وتكافؤ الفرص في الرواتب والكافآت والترقى، وتوالصل العمل والسعى في تحقيق الإثراء الوظيفي والتوازن بين بيئة العمل والحياة الخاصة، وتدرك أهمية التدريب وتُطبقُ الأمان والاستقرار الوظيفي على أفضل صوره، ولا تتوانى بتعزيز وتوطيد مساحاتٍ جذابة في العلاقات الاجتماعية؛ ستكون سمعتها التنظيمية في أوج نضوجهَا. ولو أمعنا التفكير في مدى تأثير جودة الحياة الوظيفية على السمعة التنظيمية ما بين العقل والنفل، ودرسنا تلك التجارب الدولية والمحلية التي دونت سُجَّلَات، وحللنا الطاقات الكلامية الواردة من الساحة الخارجية للمنظمات من أصحاب المصلحة الداخلين والخارجين؛ سنجدُ أثراً لا يمكن تجاهله لأبعاد جودة الحياة الوظيفية على السمعة التنظيمية سواء كان التأثيرُ مباشرًا، أو يتوضّطُ متغيرات أخرى كالفعالية الذاتية وغيرها.

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

التأثير	المتغير المباصر		المتغير الغير مباشر		المتغير الإجمالي	
	قوة التأثير	التأثير المباصر	قوة التأثير	التأثير الغير مباشر	قوة التأثير	التأثير الإجمالي
جودة الحياة الوظيفية---> الفاعلية الذاتية	-	-	0.202	0.126	0.202	0.126
الفاعلية الذاتية---> السمعة التنظيمية	-	-	0.000	0.292	0.000	0.292
جودة الحياة الوظيفية---> السمعة التنظيمية	0.644	0.000	0.033	0.000	0.608	0.2463
Sig *						
RMSEA	CFI	GFI	مستوى الدلالة	Chi2 المعياري	المؤشرات الجودة للنموذج	
0.080	0.855	0.924	0.000	8.911		

($\alpha \leq 0.05$) 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 الفاعلية الذاتية من أهم ميكانيزمات القوى الشخصية لدى الأفراد، حيث تمثل مركزاً مهماً في دافعية الأفراد للقيام بأي عمل أو نشاط إذ تساعد الفرد على مواجهته الضغوط التي تعرّضه في مراحل حياته المختلفة، فعالية الذات محدد مهم من محددات السلوك الإنساني يعمل على بناء الذات ويعتمد بشكل أساسي على ما يعتقد الفرد عن فعاليته وتوقعاته عن مهاراته السلوكية المطلوبة للفاعلية الكفاءة والفعالية التي تواجهه في زحمة الحياة. وهذا بدوره ينعكس على سمعة المؤسسة التنظيمية؛ لذا بدء من التأثير عن سبل تقوية الفاعلية الذاتية لدى موظفي الجامعة الإسلامية لحفظها على السمعة التنظيمية وإدارتها بالشكل المنشود.

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

		المتغير التابع		المتغير المستقل (في هذه الفرضية)		السمعة التنظيمية	
Sig	Mستوى المحسوبة	F	(R ²) معامل التحديد	(R)	الإرتباط	T	اختبار
0.000	15.6	0.136	0.368	.000	.000	15.146	2.162
						3.961	.261

معادلة التأثير:

$$\text{السمعة التنظيمية} = 2.162 + 0.261 * (\text{الفعالية الذاتية})$$

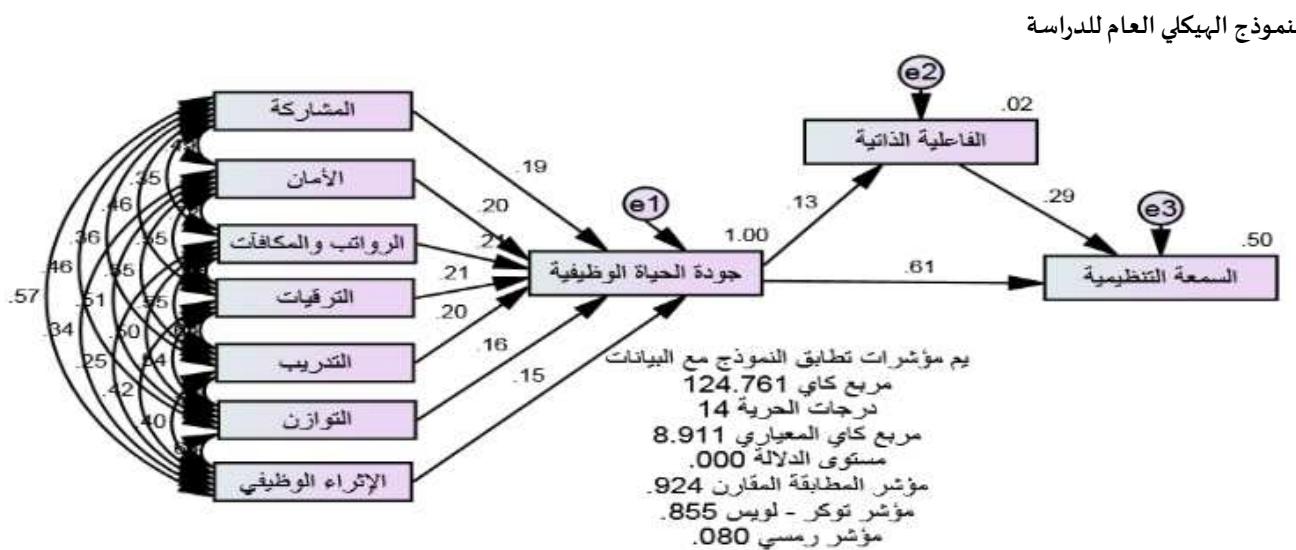
عند زيادة (الفعالية الذاتية) بمقدار وحدة واحدة يؤدي إلى زيادة

المتغير التابع (السمعة التنظيمية) بمقدار (0.261).

الفرضية الرئيسية 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 ولتحقيق من أثر جودة الحياة الوظيفية في تحقيق السمعة التنظيمية في وجود الفاعلية الذاتية لدى الإداريين بالجامعة الإسلامية.

إذ بلغت قيمة (χ^2) المعيارية (2.463)، وهي ذات دلالة مستوى (GFI Goodness of Fit Index) (0.5 ≤ 0.05) وبلغت قيمة (α) (0.924) وهو مؤشر ملائمة الجودة ما قيمته (0.924) وهو يقترب من الواحد الصحيح (الملاعنة التامة)، وبينما السياق بلغ مؤشر المواجهة المقارن (CFI Comparative Fit Index) (0.855) وهو يقترب من قيمة الواحد



شكل (5) النموذج البيكلي العام للدراسة

- انتصر وجود تأثير ذو دلالة إحصائية متوسطة لأبعاد جودة

الحياة الوظيفية في الفاعلية الذاتية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$

الجامعة الإسلامية، وبين 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 الإحصائية في التأثير على المتغير التابع (الفاعلية الذاتية). كما بلغ معامل التحديد المعدل (0.628) وهذا يعني أن (62.8%) من التغيير في الفاعلية الذاتية يعود إلى 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 $\alpha \leq 0.05$ في السمعة التنظيمية في الجامعة الإسلامية، وتبيّن أن معامل الارتباط يساوي (0.368)، 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 متوسطة بين بُعد الفاعلية الذاتية والسمعة التنظيمية. وبلغ معامل التحديد المعدل (0.136) وهذا يعني أن (13.6%) من التغيير في السمعة التنظيمية يعود إلى تأثير الفاعلية الذاتية والباقي (86.4%) يعود لعوامل أخرى.

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

توصيات الدراسة

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

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

نتائج الدراسة

- أظهرت النتائج أنَّ مستوى جودة الحياة الوظيفية بشكل عام بدرجة متوسطة بنسبة (58.99%) حسب رأي العينة المبحوثة في الجامعة الإسلامية، علماً بأنَّ ترتيب جودة الحياة الوظيفية جاء كالتالي: المرتبة الأولى بُعد الرواتب والمكافآت بوزن نسي (65.83%) بدرجة موافقة كبيرة، وتلاه بُعد الأمان والاستقرار الوظيفي بوزن نسي (63.48%) بدرجة موافقة متوسطة، ثم احتل بُعد الترقيات المرتبة الثالثة بوزن نسي (63.25%) بدرجة موافقة متوسطة أيضًا، ثم جاء بُعد المشاركة في اتخاذ القرارات في المرتبة الخامسة بوزن نسي (56.27%) بدرجة موافقة متوسطة، وتلاه بُعد التوازن بين العمل والحياة الخاصة في المرتبة السادسة بوزن نسي (52.35%) بدرجة موافقة متوسطة، وختاماً كان بُعد الإثراء الوظيفي الترتيب السابع بوزن نسي (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 جداً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ لأبعاد جودة الحياة الوظيفية في السمعة التنظيمية في الجامعة الإسلامية، وبين 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) وهذا يعني أن (48.6%) من التغيير في السمعة التنظيمية يعود إلى تأثير المتغيرات جودة الحياة الوظيفية المستقلة سالفه الذكر والباقي (51.4%) يعود لعوامل أخرى تؤثر على السمعة التنظيمية.

والتطور 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 لتخذلي 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 7.4.
- 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، مج 34، ع 1.
- جاد الرب، السيد. (2008). جودة الحياة الوظيفية في منظمات الأعمال العصرية. مصر، القاهرة: دار الهضبة العربية.
- جهيد، بوطالب، وعيسي، نجمي. (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. م 10 ع 1.
- حرiz، سامي (2007). المهارة في إدارة الأزمات وحل المشكلات الأساسية النظرية والتطبيقية، دار البداية، عمان.
- درة، محمد عمر، والتيجاني، محمد عثمان، وحنافي، سوزان إلياس (2018). المسؤولية المجتمعية للجامعات العمانية الخاصة ودورها في دعم السمعة التنظيمية (جامعة ظفار أنموذجاً). مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية. ع 10 م 2.
- الدليبي، عراك عبود عمير، وصلاح، أحمد ضياء الدين. (2017). انعكاس إدارة علاقات الزبائن في تعزيز سمعة المنظمة: دراسة استطلاعية لعينة من المصارف العراقية الخاصة في مدينة بغداد. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية. م 25. ع 3.
- الراجح، نوال بنت محمد. (2017). الكفاءة الذاتية لدى معلمات الرياضيات وعلاقتها ببعض المتغيرات الأخرى. مجلة العلوم التربوية والنفسية، البحرين، مج 18، ع 1.

الإنجاز دون تقدير الموظفين بساعات عمل معينة من شأنه تقدير الموظفين خاصة_ الملكة على كواهلهم ضغوط مهنية أو أسرية عالية؛ لأنَّ الضغط يولد التسرب الوظيفي والعيب المكرر، علاوة على اللامبالاة في جودة الخدمات المقدمة للطلبة؛ فيصبح الأداء باهتاً مفتقرًا للتطوير؛ مما يضر بسمعة الجامعة.

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

- لزوم عناية الجامعة الإسلامية بتفعيل نظام الترقىات إدارياً ومالياً، فإن لم تكن موزعة بعدلة وضمن معايير وأنظمة وقوانين مُنصفة سيتعانى الموظفون من الشعور بالجور والظلم ولن يكون لديهم حافز للارتفاع، وستنعدم الدافعية نحو تنفيذ المهام بكفاءة وفاعلية، علاوة على زيادة معدلات التسرب الوظيفي والتغييب والدوران في العمل؛ مما يضر بالتزامهم الاستمراري.

- استجابة الجامعة الإسلامية لاحتياجات موظفها الأساسية بالقدر المعقول، وإشاعة 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 تنفصل حتى وإن تعاظمت تأثيرات استراتيجية ضاغطة.

- توفير المناخ التنظيمي المتسق 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، والعنابة بمنح جوائز تشجيعية لم يقدموا مشاريع هامة للجامعة.

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

- مكافأة أصحاب الأفكار الجديدة والخلاقة الذين يمتلكون أفكاً ذهبية ومعرفة مطردة مفيدة من شأنها منح الجامعة قفزة نوعية رائدة في بعدها التعليمي، والاهتمام بجذب الموهوبين، والارتقاء بمستواهم علمياً وابتعاثهم لاستكمال دراستهم العليا، أو لدورات متخصصة في أبعد مهنية متنوعة، والحرص على النزاهة والشفافية عند الترقىات على أساس الكفاءة والمهارة، ومنحهم الصالحيات التي تتلاءم مع مسمياتهم الوظيفية، فهذا يهدى الجامعة سمعة تنظيمية رائدة.

- إحداث نقلة نوعية بتطبيق أبعاد المسئولية الاجتماعية، وتبني المبادرات التي تخدم المجتمع الفلسطيني، وعد الغفلة عن حقوق موظفيها،

- المخزومي، أمل. (2006). الذكاء الانفعالي والسلوك العدوانى، مجلة الحصن النفسي، العدد 13 سبتمبر، ص 27.
- العثوم، عدنان يوسف. 2004. علم النفس المعرفي النظريه والتطبيق، دار المسيرة للطباعة والنشر والتوزيع، ط 3. جامعة اليرموك، الأردن.
- المغازي، إبراهيم محمد. (2004). الكفاءة الاجتماعية وعلاقتها بالتحصيل الدراسي لدى طلبة كلية التربية، دراسات نفسية، القاهرة، مج 14، ع. 3.
- نصر، عزة جلال مصطفى. (2020). تحسين جودة الحياة الوظيفية لقيادة مدارس التعليم العامة بمصر: آليات مقترنة، مجلة الإدارة التربوية، ع. 26.
- الوشي، عبد الله. (2007). العلاقة بين الثقة بالنفس وبعض سمات الشخصية لدى الطالبات المتتفوقات دراسيًا في المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة، رسالة ماجستير، جامعة أم القرى، السعودية.
- اليساري، صلاح مهدي عباس. (2021) السمعة التنظيمية ودورها في الانغماض التنظيمي، دراسة تحليلية لأراء عينة من تدرسيي جامعة وارث الأنبياء، مجلة المنهى للعلوم الإدارية والاقتصادية. م 11. ع 1.
- الرحال، (2008)، الثقة بالنفس وعلاقتها بالتحصيل الأكاديمي عند طلبة كلية التربية الثانية في جامعة البعث، رسالة ماجستير، جامعة البعث، سوريا.
- الرميدى، 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، مجل 7 ع 11.
- الزعبي، رفعة رافع وظاظا، حيدر. (2016). الأهداف التحصيلية وعلاقتها بالكفاءة الذاتية المدركة والتحصيل الأكاديمي. مجلة دراسات العلوم التربوية. (43) (2): 1009 – 1030.
- أبو زينة، فريد (2001). الرياضيات منهاجها وأصول تدرسيها، دار الفرقان للنشر والتوزيع، أربد الأردن.
- السعدي، سحر عبد الله. (2014) (2014). الثقة بالنفس وعلاقتها بالنمو الاجتماعي لدى طلبة المرحلة الثانوية في مديرية تربية لواء بني كنانة، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، مجل 2، ع 8، تشرين الأول، 2014، 126-103.
- سلمان، خديجة حسين. (2018) (2018). أساليب التعامل مع الضغوط لدى طالبات كلية التربية المعنفات زواجيًّا وعلاقتها بالكفاءة الذاتية المدركة. المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية. (3): 1 – 24.
- سلمان، شروق كاظم وعبد الله مروة محمد. (2016) (2016). 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، مجل 6، ع 19، 131-145.
- علي، أسماء فتحي السيد. (2020). تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية باستخدام مدخل التمكين. مجلة كلية التربية بها. م 31، ع 121.
- العلي، ماجد مصطفى ومحمد، عبد المطلب عبد القادر. (2016) (2016). الكفاءة الذاتية وعلاقتها بالقيم والتحصيل الدراسي لدى طلبة المرحلة الثانوية بدولة الكويت. مجلة العلوم التربوية. (3) (1): 481 – 522.
- الفلاوي، ميثاق هاتف. (2017). العلاقة بين القيادة الرشيدة وبناء السمعة التنظيمية من خلال الدور الوسيط للالتزام التنظيمي، جامعة كربلاء.
- محمد، مها صباح إبراهيم، والشمرى، انتصار أحمد. (2015) (2015). دور الإثراء الوظيفي في بناء استراتيجية تمابيز الخدمة - دراسة استطلاعية تحليلية لأراء عينة من مديرى الأقسام ومسؤولى الشعب فى المؤسسة العامة للطيران المدني- مجلة دراسات محاسبية ومالية. م 31. ع 10.

- 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\ Bandurayzolnstr. 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-Makhzumi, 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?*