المجلة العلمية لجامعة جيهان – السليمانية ص: 252-270
المجلد (7) – العدد (2)، كانون الأول 2023
ISSN 2520-7377 (Online), ISSN 2520-5102 (Print)

العلاقة بين جودة حياة العمل والتماثل التنظيمي وتأثيرهما في الأداء الوظيفي
دراسة تحليلية لآراء اعضاء هيئة التدريس في كليات جامعة چەرمۆ

مظفر حمد علي[1]، عباس عمر عبدالله[2]

[1]كلية الادارة والاقتصاد، جامعة صلاح الدين، اربيل، العراق
[2]كلية الادارة، جامعة السليمانية التقنية، السليمانية، العراق

Email :Mudhafar.ali@su.edu.krd[1], abbas.omer87@yahoo.com [2]

الملخص:

يهدف البحث إلى تحليل العلاقة بين جودة حياة العمل بأبعادها الخمسة (الراتب والمكافآت، ظروف بيئة العمل "الصحة والسلامة"، الأمن الوظيفي، النمو الوظيفي والمشاركة في الإدارة) والتماثل التنظيمي من خلال أبعاده الثلاثة (الولاء، والتشابه والعضوية)، ومعرفة تأثيرهما على الأداء الوظيفي. يمثل الإطار العام للبحث بمشكلة البحث والتي حددت بإثارة عدة تساؤلات حول طبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة المستقلة (جودة حياة العمل والتماثل التنظيمي) وتأثيرهما في المتغير المعتمد (الأداء الوظيفي)، ولأجل ذلك تم تصميم مخطط فرضي للبحث، ولأجل التأكد من صحة تلك الفرضيات خضعت جميعها لاختبارات متعددة، وقد استخدمت الدراسة استمارة الاستبيان وسيلة للحصول على البيانات. اعتمدت البحث على المنهج الوصفي التحليلي، وتم توزيع (123) استمارة على الأفراد المبحوثين (أعضاء هيئة التدريس)، وتم الحصول على (102) استمارة صالحة للتحليل، كما تم اختبار علاقات الارتباط والتأثير من خلال تطبيق الاساليب الاحصائية بواسطة برنامج SPSS v-22. وتوصل الباحثان إلى مجموعة من الاستنتاجات أهمها وجود علاقات ارتباط بين المتغيرات المستقلة وتأثيرهما في المتغير المعتمد على المستوى الكلي والجزئي، واوصى الباحثان اهتمام الجامعة والمسؤولين في إقليم كوردستان بالراتب والمكافآت ودفع مستحقات العاملين في الجامعة بشكل عام والتدريسيين بشكل خاص، ومعالجة الظروف الاقتصادية التي تمر بها تلك الفئة بصفة خاصة.

الكلمات المفتاحية: جودة حياة العمل، التماثل التنظيمي، الأداء الوظيفي، كليات جامعة چەرمۆ.

پوختە:

ئامانجی توێژینەوەکە شیکاری پەیوەندی کوالێتی ژیانی کار و پێنج ڕەهەندەکەی، کە بریتین لە (مووچە و پاداشت، ڕەوشی ژینگەی کار(تەندروستی و سەلامەتی)، دڵنیایی وەزیفە، گەشەی وەزیفە و بەشداری لە کارگێڕی) بە لێکچوونی ڕێکخراوەیی وئاشنا بوونە بە کاریگەری ئەم پەیوەندییە لەسەر کار ڕاپەراندنی وەزیفی.

چوارچێوەی گشتی توێژینەوە: بریتییە لە گرفتی توێژینەوە، کە لە میانییەوە چەند پرسیارێك دیاری کراوە لەبارەی سروشتی پەیوەندی و کاریگەری و جیاوازییەکانی نێوان گۆڕاوە سەربەخۆکان (کوالێتی ژینگەی کار و لێکچونی ڕێکخراویی)و گۆڕاوی پشت بەستوو (کار ڕاپەراندن وەزیفی). بۆ ئەم مەبەستە هێلکارییەکی گریمانەیی بۆ توێژینەوەکە دیاری کراوە، بۆ دڵنیا بوونیش لە دروستی گریمانەکان، چەند تاقیکردنەوەیەك ئەنجام دراوە و فۆرمی ڕاپرسی وەك ئامرازێك بۆ کۆ کردنەوەی داتا بەکارهێنراوە.

پێڕۆ (میتۆد): توێژینەوەکە پێڕۆیەکی وەسفی شیکاری گرتۆتەبەر، بۆ ئەم مەبەستە (123) فۆرم بەسەر کەسانی توێژینەوە لەسەر کراو (ئەندامانی دەستەی وانەبێژی) دابەش کراوە، بەڵام (102)ی بە کەلکی شیکار هات. جا پەیوەندی و کاریگەری و جیاوازییەکان لە میانی بەکارهێنانی ئامرازەکانی ئامار کردن و لە ڕێگەی بەرنامی (SPSS v-22) تاقیکرایەوە.

دەرەنجامەکان: توێژینەوەکە بە چەند دەرەنجامێك گەیشت، هەروەك دەرکەوت لەسەر ئاستی گشتی و بەشەکی پەیوەندی لە نێوان گۆڕاوە سەربەخۆکان هەیە و کاریگەریشیان بەسەر گۆڕاوی پشت بەستوو هەیە. هەروەها توێژینەوەکە بۆی دەرکەوت، کە بە پێی تایبەتمەندی کەسەکی جیاوازی لە وەڵامی ڕاپرسی لەسەر کراوان لەبارەی پەیوەندی کوالێتی ژیانی کار بە لێکچوونی ڕێکخراوەیی و کاریگەری ئەو پەیوەندییە لسەر کار ڕاپەراندنی وەزیفی دا نییە.

DOI: http://dx.doi.org/10.25098/7.2.13

Distributed under the terms and conditions of the License 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0)

المجلة العلمية لجامعة جيهان – السليمانية
المجلد (7) – العدد (2)، كانون الأول 2023
ISSN 2520-7377 (Online), ISSN 2520-5102 (Print)
ص:252-270

راسپاردە: توێژەر پێشنیاری زیاتر بایەخ دان بە ئاستی کوالێتی ژیانی کار و ڕەهەندەکانی لە زانکۆی توێژینەوە لەسەرکراو دەکات، بە تایبەت ڕەهەندی مووچە و پاداشت، کە کەمترین ڕێژەی ڕەزامەندی لەسەر هەبوو، هەروەها توێژینەوەکە ڕادەسپێرێت بە کار کردن لەسەر پارێزگاری لە ئاستەکانی لێکچوونی ڕێکخراوەیی وکار ڕاپەراندنی وەزیفی، وێرای پێشکەش کردنی چەند پێشنیارێك بۆ توێژینەوە ئایندەییەکان.

کلیلە وشەکان: کوالێتی ژیانی کار، لێکچوونی ڕێکخراوەیی، کار ڕاپەراندنی وەزیفی.

Abstract:

The study aims to analysis the relationship of quality of work life concluded its five dimensions: (salary and bonuses, work environment conditions "health and safety", job security, job growth and participation in management) to the organizational identification, and knowing the impact of this relationship in job performance.

General Framework that adapted by the study is to identifying the study problem through raising several questions, that focused on the nature of the relationship, impact, and the contracts between the study's independent variables representing (quality of work life and organizational identification) and dependent variable (job performance), they subjected to several tests and a questionnaire form used to get the data.

The study depended on descriptive analytical method, to describing dimensions of the study variables as well as the study society representing Charmo University Colleges in Chamchamal City, subsequently distributing (123) questionnaire form on the responders (faculty members), (102) valid form were obtained for analysis, and it had been examined the relationship, impact, and variance by applying the statistical methods through SPSS version 22.

The research reached a set of conclusions, the most important of which are: There are correlations between independent variables and their impact on the dependent variable at the macro and micro level

Keywords: quality of Work life, Organizational Identification and Job Performance.

المقدمة

يعد قطاع التعليم من القطاعات المهمة والحيوية للمجتمعات الانسانية، كونه المسؤول عن اعداد الأجيال المتعلمة والمؤهلة لقيادة عملية التنمية والارتقاء، وكذلك المساهمة الفاعلة بشكل غير مباشر في رقي الانسانية، لذا فإن نجاح عملية التعليم أو اخفاقه سوف يؤثر بشكل واضح على كافة القطاعات الأخرى داخل المجتمع، وكذلك على علاقة المجتمع بالمجتمعات الأخرى، في ظل التطور الهائل في قطاع التعليم والمنافسة الشديدة بين الجامعات الحكومية والاهلية في اقليم كوردستان، ومن أجل رفع الأداء الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات، يجب أن تهتم الاخيرة بالعلاقات التي تربطها بالتدريسين فيها، بالشكل الذي يحس هؤلاء بأنهم والجامعة على نفس التوجه والأهداف، ومن أجل الحصول على ذلك الهدف يجب أن تهتم الجامعات بمبدأ التماثل التنظيمي الذي يؤدي إلى الاندفاع والحماس في أدائهم لأعمالهم، واهتمامهم بالجامعة بشكل جيد. ومن جانب اخر يعتبر جودة حياة العمل أو الحياة الوظيفية من أهم الأمور ذات العلاقة بالسلوك التنظيمي والأداء المنظمي، وذلك لأنها لا تمس البيئة المباشرة للعمل، بل تلامس الحياة الشخصية للأفراد والتي إن لم يتم العمل على تحقيقها، فسيتأثر أداء العاملين، سلباً ومن ثم تراجع أداء المنظمات التي يعملون بها ولذلك تناول الدراسة بثلاثة متغيرات رئيسة (جودة حياة العمل، التماثل التنظيمي والاداء الوظيفي). ولتحقيق أهداف البحث فقد تم تقسيمها الى اربعة محاور، حيث خصص المحور الاول لعرض منهجية البحث متضمنا مشكلة الدراسة وأهدافها ومن ثم اهميتها والمخطط الفرضي لها وفرضياتها وحدودها، فضلاً عن وصف مجتمع الدراسة وتحديد أهم الوسائل والأساليب الإحصائية المستعملة فيها. وتضمن المحور الثاني الجانب النظري لمتغيرات البحث (جودة حياة العمل، التماثل التنظيمي، الاداء الوظيفي، اما المحور الثالث

DOI: http://dx.doi.org/10.25098/7.2.13
Distributed under the terms and conditions of the License 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0)

تعلق بالجانب الميداني تضمن اختبار العلاقات الارتباطية والتأثيرية وتحليلها. وجاء المحور الرابع ليختتم البحث بالاستنتاجات والمقترحات.

المحور الأول: منهجية البحث

أولاً: مشكلة الدراسة

نظرا لأهمية الأداء الوظيفي للمنظمات بصفة عامة والجامعات خاصة منها الجامعة ضةرموو في تحقيق أهدافها وتحقيق درجة عالية من الكفاءة والفاعلية في أداء تدريسها وعملياتها، ونظرا لأهمية جودة حياة العمل والتماثل التنظيمي للمنظمات، عليها أن تبذل كل ما في وسعها من أجل الاهتمام بجودة حياة العمل وتوفير بيئة العمل الملاءمة ماديا ومعنويا للعاملين، فضلاً عن التماثل التنظيمي لتحقيق التوافق والتناسق بين أهداف العاملين وأهداف المنظمة.

ومن خلال الاطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع جودة حياة العمل والتماثل التنظيمي وما يقترن به من موضوعات ذات صلة، جاءت الدراسة للبحث في تحليل علاقة جودة حياة العمل بالتماثل التنظيمي وتأثير تلك العلاقة في الأداء الوظيفي في كليات جامعة ضةرموو، وفي ضوء ذلك يمكن بلورة مشكلة الدراسة وتأطيرها بالتساؤلات الآتية:

1. هل تتوافر أبعاد جودة حياة العمل والتماثل التنظيمي في الجامعة المبحوثة وما هي مستوياتها؟
2. ما هي مستوى الأداء الوظيفي في الجامعة المبحوثة؟
3. ما هي طبيعة علاقة جودة حياة العمل بالتماثل التنظيمي في الجامعة المبحوثة؟
4. هل هناك تأثير لجودة حياة العمل والتماثل التنظيمي على الأداء الوظيفي؟

ثانياً: أهمية الدراسة

تكتسب الدراسة أهميتها من خلال أهمية المتغيرات التي تتناولها، إذ إنها تقوم بدراسة موضوع تحليل علاقة جودة حياة العمل بالتماثل التنظيمي وتأثيرهما في الأداء الوظيفي في إحدى جامعات كوردستان (جامعة ضةرموو) وتبرز أهميتها من خلال:

1. أهمية العنصر البشري في العصر الحالي، الذي تسبب بكل التطورات الحاصلة في المجتمع، لذا الدراسة الحالية تقوم بكشف أو تحديد مستوى جودة حياة العمل في الجامعة والعمل على تحسينها.
2. أهمية المتغيرات المبحوثة، إذ تركز هذه الدراسة في تحليل العلاقة بين متغيرين مهمين (جودة حياة العمل والتماثل التنظيمي) وتأثيرها على المتغير الثالث (الأداء الوظيفي) وبالتالي تحقيق ممارسات أبعاد المتغيرات بشكل صحيح.
3. تقدم الدراسة مناقشة فكرية ومفاهيمية لمواضيع في الفكر الإداري.
4. الدراسة الحالية طبقت في أحد القطاعات المهمة والفاعلة في الإقليم وهو القطاع التعليمي، وتحديداً جامعة ضةرموو.
5. يمكن لهذه الدراسة من خلال التطبيق العملي لها أن تقدم حلولاً للمشكلات، التي يمكن ان تعزز الجامعات في تحسين الأداء الوظيفي.

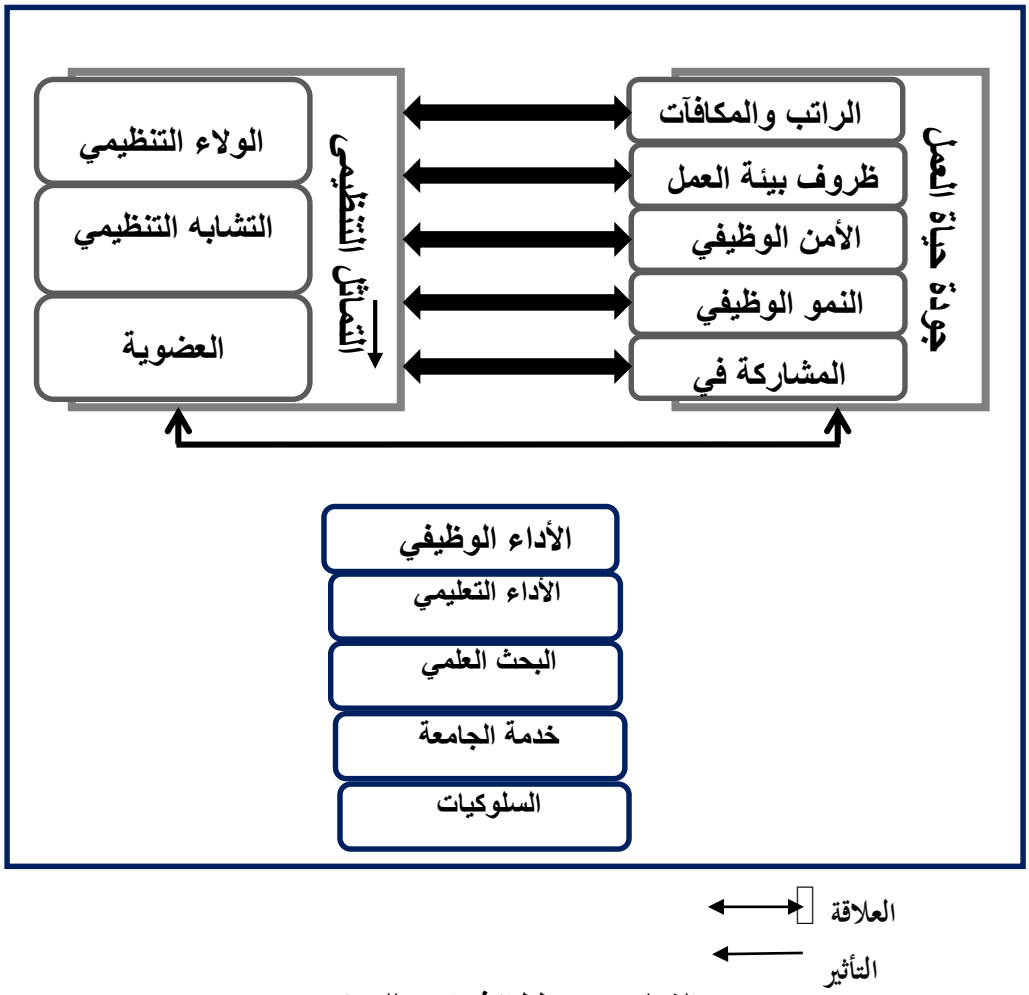
ثالثاً: أهداف الدراسة

1. توضيح مفهوم جودة حياة العمل والتماثل التنظيمي التي أصبحت تحتل مكانة بارزة لدى المعنيين في المجالات الإدارية وبناء إطار معرفي لمتغيرات الدراسة وأبعادها عبر مراجعة وتتبع الأدبيات ذات الصلة، وعرض الإنجازات المتحققة فيها على أساس تناول الاتجاهات الفلسفية الحديثة، وتجنب المسائل التي طرحت تقليدياً قدر الإمكان من أجل بلورة الحلول المتعلقة بالإجابة عن تساؤلات المشكلة المعرفية.
2. تشخيص مستوى جودة حياة العمل والتماثل التنظيمي في الجامعة المبحوثة وتأثيرها على الأداء الوظيفي.
3. الكشف عن حقيقة فاعلية جودة حياة العمل والتماثل التنظيمي على الأداء الوظيفي.
4. بناء أنموذج للدارسة واختبارها.
5. معرفة طبيعة العلاقة والاثر بين متغيرات البحث.
6. تقديم مقترحات تخدم الجامعة التي هي مجتمع الدراسة والباحثين في هذا المجال لتكملة المشوار العلمي وإحداث التراكم المعرفي المطلوب.

DOI: http://dx.doi.org/10.25098/7.2.13
Distributed under the terms and conditions of the License 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0)

رابعاً: مخطط الدراسة الافتراضي

يقدم مخطط الدراسة صورة معبرة عن فكرة الدراسة، ويوضح طبيعة العلاقات واتجاهات التأثير بين متغيراتها، وكما موضح في الشكل (1) ليكون مشتملاً لجميع متغيرات الدراسة الرئيسة، والفرعية، ومن ثم إمكانية قياسه لعلاقات الارتباط والتأثير فيما بينها.



الشكل (1) مخطط الافتراضي للبحث

خامِساً: فرضيات الدراسة

ينبثق من مخطط الدراسة الافتراضية مجموعة من الفرضيات الرئيسة والفرعية وعلى النحو الآتية:

- الفرضية الرئيسة الأولى: لا يوجد علاقة ارتباط معنوية بين جودة حياة العمل، والتماثل التنظيمي، عند مستوى دلالة احصائية (0.05)، منفردة ومجتمعة.
- الفرضية الرئيسة الثانية: لا يوجد تأثير لعلاقة جودة حياة العمل والتماثل التنظيمي في الأداء الوظيفي، عند مستوى دلالة احصائية (0.05)، منفردة ومجتمعة.

سادِساً: أسلوب جمع البيانات

للحصول على البيانات والمعلومات اللازمة ومن أجل أن تحقق هذه الدراسة غاياتها المنشودة فقد تم الاعتماد على الأساليب الآتية:

الجانب النظري: بهدف تغطية الجانب النظري للدراسة، تم الاعتماد على العديد من المراجع والمصادر العربية والأجنبية المتمثلة بالبحوث والدراسات والدوريات العلمية والرسائل والأطاريح الجامعية والكتب فضلاً عن المراجع أو المصادر الأكاديمية الأخرى على شبكة الإنترنت المتعلقة بمتغيرات الدراسة.

DOI: http://dx.doi.org/10.25098/7.2.13
Distributed under the terms and conditions of the License 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0)

المجلة العلمية لجامعة جيهان – السليمانية
المجلد (7) – العدد (2)، كانون الأول 2023
ISSN 2520-7377 (Online), ISSN 2520-5102 (Print)
ص: 252-270

الجانب العملي (الميداني): بهدف جمع البيانات والمعلومات للدراسة، اعتمدت الدراسة على الاستبانة والتي كانت هي الأداة الرئيسة المعتمدة في الدراسة الحالية لجمع البيانات والمعلومات، وقد وضعت عباراتها فيما يخص جودة حياة العمل والتماثل التنظيمي والأداء الوظيفي بالاستناد إلى الجانب النظري والرجوع إلى الدراسات والأبحاث السابقة فضلاً عن الاستفادة من آراء الأساتذة من أهل الخبرة والاختصاص خاصة المحكمين، لقياس متغيرات الدراسة، والجدول (1.7) يوضح تركيبة الاستبانة.

جدول (1) هيكل الاستبانة

تسلسل	المتغيرات الرئيسة	المتغيرات الفرعية	تسلسل الفقرات	مجموع الفقرات	المصدر
المحور الأول	المعلومات العامة	معلومات المجيب الاستمارة		8	من إعداد الباحثان
المحور الثاني	جودة حياة العمل	الراتب والمكافأة	6-1	6	الجاوشلى 2004، المغربي 2004، العنزي والفضل 2007، البلبيسي 2012، الشريفي والدليمي 2012.
		ظروف بيئة العمل	11-7	5	
		الأمن الوظيفي	15-12	4	
		النمو الوظيفي	20-16	5	
		المشاركة في الإدارة	25-21	5	
	التماثل التنظيمي	الولاء	32-26	7	Patchen 1 971 ، الزعبي 2013، الشمري 2012، مرابط 2015، صالح2015
		التشابه	38 - 33	6	
		العضوية	44-39	6	
	الأداء الوظيفي	الأداء التعليمي	51-45	7	الصرايرة، 2011
		البحث العلمي	58 -52	7	
		خدمة الجامعة والمجتمع	64-59	6	
		السلوكيات	70-65	6	

المحور الثاني: الجانب النظري

اولا: جودة حياة العمل

1- مفهوم جودة حياة العمل وتعريفها

استحوذ مفهوم جودة حياة على مجال واسع من الظواهر التنظيمية سواءً في شكله الكلي والموضوعي أو في إحدى أبعاده ومكوناته، وأن هذا المفهوم يعني توفير المنظمة لعوامل وأبعاد حياة عمل أفضل للعاملين ويتطلب ذلك انتهاج سياسات الموارد البشرية التي تمكن من توفير حياة عمل تشبع حاجاتهم، وتحقق أداء أفضل للمنظمة (المغربي، 4،2004). وأوضح (Kast & Rosenzwieg, 1985,58) إن جودة حياة العمل تتحدد بثلاثة مستويات هي الأفراد، المديرين وجماعات العمل، فمفهوم جودة حياة العمل على مستوى الأفراد يشير الى ديمقراطية الإدارة، وتزايد فاعلية العاملين للمشاركة في اتخاذ القرارات، أما على مستوى المديرين، فيعبر عنها بالجهود الرامية لغرض زيادة الإنتاجية من خلال تحسين جو العلاقات الإنسانية أكثر من الأنظمة الأخرى، وأخيراً على مستوى جماعات العمل فيمكن أن تمثل جودة حياة العمل بالمشاركة العادلة في الدخل والمكافآت وظروف العمل الجيدة، فضلاً عن السلامة المهنية للعاملين في العمل.

DOI: http://dx.doi.org/10.25098/7.2.13
Distributed under the terms and conditions of the License 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0)

المجلة العلمية لجامعة جيهان – السليمانية ص:252-270
المجلد (7) – العدد (2)، كانون الأول 2023
ISSN 2520-7377 (Online), ISSN 2520-5102 (Print)

وبخصوص تعريف جودة حياة العمل فقد ذكر (Dahl, & Guillén, 2009, 22) تنوعت وتعددت تعريفات الكتاب والباحثين لمفهوم جودة حياة العمل (QWL) وإن كان مضمونها واحد يصب في تحسين بيئة العمل، وحياة العاملين فيها، فلقد ركز علماء الاقتصاد على التعويضات الاقتصادية مثل ساعات العمل، الأجور بالساعة، الدخل السنوي، أو الفوائد الأخرى كالتأمين الصحي ومنافع التقاعد، في حين ركز علماء الاجتماع على نفوذ العاملين المهنيين، درجة استقلاليتهم وسيطرتهم في وظائفهم، بينما ركز علماء النفس على المظاهر غير الاقتصادية في العمل كالرضى الوظيفي والرفاهية. ومن أجل الوصول الى تعريف إجرائي يتبناه الباحثان في هذه الدراسة سوف يتم استعراض بعض أهم التعاريف الذي أوردها الكتاب والباحثين في الجدول (2.2) التالي:

جدول (2) تعريفات جودة حياة العمل على وفق وجهات نظر بعض الكتاب والباحثين

ت	الكتاب والباحثون	التعريف
1	kumar. S, 2010, 13	نوعية العلاقة بين العمال واجمالي بيئة العمل.
2	Berg, 2011,28	بنية تتعامل مع رفاهية العاملين، وهي عملية موجهة للأفراد التي تركز بشكلٍ كبير على العلاقات الإنسانية في بيئة العمل.
3	Luis, David, Robert, 2012, 48	مقياس لشعور العاملين عن السلامة والرضا مع عملهم.
4	البلبيسي، 2012، 7	السياسات والإجراءات والعمليات التي تنفذها المنظمة بهدف تطوير وتحسين حياة العمل، والشخصية للعاملين فيها، الذي ينعكس بدوره على أداء المنظمة، والأفراد ايجابياً، وبذلك تحقق أهدافها وتطلعاتها، وفي نفس الوقت تلبي وتشجع رغبات عامليها، مما يضمن استمرارية نجاح المنظمة، وحصانتها ضد كثير من الأزمات.
5	Srivastava, Kanpur, 2014, 54	جودة حياة العمل هو وجود مجموعة معينة من الظروف والممارسات التنظيمية.
6	حنظيل واخرون :216 :88	إدراك الفرد بان أي نشاط تقوم به المنظمة يحفظ يعزز كرامة العاملين في أية مستوى من مستويات العمل الذي يؤكد على قيمة العمل الضمنية بما يعزز الكفاءة والانتاجية للعامل وبالمقابل ايجاد بيئة عمل امنه ومستمرة وظروف صحية تمكنه من العمل بارتياح تام لتحقيق الاهداف المنظمية المنشودة
7	عساف والهور:2018: 185	مجموعة العمليات التي تنفذها المدرسة بهدف تطوير وتحسين الحياة الوظيفية للمعلم في المدارس الخاصة بمحافظات غزة، وتحديد العلاقة بين المعلم وبيئته من خلال البعد الانساني والتي تظهر بمجملها الرضا العام عن الأداء والتي تم الحصول على درجة تقديرهم لها
8	ال ياسين وامين :2019: 28	مجموعة من البرامج التي تعتمدها المنظمة في تحسين ظروف العمل وبيئته وبما ينعكس إيجابا على دافعية العاملين وأدائهم وصولا الى تحقيق اهدافها
9	الحسناوي وبرسيم 2021:226	بيئة العمل التي تتوفر فيها العوامل المادية والمعنوية بمختلف أبعادها بشكل جيد، مما ينعكس ايجابا على العامل فيشعر بالرضا والامان الوظيفي فيبذل اقصى جهد ممكن في خدمة المنظمة

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على المصادر الواردة في الجدول.

ويرى الباحثان أن مفهوم جودة حياة العمل يعد من الأمور والقضايا التي يجب الالتزام بها اكثر في الوقت الحاضر من قبل المنظمات سواءً كانت الحكومية أو غير الحكومية (الأهلية)، وذلك بسبب التغيرات السريعة التي تحدث في بيئة العمل كالتقدم التكنولوجي الحاصل في مجال العمل وظهور المنظمات متعددة الثقافات (الجنسيات) والقوانين الخاصة بحماية العاملين ودورها البارز في صدور القوانين والتشريعات, وأصبحت الموارد البشرية أكثر أهمية اليوم ويوازي اهتمامها بالزبون، الأمر الذي جعل المنظمات تغيير اهتمامها بشكل عام بالأفراد ذوي القوة الجسدية الى اصحاب الفكر والأبداع (العقول المتميزة)، وفي سبيل الإبقاء على هؤلاء الأفراد في المنظمة يجب أن توفر لهم بيئة مناسبة للعمل مثل (الرواتب والأجور المناسبة، المكافاة، مكان مناسب للعمل، السلامة المهنية،... الخ)، بما يزيد من الرضى الوظيفي لديهم وزيادة ولائهم، وأخيراً زيادة التزاماتهم للمنظمة، وفي المقابل تكتسب المنظمة الميزة التنافسية وتضمن استمراريتها في أداء أعمالها. ويرى الباحثان أنه من الممكن أن نقدم مفهوماً اجرائياً لجودة حياة

DOI: http://dx.doi.org/10.25098/7.2.13
Distributed under the terms and conditions of the License 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0)

العمل بوصفها مجموعة من النشاطات التي تركز على بيئة عمل العاملين من ناحيتين الانسانية والمادية داخل المنظمة بهدف التوافق القيم واهداف العاملين مع أهداف المنظمة وبالتالي تحسين أدائهم الوظيفي.

2- أبعاد جودة حياة العمل

من خلال مراجعة واطلاع الباحثان لعديد من المصادر العربية والاجنبية الخاص بأبعاد جودة حياة العمل التي تم اعتمادها من قبل الكتاب والباحثين تبين عدم وجود اتفاق موحد شامل وواضح حول هذه الابعاد علية يرى الباحثان أنه من الضروري أن نوضح أهم الأبعاد التي اعتمد عليها بعض الكتاب والباحثين في أبحاثهم، للوصول الى الابعاد التي يمكن ان نعتمدها في هذه الدراسة وكما موضح في الجدول الآتي:

جدول (3) أبعاد جودة حياة العمل من وجهة نظر مختلف الكتاب والباحثين

ت	الكاتب أو الباحث / الأبعاد	العنزي والفضل، 2007	المغربي، 2009	البلبيسي، 2012	الأرشيفي والدليمي 2013	عفاف، 2014	Hart, Ribbing,	Kumar.s 2010	Kashani, 2012	R.gayathiri, Ramakrishnsn ,	Swamy, 2014	النسبة 100%
1	ظروف بيئة العمل (الصحة والسلامة)	*		*	*	*	*	*	*	*	*	90
2	الأجور والمكافآت	*	*	*	*	*		*	*	*	*	90
3	التكامل الاجتماعي	*						*	*			30
4	الأمن الوظيفي			*	*		*			*	*	50
5	التطوير(النمو) الوظيفي	*			*			*	*	*	*	60
6	فرق العمل		*		*	*						30
7	مشاركة العاملين في الإدارة		*	*	*	*	*					50
8	استغلال القابليات وتطويرها	*					*	*	*			40
9	العمليات الإشراقية		*		*	*						30
10	التوازن بين الحياة والعمل	*		*						*		30
11	التمسك بمبدئية العمل التنظيمي	*										10
12	رفاهية العاملين			*								10

المصدر: اعداد الباحث بالاستناد الى المصادر المذكورة اعلاه.

نستنتج أن أكثر الأبعاد اعتماداً من قبل الكتاب والباحثين هي (الرواتب والمكافآت بنسبة 90%، ظروف بيئة العمل (الصحة والسلامة) بنسبة 90%، التطوير(النمو) الوظيفي بنسبة 60%، الأمن الوظيفي بنسبة 50% ومشاركة العاملين في الإدارة بنسبة 50%). عليه يتبنى الباحثان هذه الأبعاد الخمسة في دراستهم والاتي توضيح مختصر لهذه الابعاد.

DOI: http://dx.doi.org/10.25098/7.2.13
Distributed under the terms and conditions of the License 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0)

- **الرواتب والمكافآت:** تُعد الأجور المصدر الرئيسي لدخل معظم الأفراد العاملين داخل المنظمة، هذا وتُحدد من خلال التقدير العام لمهارات وقدرات ومؤهلات الأفراد، والرواتب تؤثر أيضاً على مكانة الفرد الاجتماعية، إذ في بعض المجتمعات تقاس منزلة أو مكانة الفرد بما يحققه من المكاسب المالية. وتدفع رواتب الأفراد للترقية الوظيفي والعلمي عن طريق زيادة كفاءة الفرد لتحسين إنتاجيته ومؤهلاته للاستفادة من المزايا المتاحة في الأجور والمكافآت (الوليد، 2009: 112).

- **ظروف بيئة العمل:** يقصد بصحية بيئة العمل حماية الموارد البشرية من الأمراض النفسية والجسدية المحتمل إصابتها بها في مكان العمل، والتي يكون سببها إما المناخ المادي العام، أو الفرد، أو طبيعة العمل (الوظيفة)نفسه، وهذه الأمراض لا تحدث فوراً إنما مع مرور الزمن، حيث تتم الإصابة بها نتيجة التعرض المستمر لمسبباتها، وهذا يعني أن حدوثها ليس آنياً إنما تحدث بشكل تراكمي. (عقيلي، 2005، 271).

- **الأمن الوظيفي:** تعددت مفاهيم الأمن الوظيفي في تباين اتجاهات تفسيره حسب تدرج الأولويات والحاجات بالنسبة للعاملين، فالعاملين الذين يريدون من الوظيفة أن تشبع احتياجاتهم المادية يعبرون عن الأمن الوظيفي من منظور اقتصادي، أما العاملون الذين يهمهم في المقام الأول أن تمنحهم الوظيفية المكانة اللائقة بغض النظر عن عوامل الربح والخسارة يعبرون عن الأمن الوظيفي من منظور اجتماعي (الفاضل, 2011, 46). وقد عرف (طوسون ودايفر) الأمن الوظيفي بأنه الشعور السائد بالثقة في المقدرة على مواجهة التزامات المستقبل (الأشريفي والدليمي،94،2013).

- **النمو الوظيفي:** يقصد بالنمو الوظيفي تنمية الكفايات من خلال تعزيز وتطوير قدراتها ومهاراتها في ضوء الاحتياجات التدريبية للعاملين وهو مفهوم يتضمن توفير فرص التنمية البشرية علمياً ومهارياً من خلال توفير المصادر والبحوث العلمية المتخصصة والمشاركة في الدورات التدريبية والتطويرية ودعم المشاركة فيها فكرياً ومادياً (Rethinam &Ismail, 2008, 14). وأشار (Swamy, 2014, 208) إلى أن التطوير هو نشاط تنظيمي بهدف الى تحسين أداء الفرد والجماعات، ويتم ضمان جودة حياة العمل من خلال الفرص التي تتيحها هذه المهمة لتطوير الموظف والتشجيع الذي قدمته الإدارة لأداء هذه المهمة. وجود ظروف جيدة لزيادة التمكين والمهارات الشخصية.

- **مشاركة العاملين في الإدارة:** إن مشاركة العاملين في الإدارة لها تأثير كبير على إنعاش المنظمة، فهي تجلب الإبداع والابتكار، إن الأساليب القديمة لم تعد فعالة في دافعية العاملين، ويرى (البلبيسي,2012, 11)أن المشاركة الإدارية تعالج العلاقة بين المنظمة والعاملين، والقضايا الأساسية للإدارة داخل المنظمة، وتُبرز دور العاملين والمساهمين في صناعة القرارات في جميع مستويات المنظمة، كما أنها تساعد المديرين على التعامل مع التحديات التي يواجهونها في بيئة متغيرة وذات منافسة شديدة، فتستطيع المحافظة على المستويات العالية من الفاعلية، والانتاج، والابداع، وتحفيز العاملين.

ثانيا: التماثل التنظيمي

1- مفهوم التماثل التنظيمي وتعريفه: يعد التماثل التنظيمي الذي يسمى في بعض الأدبيات بالهوية التنظيمية أحد الأشكال المتجددة للتماثل الاجتماعي، اذ تسعى المنظمات على اختلاف أعمالها لأن يكون العاملون فيها ملتصقين برسالتها وبالرؤية التي تهدف الى تحقيقها(simon,2000,749). والتماثل التنظيمي يتضمن التزام العاملين وارتباطهم بقيم المنظمة وأهدافها والتوحد بها والاندماج في أعمالها، والتضحية الشخصية لصالحها، والإنجاز فوق المتوقع لمهامها، والإسهام بجهد مشترك لصالحها، والرغبة في البقاء والاستمرار في خدمتها (Hant&Morgan,1994,1568). وذكر (Johnson etal.,1999,158) بأن التماثل وسيلة أساسية يتم من خلالها تشكيل الهوية وهو نزعة إنسانية قوية لربط هوية الفرد بهوية أكبر، وأن تماثل الفرد يعني أن يتبني جوانبا من هوية معينة وتقمصها، والتماثل يعني اعتناقا وفهماً وارتباطاً، بحيث يتجاوز الفرد الاختلافات للوصول الى مواطن الالتقاء مع الآخرين. فالعامل المتماثل مع منظمته يميل الى رؤية نفسه على أنه يمثل المنظمة في تفاعلاته مع الآخرين ويحتضن مصالحها , ويعدها اساسية في قراراته الإستراتيجية , وينأى بنفسه عن الذين تتناقض قيمهم وأهدافهم مع قيم وأهداف المنظمة وأهدافها. ومن ثم تشكل أساساً لاتجاهاته وسلوكه، وعلى هذا الأساس يعرف التماثل التنظيمي بأنه، عملية يتم بها الاقتناع داخلياً وخارجياً للعاملين وتتم من خلال اندماج رغبات العامل مع رغبات المنظمة. وينتج عنها حالة من التماثل على أساس اندماج الرغبات. أما المفهوم المعاكس للتماثل فهو انعدام التماثل الذي عرفه (Bhattacharya ,2001 Elsbach&) على أنه الانفصال المعرفي أو الفكري بين هوية الفرد وهوية المنظمة، كما أنه رغبة الفرد في إبعاد نفسه وفصله عن تلك الهوية (الزعبي،2013، 26). وبهدف الوصول الى تعريف اجرائي يتبناه الباحث في هذه الدراسة نستعرض أهم التعاريف التي اوردها الكُتاب والباحثين وكما موضح في الجدول ادناه:

DOI: http://dx.doi.org/10.25098/7.2.13
Distributed under the terms and conditions of the License 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0)

المجلة العلمية لجامعة جيهان – السليمانية ص:252-270
المجلد (7) – العدد (2)، كانون الأول 2023
ISSN 2520-7377 (Online), ISSN 2520-5102 (Print)

جدول (5) تعاريف التماثل التنظيمي من وجهة نظر مختلفي الكتاب والباحثين

المؤلف/ الباحث	التعريف
مرابط، 2015، 42	أنه إدراك بالتوحد مع المنظمة أو الانتماء إليها، حيث يعرف الفرد نفسه من خلال المنظمة التي يعمل بها.
الكعبي :2018،146	توافق القيم والعادات والاهداف الخاصة بالعاملين مع القيم والاهداف التي تمارسها المنظمة وتسعى لتحقيقها.
العاني والصراف:2019،481	شعور ايجابي يتولد لدى الفرد العامل اتجاه المنظمة التي يعمل فيها والارتباط بها والاخلاص لها والتوافق مع قيمها وأهدافها والحرص على البقاء فيها.
محمد:2020،304	مفهوم متعدد الابعاد يضمن تحقيق رضا العاملين وتحسين ظروف العمل المادية والمعنوية وتقديم اجور العادلة ومكافأة مشجعة وتمكين العاملين وجعلهم شركاء حقيقيون في اتخاذ القرارات بما يسهم في تعزيز موقع التنافسي للمنظمة على مدى البعيد.
الشريفي :2021: 204	المرأة العاكسة لرسم شخصيه وحركه عمل ونشاط المنظمة بما يتوافق مع ثقافتها والتقيد الناجح باستراتيجياتها لتجنب الصراعات والمشاكل لضمان الاداء الإستراتيجي المستدام.
عليوي :2021،260	هو إدراك الفرد العامل لشعور التوحد والانتماء الى المنظمة التي يعمل فيها بحيث تكون أهداف المنظمة والفرد هي نفسها.
المسعودي :2022،221	هو انصهار روحي لقيم واهداف ورغبات الفراد مع قيم واهداف منظمتهم.
يوسف: 2022،1593	التطابق بين العامل وشركته في عدة جوانب مثل: الأهداف، المبادئ، الاتجاهات، القيم، الإدراك، الثقافات والحاجات والرغبات.

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على المصادر المذكورة اعلاه.

بناءً على ما تم تقدم، يرى الباحثان بأن التماثل التنظيمي يعد عملية دمج رغبات واحتياجات التدريسيين بأهداف الكليات بالصورة التي تكون فيها خصائص وقيم التدريسين متوافقة مع خصائص وقيم الكلية، بما يساعد في تحقيق أهدافها ودعمها.

2- **أبعاد التماثل التنظيمي:** بعد إطلاع ومراجعة الباحثان حول أبعاد التماثل التنظيمي والتي اعتمدها أغلب الكتاب والباحثين اتضح بأن أكثر ابعاد التماثل التنظيمي هو (الولاء التنظيمي، العضوية، الانتماء) مثل دراسات: (الحوامدة، والقرالة،2006) و (البشابشة، 2008) و(الشمري، 2012) و(الزعبي، 2013) و(مرابط، 2015) و(صالح، 2015)، وهي نفس الأبعاد التي حددها (patchen) عام (1970) م في نظريته للتماثل التنظيمي، عليه سوف يعتمدها الباحث في الدراسة:

- **الولاء التنظيمي:** الولاء لغةً: هو الإخلاص والوفاء والعهد والالتزام والارتباط والنصرة (أبو النصر، 2005،38). وعرف بأنه شعور ينمو داخل الفرد بالانتماء الى شيء هام داخل حياته، أو شعور الفرد بالمسؤولية تجاه شيء هام في حياته (أبو النصر، 2005،39). وذكر(العطية) بأن (خليفات والمتلاحمة، 2009، 292) عرفا الولاء التنظيمي بأنه حالة توحد العامل مع منظمته التي يعمل فيها ومع أهدافها ورغبته بالمحافظة على عضويته فيها. أما (فليه، 2005) فقد عرف الولاء التنظيمي على أنه عاطفة وجدانية للفرد نحو المنظمة أكثر من ارتباطه بها لأسباب نفعية، ويعبر عن استعداد الفرد لبذل أقصى جهد ممكن لصالح المنظمة، ورغبته الشديدة في البقاء فيها، ومن ثم قبوله وإيمانه بأهدافها وقيمها (الحمداني، 2009، 8).

- **العضوية (الانتماء):** إن الدافع الذي يوجه الفرد إلى ضرورة الانتماء (العضوية) إلى الجماعة أو المنظمة، ينطلق من حاجة الفرد إلى أن يكون جزءاً من جماعة من الناس أو من وحدة اجتماعية، أي أن يكون مقبولاً من الأفراد كواحد منهم يحيطونه بالمودة والاهتمام والرعاية، ولقد تناولت نظريات الحوافز والدافعية مصطلح الانتماء على اعتبار أنه إحدى الحاجات أو الدوافع التي تحفز الفرد وتؤثر في سلوكه (صالح، 2015، 252)، وأشار (Macleland) إلى الحاجة للانتماء من خلال نظرية الحاجات وعرفها على أنها الرغبة في تكوين علاقات شخصية واجتماعية قوية وصداقات مع الآخرين (سلطان، 2002، 140). وذكر (Cheney, 1982) أن العضوية هي درجة مفهوم الفرد لذاته من حيث ارتباطه بالمنظمة وأنها إحساس بالانتماء وشعور بالغ بالالتصاق والجاذبية النفسية، وتعريف للذات من خلال العضوية بالمنظمة (البشابشه، 2008، 429). ووصف Johnson et al., 1999 العضوية بالدرجة التي يكون فيها مفهوم الذات مرتبطاً بالمنظمة (الحوامدة، والقرالة، 2006،275).

DOI: http://dx.doi.org/10.25098/7.2.13

Distributed under the terms and conditions of the License 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0)

- **التشابه:** يعد هذا البعد ضرورياً لنجاح عملية التماثل التنظيمي، إذ يستدل على نجاح عملية التماثل بين الفرد والمنظمة من خلال وجود درجة كبيرة من التشابه بين قيم وأهداف ورغبات ومصالح كلا الطرفين (خليفات، 40،2006) ويشير (Cheney ,1983,3) أن الأفراد يدركون التشابه مع الأفراد الآخرين في المنظمة أو مع مجموعة العمل أو الوحدة الفرعية في المنظمة أو مع التصور الذي يضعونه للمنظمة ككل. فالفرد ربما يدرك أنه يتشابه مع أفراد معنيين في المجموعة, أو مع خصائص مجموعة معينة, من خلال تشابهه مع الأهداف ومعايير السلوك وكذلك الأداء. والفرد أحياناً يدرك التشابه بينه وبين مجموعة أو أفراد آخرين كنموذج مثالي، وقد يكون هذا التشابه غير واضح بشكل كبير الا انه موجود لدى الأفراد، فالأفراد لا يتشابهون مع جميع خصائص المنظمة، حيث أشار (Solan & Ruppin, 2001,18) أن الأفراد يتقبلون المعتقدات والقيم التنظيمية الأكثر تشابهاً معهم.

ثالثا: الاداء الوظيفي

1- مفهوم الأداء الوظيفي وتعريفه

يرتبط مفهوم الأداء الوظيفي بكل من سلوك الفرد والمنظمة ويحتل مكانة خاصة داخل أية منظمة باعتباره الناتج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة فيها وذلك على مستوى الفرد والمنظمة والدولة (باجابر،1996، 24). ويشير (حسن،2003، 209) إلى أن الأداء الوظيفي يعني درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد، وهو يعكس الكيفية التي يتحقق بها، أو يشبع بها الفرد المتطلبات الوظيفية، وغالباً ما يحدث تداخل بين الأداء والجهد، فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة، أما الأداء فيقاس على أساس النتائج التي حققها الفرد، فمثلاً الطالب قد يبذل جهداً كبيراً للاستعداد للامتحان، ولكنه يحصل على درجات منخفضة، وفي مثل هذه الحالة يكون الجهد المبذول عاليا بينما يكون الأداء منخفضا. ويرى (اللوزي، والزهراني, 2012, 7) ان الأداء الوظيفي هو الإشارة الى افعال وسلوكيات الفرد ومساهمته في تحقيق أهداف المنظمة وهو ما تدفع من اجله المنظمة رواتب واجور العمل، وهو قدرة الفرد على تحقيق اهداف المنظمة والدافعية ويتحقق بالقدرة.

ويرى الباحثان بالرغم وجود الاختلاف في مفهوم الاداء الوظيفي إلا ان أكثرهم متفقون على أن الأداء الوظيفي تلك النتائج التي يحققها العاملين للمنظمة أو انجاز الأعمال المكلف بتنفيذها، أو أنه حصيلة الجهد المبذول أو قيام العامل بعمله أو بواجباته، وبعضهم يربطون الاداء الوظيفي باستخدام الموارد المتاحة بكفاءة. يُعَرف الباحثان الاداء الوظيفي بوصفه تنفيذ الاعمال الواجب على العامل أداؤها بكفاءة وبفاعلية، وذلك عن طريق الاستخدام الرشيد للموارد المتوفرة لدى المنظمة, بالشكل الذي يخدم تحقيق أهدافها.

2- الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس

يعد عضو هيئة التدريس أحد أهم العناصر التي تتضافر للارتقاء بالعملية التدريسية وصولاً الى التميز وجودة المخرجات، خاصة في ظل التنافس الشديد بين مؤسسات التعليم العالي في عصر العولمة، الذي يشهد ثورة معرفية وتكنولوجية هائلة، وتنوعًا في أساليب التدريس الحديثة باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، عليه أصبح لزامًا على مؤسسات التعليم العالي تهيئة كل الظروف لتحسين جودة أداء عضو هيئة التدريس من خلا ل عمليات التقويم والتحسين والتطوير التي تمارس بشكل مستمر، الأمر الذي ينعكس إيجابًا على جودة المؤسسة التعليمية ومخرجاتها (أبو الرب، وقدادة، 2008، 70). وبالنسبة لهذه البحث فإن الباحثان يتبني الأبعاد (الأداء التعليمي، البحث العلمي، خدمة الجامعة والمجتمع، السلوكيات) وهي الأبعاد التي اعتمدها (الصرايرة، 2011، 626) كونها تتضمن مهام وواجبات عضو هيئة التدريس بشكل عام في جميع الجامعات وهي كل من:

- **الأداء التعليمي:** وتشمل هذه العملية " الخطة التدريسية خلال العام متضمنة المقررات الدراسية، فضلاً عن الأنشطة التي عليه القيام بها لتحسين طرق وكفاءة التدريس وفاعليته أو لتحديث استخدام التقنيات والوسائل التعليمية، التدريس عملية نقل المعارف والاتجاهات في إطار أكاديمي حيث يتم نقل المعارف وإكساب المهارات بأسلوب يمكن الطالب من الاستخدام والتطبيق، ويركز على مدى إدراك الطالب للمادة العلمية ومدى القدرة على التطبيق (ماتيرود وآخرون، 2002، 28). ويعد الأداء التعليمي الذي يقوم به الأستاذ من أهم المدخلات في تحقيق الأهداف التربوية، كما يعد المؤثر الأقوى في إحداث التغييرات المطلوبة لدى الطلبة الجامعيين (غالب ،عالم، 2008: 178).

- **البحث العلمي:** يعد البحث العلمي الوظيفة التي تميز المؤسسة الجامعية عن باقي المؤسسات التعليمية الأخرى، وقد أصبح ضرورة ملحة لأي مجتمع حديث، يستخدمه للتحليل والدراسة وحل المشكلات ومعالجة كل القضايا الموجودة فيه، ويعتبر الركيزة الأساسية م ن ركائز تقويم نشاطات عضو هيئة التدريس، فانصرافه للتدريس وإهمال البحث العلمي، سيؤدي لا محالة إلى ضعف في العملية التدريسية والنزعة الإبداعية لدى الأستاذ (رضوان، 2014، 146).

DOI: http://dx.doi.org/10.25098/7.2.13
Distributed under the terms and conditions of the License 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0)

- **خدمة الجامعة والمجتمع:** يساهم عضو هيئة التدريس الجامعي في خدمة مجتمعه في مجال تخصصه سواء أكان تكليفا أم تطوعا وحسب إمكاناته وخبراته وذلك من خلال المساعدة على حل المشكلات الاجتماعية التي يتعرض لها المجتمع، من مشكلات اجتماعية أو اقتصادية أو سياسية، وعلاج كافة الأمراض والآفات المنتشرة في المجتمع (رضوان، 2014: 46). ولا يمكن للتدريسي في الجامعة أن يحقق ذاته ويثبت وجوده، ما لم يكن ملتزما بقضايا مجتمعه ومتطلبات نموه وازدهاره، ويعيش مشاكله ويجد الحلول المناسبة لها، بتقديم الاستشارات للجهات الحكومية والخاصة ونشر المعرفة عن طريق المحاضرات والندوات العامة، وإجراء البحوث لصالح مؤسسات مجتمعية، وتوجيه انتقادات بناءة للمجتمع والجامعة (ضياء الدين، 1995: 152).

- **مجال السلوكيات:** يرى الباحثان إن السلوك الذي يستخدمه التدريسي سواءً من الناحية العلمية أم في مجال طرائق التدريس أم في مجال التعامل مع الزملاء التدريسيين والطلبة، يعد أحد أهم العناصر التي تساعده في زيادة كفاءته وفعاليته أو جودة أدائه، وهو يتحقق أساساً من خلال الاعتماد على الوقت الكافي الذي يتهيأ للتدريسي لإيصال معلوماته ومعرفته أو مهاراته أو الاصول العلمية التي يدرسها الى الطلاب، ويزيد في الوقت نفسه من قدرته على تحمل المسؤولية القانونية والأخلاقية تجاههم فهو يريح ضميره تجاههم من خلال إعطاءهم المنهج الذي يستفيدون منهم إذا ما درسوه كاملاً، كما لا بد من ضرورة إكمال المفردات والمعالم الأساسية للمادة كي يتأكد من إيصال كافة المعلومات العلمية النظرية والتطبيقية التي يفترض أن يحصل عليها الطلبة خلال الأوقات المحددة للتدريس، واستغلال وقت المحاضرة بفعالية يجعله ينمي رغبته ويزيد من شعوره تجاه الناحية الأكاديمية والمهنية التي يملكها ويتيح له القدرة على التصرف بعقلانية في المواقف الحرجة، فضلاً عن أنه يكسبه التقيد بقواعد العمل وإجراءاته وهذا ما يزيده مهابةً تجاه هؤلاء مما يزيد من رضاهم تجاه المادة وحبهم لها بصورة يستفيدون منها مستقبلاً في حياتهم المهنية وتعاملهم مع المواقف والظروف الحرجة.

المحور الثالث: الجانب العملي

اختبار مخطط الدراسة وفرضياتها

يهدف هذا المحور إلى اختبار فرضيات البحث للتعرف على علاقات الارتباط والتأثير بين المتغيرات الرئيسية والفرعية، وسوف يتم التحقق من مدى صحة الفرضيات من خلال استخدام عدد من الادوات والاساليب الاحصائية التي اختبرت لأجراء التحليل على متغيرات البحث:

أولاً: تحليل علاقات الارتباط بين متغيرات الدراسة

الفرضية الرئيسة الأولى: لا يوجد ارتباط إيجابي معنوي بين جودة حياة العمل، والتماثل التنظيمي، عند مستوى دلالة احصائية (0.05) على مستوى الجامعة المبحوثة تم استخدام الارتباط المتعدد والبسيط. اذ تُشير معطيات الجدول (6) إلى وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين المتغيرين، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط الكلي (**0.618**) وبقيمة احتمالية (**0.000**) وهي قيمة معنوية عند مستوى (**0.05**)، وعليهِ تُرفض فرضية العدم وتُقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه: **"يوجد هناك ارتباط معنوي موجب بين جودة حياة العمل والتماثل التنظيمي عند مستوى معنوية (0.05)"** وتُشير هذه القيمة إلى قوة العلاقة بين جودة حياة العمل والتماثل التنظيمي على المستوى الكلي للكليات الجامعة المبحوثة.

ولغرض الوصول إلى مؤشرات تفصيلية حول اتجاه وطبيعة العلاقة بين كل بَعد من أبعاد جودة حياة العمل والتماثل التنظيمي، فقد تم تحليل علاقات الارتباط على النحو الآتي:

أ. **لا يوجد ارتباط إيجابي معنوي بين الراتب والمكافآت والتماثل التنظيمي** عند مستوى دلالة احصائية (0.05)، تشير معطيات الجدول (6) إلى عدم وجود علاقة معنوية موجـــبة بين بُعد الراتب والمكافآت والتماثل التنظيمي، وبلغت قيمة معامل ارتباط (0.067) وبقيمة الاحتمالية (0.501)، عند مستوى معنوية (0.05)

ب. **الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد ارتباط إيجابي معنوي بين ظروف بيئة العمل (الصحة والسلامة) والتماثل التنظيمي** عند مستوى دلالة احصائية (0.05)، يوضح نتائج الجدول (6) يوجد علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة معنوية بين ظروف بيئة العمل والتماثل التنظيمي ويدعم ذلك قيمة الارتباط البالغة (0.507) وبقيمة احتمالية (0.000) وهي قيمة معنوية عند مستوى (0.05 ، وتدل هذه النتائج على أنه توفير ظروف بيئة العمل الجيدة تسهم في زيادة مستوى التماثل التنظيمي في الجامعة المبحوثة.

DOI: http://dx.doi.org/10.25098/7.2.13

Distributed under the terms and conditions of the License 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0)

ج. **الفرضية الفرعية الثالثة :لا يوجد ارتباط إيجابي معنوي بين الأمن الوظيفي والتماثل التنظيمي،** عند مستوى دلالة احصائية (0.05)، وتشير نتائج الجدول (3.24) إلى وجود علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة معنوية بين الأمن الوظيفي والتماثل التنظيمي ويستدل على ذلك من خلال قيمة معامل الارتباط المبينة في الجدول والبالغة (0.517) وبقيمة احتمالية (0.000) وهي قيمة معنوية عند مستوى (0.05)

د. **الفرضية الفرعية الرابعة :لا يوجد ارتباط إيجابي معنوي بين النمو الوظيفي والتماثل التنظيمي،** عند مستوى دلالة احصائية (0.05)، وتشير نتائج الجدول (6) إلى وجود علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة معنوية بين النمو الوظيفي والتماثل التنظيمي ويستدل على ذلك من خلال قيمة معامل الارتباط المبينة في الجدول والبالغة (0.632) وبقيمة احتمالية (0.000) وهي قيمة معنوية عند مستوى (0.05)،

ه. **الفرضية الفرعية الخامسة :لا يوجد ارتباط إيجابي معنوي بين المشاركة في الإدارة والتماثل التنظيمي،** عند مستوى دلالة احصائية (0.05)، ويظهر نتائج الجدول (3.24) إلى وجود علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة معنوية بين المشاركة في الإدارة والتماثل التنظيمي ويستدل على ذلك من خلال قيمة معامل الارتباط المبينة في الجدول والبالغة (0.725) وبقيمة احتمالية (0.000) وهي قيمة معنوية عند مستوى (0.05) .

الجدول (6) معامل الارتباط بين ابعاد جودة حياة العمل والتماثل التنظيمي على مستوى الجامعة المبحوثة

التماثل التنظيمي (التابع) / جودة حياة العمل (المستقل)	معامل الارتباط	الدلالة الإحصائية (Sig.)
الراتب والمكافأة	-0.067	0.501
ظروف بيئة العمل	0.507**	0.000
الأمن الوظيفي	0.517**	0.000
النمو الوظيفي	0.632**	0.000
المشاركة في الإدارة	0.725**	0.000
جودة حياة العمل	**0.618****	0.000

معنوي عندما تكون القيمة الاحتمالية (Sig.≤ 0.05) N= 102

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج SPSS

تشير نتائج الجدول (6) ان العلاقة بين بَعد المشاركة في الإدارة لجودة حياة العمل والتماثل التنظيمي، حصل على أعلى نتيجة وهي (0.725) اي علاقة قوية. أما العلاقة بين بَعد الراتب والمكافآت لجودة حياة العمل والتماثل التنظيمي حصل على اقل نتيجة وهي (0.067 -) اي علاقة ضعيفة، وهذا ما يؤكد على أغلب أعضاء الهيئة التدريسية غير راضين عن رواتبهم ومكافآتهم كما جاء في وصف متغيرات الدراسة.

ثانياً: تحليل التأثير بين متغيرات الدراسة

الفرضية الرئيسة الثانية: لا يوجد تأثير لعلاقة جودة حياة العمل بالتماثل التنظيمي في الأداء الوظيفي عند مستوى دلالة احصائية (0.05) منفردا ومجتمعا، اذ تشير معطيات الجدول (7) إلى وجود تأثير معنوي لعلاقة جودة حياة العمل والتماثل التنظيمي في الأداء الوظيفي، حيث كانت قيمة معامل التفسير (R^2=0.546) وهي قيمة فوق متوسط وهذا يؤشر قدرة جودة حياة العمل والتماثل التنظيمي في تفسير التغيرات الحاصلة في الأداء الوظيفي بمقدرة (0.546) وأن (0.454) تَعود إلى متغيرات عشوائية لم تَدخل في مخطط الدراسة الحالية، اما قيمة F البالغة (59.616) عند درجتي حرية (2،99) وهي أكبر من القيمة الجدولية البالغة قيمته(3.015) وبقيمة احتمالية (0.000) وهي معنوية عند مستوى (0.05)،وتؤكد هذه النتيجة قيمة معامل (B_1) البالغة (0.026-) و(0.626) على التوالي، إلى أن التغير في جودة حياة العمل والتماثل التنظيمي بوحدة واحدة سوف يؤدي إلى تغير في الأداء الوظيفي بمقدارين (0.026-) و(0.626) ويستدل من قيمة (t) المحسوبة لجودة حياة العمل (0.256-) و بقيمة الاحتمالية (0.796)وهي قيمة غير معنوية عند مستوى (0.05) أما القيمة (t) المحسوبة للتماثل التنظيمي (8.742) وبقيمة احتمالية (0.000) أنها قيمة معنوية عند

DOI: http://dx.doi.org/10.25098/7.2.13
Distributed under the terms and conditions of the License 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0)

مستوى (0.05). ويشير قيمة (B_0) البالغة (1.310) إلى وجود الأداء الوظيفي حتى لو كانت جودة حياة العمل والتماثل التنظيمي صفراً، وكذلك عليهِ تُرفض فرضية العدم وتُقبل الفرضية البديلة (فَرضية وجود)، ويتضح من نفس الجدول بأن قوة التماثل التنظيمي في الأداء الوظيفي أكبر من قوة تأثير جودة حياة العمل، وهذا يعني قدرة علاقة جودة حياة العمل بالتماثل التنظيمي في تفسير ما قيمته (0.546) من التغيرات الحاصلة في الأداء الوظيفي.

الجدول (7) تحليل تأثير لعلاقة جودة حياة العمل والتماثل التنظيمي في الأداء الوظيفي على المستوى الكلي للجامعة المبحوثة

المتغير المعتمد	B_0 الثبات	R^2 معامل التفسير	F المحسوبة	DF درجات الحرية	Sig القيمة الاحتمالية	معامل الانحدار				
						المتغيرات المستقلة	B_1	الخطأ المعياري	t المحسوبة	Sig
الأداء الوظيفي	1.310	0.546	59.616	2 99 101	0.000	جودة حياة العمل	-.026	.103	-.256	0.796
						التماثل التنظيمي	.626	.072	8.742	0.000

قيمة F الجدولية (2،99) = (3.015) معنوي عندما تكون القيمة الاحتمالية (Sig.≤ 0.05) N= 102

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج SPSS

إن مخطط البحث وفرضياتها يستلزمان تحديد درجة تأثير لعلاقة جودة حياة العمل بالتماثل التنظيمي في أبعاد الأداء الوظيفي وهذا ما نصت عليه الفرضية الرئيسة الثانية ولاختبار الفرضية يستلزم الامر تحديد تأثير جودة حياة العمل والتماثل التنظيمي في الأداء الوظيفي وعلى النحو الآتي:

يوضح الجدول (8) وجود تأثير معنوي لعلاقة جودة حياة العمل والتماثل التنظيمي في اداء التعليمي كبعد للأداء الوظيفي، إذ كانت قيمة معامل التفسير (R^2=0.513) وهي قيمة متوسطة نسبياً وأن (0.487) تعود إلى متغيرات عشوائية لم تدخل في مخطط الدراسة الحالية، وأن قيمة (F) بلغت (52.118) عند درجتي حرية (2، 99) وبقيمة احتمالية (0.000) وهي معنوية عند مستوى (0.05) وتؤكد هذه النتيجة قيمة (B_1) البالغة (0.104) لجودة حياة العمل و(0.626) للتماثل التنظيمي هذا يعني بأن التغير في جودة حياة العمل والتماثل التنظيمي بوحدة واحدة سوف يؤدي إلى تغير في الأداء الوظيفي من خلال البحث العلمي بمقدارين (0.104) و(0.626) على التوالي، ويستدل من قيمة (t) المحسوبة (0.865) لجودة حياة العمل و بقيمة الاحتمالية (0.389)وهي قيمة غير معنوية عند مستوى (0.05) أما القيمة (t) المحسوبة للتماثل التنظيمي (7.469) وبقيمة احتمالية (0.000) أنها قيمة معنوية عند مستوى (0.05).

ويشير قيمة (B_0) البالغة (0.872) إلى وجود بَعد الأداء التعليمي للمتغير الأداء الوظيفي حتى لو كانت جودة حياة العمل والتماثل التنظيمي صفراً، وكذلك عليهِ تُرفض فرضية العدم وتُقبل الفرضية البديلة (فرظية وجود)، ويتضح من نفس الجدول بأن قوة التماثل التنظيمي في الأداء الوظيفي من خلال الأداء التعليمي أكبر من قوة تأثير جودة حياة العمل، وهذا يعني قدرة علاقة جودة حياة العمل بالتماثل التنظيمي في تفسير ما قيمته (0.513) من التغيرات الحاصلة في الأداء الوظيفي من خلال الأداء التعليمي.

الجدول (8) تحليل تأثير لعلاقة جودة حياة العمل والتماثل التنظيمي في الأداء التعليمي

المتغير المعتمد	B_0 الثبات	R^2 معامل التفسير	F المحسوبة	DF درجات الحرية	Sig القيمة الاحتمالية	معامل الانحدار				
						المتغيرات المستقلة	B_1	الخطأ المعياري	t المحسوبة	Sig
الأداء التعليمي	.872	.513	52.118	2 99 101	0.000	جودة حياة العمل	.104	.121	.865	0.389
						التماثل التنظيمي	.626	.084	7.469	0.000

قيمة F الجدولية (2،99) = (3.015) معنوي عندما تكون القيمة الاحتمالية (Sig.≤ 0.05) N= 102

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج SPSS

DOI: http://dx.doi.org/10.25098/7.2.13
Distributed under the terms and conditions of the License 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0)

تُشير نتائج الجدول (9) إلى وجود تأثير معنوي لعلاقة جودة حياة العمل والتماثل التنظيمي في البحث العلمي كأحد أبعاد الأداء الوظيفي، حيث بلغت قيمة معامل التفسير (R^2 =0.435) وهي قيمة منخفضة نسبياً وأن (0.565) تعود إلى متغيرات عشوائية لم تدخل في مخطط الدراسة الحالية، اذ قيمة (F) بلغت (38.081) عند درجتي حرية (2،100) وبقيمة احتمالية (0.00) وهي معنوية عند مستوى (0.05)، أن قيمة (B_1) البالغة (-0.034) لجودة حياة العمل و(0.637) للتماثل التنظيمي هذا يعني بأن التغير في جودة حياة العمل والتماثل التنظيمي بوحدة واحدة سوف يؤدي إلى تغير في الأداء الوظيفي من خلال البحث العلمي بمقدارين (0.034) و(0.637) على التوالي، ويستدل من قيمة (t) المحسوبة (0.258) لجودة حياة العمل و بقيمة الاحتمالية (0.797)وهي قيمة غير معنوية عند مستوى (0.05) أما القيمة (t) المحسوبة للتماثل التنظيمي (7.019) وبقيمة احتمالية (0.000) أنها قيمة معنوية عند مستوى (0.05).

ويشير قيمة (B_o) البالغة (0.435) إلى وجود بَعد البحث العلمي حتى لو كانت جودة حياة العمل والتماثل التنظيمي صفراً، وكذلك عليهِ تُرفض فرضية العدم وتُقبل الفرضية البديلة (فرضية وجود، ويتضح من نفس الجدول بأن قوة التماثل التنظيمي في الأداء الوظيفي من خلال البحث العلمي أكبر من قوة تأثير جودة حياة العمل، وهذا يعني قدرة علاقة جودة حياة العمل بالتماثل التنظيمي في تفسير ما قيمته (0.435) من التغيرات الحاصلة في الأداء الوظيفي من خلال البحث العلمي.

الجدول (9) تحليل تأثير لعلاقة جودة حياة العمل والتماثل التنظيمي في البحث العلمي

المتغير المعتمد	B_o الثبات	R^2 معامل التفسير	F المحسوبة	DF درجات الحرية	Sig القيمة الاحتمالية	معامل الانحدار				
						المتغيرات المستقلة	B_1	الخطأ المعياري	T المحسوبة	Sig
البحث العلمي SR	1.216	.435	38.081	2 99 101	0.000	جودة حياة العمل	-.034	.131	-.258	0.797
						التماثل التنظيمي	.637	.091	7.019	0.000

قيمة F الجدولية (2،99) = (3.015) معنوي عندما تكون القيمة الاحتمالية (Sig.≤ 0.05) N= 102

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج SPSS

يوضح الجدول (10) وجود تأثير معنوي لجودة حياة العمل والتماثل التنظيمي في خدمة الجامعة والمجتمع كبعد للأداء الوظيفي، وكانت قيمة معامل التفسير (R^2=0.538) وهي قيمة متوسطة نسبياً وأن (0.462) تعود إلى متغيرات عشوائية لم تدخل في مخطط الدراسة الحالية، وتدعم ذلك قيم (F) المحسوبة (57.653) عند درجتي حرية (2،100) وبقيمة احتمالية (0.000) وهي معنوية عند مستوى (0.05) وكذلك قيمة (B_1) البالغة (0.003) و(0.648) على التوالي وهذا يعني بأن التغير في جودة حياة العمل والتماثل التنظيمي بوحدة واحدة سوف يؤدي إلى تغير في الأداء الوظيفي من خلال بُعد (خدمة الجامعة والمجتمع) بمقدارين (0.003) و(0.648) على التوالي، ويستدل من قيمة (t) المحسوبة (-0.028) و(8.455) على التوالي بأنها قيمة معنوية عند مستوى (0.05) وبقيمة احتمالية (0.004) و(0.000) على التوالي.

ويشير قيمة (B_o) البالغة (1.189) إلى وجود خدمة الجامعة والمجتمع حتى لو كانت قيمة جودة حياة العمل والتماثل التنظيمي صفراً، وكذلك عليهِ تُرفض فرضية العدم وتُقبل الفرضية البديلة (فرضية الوجود)، ويتضح من نفس الجدول بأن قوة تأثير التماثل التنظيمي في مستوى الأداء الوظيفي من خلال خدمة الجامعة والمجتمع أكبر من قوة تأثير جودة حياة العمل وهذا يعني قدرة علاقة جودة حياة العمل بالتماثل التنظيمي في تفسير ما قيمته (0.538) من التغيرات الحاصلة في الأداء الوظيفي من خلال خدمة الجامعة.

DOI: http://dx.doi.org/10.25098/7.2.13
Distributed under the terms and conditions of the License 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0)

الجدول (10) تحليل تأثير لعلاقة جودة حياة العمل والتماثل التنظيمي في خدمة الجامعة والمجتمع

المتغير المعتمد	B_0 الثبات	R^2 معامل التفسير	F المحسوبة	DF درجات الحرية	Sig القيمة الاحتمالية	معامل الانحدار				
						المتغيرات المستقلة	B_1	الخطأ المعياري	t المحسوبة	Sig
خدمة الجامعة والمجتمع	1.189	.538	57.653	2 99 101	0.000	جودة حياة العمل	-.003	.110	-.028	040.0
						التماثل التنظيمي	.648	.077	8.455	000.0

قيمة F الجدولية (2،99) = (3.015) معنوي عندما تكون القيمة الاحتمالية (Sig.≤ 0.05) N= 102

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج SPSS

يظهر نتائج الجدول (3.29) وجود تأثير معنوي لعلاقة جودة حياة العمل والتماثل التنظيمي في السلوكيات البعد الرابع للأداء الوظيفي، حيث بلغت قيمة معامل التفسير (R^2 =0.354) وهي قيمة منخفضة نسبياً وأن (0.646) تعود إلى متغيرات عشوائية لم تدخل في مخطط الدراسة الحالية، وتدعم ذلك قيم (F) المحسوبة بلغت (27.086) عند درجتي حرية (2.99) وبقيمة احتمالية (0.000) وهي معنوية عند مستوى (0.05) وكذلك تشير قيمة (B_1) البالغة (-0.194) لجودة حياة العمل و(0.593) للتماثل التنظيمي وهذا يعني التغير في جودة حياة العمل والتماثل التنظيمي بوحدة واحدة سوف يؤدي إلى تغير في الأداء الوظيفي من خلال السلوكيات بمقدارين (-0.194) و(0.593) على التوالي، ويستدل من قيمة (t) المحسوبة لجودة حياة العمل(-1.496) وبقيمة احتمالية (0.138) أي انها غير معنوي عند مستوى 0.05، أما قيمة (t) المحسوبة للتماثل التنظيمي البالغة (6.591) وبقيمة احتمالية و(0.000)، يظهر بأنها قيمة معنوية عند مستوى (0.05). ويشير قيمة (B_0) البالغة (2.073) إلى وجود بعد السلوكيات حتى لو كانت قيمة جودة حياة العمل والتماثل التنظيمي صفراً، وكذلك عليهِ تُرفض فرضية العدم وتُقبل الفرضية البديلة أي فرضية وجود، ويتضح من نفس الجدول بأن قوة تأثير التماثل التنظيمي في مستوى الأداء الوظيفي من خلال السلوكيات أكبر من قوة تأثير جودة حياة العمل، وهذا يعني قدرة علاقة جودة حياة العمل والتماثل التنظيمي في تفسير ما قيمته (0.354) من التغيرات الحاصلة في الأداء الوظيفي من خلال السلوكيات.

بناء على نتائج أعلاه يتم رفض فرضية عدم وتُقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه: "يوجد تأثير لعلاقة جودة حياة العمل بالتماثل التنظيمي في الأداء الوظيفي عند مستوى معنوية (0.05)" مجتمعا ومنفردا.

الجدول (11) تحليل تأثير لعلاقة جودة حياة العمل والتماثل التنظيمي في السلوكيات

المتغير المعتمد	B_0 الثبات	R^2 معامل التفسير	F المحسوبة	DF درجات الحرية	Sig القيمة الاحتمالية	معامل الانحدار				
						المتغيرات المستقلة	B_1	الخطأ المعياري	t المحسوبة	Sig
السلوكيات	2.073	.354	27.086	2 99 101	0.000	جودة حياة العمل	-.194	.130	-1.496	0.138
						التماثل التنظيمي	.593	.090	6.591	0.000

قيمة F الجدولية (2،99) = (3.015) معنوي عندما تكون القيمة الاحتمالية (Sig.≤ 0.05) N= 102

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج SPSS

DOI: http://dx.doi.org/10.25098/7.2.13
Distributed under the terms and conditions of the License 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0)

المحور الرابع: الاستنتاجات والمقترحات

اولا: الاستنتاجات

1. كشف نتائج التحليل بأنه يوجد ارتباط موجب معنوي بين جودة حياة العمل والتماثل التنظيمي.
2. أظهرت نتائج التحليل بأنه يوجد ارتباط سلبي ضعيف بين بُعد الراتب والمكافآت والتماثل التنظيمي، وهذا يدل على أن هناك علاقة سلبية ضعيفة بين الراتب والمكافآت والتماثل التنظيمي.
3. استنتجت الدراسة بأن هنالك تأثيراً ايجابياً لعلاقة جودة حياة العمل بالتماثل التنظيمي في الأداء الوظيفي مجتمعاً ومنفرداً، وهذا يدل على أن الأداء الوظيفي في الجامعة المبحوثة يعتمد على العلاقة بين جودة حياة العمل والتماثل التنظيمي.
4. دلت النتائج وبالاعتماد على الادوات التحليلية بأن التماثل التنظيمي هي الاعلى اسهاماً في حدوث التباين في الأداء الوظيفي في حين كان اسهام جودة حياة العمل اقل اسهاماً

ثانيا : المقترحات

1- اهتمام الجامعة والمسؤولين في إقليم كوردستان بالراتب والمكافآت ودفع مستحقات العاملين في الجامعة بشكل عام والتدريسيين بشكل خاص، ومعالجة الظروف الاقتصادية التي يمر بها تلك الفئة بصفة خاصة.

2- ضرورة دعم التدريسيين بالمكافآت المالية والمعنوية لضمان ولائهم للجامعة.

3- زيادة الاهتمام ادارة الجامعة بجودة حياة العمل والتماثل التنظيمي حيث اظهر نتائج الدراسة تأثيرهما في تعزيز الاداء الوظيفي للتدريسيين.

4- ايفاد وإرسال أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة المبحوثة للمشاركة في النشاطات والمؤتمرات العلمية المحلية والدولية في مجال اختصاصهم، وذلك بهدف رفع مستوى أدائهم العلمي.

5- إقامة الندوات المختلفة بين التدريسيين في الجامعة المبحوثة من أجل تبادل آرائهم وأفكارهم العلمية، لتطوير قدراتهم العلمية ووضع خطة جيدة لعملهم الفصلي.

المصادر

أولاً: المصادر العربية

أ/ الرسائل والأطاريح الجامعية

1.باجابر، عادل عبد الله على (1996) **الاتجاهات نحو المهنة وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى الإخصائيين الاجتماعيين والإخصائيات الاجتماعيات العاملين بالمستشفيات الحكومية المركزية بالمنطقة الغربية**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، السعودية.

2.البلبيسي، اسامة زياد يوسف(2012)**جودة حياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة**: رسالة ماجستير منشورة، جامعة الإسلامية، كلية التجارة، قسم إدارة الأعمال، غزة، فلسطين.

3.جاوشلي، سعد هادي (2004) **أثر نوعية حياة العمل على الابداع**: دراسة ميدانية في جامعة صلاح الدين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة صلاح الدين، كلية الإدارة والاقتصاد، قسم إدارة الأعمال، أربيل، اقليم كوردستان/ العراق.

4.الحمداني، مريم سالم حمدان (2009) **الولاء التنظيمي لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الخاصة بسلطنة عمان**، رسالة ماجستير منشورة، جامعة مؤتة، عمان.

5.خليفات، مها عبدالعزيز (2006) **أثر ممارسة المهارات القيادية على بلورة التماثل التنظيمي في المؤسسات العامة الأردنية**، رسالة ماجستير، قسم إدارة العامة، جامعة مؤتة، عمان.

6.خليفة، وفاء (2009) **كفايات العمل التدريسي المتوافرة لدى أعضاء الهيئة التدريسية وفق معايير الجودة**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة دمشق، كلية التربية.

7.رضوان، بواب (2014) **الكفايات المهنية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي من وجهة نظر الطلبة**، طلبة جامعة جيجل انموذجاً، اطروحة دكتوراه منشورة، جامعة جيجل، قسم علوم الاجتماع، جزائر.

8.الزعبي، خلود فواز (2013) **درجة ممارسة مديري المدارس الخاصة في عمان العاصمة لأبعاد القيادة التحويلية وعلاقتها بالتماثل التنظيمي من وجهة نظر المعلمين**، رسالة ماجستير منشورة، جامعة شرق الأوسط، كلية العلوم التربوية، الكويت.

DOI: http://dx.doi.org/10.25098/7.2.13
Distributed under the terms and conditions of the License 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0)

9. الشمري، أحمد مطر (2012) **درجة ممارسة الأدوار القيادية لدى عمداء الكليات في جامعة الكويت وعلاقتها بالتماثل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم**، رسالة ماجستير منشورة، جامعة شرق الأوسط، كلية العلوم التربوية، الكويت.
10. العامودي، محمد زكي (2013) **مستوى كفاءة الأداء الوظيفي وعلاقته، بالأنماط القيادية السائدة لدى القيادات الإدارية**، رسالة ماجستير منشورة، جامعة أقصى، فلسطين.
11. عفاف، حيران عفاف (2014) **جودة حياة العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري**: دراسة ميدانية بمؤسسة نفطال GPL بسكرة، رسالة ماجيستر منشورة، جامعة محمد خضير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، سكرة، الجزائر.
12. عقيل، ماصر بن محمد (2006) **العلاقات الإنسانية وعلاقتها بالأداء الوظيفي، دراسة تطبيقية على ضباط قوات الأمن الخاصة بمدينة الرياض**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية.
13. الفاضل، عبدالعزيز بن محمد عبدالعزيز(2011) **تخطيط وتنمية المسار الوظيفي وانعكاساته على الأمن الوظيفي من وجهة نظر العاملين في وزارة التربية والتعليم**، رسالة ماجستير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، كلية الدراسات العليا، قسم العلوم الإدارية، الرياض، السعودية.
14. مرابط، صوريا عثماني (2015) **أبعاد التماثل التنظيمي وعلاقتها بمستوى الضغط النفسي لدى قابلات الصحة العمومية، دراسة ميدانية على المؤسسات الصحة العمومية- بسكرة**، رسالة ماجستير منشورة، جامعة محمد خضير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، سكرة، الجزائر.
15. وريد، براهيمي (2005) **المعوقات الاجتماعية للأستاذ الجامعي وأثرها على أهداف المؤسسة الجامعية**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة حاج الخضر، باتنة، الجزائر.

ب/ الدوريات

1. أبو الرب، عماد وقدادة، عيسى (2008) **تقويم جودة أداء أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العلي**، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، المجلد الأول، العدد الأول، صفحة 69- 107.
2. الارشيفي، رياض احمد اسماعيل والدليمي، ذاكر محفوظ حامد (2013) **جودة حياة العمل في الاتحادات الرياضية العراقية الفرعية بكرة السلة من وجهة نظر ملاكاتها الادارية والتدريبية والتحكيمية**، مجلة الرافدين للعلوم الرياضية، المجلد،19، العدد، 62، ص 87- 121.
3. البشابشة، سامر عبدالمجيد (2008) **أثر العدالة التنظيمية في بلورة التماثل التنظيمي في المؤسسات العامة الأردنية: دراسة ميدانية**، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد 4،العدد 4، ص 427- 461.
4. ال ياسين، سرمد غانم، امين، حلا فازع (2019)، **واقع تطبيق برامج جودة حياة العمل QWL من وجهة نظر القيادات الادارية في مستشفى السالم التعليمي بالموصل - دراسة استطلاعية**، مجلة جامعة كركوك للعلوم الإدارية والاقتصادية المجلد 9 العدد 1.
5. الحسناوي حسين حريجة وبريسيم، فاطمة جليل (2021)، **القيادة الفاضلة وتأثيرها في جودة حياة العمل) بحث استطلاعي تحليلي لآراء عينة من العاملين في مستشفى الكفيل التخصصي)** ، (Warith Scientific Journal) مجلد3 عدد 8
6. الحوامدة، نضال صالح والقرالة، أروى عبد السلام (2006) **أثر المشاركة المدركة والمرغوبة في بلورة التماثل التنظيمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية**، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد 2، العدد 2، ص 369 -389.
7. خليفات، عبد الفتاح صالح والملاحمة، منى خلف (2009) **الولاء التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة الأردنية**، مجلة جامعة دمشق، المجلد 25، العدد (3+4)، ص (289- 340).
8. السعود، راتب والصرايرة، خالد أحمد (2009) **التماثل التنظيمي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقته بأدائهم الوظيفي**، مجلة دراسات الجامعة الأردنية، مجلد 36، ص (186- 206).
9. صالح، خالد مهدى (2015) **تأثير الصراع البناء في التماثل التنظيمي بحث تطبيقي في وزارة التخطيط**، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارة، مجلد 21، عدد 82، الصفحات 238- 268.
10. الصرايرة، خالد احمد (2011) **الأداء الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها، مجلة جامعة دمشق**، المجلد 27، العدد الأول والثاني، صفحة 601- 652.
11. ضياء الدين، زاهر (1995) **تقويم أداء الأستاذ الجامعي (الأداء المبحثي كنموذج) مستقبل التربية العربية**، كلية تربية، مصر، مجلد ا، العدد 3.

DOI: http://dx.doi.org/10.25098/7.2.13
Distributed under the terms and conditions of the License 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0)

12. العبيدي، شيماء صلاح حسين (2013) **تقويم الاداء الوظيفي لعضو هيئة التدريس من وجهة نظر طلبتهم**، مجلة الاستاذ، المجلد الأول، عدد 206، ص (537 – 566).
13. العاني، آلاء عبد الموجود والصراف، سمي نذير (2019) (قياس مستوى التماثل التنظيمي للأفراد العاملين في جامعة موصل، مجلة جامعة الانبار للعلوم الادارية والاقتصادية، مجلد11 عدد24
14. عساف، محمود عبد المجيد والهور، وفاء جمال (2018)، **جودة حياة العمل في المدارس الأساسية الخاصة بمحافظات غزة من وجهة نظر المعلمين**، مجلة كلية التربية الاساسية للعلوم التربوية والانسانية جامعة بابل، العدد 40
15. عليوي، علي حسين (2021)، تأثير القيادة المتواضعة في تحقيق التماثل التنظيمي عن طريق عمليات ادارة الموهبة، مجلة العراقية للعلوم الادارية، مجلد17 عدد68.

16. العنزي، سعد العنزي والفضل، سما سعد خير الله الفضل (2007) **فلسفة نوعية حياة العمل في منظمات الالفية الثالثة**، مجلة العلوم الاقتصادية والادارية، مجلد 13، العدد 45.
17. غالب، ردمان محمد سعيد وعالم، توفيق علي (2008) **التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، مدخل الجودة الشاملة في تعليم العالي**، مجلة العربية لضمان جودة التعليم العالي، المجلد الأول، العدد الأول، ص: 178.
18. الشريفي، علي كاظم (2021)، توظيف التماثل التنظيمي في تحقيق الاداء المستدام، المجلة العراقية للعلوم الادارية، مجلد17 عدد67.

19. الكعبي، حميد سالم (2018)،دور التماثل التنظيمي في الحد عن الصمت التنظيمي، مجلة جامعة الانبار للعلوم الادارية والاقتصادية،مجلد10 عدد23.
20. اللوزي، موسى سلامة والزهراني، عمر عطية (2012) **العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي بإمارة منطقة الباحة والمحافظات التابعة لها بالمملكة العربية السعودية- دراسة تحليلية**، مجلة العلوم الإدارية، المجلد 39، العدد 1، صفحة 1- 27.
21. محمد، لمى قيس (2020)، دور التماثل التنظيمي في تحسين جودة حياة العمل، المجلة العلمية للإدارة والاقتصاد، مجلد 26 عدد121.
22. المغربي، عبد الحميد عبد الفتاح (2004) **جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي: دراسة ميدانية**، مجلة الدراسات والبحوث التجارية، العدد الثاني، جامعة الزقازيق، كلية التجارة.
23. المسعودي، فاطمة عبد علي (2022) دور مؤشرات التماثل التنظيمي في معالجة الازمات التنظيمية في ظل جائحة كورنا، مجلة الريادة للمال والاعمال مجلد ثالث عدد1.
24. يوسف، شريف محمد (2022)التماثل التنظيمي وعلاقته بجودة الخدمة بميناء القاهرة الجوي. المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، كلية التجارة، جامعة دمياط، مجلد2، عدد 33.

ج. الكتب

1. أبو نصر، مدحت محمد (2005) **تنمية مهارات بناء وتدعيم الولاء المؤسسي لدى العاملين داخل المنظمة**، إتراك للطباعة والنشر، القاهرة.
2. باربرا ماتيرود وآخرون (2002) **الأساليب الإبداعية في التدريس الجامعي**، ترجمة بعبارة حسين عبداللطيف والخطابية ماجد محمد، دار الشروق للنشر والتوزيع، ط2.
3. جاد الرب، سيد محمد (2003) **إدارة الموارد البشرية**، غير مبين الناشر، اسماعلية.
4. جاد الرب، سيد محمد(2008) **جودة حياة الوظيفية QWF في منظمات الأعمال العصرية**، دار الفكر العربي للنشر، مصر.
5. حسن، رواية (2003) **إدارة الموارد البشرية**- رؤية مستقبلية، دار الجامعية، الإسكندرية، مصر.
6. رشيد، مازن فارس (2003) **الهوية التنظيمية والتماثل "تحليل للمفهوم والأبعاد السلوكية لتطبيقاته"** مركز البحوث، عمان.
7. سلطان، محمد سعيد (2002) **السلوك الإنساني في المنظمات**، فهم وإدارة الجانب الإنساني للعمل، دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية، مصر.
8. عقيلي، عمر وصفي (2005) **إدارة الموارد البشرية المعاصرة، بعد استراتيجي**، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان.
9. المغربي، عبدالحميد عبدالفتاح(2009) **الاتجاهات الحديثة في دراسات وممارسات إدارة الموارد البشرية** المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، المنصورة.

DOI: http://dx.doi.org/10.25098/7.2.13
Distributed under the terms and conditions of the License 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0)

ثانياً: المصادر الأجنبية

A. Researches and Periodicals

1. Berg. Yolandi van der (2011**) The relationship between Organizational Trust and Quality of Work Life**, Master degree of Arts, UNIVERSITY OF SOUTH AFRICA.
2. Bharathi, Uma Selvi & Kumar, (2011) **Quality of work life: Perception of college teachers, Indian Journal of Commerce & Management Studies**. Vol.11, No.1, PP.48- 49.
3. Cheney, G. and Tompkins, P.K. 1987. **Coming to Terms with Organizational Identification and Commitment**, Central States Speech Journal, 38: 1-15.
4. Cheney. G. 1983"**The rhetoric of Identification and the study of Organizational Communication** ", Quarterly Journal of speech.v69.
5. Dahl, Svenn-Åge, & Guillén, Ana M (2009). **Quality of Work in the European Union**: Concept, Data and Debates from A Transnational Perspective, Work & Society, Vol.67. S.A, P.22.
6. Duncan, J. E. 2002. **Organizational Identification**: An Insight in to Republic Bank and Trust. University of Kentucky, 171p.
7. Hant, S. D. & Morgan, R. M. (1994). "**Organizational Commitment: One of Many Commitment or K Mediating Construct**", Academy of Management journal, Vol. 37, No. 6, p. 1568-1587.
8. Hart, Ribbing, Abrahamsson, **Quality of Working Life, Industrial Relations and Labor Productivity** (2005) Report from two workshops in WORK-IN-NET Stockholm, May 25-27.
9. Johnson, W. L, J, and Johnson, A. M and Heimberg, F (1999). **A primary And Secondar Order Component, Analysis of the Organizational Identification Measurement**, 5(I): 159-170.
10. Kashani**,** Farideh Haghshenas **(**2012) **A Review on Relationship between Quality of Work Life and Organizational Citizenship Behavior (Case Study: An Iranian Company)** Journal of Basic and Applied Scientific Research, 2(9)9523-9531.
11. Kumar. s, (2010) **A STUDY ON QUALITY OF WORK LIFE**: AN ANALYSIS ON WORKING ENVIRONMENT.
12. Rethinan, Guna Seelan & Ismail, Maimunah (2008) **Cuality of Work Life:" Aperspective of Information and Technology Professionals** " European Journal of Social Sciences – Vohume 7, Number 1.
13. Simon, H.A. (2000)." **Public administration in today's world of Organization and markets**", Political Science & Politics**.** 33(4) pp. 749-756.
14. Srivastava, Kanpur, (2014) **A Study on Quality of Work Life: Key Elements & It's Implications,** IOSR Journal of Business and Management, Volume 16, Issue 3. Ver. I (Mar. 2014), PP 54-59.
15. Swamy, T.S. Nanjundeswaraswamy (2014), **REVIEW OF LITERATURE ON QUALITY OF WORKLIFE**, , International Journal for Quality Research 7(2) 201–214 ISSN 1800-6450.

B. Books

1. kast, F.E.& Rosenweig J.E., 1985, **Organization Management** System Contingency Approach, McGraw- Hill, New York.
2. Luis, David, Robert,(2012) **Managing Human Resources**, Person
3. Luis, David, Robert,(2012), **Managing Human Resources**, Person

DOI: http://dx.doi.org/10.25098/7.2.13

Distributed under the terms and conditions of the License 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0)