



اسم المقال: تأثير جودة حياة العمل (QWL) في الاندماج الوظيفي: دراسة مسحية في كلية الحدباء الجامعية

اسم الكاتب: محمد مشعل سلطان، عادل محمد عبد الله الطائي

رابط ثابت: <https://political-encyclopedia.org/library/3680>

تاريخ الاسترداد: 2025/05/13 23:31 +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 تنمية الراذدين كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة الموصل ورفده في مكتبة الموسوعة السياسية مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكرية ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي يتضمن المقال تحتها.





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

Research Paper

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

Mohammed M. Sultan¹; Adel M. Abdullah Al- Ta'e²

^{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](https://doi.org/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.



ورقة بحثية تأثير جودة حياة العمل (QWL) في الاندماج الوظيفي: دراسة مسحية في كلية الحدباء الجامعية

محمد مشعل سلطان^١؛ عادل محمد عبد الله الطائي^٢

^{٢٨١} جامعة الموصل، كلية الادارة والاقتصاد، قسم إدارة الاعمال

مجلة

تنمية الرافدين

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

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

© جامعة الموصل |

كلية الادارة 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 المقالة في أي وسيلة 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 الجامعية". *تنمية الرافدين*، ٣٩ (١٢٨)، ٣٠-٩

<https://doi.org/10.33899/tanra.2020.167367>

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

يعد المورد البشري من أهم الموارد وأنمنها لعمل المنظمات سيمـا التعليمية منها، حيث يلعب دوراً فاعلاً في تحطـيط نشـاطـاتـ المنـظمـاتـ وـتـفـيـذـهاـ،ـ ومـمـاـ لاـ شـكـ فـيهـ إنـ هـذـاـ يـتـطـلـبـ مـرـاعـاةـ خـاصـةـ بـالـاهـتمـامـ بـإـعـادـ طـوـاقـ بـشـرـيـةـ فـائـقـةـ النـوعـيـةـ مـنـ النـاحـيـةـ الـعـرـفـيـةـ وـ الـمـهـارـيـةـ وـ تـوـفـيرـ بـيـئـةـ عـلـىـ جـوـدـةـ حـيـاةـ منـاسـبـةـ لـهـاـ منـ حـيـثـ التـعـويـضـاتـ الـمـادـيـةـ وـ الـمـعـنـوـيـةـ،ـ وـ تـطـوـيرـ الـعـالـمـلـيـنـ وـ تـنـمـيـةـ الـقـدـرـاتـ الـتـيـ يـتـمـتـعـونـ بـهـاـ،ـ الـأـمـرـ الـذـيـ سـيـنـعـكـسـ بـالـإـيجـابـ أـوـ السـلـبـ نـحـوـ اـنـدـمـاجـهـمـ،ـ ذـلـكـ اـنـدـمـاجـ الـذـيـ يـحـصـلـ بـثـلـاثـةـ أـشـكـالـ هـيـ:ـ الـانـدـمـاجـ الـلـفـظـيـ(ـالـلـغـوـيـ)ـ وـ الـانـدـمـاجـ الـزـمـنـيـ وـ الـانـدـمـاجـ عـلـىـ مـسـتـوىـ الـأـفـعـالـ،ـ وـكـذـلـكـ تـنـعـكـسـ عـلـىـ تـوـفـيرـ قـوـةـ عـلـىـ مـرـونـةـ وـوـلـاءـ وـبـالـتـالـيـ تـحـقـيقـ أـهـدـافـ الـمـنـظـمـةـ وـتـعـظـيمـ الـقـدـرـةـ الـتـنـافـسـيـةـ لـهـاـ.

في ضوء ما سبق عـدـ البـاحـثـ إـلـىـ السـعـيـ لـكـشـفـ طـبـيعـةـ وـحـجمـ تـأـثـيرـ أـبعـادـ وـعـوـاـمـلـ جـوـدـةـ حـيـاةـ الـعـلـمـ فيـ الـانـدـمـاجـ الـوـظـيـفـيـ لـدـىـ الـعـالـمـلـيـنـ فـيـ كـلـيـةـ الـحـدـبـاءـ الـجـامـعـةـ،ـ وـالـتـيـ تـسـعـىـ لـتـقـديـمـ الـخـدـمـاتـ الـتـعـلـيمـيـةـ وـالـارـقـاءـ بـهـذـهـ الـخـدـمـاتـ،ـ مـسـتـخـدـمـةـ الـمـقـرـرـاتـ الـعـلـمـيـةـ لـخـدـمـةـ الـآـلـافـ الـدـارـسـيـنـ فـيـهـاـ.

١- المنهجية

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

١-١- المشكلة

يبـحـثـ الـبـحـثـ الـحـالـيـ فـيـ الـفـجـوةـ الـمـعـرـفـيـةـ الـنـاتـجـةـ عـنـ التـفاـوتـ بـيـنـ مـتـغـيرـاتـ(ـأـبعـادـ)ـ جـوـدـةـ حـيـاةـ الـعـلـمـ وـالـانـدـمـاجـ الـوـظـيـفـيـ لـدـىـ الـعـالـمـلـيـنـ،ـ وـبـالـتـالـيـ يـسـهـمـ الـبـحـثـ فـيـ تـوـضـيـحـ الـطـرـيـقـةـ الـتـيـ تـمـكـنـ الـمـنـظـمـةـ مـنـ توـفـيرـ الـمـزيـجـ الـمـنـاسـبـ لـهـاـ،ـ وـتـأـسـيـساـ عـلـىـ ذـلـكـ يـطـرـحـ الـبـحـثـ الـحـالـيـ التـسـاؤـلـاتـ الـآـتـيـةـ:

- 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؟

٢-١- الأهداف

يـهـدـفـ الـبـحـثـ إـلـىـ تـحـقـيقـ مـاـ يـأـتـيـ:

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 إلى جهود الباحثين الذين أسهموا في الكتابة عن متغيرات البحث.

٣-١- الفرضيات ومخطط البحث

يـقـدـمـ الـبـحـثـ الـحـالـيـ فـرـضـيـاتـ الـآـتـيـةـ:

$H_0: 1$ لا يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للتعميـضـ المـجـزـيـ فيـ الـانـدـمـاجـ الـزـمـنـيـ فيـ الـعـلـمـ عندـ مـسـتـوىـ $\alpha \leq 0.05$



H0:2 لا يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للتعويض المجزي في الاندماج اللغطي في العمل عند مستوى

$$\alpha \leq 0.05$$

H0:3 لا يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للتعويض المجزي في الاندماج العاملين المرتبط بالأفعال عند

$$\alpha \leq 0.05$$

H0:4 لا يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لتطوير القدرات في الاندماج الزمني في العمل عند مستوى

$$\alpha \leq 0.05$$

H0:5 لا يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لتطوير القدرات في الاندماج اللغطي في العمل عند مستوى

$$\alpha \leq 0.05$$

H0:6 لا يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لتطوير القدرات في الاندماج العاملين المرتبط بالأفعال عند

$$\alpha \leq 0.05$$

H0:7 لا يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لدستور المنظمة في الاندماج الزمني في العمل عند مستوى

$$\alpha \leq 0.05$$

H0:8 لا يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لدستور المنظمة في الاندماج اللغطي في العمل عند مستوى

$$\alpha \leq 0.05$$

H0:9 لا يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لدستور المنظمة في الاندماج العاملين المرتبط بالأفعال عند

$$\alpha \leq 0.05$$

H0:10 لا يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لظروف العمل في الاندماج الزمني في العمل عند مستوى

$$\alpha \leq 0.05$$

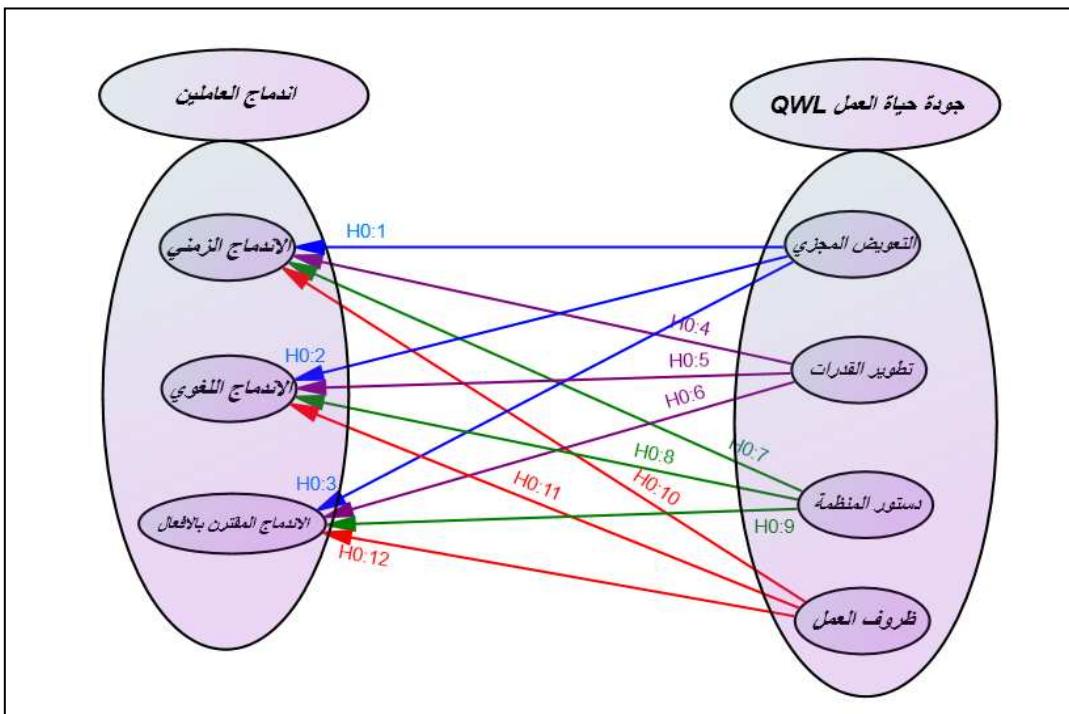
H0:11 لا يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لظروف العمل في الاندماج اللغطي عند مستوى المعنوية

$$\alpha \leq 0.05$$

H0:12 لا يوجد أثر معنوي ذو دلالة لظروف العمل في الاندماج العاملين المقترن بالأفعال عند مستوى

$$\alpha \leq 0.05$$

الشكل (١): المخطط الافتراضي للبحث



المصدر: إعداد الباحثين

٤-٤- 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 أهمية 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.

٤-٥- وصف خصائص أفراد عينة البحث

وزع الباحث ١٣٧ استبيان وهم مجموع العاملين في كلية الحدباء الجامعة، كونها الحالة المدروسة في البحث الحالي، حيث تتوزع المستويات الإدارية لكل موظف فيها، مع ملاحظة اعتماد الباحث المقابلة والشرح عن كل سؤال في الاستبيان للمجيبين مراعياً فيه الحيادية وعدم التأثير في إجابات المستطلعة آراءهم، وتم استخدام هذا الأسلوب لضمان عدم خسارة أي استبيانة فضلاً عن ان البحث الحالي يعتمد أسلوب المسح الشامل لجميع مجتمع البحث. وتشمل البيانات الشخصية في الاستبيان 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 نسبة عالية من الفئات العمرية المتميزة والطاقات الشبابية ذات القدرة على إنجاز المهام.

الجدول (١) خصائص عينة البحث حسب الهرم العمري

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

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	النسبة	النكرارات
الذكور	79.6	109
الإناث	20.4	28
Total	100.0	137

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	النسبة	النكرارات
متزوج	75.9	104
أعزب	19.7	27
آخر	4.4	6
Total	100.0	137

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 تلتها نسبة الأفراد الذين يحملون شهادة البكالوريوس إذ بغلت (26%) من مجموع أفراد العينة، ثم تلتها 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

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

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 (15-11) (20-16) (21 سنة فأكثر) التي مثلت نسبة (8.8%) على التوالي، مما يوفر لنا منطلقاً للقول بأن الفئات الأقل خدمة



في المنظمة المبحوثة هم الأكثر عدداً، ومرد ذلك إلى 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	النسبة	النكرارات
اقل من 5 سنوات	51.8	71
6- 10	21.2	29
11-15	10.2	14
16- 20	8.0	11
فأكثر	8.8	12
Total	100	137

المصدر اعداد الباحثين وفق مخرجات نظام SPSS

ويوضح الجدول (٦) خصائص عينة البحث حسب هرم المستوى الإداري في الكلية المبحوثة إذ يوضح هذا الجدول ان 52.6% من المجبين هم في المستوى الإداري الوسط وهي النسبة الأكبر 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 قياساً بغيرها وقد شغلت (2.2%) وهذا أمر منطقي، وما تقدم يعكس وجود حالة من التباين في أداء المهام، فضلاً عن أنه يؤشر تعدد المستويات.

الجدول (٦) خصائص عينة البحث حسب هرم المستوى الإداري

الفئات	النسبة	النكرارات
الاعلى	2.2	3
الوسط	52.6	72
الادنى	45.3	62
Total	100.0	137

المصدر اعداد الباحثين وفق مخرجات نظام SPSS

٦-٦- أسلوب جمع البيانات وتحليلها.

- **أسلوب 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 الانترنت لجمع البحث 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 إلى المقابلات الشخصية التي جرت مع العاملين.

٢- استمارة الاستبيان من أجل الإجابة على التساؤلات التي طرحتها 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 والتفيذية في الكلية المبحوثة. وتم إعداد الاستبانة وفق هيكلية مكونة من جزئين: 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 مكوناته 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 العائلي التوكيدية الذي يستخدم للتأكد من العلاقة بين المتغيرات التوضيحية والمستجيبة، كما يقدم برنامج AMOS تحليل مربع Q 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.

-٧-١- 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 الأكademية 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. خاصيتها الثبات والاستقرار التي تتمتع بها المنظمة المبحوثة من حيث العمل التنظيمي والأطر الإدارية.
٤. حاجة المؤسسات التعليمية في البيئة العراقية الى دراسات ميدانية في هذا المجال.



١- حدود البحث

- الحدود الزمنية: امتدت المدة الزمنية لإعداد البحث للفترة من ٢٠١٩/٧/١ ولغاية ٢٠٢٠/١/١ مدة اكمال البحث.

- الحدود المكانية: تم البحث في كلية الحدباء الجامعية، إذ شمل اقسام الكلية جميعاً.

- الحدود البشرية: شملت عينة البحث الحالي جميع العاملين في الإدارات العليا والوسطى والتفيذية، 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 وجدت ملائمه، أما الالتزام التنظيمي بين العاملين كان معتملاً، كذلك أشارت النتائج الى أن المشاركة في صنع القرارات هي من أكثر العوامل الهامة والمؤثرة على الالتزام التنظيمي بيليها النمو والتطوير.

٢ - دراسة (Zahir, 2016)

"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 الأجر والراتب 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 والاستباطي، كما اعتمدت على مرحلتين رئيسيتين هما مرحلة البحث الوصفي ومرحلة البحث التقسيري، وكذلك تحليل الثبات وأسلوب الانحدار الخطي البسيط والتحليل المسااري. 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 البحث الطبي 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 أدائهم وإنتجيتهم. 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 (9) Easton and vinlaar, 2018، جودة حياة العمل تكونها 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 يتاسب والمعايير الإنتاجية الموضوعة، في حين عرف (Al-Haddad, ٢٠١٨، ١٠) 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 الانتاجية 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 compensation هي 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 بالأسس والقوانين والقيم الوظيفية.
- ظروف عمل آمنة وصحية: Safe and healthy working conditions هي توفير بيئة عمل صحية وآمنة من خلال الوقاية من الحوادث والامراض وما تتفقه 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 ترکز 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 والأنتمة التي تتيح للعمل من أن يؤدي بانسيابية دون الحاجة الى التواجد المكاني للموظف، أي أنها ترکز 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 بـ ب) الاندماج اللغوي (اللغوبي) Verbal integration وهو التعلق بحياة العمل ونقلها إلى الحياة الشخصية بكل ما تضمه من مصطلحات والفاظ تـ Integration with actions هي الوظائف التي يؤديها الموظف في كل من الحياة الوظيفية والحياة الشخصية.

وفي ضوء ما تقدم يمكن القول بأن أغلب الباحثين ركزوا على أن 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 السبعينيات على تطبيق معايير جودة الحياة في داخل المنظمة في حين ركزت فترة السبعينيات حسب وجهة نظر (Garg, et al., 2012, 233) على المفهوم التخصصي، فكل تخصص يحتاج إلى جودة حياة معينة كالخدمي والسلعي، في حين انصب الاهتمام في فترة الثمانينيات 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 السبعينيات انصب الاهتمام على الجودة الوظيفية فأعتبرت الوظيفة مقاييسًا لجودة الحياة فكانت المهارات والخبرات التي يتمتع بها الموظف وحسب وظائف المنظمة هي أساس جودة الحياة ظهرت جودة حياة رجال البئع وجودة حياة عمال الانتاج والعمليات وغيرهم، ومع دخول الالفية الثانية إلى سنة (٢٠٠٩) وعلى مدى عقداً كاملاً ومع ضرورة بناء قواعد أساسية لجودة الحياة حدّ (Bharathi et al., 2011, 48) أن يكون لكل وظيفة قواعد أساسية لحياة العمل يفترض توافرها في الانتاج سواء كان سلعيًا أو خدميًا، وتتطور هذا المفهوم مع تطبيق شهادات الجودة (إيزو) بإصداراتها المختلفة ليفرد لها بندًا خاصًا بجودة حياة العمل ما بين سنة (٢٠١٠ - ٢٠١٩) وان تناول مفهوم جودة الحياة ضمن شهادة الإيزو ليس من ضمن البحث الحالي وذلك لسببين، السبب الأول هو عدم وجود شهادة (إيزو) 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 بالموظفي نفسه وبالتالي يتم تناولها حسب اختلاف الدراسات.

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

حياة العمل	للمشروعات	المفهوم التخصصي	داخل المنظمة	المفهوم	البيئة المادية	قواعد حياة العمل	البيئة المادية	١٩٧٩	١٩٧٠	١٩٨٩ - ١٩٨٠	١٩٩٠	٢٠٠٩ - ٢٠٠٠	-٢٠١٠	٢٠١٩	٢٠١٩ - ١٩٦٠	

المصدر: اعداد الباحثين



من جهة أخرى إن اندماج العاملين في العمل يمكن أن يكون مؤشر لجودة الحياة العملية التي يعيشونها بغض النظر عن نوعية تلك الحياة سواء كانت جيدة أو رديئة. ويوضح الشكل (٢) أهم مراحل اندماج العاملين في الوظيفة إذ تمثل المرحلة الأولى القاعدة الأكبر لاندماج العاملين وهي مرحلة التحسس أو الاستشعار عن المواد والأفراد الموجودين في بيئه العمل، ثم مرحلة بناء منطقتي الأمان ومنطقة الثقة التي يحاول الموظف بنائهما ليثلا الأمان في حياته الوظيفية، في حين ان المراحل الأخرى تتسلل 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 اختيار 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	١٠	١- ٥
	تطوير القدرات	٦	٦- ١٠
	دستور المنظمة	٦	١١- ١٥
	ظروف العمل	٤	١٦- ٢٠



21- 25		الاندماج الزمني	الاندماج الوظيفي
26- 30		الاندماج اللفظي	
31- 35		الاندماج المقترب بالافعال	

المصدر: اعداد الباحثين

١-٣ - اختبار فرضيات البحث

قدم البحث الحالي اثنتي عشر فرضية وسيتم اختبار مدى تتحققها، 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 يقضى الموظف فترة زمنية إضافية 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 α 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 تتمكن 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 اكثرا المتغيرات تأثيرا في الاندماج الزمني وهذا يعتبر امراً بدبيهياً اذ كلما ازداد التعويض المجزي ازداد الاندماج الزمني للعاملين. الامر الذي يمكننا من رفض الفرضيات العدمية (الأولى والرابعة، والعشرة) التي تفترض عدم وجود تأثير لمتغيرات (التعويض المجزي، وتطوير القدرات، وظروف العمل في الاندماج الزمني) وقبول بديليتها. 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

وبعد متعددة تؤثر معمونيا 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 اللغطي 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 اللغطي) وقبول الفرضية العدمية الحادية عشرة التي تتصل على "H0:11 لا يوجد أثر معمoni ذو دلالة إحصائية لظروف العمل في الاندماج اللغطي عند مستوى المعنوية $\alpha \leq 0.05$ ". 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 معمونيا 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 معموني. ومن حيث اعلى متغير مؤثر كان له (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، وال السادسة، والتاسعة) التي تفترض عدم وجود تأثير لكل من (التعويض المجزي، وتطوير القدرات، ودستور المنظمة) في (الاندماج المقترن بالأفعال) وقبول الفرضية العدمية الثانية عشرة التي تتصل على H0:12 لا يوجد أثر معمoni ذو دلالة لظروف العمل في اندماج العاملين المقترن بالأفعال عند مستوى المعنوية $\alpha \leq 0.05$.

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

العاملين كل على حدة

		المتغير المستقل	اتجاه التأثير	المتغير المعتمد	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 اللغطي		التعويض المجزي	<---		-.016	.019	-.842	.010
		تطوير القدرات	<---		.092	.047	1.974	.048



	اتجاه التأثير	المتغير المستقل	Beta	S.E.	CR	P
الاندماج المقترن بالأفعال	<---	دستور المنظمة	.021	.046	.463	.044
	<---	ظروف العمل	.033	.045	.726	.068
	<---	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 لأبعد 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 وارتفاعت قيمة الجودة ارتفاع طفيف ثم تم الربط والحذف على النحو الآتي:

- 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 الآتي:

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

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



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

المصدر: اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج AMOS

- حذف الابعاد: من أجل رفع قيم جودة انموذج البحث المقترن 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 المحوسبة.

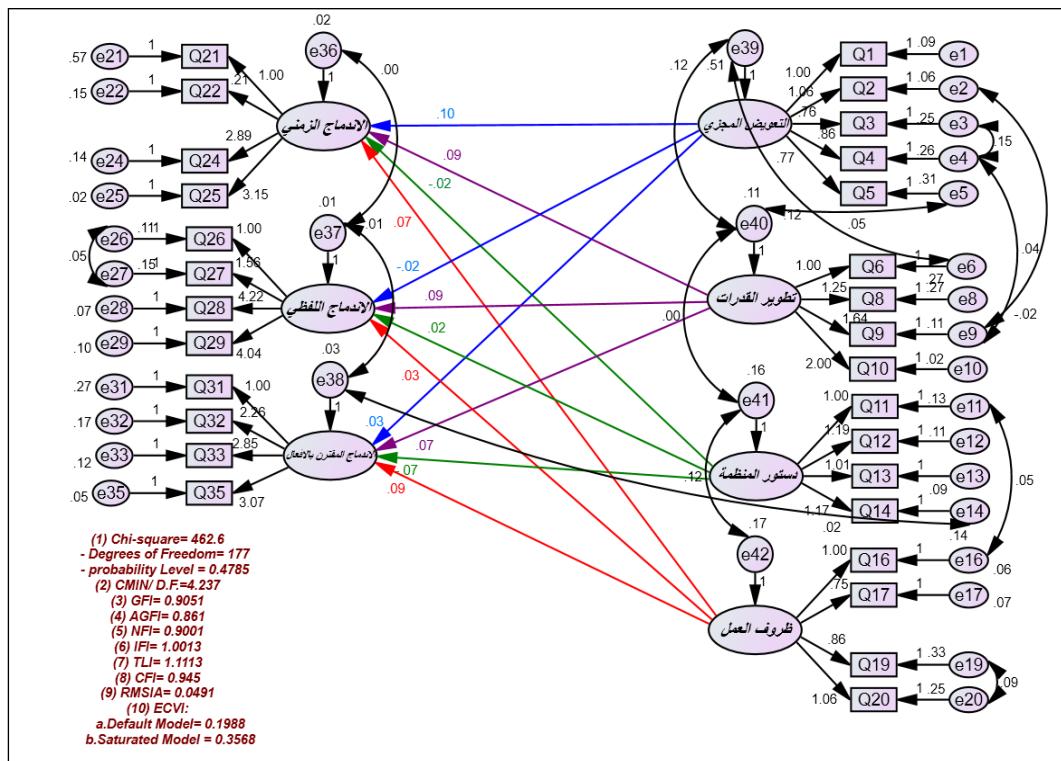
الجدول (٦) الاسئلة المحدوفة لرفع جودة الانموذج

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

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 لأنموذج، 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 لأنموذج ليمثل خوارزمية العلاقة المفترضة لأنموذج أثر جودة حياة العمل في اندماج العاملين. كما تتوافر مؤشرات تدل على ملائمة الانموذج منها انموذج الملائمة المصحح

الذي بلغ 0.89 دلالة على جودته كونه قريب من الواحد الصحيح الا انه اقل من 0.90. والمؤشر الآخر على جودة الانموزج هو معدل الجذر التربيعي لمربع الخطأ التربيعي RMSIA البالغ 0.0491 وهي اقل من 0.05 حسب افتراض(Hire et. al., 2010,10) دلالة على مقبولية الانموزج 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

- 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.
- 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



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

٣. كما بيّنت 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 لأن العديد من العاملين يرون بأن أجورهم غير كافية ولا تلبي احتياجاتهم وطموحاتهم، وكذلك لا تتناءم قيمتها مع حجم ونوع العمل الذي يقومون به، وإن هذه الأجر غير عادلة مقارنة بما يتلقاه العاملين بنفس المؤهلات وشروط الوظائف في المنظمات التابعة للقطاع الحكومي.

٥. هناك حالة من الإيجابية بشأن تقاسم المهام بين الموظفين في ميدان العمل، وحسب ما أفصحت عنه إجابات المبحوثين في الكلية المبحوثة، وعلى نحو يضفي قدرًا من المشاركة في توزيع المهام. 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 وليها الأبعاد المرتبطة بالجوانب التنظيمية والوظيفية.

الوصيات

١. ضرورة عقد دورات وورش عمل متقدمة للعاملين في الكلية المبحوثة تتعلق بطبيعة وجودى 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 الإيجابي عند ارتكاب الأخطاء 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 ذلك من أهمية بالغة بتحفيض 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 يشعر 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., & Umashelvi, M., 2011, "Quality Of Work Life: Perception Of College Teachers", Indian Journal of Commerce & Management Studies, Vol. (11), No. (I).
- 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, United 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 ., Nanjundewarawamy, T . S ., andRashmi, S ., 2015, Quality Of work Life : Scale development and validation , International Journal of Caring Sciences , Vol. (8), No. (2).