

تأثير أبعاد جودة حياة العمل في تعزيز سلوك
التمائل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس
بجامعة إقليم سبأ

The Effect of the Dimensions of the Quality
of Work Life in Enhancing the Behavior of
Organizational Symmetry among Faculty
Members at the University of Saba Region

د. حسين حسين علي التركي¹
Dr. Hussein Hussein Ali
Al-Turki

<https://doi.org/10.54582/TSJ.2.2.66>

(1) أستاذ الإدارة والتخطيط التربوي المساعد - كلية التربية والعلوم الإنسانية والتطبيقية - الجوف -
جامعة إقليم سبأ

عنوان المراسلة : alturki76@gmail.com



الملخص:

هدفت هذه الدراسة للتعرف على تأثير أبعاد جودة حياة العمل في تعزيز سلوك التماثل التنظيمي، لدى أعضاء هيئة التدريس، بجامعة إقليم سبأ، استخدم الباحث فيها المنهج الوصفي التحليلي، وقد تم جمع البيانات المتعلقة بالبحث، من خلال تصميم استبانة تم توزيعها على عينة عشوائية، ضمت (63) عضواً من أعضاء الهيئة التدريسية، وبعد معالجة البيانات إحصائياً باستخدام برنامج (spss)، كانت أبرز النتائج التي تم التوصل إليها: أن نموذج الانحدار معنوي إيجابي، وذلك من خلال قيمة (F) المحسوبة البالغة (F=12.5)، وهي دالة عند مستوى معنوية (0,00) أصغر من مستوى المعنوية (0,01). كما بلغ معامل التحديد (التفسير) (R2=.584)؛ مما يشير إلى أن أبعاد جودة حياة العمل في جامعة إقليم سبأ تفسر ما قيمته (58,4%) من التباين الحاصل في التماثل التنظيمي.

وفي ضوء نتائج الدراسة تم التوصية بضرورة إشاعة مفهوم جودة حياة العمل في بيئة العمل داخل الجامعة، والحرص على وجود نظام واضح للحوافز المادية والمعنوية، والاهتمام بتحسين الأجور والمكافآت والاستحقاقات، وضمان عدالتها، والاهتمام بظروف العمل المادية بالجامعة.

الكلمات المفتاحية: جودة حياة العمل، التماثل التنظيمي، عضو هيئة التدريس، جامعة إقليم سبأ.





Abstract

The study is aimed to identify the effect of the dimensions of the quality of work life in enhancing organizational symmetry behavior among faculty members at University of Saba Region. The researcher uses the descriptive analytical method. Data related to the research is collected through designing a questionnaire that is distributed to a random sample, including (63) members. And the data is processed statistically by using the (SPSS) program. The study arrives at the following findings: the regression model is positive and moral, through the calculated (F) value of (F=12.5), which is a function at a moral level of (0.00) that is smaller than the moral level of (0.01). The coefficient of determination (explanation) is (R² = .584), which indicates that the dimensions of the quality of work life at University of Saba Region explain (58.4%) of the variance occurring in organizational symmetry. In light of the results, the study recommends that it is necessary to spread the concept of quality of work life in the work environment inside the university. It is also significant to ensure the existence of a clear system of material and moral incentives, and to pay attention to improving wages, rewards and benefits, to ensure their fairness, and to pay attention to the material working conditions at the university.

Keywords: Quality of work life, Organizational symmetry, Faculty member, University of Saba Region.





مقدمة:

تسعى مؤسسات التعليم العالي - ومنها الجامعات - جاهدة للارتقاء الدائم بمستوى أداء العاملين فيها، حيث يحرص المسؤولون فيها إلى أن يصل العاملون في أدائهم إلى أقصى كفاءة ممكنة، ولتحقيق هذا الهدف تعمل تلك المؤسسات العلمية على توفير الموارد البشرية المؤهلة، وتعمل على إكسابهم المهارات المطلوبة للقيام بأعمالهم. ولأن العنصر البشري يعد أهم مورد من بين الموارد في المؤسسة، فإن ذلك يحتم عليها أن تبحث باستمرار عن طرق جديدة لممارسة الأعمال، من أجل مواجهة تحديات بيئة الأعمال الديناميكية في عالم اليوم، ومن أهم هذه الطرق التي تسعى لها المؤسسات هي جودة حياة العمل، والتي أخذت اهتماماً وأهمية متزايدة في كل دول العالم لتحقيق الالتزام بالعمل والدافعية نحو تحقيق الأداء المطلوب. (الشاري والدعيمي، 2019، 34)

ومن ثم فإن جودة حياة العمل، تلعب دوراً حاسماً، حيث تؤثر على الأداء الأكاديمي والإداري، بشكل عام.

وجدير بالذكر فإن مصطلح جودة حياة العمل ظهر لأول مرة في سبعينات القرن الماضي، إذ أصبح العاملون يسعون لرفع مستواهم التعليمي وتطلعاتهم المهنية في بيئة تعاني من انخفاض نمو الاقتصاد، ونقص فرص التقدم والتطور، ما أدى إلى زيادة الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية والتخطيط للحياة الشخصية والمهنية. (البربري، 2016، 17)

ونظراً لأهمية دور جودة حياة العمل في تحسين بيئة العمل، وتوفير البيئة المفضلة التي تحظى برضا العاملين ما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية؛ بما يساهم في رفع أداء المنظمة، وتحقيق الإشباع لحاجات ورغبات العاملين فيها، فقد تجدد الاهتمام به في السنوات الأخيرة على وجه التحديد من قبل الباحثين والأكاديميين والمهتمين الممارسين في منظمات الأعمال نتيجة للتغيرات العديدة التي حدثت لطبيعة الحياة الاقتصادية وطبيعة احتياجات الناس المختلفة. (Jayakumar, A., & Kalaiselvi, K., 2012, 43)

وكذلك يأتي الاهتمام بجودة حياة العمل من منطلق أن من أهم تأثيرات تطبيق جودة حياة العمل في المؤسسات - ومنها مؤسسات التعليم الجامعية - هو ارتباط أعضائها بأهدافها، وسعيهم لتحقيق تلك الأهداف ولولا أنهم للمؤسسات التي ينتمون إليها، ويعملون فيها.

فجودة الحياة الوظيفية تعني توفير بيئة عمل مناسبة للعاملين لمساعدتهم على بناء علاقات طيبة، والنهوض بصحتهم ورفاهيتهم، ورضاهم الوظيفي، وتنمية كفاءتهم، والتوازن بين العمل والحياة خارج نطاق أعمالهم؛ ومن ثم فإن جودة حياة العمل، تلعب دوراً حاسماً، حيث تؤثر على الأداء الأكاديمي والإداري بشكل عام.

ويهتم موضوع جودة حياة العمل بدراسة وتحليل المكونات والأساليب التي تستند إليها الإدارة في المؤسسات بقصد توفير حياة وظيفية أفضل لمنسوبيها، بما يساهم في رفع أدائهم وتحقيق الإشباع لحاجاتهم، بما ينعكس إيجابياً على أداء المؤسسة نفسها. (Lolemo, K.et)





تأثير أبعاد جودة حياة العمل في تعزيز سلوك التماثل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة إقليم سبأ

د. حسين حسين علي التركي

(al, 2017). ومن ثم فإن أهمية جودة حياة العمل في منظمات الأعمال تكمن من خلال تأثيرها المباشر وغير المباشر على الظواهر والسلوكيات الإدارية داخل المنظمات، وما يمكن أن تأثره على مجمل أنشطة ومهام المنظمات وبالتالي تحقيق أهدافها. (السويطي، 2016، 24)

ولما كان من أهم تأثيرات تطبيق جودة حياة العمل زيادة انتماء الموارد البشرية للمنظمة التي يعملون فيها، وإخلاصهم، وحرصهم على الاندماج بها، وانعكاس ذلك على تقبلهم لأهدافها، وتفانيهم لتحقيق تلك الأهداف، وهو ما يطلق عليه بالتماثل التنظيمي. فالتماثل لتنظيمي له دور فاعل في استقرار المنظمة وتطورها، ورفع كفاءتها وإنتاجيتها.

مشكلة الدراسة:

نتيجة للتحديات التي تواجهها الجامعات في ظل زيادة حدة المنافسة، أصبحت معظم الجامعات تسعى للبحث عن كيفية تطوير بيئتها وكفاءتها بشكل مستمر، والتي من شأنها أن تمنحها أفضلية عن غيرها من الجامعات، من خلال الاستجابة الفعالة لحاجات كوادرها البشرية.

ومن هنا تبرز مشكلة البحث في التعرف على تأثير أبعاد جودة حياة العمل في تعزيز سلوك التماثل التنظيمي، لدى أعضاء الهيئة التدريسية، بجامعة إقليم سبأ. وتأتي هذه الدراسة كنتيجة لتزايد اهتمام المنظمات بأهمية النظر في تحسين جودة حياة العمل، لدى موظفيها والعاملين لديها؛ وذلك لتوفير البيئة المناسبة لبروز مظاهر الإبداع والريادة، مما يمكنها من الاستغلال الأمثل لموردها البشري، ولكونها يُنَاط بهم تحسين صورة هذه المنظمات أمام المواطن والمجتمع، ويمكن تلخيص مشكلة الدراسة في الإجابة عن السؤال الرئيس الآتي:

ما مدى تأثير أبعاد جودة حياة العمل في تعزيز سلوك التماثل التنظيمي، لدى أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة إقليم سبأ؟

ويتفرع من السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية الآتية:

- س1: ما واقع جودة حياة العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة إقليم سبأ، من وجهة نظرهم؟
- س2: ما مستوى سلوك التماثل التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة إقليم سبأ، من وجهة نظرهم؟
- س3: هل يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد جودة حياة العمل على سلوك التماثل التنظيمي، لدى أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة إقليم سبأ؟

أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة إلى تحقيق الهدف الرئيس، وهو معرفة تأثير أبعاد جودة حياة العمل في تعزيز سلوك التماثل التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية، بجامعة إقليم سبأ والذي تنبثق منه الأهداف الآتية:

- التعرف على واقع جودة حياة العمل، لدى أعضاء الهيئة التدريسية، بجامعة إقليم سبأ، من وجهة نظرهم؟





تأثير أبعاد جودة حياة العمل في تعزيز سلوك التماثل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة إقليم سبأ

د. حسين حسين علي التركي

- التعرف على مستوى سلوك التماثل التنظيمي، لدى أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة إقليم سبأ، من وجهة نظرهم؟
- التعرف على تأثير أبعاد جودة حياة العمل على سلوك التماثل التنظيمي، لدى أعضاء الهيئة التدريسية، بجامعة إقليم سبأ؟

أهمية الدراسة:

تتضح أهمية الدراسة في أنها:

- تساعد في الوقوف على الواقع الفعلي لجودة حياة العمل بجامعة إقليم سبأ، ومدى تأثيرها على تعزيز السلوك التنظيمي بما يفيد المسؤولين المعنيين نحو تحسين بيئة العمل وخلق مناخ ملائم للعمل داخل الجامعة.
- تمهد الطريق أمام إجراء عدد من البحوث والدراسات، ذات العلاقة بمتغيرات الدراسة.

حدود الدراسة:

يتحدد نطاق هذه الدراسة موضوعياً في دراسة تأثير أبعاد جودة حياة العمل (الرواتب والمكافآت، فرص التنمية المهنية، الاستقرار والأمان الوظيفي، ظروف بيئة العمل، النمط القيادي السائد) في تعزيز سلوك التماثل التنظيمي، لدى أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة إقليم سبأ من وجهة نظرهم. كما يتحدد نطاق البحث مكانياً بـ (جامعة إقليم سبأ). واقتصرت الدراسة زمانياً على استقصاء آراء أعضاء الهيئة التدريسية العاملين بجامعة إقليم سبأ خلال العام الجامعي 2022-2023م.

مصطلحات الدراسة:

يعرف الباحث المصطلحات الآتية تعريفاً إجرائياً، كما يأتي:

جودة حياة العمل هي: الانطباع العام الذي يسود أعضاء هيئة التدريس، بجامعة إقليم سبأ عن أعمالهم وأدراكهم لبيئة العمل الجامعية المادية والمعنوية والقادرة على إشباع حاجاتهم الوظيفية والوجدانية وتمكنهم من إنجاز المهمات الموكلة إليهم بنجاح، وتقاس بالدرجة الكلية المتحققة التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس في فقرات أداة الدراسة.

التماثل التنظيمي هو: شعور عضو هيئة التدريس بجامعة إقليم سبأ بوجود نوع من التوافق بين أهدافه وأهداف الجامعة، وأن هناك نوع من الترابط النفسي والثقافي والمهني بينه وبين الجامعة، وشعوره بالولاء والانتماء والعضوية فيها، والاستمرار في خدمتها بالشكل الذي يحقق أهدافها بكفاءة وفعالية.

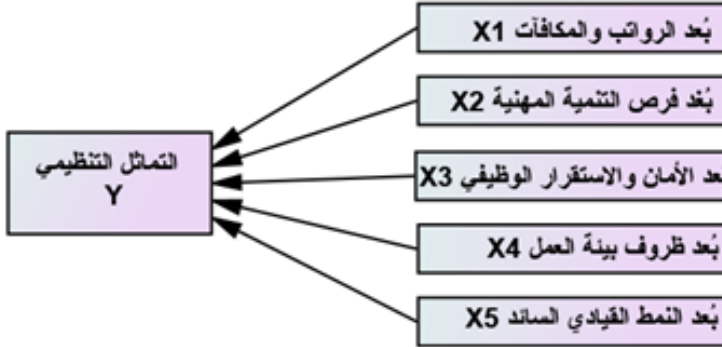




نموذج الدراسة:

شكل (1) نموذج الدراسة

أبعاد جودة حياة العمل - متغيرات مستقلة تفسيرية التماثل التنظيمي - المتغير التابع



الإطار النظري:

تم في هذا البحث عرض الإطار النظري للمتغيرين الرئيسيين المتعلقين بالدراسة، وهما جودة حياة العمل، والتماثل التنظيمي، وذلك على النحو الآتي:

أولاً: جودة حياة العمل:

1- مفهوم جودة حياة العمل:

لقد تعددت التعاريف التي تناولت هذا المصطلح، واختلفت أحياناً، باختلاف وجهة النظر إلى موضوع جودة حياة العمل، وان كان مضمونها واحد يصب في تحسين بيئة العمل، وحياة العاملين فيها. وفي ضوء ذلك فقد عرفها (ماضي، 2014، 63) بأنها: «مجموعة من الأنظمة والبرامج المرتبطة بتحسين وتطوير مختلف الجوانب الخاصة برأس المال البشري للمنظمة، والتي من شأنها أن تؤثر على الحياة الوظيفية للأفراد، وبيئتهم الاجتماعية والثقافية والصحية، والذي بدوره ينعكس إيجاباً على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين، ومن ثم يساهم في تحقيق أهداف المنظمة والفرد والأطراف كافة ذات العلاقة بالمنظمة». ويشير (Schermerhorn, 2002, 15) إلى أن جودة حياة العمل «عبارة عن المؤشر الذي يشجع السلوك التنظيمي للعاملين على جودة أدائهم في مواقع العمل».

ويرى (العنزي؛ وصالح، 2009، 39) أنها «عبارة عن استخدام كل الإمكانيات البشرية؛ لغرض زيادة الإنتاجية، من خلال تطوير الأنظمة الإنسانية، أكثر من الأنظمة الأخرى في بيئة العمل، وسعي العاملين جميعهم إلى إشباع حاجاتهم الأساسية في العمل، والمشاركة في اتخاذ القرارات مع المديرين في مواقع العمل».





ويوضح (Nayak and Sahoo, 2015,264) أن جودة حياة العمل هي جميع الأبعاد التي تنشأ نتيجة للمقارنات التي يجريها العاملون، مع رغبتهم وآمالهم المتوقعة كالأبعاد المادية والاجتماعية والنفسية، وذلك من خلال الاهتمام بهم من قبل الإدارة؛ لتحسين بيئة العمل، وتحقيق الرضا الوظيفي والقدرة على تلبية احتياجاتهم الضرورية في العمل من أجل تحقيق الأهداف التنظيمية.

واستناداً إلى ما سبق يمكن إن تُعرف جودة حياة العمل في الجامعات بأنها: البيئة والظروف التي يعمل فيها أعضاء هيئة التدريس والعاملون في الجامعة، وتتضمن عدة عناصر تؤثر في تحسين جودة حياة العمل، مثل: روح المشاركة والتواصل، التنمية المهنية، التوازن بين العمل والحياة الشخصية، الحوافز والمكافآت، البيئة النفسية.

وبشكل عام فجودة حياة العمل في الجامعات تتطلب تواجد بيئة محفزة وداعمة، تساهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي، وتحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية لأعضاء هيئة التدريس والعاملين.

2- أبعاد جودة حياة العمل:

على الرغم من وجود توافق بين أغلب الباحثين والمهتمين بموضوع جودة حياة العمل حول ضرورة الاهتمام بها داخل المؤسسة، غير أن الاختلاف بين هؤلاء تمثل في تحديد أبعادها. ومن خلال ما سبق سيتم تناول أبعاد جودة حياة العمل التي تم استخدامها كمتغيرات مستقلة، حيث يرى الباحث أن هذه الأبعاد هي الأكثر شيوعاً، من خلال بحثه في الدراسات السابقة وستتناول أهم هذه الأبعاد وذلك على النحو الآتي:

الرواتب والمكافآت العادلة: يشير هذا البعد إلى مدى كفاية نظام الرواتب والمكافآت وعدالتها (الرضا عن المردود المادي في العمل).

كما ينفرد بعد الرواتب والمكافآت بأهمية خاصة كأداة من أدوات التحفيز التي تستخدمها المنظمات في تحسين الأداء، وتعد عاملاً مهماً في دفع العاملين للتميز والالتزام. (Dessler, 2011,633) ويرى (الهيبي، 2004، 43) أن الرواتب والمكافآت عامل رئيس في المنظمة، تمكن الموظفين من البقاء في عملهم، والمساهمة بشكل إيجابي في تحقيق أهداف المنظمة، ومن العوامل المهمة في بناء العمالة والتزامهم بالعمل والحد من معدلات الدوران والغياب والشكاوى. وعلى نفس السياق يرى (Chen et al,2006، 319) أن الرواتب والمكافآت تعمل على زيادة دافعية الفرد للعمل وتحسين أداءه، كما تساعد الفرد على شعوره بالأمان الوظيفي والاستقرار في المنظمة والالتزام بها، وسعيه نحو تنمية مساره الوظيفي وتطويره.

كما يرى (Shekari et al,2014، 264) أن استراتيجية نظم الرواتب تساعد على تقدير التكاليف المحتملة مستقبلاً للوظائف، من حيث الحوافز والمكافآت، والتدريب، لكي تضمن المنظمة للفرد حياة وظيفية آمنة، وتسعى المنظمات في وضع برنامج لتنمية المسار الوظيفي الذي يعمل على الحد من التكاليف المباشرة الواضحة، والتي تحتسب خلال ارتفاع مستويات التداول، كما يساعد في تجنب تدهور قدرات الفرد في المنظمة.





التنمية المهنية: إن جودة التعليم الجامعي تتركز حول ما تملكه الجامعة من أعضاء يملكون المهارات والكفايات في مجال تخصصهم، والقدرة على تنمية قدرات الطلاب المعرفية والاجتماعية والمهارية والمفيدة لهم في حياتهم المهنية والعملية. (المرسى، 2009، 18).

ومن ثم فإن التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، تعني: تطوير وتحسين مهاراتهم وقدراتهم في مجال التدريس، والبحث العلمي، والخدمة الجامعية.

وتهدف التنمية المهنية إلى تحسين جودة التعليم، وتطوير الجامعات والمؤسسات التعليمية، بشكل عام وتشمل الأساليب المستخدمة في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس العديد من الأنشطة والبرامج التدريبية مثل: الدورات التدريبية، وورش العمل، والمؤتمرات، والندوات، والمشاركة في الأبحاث العلمية. (Sahin, 2012, 34).

وتعد التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس أمراً حيوياً: لتحسين جودة التعليم، وتطوير الجامعات والمؤسسات التعليمية بشكل عام.

الأمان والاستقرار الوظيفي: الأمان والاستقرار الوظيفي، هما مفهومان مرتبطان ببيئة العمل، والتي تؤثر على رضا الموظفين وأدائهم في العمل.

كما أن الأمان الوظيفي يُعد من أكثر المتغيرات تأثيراً في تحفيز الموظفين، حيث يؤثر إيجابياً في تغيير سلوكيات العمل السلبية وفكرة ترك الوظيفة. (Mahapatro, 2010, 402).

ويساهم الأمان الوظيفي في استقرار الموظفين في عملهم، ويُرسخ شعورهم بالانتماء والولاء للمؤسسة، ممّا يُحفّزهم على العمل. (طاحون، 2013، 35).

ويؤدي الأمان الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس دوراً مهماً في كل من الحياة الاجتماعية والحياة المهنية لأنه يساعدهم على عدم القلق بشأن مستقبلهم الوظيفي، ويسهم في الحفاظ على الاستقرار في العمل، وزيادة الإنتاجية، وحماية القيم الاجتماعية في بيئة العمل.

بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن تؤثر عدة عوامل على الأمان والاستقرار الوظيفي، منها: قوانين ذات الصلة التي تحافظ على حقوق عضو هيئة التدريس، المهارات والخبرات التي يمتلكها، الظرف الاقتصادي للبلاد؛ حيث تزداد بفترات الانتعاش الاقتصادي حالة الأمان الوظيفي، وتقل في فترات الركود (الشنطي، 2016، 55).

بشكل عام، يمكن القول إن الأمان والاستقرار الوظيفي، يعدان عوامل مهمة في العمل، ويؤثران بشكل كبير على البيئة العملية والمؤسسات، التي تسعى لتوفيرها.

النمط القيادي السائد: القيادة عملية رشيدة، لها طرفان، أحدهما الشخص المدير، الذي يوجه ويرشد، والطرف الثاني وهم الرؤوسين الذين يتلقون ويقبلون هذا التوجيه والإرشاد بغية تحقيق أهداف معينة (عواد، 2013، 54).

إن العلاقة بين الرئيس ومروؤوسيه تعد من خصائص بيئة العمل المهمة والتي يكون لها تأثير في رضا العاملين





تأثير أبعاد جودة حياة العمل في تعزيز سلوك التماثل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة إقليم سبأ

د. حسين حسين علي التركي

وفي استعدادهم للعمل بتوجيهات وأوامر الرئيس وتنفيذ القرارات التي يتخذها على أحسن وجه، إن طبيعة العلاقة بين الرئيس ومرؤوسيه هي في الواقع علاقة تبادلية، فكلما كانت تصرفات وسلوك الرئيس تجاه مرؤوسيه مصدر لرضاهم عن أعمالهم، كان لذلك تأثير مباشر على أداء المرؤوسين، وبالتالي على إنتاجيتهم (العبيدي، 2013).

ظروف بيئة العمل: ظروف بيئة العمل الجامعية، تشمل العوامل التي تؤثر على جودة الحياة الوظيفية للعاملين في الجامعات. وتشمل هذه العوامل العديد من الجوانب المختلفة، مثل: التنظيم والإدارة: يشمل هذا الجانب الهيكل التنظيمي للجامعة وكيفية تنظيم العمل داخلها، بما في ذلك توزيع المهام والمسؤوليات وتحديد الأهداف والاستراتيجيات.

البيئة الجسدية: تشمل هذه العوامل البنية التحتية للجامعة، مثل المباني والمرافق والمعدات، وكيفية توفيرها وصيانتها.

العلاقات الاجتماعية: تشمل هذه العوامل العلاقات بين العاملين في الجامعة، بما في ذلك العلاقات بين الأساتذة والطلاب والإدارة. (Wynett, 2002,34)

الثقافة المؤسسية: تشمل هذه العوامل القيم والمعتقدات والتقاليد التي تحكم سلوك العاملين في الجامعة، وكيفية تعزيزها وتطويرها.

التكنولوجيا: تشمل هذه العوامل استخدام التكنولوجيا في العمل الجامعي، بما في ذلك استخدام الحواسيب والبرامج والأجهزة الإلكترونية الأخرى.

التدريب والتطوير: تشمل هذه العوامل البرامج التدريبية والتطويرية التي توفرها الجامعة للعاملين بها، وكيفية تطوير مهاراتهم، وزيادة كفاءتهم في العمل. (Schermerhorn & Osborn, 2000,56)

وفي ضوء ما سبق فإن بيئة العمل تعد واحدة من العوامل التي لها تأثير عظيم على أداء الموظفين. بالإضافة إلى ذلك يمكن لظروف العمل غير المناسبة أن تؤدي إلى التوتر والتكاسل والتأخر في إنجاز المهام.

ثانياً: التماثل التنظيمي:

1. مفهوم التماثل التنظيمي:

يشير مصطلح التماثل التنظيمي إلى التشابه في القيم والأهداف والرغبات بين العامل والمنظمة، ولقد تعددت وجهات النظر حول تعريفه؛ حيث يرى (Mael et Ashforth, 2001, 104) أن مفهوم التماثل التنظيمي يعني الإدراك بالتوحد مع المنظمة أو الانتماء إليها، بحيث يعرف الفرد نفسه، من خلال المنظمة التي يعمل بها.

كما يعرف التماثل التنظيمي أنه: عملية اندماج بين رغبات الفرد، ورغبات المنظمة، وينتج عنها خلق حالة التماثل. (Johnson, 1999, 199).

ويعرف بأنه: وجود خصائص مشتركة بين أعضاء المنظمة، وشعورهم بالتضامن، مع تقديم الدعم لها





باستمرار، والتشابه في المصالح والأهداف معها، وشعور الأعضاء بالانتماء والولاء لها، والدفاع عن سياساتها وتوجهاتها المستقبلية. (Kane,2012,29)

واستناداً إلى ما سبق يمكن أن نعرف التماثل التنظيمي في الجامعة بأنه الشعور بالتطابق والتشابه التام بين أعضاء هيئة التدريس والجامعة في (الأهداف، والمبادئ، والقيم، والإدراكات، والثقافات، والحاجات، والرغبات (التشابه التنظيمي))، والوصول لحالة من الاندماج والانسجام، والانتماء التام لها (الانتماء التنظيمي)، حيث يفتخرون بالعمل فيها، ويدافعون عن سياساتها وتوجهاتها، ويمتثلون إلى قيمها وأساليبها في العمل فيها، ويحسنون صورتها في المجتمع، ويسعون جاهدين نحو تحقيق أهدافها، والاهتمام بمستقبلها، وإدراكهم بأنهم والجامعة كيان واحد (الولاء التنظيمي).

2- أبعاد التماثل التنظيمي:

تتمثل أبعاد التماثل التنظيمي فيما يأتي:

الولاء التنظيمي: هو الشعور الوجداني والإيجابي للفرد العامل تجاه منظمته بما تتضمنه من عناصر بشرية أو مادية، ويترجم فعلياً بالعمل الصالح المنظم؛ حتى في حالة غياب الرقابة، ولن تؤثر مصالحها على مصالحه الشخصية رغم غياب الحوافز المادية والمعنوية منها، مع الرغبة في الاستمرار بالعمل في هذه المنظمة رغم توافر ظروف أفضل خارجياً. إذن هو مدى الدعم الذي يقدمه العامل للمنظمة، ودفاعه عنها (Reese,2014, 9).

ويرتبط الولاء التنظيمي بالتماثل التنظيمي بعلاقة قوية؛ حيث لا يمكن الحديث عن التماثل التنظيمي، مالم يتوفر في المنظمة الولاء التنظيمي القوي نحوها، والولاء يتضمن توجهاً عاماً نحو مجموعة من الأهداف والقيم التنظيمية بينما التماثل يعد التصاقاً نفسياً بمنظمة معينة، حيث إن أهدافه وقيمه تكون مشتركة مع منظمته، والتماثل هنا شعور الفرد العامل ببعض الخسارة النفسية عند ترك المنظمة (العتبي،2016، 72)

التشابه التنظيمي: وهو البعد الأهم لنجاح التماثل التنظيمي إذ إن الأفراد يدركون التشابه مع الأفراد الآخرين في المنظمة أو مع مجموعة العمل، أو مع خصائص مجموعة معينة، من خلال التشابه بالأهداف ومعايير السلوك ولذلك الأداء، وقد يكون التشابه غير واضح بشكل كبير، لكن موجود لدى الأفراد فالأفراد لا يتشابهون مع جميع خصائص المنظمة ولكن يتقبلون ويشربون المعتقدات والقيم التنظيمية الأكثر تشابهاً معهم (صالح،2015، 253).

وهو عملية تبادل في الفهم للأهداف المشتركة والرغبات، بين الأفراد العاملين وزملائهم الآخرين في المنظمة أو مع المنظمة ذاتها. (Resse,2014,8)

العضوية التنظيمية (الانتماء): هو أحد الركائز الأساسية التي تقوم عليها المنظمات، فهو يعد عنصر مؤثر في نجاح المنظمات أو فشلها ويعد المعيار الأساسي للتحكم في سلوك الأفراد داخل المنظمة. إن الانتماء شكل من أشكال الالتصاق النفسي الذي يحدث عندما يتشرب أعضاء المنظمة الخصائص المعرفية للمنظمة، والانتماء حاجة المرء إلى أن يشعر بأنه فرد في مجموعة، تربط بينهم مصالح مشتركة،





تدفعه إلي أن يأخذ ويعطي، وأن يلتزم منهم الحماية والمساعدة فهو حاجة الفرد لبناء علاقات ترابطية مع غيره من الناس لزملائهم والمرؤوسين والمشرفين ويتطلب إتصال وتفاعل مع الآخرين (رشيد، 2003، 61) كما أنه تضامن من قبل الأفراد العاملين وموافقتهم على تقديم مجهوداتهم؛ لتحقيق أهداف المنظمة، ويتضمن أيضاً موافقة الأف ارد العاملين علي قيم وأهداف المنظمة والعمل علي تحقيق تلك الأهداف والمشاركة في جميع أنشطة العمل المختلفة بالمنظمة للوصول بالمنظمة إلي أعلى مستوى. (Rajan & Baldwin, 2009, 65).

الدراسات السابقة:

يتناول الباحث في هذا الجزء الدراسات السابقة على النحو الآتي:

- دراسات سابقة تناولت جودة حياة العمل.
 - دراسات سابقة تناولت التماثل التنظيمي.
- وفيما يأتي عرض لهذه الدراسات.

أولاً: دراسات تناولت جودة حياة العمل:

دراسة شاوش والأشول (2018): هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى تأثير جودة الحياة الوظيفية على الصمت التنظيمي لدى العاملين في جامعة دار السلام - اليمن. وقد استخدم المنهج الوصفي التحليلي في إجراء هذه الدراسة، وصمم نموذج استبانة خصيصاً لهذا الغرض، كأدوات لجمع البيانات في الدراسة. وبعد تحليل البيانات باستخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS). كشفت النتائج أن العاملين لديهم مستويات متوسطة من جودة الحياة الوظيفية والصمت التنظيمي. علاوة على ذلك، هناك علاقة ارتباط عكسية ضعيفة بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية وبين الصمت التنظيمي. كما بينت نتائج تحليل الانحدار البسيط أن هناك أثراً عكسياً، ذا دلالة إحصائية لأبعاد جودة الحياة الوظيفية، ومستوى الصمت التنظيمي.

دراسة العولقي والنظاري (2018): هدفت الدراسة إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين تطبيق أبعاد جودة حياة العمل في المؤسسة العامة للاتصالات اليمنية، وتعزيز ارتباط العاملين بوظائفهم، ولتحقيق ذلك تم اختيار عينة قوامها (330) موظفاً، في المركز الرئيسي للمؤسسة العامة للاتصالات وفروعها بأمانة العاصمة صنعاء، وبينت النتائج وجود علاقة معنوية بين تطبيق أبعاد جودة حياة العمل في المؤسسة العامة للاتصالات محل الدراسة وتعزيز ارتباط العاملين بوظائفهم.

دراسة حمادنة (2019): هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية، لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية. ولتحقيق هدف الدراسة تم تطوير استبانة، تكونت من (35) فقرة، موزعة إلى ستة مجالات، وتم توزيعها إلى عينة الدراسة التي تكونت من (420) عضو هيئة تدريس خلال الفصل الأول (2018/2019). وبعد إجراء عمليات التحليل الإحصائي للبيانات،





تأثير أبعاد جودة حياة العمل في تعزيز سلوك التماثل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة إقليم سبأ

د. حسين حسين علي التركي

كانت أهم نتائج الدراسة: أن مستوى جودة الحياة الوظيفية، لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية كان كبيراً جداً لجميع مجالات الدراسة والأداة ككل. ووجود فروق دالة إحصائية تعزى إلى متغير الجنس لجميع مجالات الدراسة والأداة ككل لصالح (الإناث)، باستثناء مجال الاستقرار والأمان الوظيفي، ومجال التوازن بين العمل الجامعي والحياة الاجتماعية، ووجود فروق دالة إحصائية تعزى إلى متغير الرتبة الأكاديمية لجميع مجالات الدراسة والأداة ككل لصالح (أستاذ مشارك، وأستاذ مساعد). وقد أوصت الدراسة بإجراء المزيد من الدراسات حول موضوع جودة الحياة الوظيفية، لدى أعضاء هيئة التدريس في باقي الجامعات الأردنية وبمتغيرات مستقلة أخرى.

دراسة العيززي (2020): هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع جودة الحياة الوظيفية، ومعرفة الأثر الذي يمكن أن تحدثه جودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي بجامعة آزال للتنمية البشرية، واتباع البحث المنهج الوصفي التحليلي، وبلغ مجتمع البحث (85) موظفاً، تم اختيار (70) موظفاً، باستخدام العينة العشوائية البسيطة، كما تم استخدام الاستبانة أداة رئيسة لجمع البيانات، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج، أهمها: وجود انخفاض كبير في مستوى توافر جودة الحياة الوظيفية بالجامعة حيث بلغ المتوسط النسبي لجودة الحياة الوظيفية بشكل إجمالي 39.3%، وخلصت الدراسة إلى أن تحسين جودة الحياة الوظيفية، والحد من الاحتراق الوظيفي لدى العاملين، يتطلب تبني الإدارة العليا لمفهوم جودة الحياة الوظيفية بأبعادها المختلفة.

دراسة العامري (2021): هدفت الدراسة إلى التعرف على العوامل المؤثرة في جودة حياة العمل بأبعادها بجامعة حفر الباطن، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصف المسحي، وتم الاعتماد على الاستبانة كأداة لجمع البيانات من عينة ممثلة مجتمع أعضاء هيئة التدريس، بجامعة حفر الباطن، بلغت (266) عضواً، خلال الفصل الدراسي الأول لعام (1442)، وبعد تحليل البيانات إحصائياً باستخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS)، كشفت الدراسة عن النتائج التالية: جاءت العوامل المؤثرة في جودة حياة العمل، بدرجة متوسطة، كما أنه لا توجد فروق دالة إحصائية حول درجة العوامل المؤثرة في جودة حياة العمل تبعاً لمتغيرات الجنس، ومقر العمل، والرتبة الأكاديمية. بينما توجد فروق دالة إحصائية تبعاً لمتغير الجنسية لصالح غير السعوديين، وقد أوصت الدراسة بالعمل على تعزيز وحسين مجموعة العوامل المؤثرة في جودة حياة العمل بجامعة حفر الباطن.

دراسة اليوسف (2022): هدفت الدراسة إلى الكشف عن درجة توافر مؤشرات جودة الحياة الوظيفية، لدى موظفي جامعة أم القرى، والكشف عن أبرز المعوقات التي تحد من جودة الحياة الوظيفية لديهم، والتوصل إلى مؤشرات مقترحة لتحسين جودة الحياة الوظيفية، لدى موظفي جامعة أم القرى، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، والاستبانة كأداة، حيث تكون مجتمع الدراسة من موظفي وموظفات الكليات في مقر العابدية والزاهر، بجامعة أم القرى بلغ عددهم (657)، ووزعت الاستبانة على عينة عشوائية بسيطة بلغ عددها (300) موظف وموظفة وعاد منها (95) استبانة. وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: إن





درجة توافر مؤشرات جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي جامعة أم القرى جاءت بدرجة متوسطة بنسبة بلغت (65%)، وجاءت أبرز المعوقات التي تحد من جودة الحياة الوظيفية، لدى موظفي جامعة أم القرى وفق المتوسط المرجح (210.7) والقوة النسبية (44.4%)، وتوصلت الدراسة إلى مؤشرات مقترحة لتحسين جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي جامعة أم القرى منها: أن يُحَفِّزَ الموظفون بالمكافآت المجزية عند التميز، مشاركة الموظفين في حل المشكلات، وأن يُؤخذ باقتراحات ومبادرات الموظفين.

دراسة العزيزي (2023): هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية، لدى موظفي جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية، ولتحقيق أهداف البحث تم استخدام المنهج الوصفي، واستهدف البحث جميع العاملين في جامعة العلوم والتكنولوجيا (أكاديميين، وإداريين، وفنيين) البالغ عددهم (640) فرداً، تم اختيار عينة عشوائية بسيطة عدد أفرادها (270) فرداً، تمثلت أداة البحث في الاستبانة، وتوصل البحث لعدة نتائج أبرزها: أن مستوى جودة الحياة الوظيفية بأبعادها، جاء بمستوى متوسط، بمتوسط حسابي (3.18)، وانحراف معياري (0.63)، ونسبة مئوية 63.6%. كما توجد بعض الفروق الدالة إحصائياً بين استجابات أفراد العينة في بعض أبعاد جودة الحياة الوظيفية حسب متغيرات (النوع، المؤهل العلمي، طبيعة العمل، المسمى الوظيفي، سنوات الخدمة). وخلص البحث إلى عدة توصيات، أبرزها: ضرورة الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية لجميع العاملين (بمختلف مسمياتهم الوظيفية) في جامعة العلوم والتكنولوجيا، وخصوصاً ما يتعلق بمجالي الرواتب والمكافآت، وفرص الترقية، والتقدم الوظيفي؛ كونهما احتلا المراتب الأخيرة. -إعادة النظر في الرواتب والمكافآت، وبما يتناسب مع احتياجات العاملين وارتفاع الأسعار، وانخفاض القيمة الشرائية للرواتب.

ثانياً: دراسات تناولت التماثل التنظيمي:

دراسة السنباني ومهديد (2016): هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين التماثل التنظيمي وبين المتغيرات الديموغرافية للعاملين في الهيئة العامة للبريد والتوفير البريدي في الجمهورية اليمنية. ولتحقيق أهداف الدراسة واختبار فرضياتها، فقد تم تطوير استبانة تتكون من (18) فقرة، وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في الهيئة العامة للبريد، وعددهم (448) موظفاً من الذكور والإناث، وتم اختيار عينة عشوائية بلغ تعدادها الصافي (145) مفردة، شكلت ما نسبته (30.92%) من مجتمع الدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى أن العاملين في الهيئة العامة للبريد اليمنية لا توجد لديهم رؤية مشتركة إزاء التماثل التنظيمي، كما توصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول التماثل التنظيمي تعزى للنوع الاجتماعي، المستوى الوظيفي، سنوات الخبرة، والمؤهل العلمي.

دراسة Neill et al (2019): هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير مناخ التواصل التشاركي على التماثل التنظيمي للعاملين في قطاع الاتصال في أمريكا، واستجابتهم الخاصة بالتغيير، وتم استخدام المنهج الوصفي، وتم استخدام الاستبانة في جمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (1034) موظفاً، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج، منها: أن مناخ التواصل التشاركي الذي يساعد في تبادل الآراء، واحترام





تأثير أبعاد جودة حياة العمل في تعزيز سلوك التماثل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة إقليم سبأ

د. حسين حسين علي التركي

الشخصيات، والتفويض يؤثر بشكل إيجابي على الالتزام العاطفي للموظفين، كما يدعم التماثل التنظيمي ويقويه لدى العاملين ويزيد من تضامنهم مع منظماتهم، واهتمامهم بمصالحها، وتحقيق أهدافها، والتفاعل الإيجابي معها.

دراسة حنظل والقواسمة (2019): هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التماثل التنظيمي بأبعاده في تحسين العمل الجماعي في المستشفيات الأردنية الخاصة في إقليم الشمال، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير استبانة، أعدت خصيصاً لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (216) موظفاً، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة. وتوصلت الدراسة إلى نتائج عدة كان أبرزها: وجود أثر ذي دلالة إحصائية للتماثل التنظيمي في العمل الجماعي في المستشفيات الأردنية الخاصة في إقليم الشمال. لا توجد فروق ذات دلالات إحصائية، ما بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة نحو التماثل التنظيمي، تعزى للمتغيرات (الجنس، الفئة العمرية، المستوى التعليمي، عدد سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي). توجد فروق ذات دلالات إحصائية ما بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة نحو العمل الجماعي تعزى للمتغيرات (الفئة العمرية، عدد سنوات الخبرة). وبناء على نتائج الدراسة تم صياغة عدد من التوصيات يورد الباحث، منها: توفير المكافآت والمساعدات المالية التي تساعد على اندماج العاملين الجدد داخل القطاعات الصحية التابعة للمستشفيات الخاصة، وزيادة الولاء التنظيمي.

دراسة محمد (2020): هدف البحث إلى التعرف على مدى توافر أبعاد متغيرات البحث المتمثلة بالتماثل التنظيمي وجودة حياة العمل في جامعة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات التابعة لوزارة التعليم العالي و البحث العلمي العراقية، بالإضافة إلى معرفة العلاقة والتأثير بينهما و قد اعتمد البحث على اتباع المنهج الوصفي التحليلي القائم على إقران وصف متغيرات البحث بتحليلها، وكانت عينة البحث مكونة من (148) فرداً، وتوصل البحث إلى عدة استنتاجات، منها: أن مستوى التماثل التنظيمي وجودة حياة العمل في المنظمة المبحوثة، كان بدرجة مرتفعة للمتغيرين، وأن تعزيز التماثل التنظيمي لدى موظفي الجامعة المبحوثة سيسهم في تعزيز ظروف العمل وتحسين فرص النمو الوظيفي بالإضافة الى التكامل الاجتماعي وبما يؤدي الى تحسين مستوى جودة حياة العمل، وأوصى البحث بعدد من التوصيات التي تفيد مجتمع الدراسة أهمها: تطوير جودة حياة العمل في الجامعة المبحوثة، من خلال السعي المتواصل لإيجاد ثقافة عامة تؤمن بالمقترحات والأفكار الجديدة للعاملين.

دراسة القرني (2020): هدفت الدراسة إلى التعرف على القيادة متعددة العوامل لدى عمداء الكليات وعلاقتها بالتماثل التنظيمي، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة شقراء، وجمع البيانات استخدمت الباحثة استبانة مكونة من (38) فقرة، موزعة على محورين، كل محور يتكون من (19) فقرة. لتحقيق أهداف الدراسة، وللإجابة عن أسئلتها تم استخدام المنهج الوصفي، والمنهج الارتباطي. تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية البسيطة ممثلة لمجتمع الدراسة، حيث اشتملت العينة على (283) مستجيباً، أظهرت نتائج الدراسة أن درجة ممارسة عمداء الكليات بجامعة شقراء للقيادة متعددة العوامل،





تأثير أبعاد جودة حياة العمل في تعزيز سلوك التماثل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة إقليم سبأ

د. حسين حسين علي التركي

من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس كان متوسطاً، كما أظهرت النتائج أن درجة التماثل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء من وجهة نظرهم كانت متوسطة، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة ممارسة عمداء الكليات بجامعة شقراء ودرجة التماثل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم وبين تعزيز تنمية قدرات العمداء على ممارسة الأنماط القيادية بفعالية، وفي ضوء نتائج الدراسة فقد أوصت الدراسة بإتاحة الفرصة لأعضاء هيئة التدريس للمشاركة في صنع القرار مما ينعكس على زيادة التماثل مع المنظمة. وتعزيز آليات وأساليب التحفيز في الجامعات مما يحفز على عملية التماثل لدى أعضاء هيئة التدريس. وإجراء دراسة مقارنة على الجامعات في المملكة العربية السعودية، عن الأنماط القيادية، وعلاقتها بالتماثل التنظيمي.

دراسة الغامدي (2021): هدف البحث إلى التعرف على ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة الباحة للقيادة التحويلية ودورها في التنبؤ بالتماثل التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس. تكونت عينة البحث من عينة عشوائية، بلغت (127) عضو هيئة تدريس بجامعة الباحة. تم استخدام استبانة القيادة التحويلية المشتقة من استبانة القيادة متعددة العوامل (MLQ)، واستبانة التماثل التنظيمي (OIQ). يتبع البحث المنهج الوصفي الارتباطي. توصلت النتائج إلى أن درجة ممارسة القيادة التحويلية جاءت بدرجة مرتفعة بمتوسط بلغ (4.067)، وحصلت جميع الأبعاد على تقدير مرتفع. كما أظهرت النتائج، أن درجة التماثل التنظيمي جاء بمتوسط مرتفع بلغ (3.961)، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق في التماثل التنظيمي وأبعاده، تعزى إلى متغيرات البحث، عدا بعد الولاء التنظيمي؛ حيث توجد فروق لصالح المجموعة الأقل من خمس سنوات. كما ظهر أن أبعاد القيادة التحويلية، تسهم في التنبؤ بالتماثل التنظيمي بأبعاده الفرعية بدرجة دالة.

دراسة منصور (2023): هدف هذا البحث إلى تحديد دور التماثل التنظيمي بأبعاده في تحقيق جودة الحياة الوظيفية لمعلمي التعليم العام بمحافظة الدقهلية، والكشف عن واقع كل من جودة الحياة الوظيفية والتماثل التنظيمي، لدى معلمي التعليم العام، ودلالة الفروق في أبعاد جودة الحياة الوظيفية والتماثل التنظيمي وفقاً للجنس وسنوات الخبرة والمرحلة التعليمية. استخدم المنهج الوصفي، وطبقت استبانة خاصة بالتماثل التنظيمي، وأخرى لجودة الحياة الوظيفية، وتكونت عينة البحث من (376) معلماً ومعلمة، وتوصل البحث إلى أن مستوى إدراك التماثل التنظيمي، لدى أفراد العينة من المعلمين أعلى من المتوسط، كما وجد أن مستوى إدراك جودة الحياة الوظيفية، لدى المعلمين من أفراد العينة أعلى من المتوسط أيضاً، وجد أن شعور المعلمين بجودة الحياة الوظيفية، يرتبط بشعورهم بالتماثل التنظيمي، أي أن العلاقة طردية بينهما ويسهم التماثل التنظيمي بدرجة كبيرة في تحقيق جودة الحياة الوظيفية، كما أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في شعور المعلمين بجودة الحياة الوظيفية وفقاً للجنس، سنوات الخبرة، المرحلة التعليمية) وكذلك لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أبعاد التماثل التنظيمي وفقاً للجنس، سنوات الخبرة، المرحلة التعليمية).





التعقيب على الدراسات السابقة:

من العرض السابق للدراسات والبحوث التي أجريت حول متغيري الدراسة «جودة حياة العمل» و«التماثل التنظيمي»، وعلى الرغم من الفارق الزمني بين الدراسات السابقة والدراسة الراهنة وحدوث عدد من التحولات الاقتصادية والاجتماعية والتعليمية، سواءً على الصعيد العالمي، أم الإقليمي، أم المحلي ومع الأخذ في الحسبان الاختلاف النسبي بين كل مجتمع وآخر، إلا أن الدراسة الراهنة استفادت من الدراسات السابقة، في تصميم أداة الدراسة وبناء بعض عناصر وأبعاد الإطار النظري لها، وصياغة منهجيتها، إضافة إلى الاهتمام إلى بعض المصادر والمراجع التي لم يتسن للباحث معرفتها والاطلاع عليها من قبل.

الطريقة والإجراءات:

لتحقيق هدف الدراسة الذي يتمثل في معرفة تأثير أبعاد جودة حياة العمل في تعزيز سلوك التماثل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة إقليم سبأ، اتبع الباحث الطريقة والإجراءات الآتية: **منهج الدراسة:** من خلال هذه الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، باعتباره الطريقة التي يمكن أن يعتمد عليها لوصف الموضوع المراد دراسته، وعلى ضوء طبيعة الموضوع والأهداف التي تسعى إلى الدراسة لتحقيقها، فإن البحث لا يقف عند جمع المعلومات لوصف الظاهرة فحسب، وإنما يسعى إلى تحليلها وكشف العلاقة بين أبعادها المختلفة، من أجل تقديرها والوصول إلى استنتاجات تساعد على فهم الظاهرة، من خلال تحليل العلاقة والتأثير لأبعاد جودة حياة العمل في سلوك التماثل التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة إقليم سبأ.

مجتمع الدراسة وعينتها: تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة إقليم سبأ للعام الجامعي 2023/2022م. والبالغ عددهم (132) عضواً، من واقع إحصائية الإدارة العامة للشؤون الإدارية بالجامعة.

أما عينة الدراسة، فقد تكونت من (63) عضواً من أعضاء الهيئة التدريسية، وهم يمثلون ما نسبته (48%) من مجموع مجتمع الدراسة، تم اختيارهم بطريقة عشوائية من مجتمع الدراسة.

أداة الدراسة: قام الباحث بتصميم أداة الدراسة لقياس مدى تأثير أبعاد جودة حياة العمل في تعزيز سلوك التماثل التنظيمي، لدى أعضاء الهيئة التدريسية، بجامعة إقليم سبأ، وهي عبارة عن استبانة من النوع المغلق، بالاستعانة بالإطار النظري والدراسات السابقة.

وجاءت الاستبانة في ثلاثة أجزاء، الجزء الأول يتعلق بالبيانات الديموغرافية؛ إذ يتضمن معلومات شخصية ووظيفية عن المبحوث الذي يقوم بتعبئة الاستبانة، أما الجزء الثاني فيتعلق بأبعاد جودة حياة العمل (الأجور والمكافآت، فرص التنمية المهنية، الاستقرار والأمان الوظيفي، ظروف بيئة العمل، النمط القيادي السائد)، تضمنت (30) فقرة، أما الجزء الثالث فيتضمن فقرات التماثل التنظيمي بأبعاده الثلاثة (الولاء التنظيمي، العضوية التنظيمية، التشابه التنظيمي) جاءت في (18) فقرة.

الأساليب الإحصائية:





قام الباحث باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وتحديد المعالجات والأساليب الإحصائية الآتية:

- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لحساب القيم الرقمية للتوزيعات التكرارية.
- اختبار ألفا كرونباخ Cronbach Alpha لتقدير معاملات الثبات.
- الانحدار المتعدد Analysis Multiple Linear Regression لمعرفة تأثير أبعاد جودة حياة العمل، باعتبارها متغيرات مستقلة، على المتغير التابع (سلوك التماثل التنظيمي).

صدق الأداة وثباتها: تم التحقق من صدق الاستبانة بعرضها على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص والخبرة، من أعضاء الهيئة التدريسية، بجامعة إقليم سبأ، وذلك للتحقق من صدقها ظاهرياً. أما ثبات الأداة: فقد تم حساب معامل الثبات ألفا كرونباخ للاستبانة، جدول (1)، فكان معامل الثبات للأبعاد جودة حياة العمل (المتغيرات المستقلة المفسرة) (0,90)، بينما معامل الثبات لأبعاد التماثل التنظيمي (المتغير التابع) كانت (0,92)، وبناء عليه تمتاز الاستبانة بدرجة ثبات مرتفعة، وثبات الاختبار يشير إلى صدقه.

جدول (1) يوضح معامل ثبات أداة الدراسة

م	مسميات أبعاد الدراسة	رموز أبعاد الدراسة	عدد الفقرات	قيمة الفا كرونباخ
المتغيرات المستقلة (أبعاد جودة حياة العمل)	الرواتب والمكافآت	X1	6	0,80
	فرص التنمية المهنية	X2	6	0,87
	الأمان والاستقرار الوظيفي	X3	6	0,84
	ظروف بيئة العمل	X4	6	0,83
	النمط القيادي السائد	X5	6	0,88
	الكل	Xn	30	0,90
المتغير التابع (أبعاد التماثل التنظيمي)	الولاء التنظيمي	Y1	6	0,86
	التشابه التنظيمي	Y2	6	0,82
	التشابه (الانتماء) التنظيمي	Y3	6	0,85
	الكل	Yn	18	0,92

الجدول من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج spss. v23

تفريغ البيانات: بعد الانتهاء من عملية جمع الاستبيانات قام الباحث بترميز البيانات الواردة فيها، حيث تمت ترجمة مستويات درجات الاستجابة إلى درجات حسابية، فأعطيت خمس درجات للبديل (مرتفعة جداً)، وأربع درجات للبديل (مرتفعة)، وثلاث درجات للبديل (متوسطة)، ودرجتين للبديل (منخفضة)،





تأثير أبعاد جودة حياة العمل في تعزيز سلوك التماثل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة إقليم سبأ

د. حسين حسين علي التركي

ودرجة واحدة للبدليل (منخفضة جداً).

ومن أجل التعرف على درجة تأثير أبعاد جودة حياة العمل في تعزيز سلوك التماثل التنظيمي، لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة إقليم سبأ، تم تحديد مستوى الدلالة لفظياً للحكم على طبيعة تلك الأوضاع ودرجتها، بناءً على سلم الإجابة الخماسي للفقرات، حسب تصنيف Likert، حيث تم حساب المدى بين الدرجات على النحو التالي:

الفرق بين أعلى درجة وأقل درجة = $5 - 1 = 4$ ، وتم تقسيم المدى على المقياس الخماسي بالطريقة الآتية: $0,80 = 5/4$ ، وقسمت المستويات، كما في الجدول (2) وذلك على النحو الآتي:

جدول (2) يوضح الحدود الحقيقية واللفظية لقيم بدائل فقرات الاستبانة

م	الحدود الحقيقية	قيمة البدليل	الحدود اللفظية
1	1 - 1.80	1	منخفض جداً
2	1.81 - 2.60	2	منخفض
3	2.61 - 3.40	3	متوسط
4	3.41 - 4.20	4	مرتفع
5	4.21 - 5	5	مرتفع جداً

النتائج ومناقشتها:

نتائج الدراسة المتصلة بالسؤال الأول الذي ينص على: ما واقع جودة حياة العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة إقليم سبأ، من وجهة نظرهم؟

وللإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة المستطلعة، لواقع جودة حياة العمل، لدى أعضاء هيئة التدريس، بجامعة إقليم سبأ، من وجهة نظرهم، وكانت الدرجة الكلية حسب الجدول (3).





تأثير أبعاد جودة حياة العمل في تعزيز سلوك التماثل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة إقليم سبأ

د. حسين حسين علي التركي

جدول (3) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لواقع جودة حياة العمل، لدى أعضاء هيئة التدريس، بجامعة إقليم سبأ، من وجهة نظرهم.

المتغيرات	رمز البعد	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
المتغيرات المستقلة (أبعاد جودة حياة العمل)	X1	5	2,09	0,584	منخفض
	X2	1	3,08	0,706	متوسط
	X3	3	2,67	0,497	متوسط
	X4	4	2,50	0,669	منخفض
	X5	2	2,84	0,777	متوسط
	Xn		2,63	0,486	متوسط

الجدول من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج spss. v23

تشير نتائج الجدول (3) إلى أن واقع جودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة إقليم سبأ من وجهة نظرهم جاءت متوسطة بشكل عام - وفقاً للمعيار الذي اعتمد للتصنيف في هذه الدراسة-، إذ بلغت قيمة المتوسط الحسابي العام (2,63) وانحراف معياري (0,486). وقد تراوحت المتوسطات الحسابية لأبعاد جودة حياة العمل ما بين (3,08 - 2,09)؛ حيث جاء بُعد «فرص التنمية المهنية» (X2) في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (3,08) وانحراف معياري (0,706)، وهو ما يقابل مستوى (متوسط). بينما جاء بُعد «النمط القيادي السائد» (X5) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (2,84) وانحراف معياري (0,777)، وهو ما يقابل مستوى (متوسط). في حين أن بُعد «الأمان والاستقرار الوظيفي» (X3) جاء في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي بلغ (2,67) وانحراف معياري (0,497)، وهو ما يقابل مستوى (متوسط). يليه بُعد «ظروف بيئة العمل» (X4) جاء في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي بلغ (2,50) وانحراف معياري (0,669)، وهو ما يقابل مستوى (منخفض). وفي المرتبة الأخيرة جاء بُعد «الرواتب والمكافآت» (X1) بأقل متوسط حسابي؛ حيث بلغ (2,09) وانحراف معياري (0,584) وهو ما يقابل مستوى (منخفض).

وتتفق هذه النتيجة مع النتيجة في دراسة (العامري 2021، واليوسف، 2022، والعريزي 2023) وتختلف معها في دراسة (حمادنة 2019، والعريزي 2020، ومحمد 2020).

مناقشة وتفسير نتيجة السؤال الأول:

يتضح من الجدول رقم (3) أن واقع جودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة إقليم سبأ، من وجهة نظرهم جاءت متوسطة بشكل عام، ويمكن تفسير هذه النتيجة حسب مستوى جودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة إقليم سبأ تنازلياً، على النحو الآتي:





تأثير أبعاد جودة حياة العمل في تعزيز سلوك التماثل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة إقليمي سبأ

د. حسين حسين علي التركي

• البُعد الأول: «فرص التنمية المهنية» تشير النتيجة إلى أن هناك اهتماماً كبيراً توليه قيادة الجامعة ببرامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، انطلاقاً من أن التنمية المهنية أصبحت اتجاهات عالمياً في تمييز الجامعات وتنافسها مع مثيلاتها محلياً وعالمياً، إلا أن البُعد قد جاء بمستوى متوسط ما يعكس الحالة الاقتصادية التي تعيشها البلد والتي انعكست بدورها على المجالات المختلفة، ومنها التعليم الجامعي، الأمر الذي حد بصورة كبيرة على كثير من الأنشطة الجامعية، ومن بينها أنشطة التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس إلا في حدودها الدنيا، وهذا ما أكدته الدراسة الحالية.

• البُعد الثاني: «النمط القيادي السائد» تشير النتيجة إلى أن قيادة الجامعة تحاول اتباع النمط القيادي الديمقراطي في التعامل، وتسيير شؤون العمل، وتحقيق رضا أعضاء هيئة التدريس، إلا أن البُعد قد جاء بمستوى متوسط ما يدل على أن قيادة الجامعة قد تأثرت كثيراً بظروف الحرب التي أدت إلى تدهور الأوضاع الاقتصادية الأمر الذي أدى إلى تقليص الموارد المتاحة، ومن ثم تغير في الأولويات، بناءً على الظروف الحالية للجامعة، فانعكس ذلك كله على النمط القيادي السائد في فيها.

• البُعد الثالث: «الأمان والاستقرار الوظيفي» يشعر أعضاء هيئة التدريس في جامعة إقليمي سبأ بالأمان والاستقرار الوظيفي بدرجة متوسطة، وقد تفسر النتيجة على أنه في ظل الحرب في اليمن، يواجه التدريسيون في الجامعة تحديات كبيرة فيما يتعلق بالأمان والاستقرار الوظيفي. فالحرب تسببت في تدهور البنية التحتية للتعليم وتقلص الموارد المتاحة، مما يؤثر سلباً على الظروف العملية لأعضاء هيئة التدريس. قد يواجهون تحديات مالية إضافية في ظل الظروف الصعبة التي يمر بها البلد، وقد يكون هناك تأخير في صرف كثير من الاستحقاقات. هذا كله قد يولد قلق متنامي لدى أعضاء هيئة التدريس.

• البُعد الرابع: «ظروف بيئة العمل» بيئة العمل الوظيفية في الجامعات اليمنية في ظل الحرب تواجه تحديات كبيرة وتأثيرات سلبية على جودة التعليم والبحث العلمي، فالظروف الصعبة تؤثر -أيضاً- على بيئة العمل الداخلية في الجامعات اليمنية، حيث يواجه الكادر التدريسي تحديات عديدة في أداء مهامهم وتحقيق أهدافهم.

• البُعد الخامس: «الرواتب والمكافآت» من المعروف أن الأوضاع الاقتصادية والسياسية الصعبة في اليمن تؤثر على القطاع التعليمي بشكل عام، ويكون لها تأثير سلبي على الرواتب والمكافآت لأعضاء هيئة التدريس، فقيمة رواتبهم قد تراجعت بشكل عام بعد اندلاع الحرب في اليمن، إذ كان يصل راتب عضو هيئة التدريس في الجامعات اليمنية ما يعادل أكثر من ألف دولار أمريكي، وكان الدولار يساوي 215 ريالاً يمنياً، أما اليوم فيبلغ سعر صرف الدولار أكثر من 1300 ريال يمنى، ما يعني أن راتب عضو هيئة التدريس تقلص إلى ما يعادل 200 دولار فقط. مع العلم أن الأوضاع الاقتصادية والسياسية تتغير باستمرار، مما يؤثر ذلك على رواتب الأساتذة الجامعيين سلباً.

نتائج الدراسة المتصلة بالسؤال الثاني الذي ينص على: ما مستوى سلوك التماثل التنظيمي، لدى أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة إقليمي سبأ، من وجهة نظرهم؟





تأثير أبعاد جودة حياة العمل في تعزيز سلوك التماثل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة إقليم سبأ

د. حسين حسين علي التركي

وللإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة المستطلعة، لمستوى سلوك التماثل التنظيمي، لدى أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة إقليم سبأ، من وجهة نظرهم، وكانت الدرجة الكلية حسب الجدول (4).

جدول (4) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لسلوك التماثل التنظيمي، لدى أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة إقليم سبأ، من وجهة نظرهم.

المتغيرات	رمز البُعد	الرتبة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
المتغير التابع (أبعاد سلوك التماثل التنظيمي)	Y1	2	4,02	0,511	مرتفع
	Y2	1	4,17	0,530	مرتفع
	Y3	3	3,89	0,539	مرتفع
	Yn		4,03	0,465	مرتفع

الجدول من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج spss. v23

تشير نتائج الجدول (4) إلى أن مستوى سلوك التماثل التنظيمي، لدى أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة إقليم سبأ، من وجهة نظرهم جاءت مرتفعة بشكل عام؛ وفقاً للمعيار الذي اعتمد للتصنيف في هذه الدراسة-، إذ بلغت قيمة المتوسط الحسابي العام (4,03) وانحراف معياري (0,465). وقد تراوحت المتوسطات الحسابية لأبعاد التماثل التنظيمي ما بين (3,89 - 4,17)، حيث جاء بعد «التشابه التنظيمي» (Y2) في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (4,17) وانحراف معياري (0,530)، بينما جاء بعد «الولاء التنظيمي» (Y1) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (4,02) وانحراف معياري (0,511)، وفي المرتبة الأخيرة جاء بعد «العضوية التنظيمية-الانتماء» (Y3) بأقل متوسط حسابي حيث بلغ (3,89) وانحراف معياري (0,539).

وتتفق هذه النتيجة مع النتيجة في دراسة (محمد 2020، ومنصور 2023) وتختلف معها في دراسة (السنباني ومهديد 2016، والقربي 2020، والغامدي 2021).

مناقشة وتفسير نتيجة السؤال الثاني، حيث يمكن تفسير هذه النتيجة إجمالاً وذلك على النحو الآتي: أظهرت النتيجة أن مستوى سلوك التماثل التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة إقليم سبأ من وجهة نظرهم جاءت مرتفعة بشكل عام، على الرغم من أن واقع جودة حياة العمل قد جاءت متوسطة وقد يعزى هذا الأمر إلى أن غالبية أعضاء هيئة التدريس بالجامعة انزاحوا من مناطق سيطرة الحوثيين واستقر بهم المقام في مأرب حيث التحقوا بالجامعة كمدرسين فيها وعند المقارنة بنظرائهم في الجامعات الأخرى يعدون أوضاعهم أحسن حالاً، بالإضافة إلى أنهم يعتبرون الجامعة هي بيتهم وهي مشروعهم ونجاح الجامعة هي نجاحهم، على الرغم من قلة الإمكانيات التي انعكست على جودة حياة العمل في الجامعة.





نتائج الدراسة المتصلة بالسؤال الثالث الذي ينص على: هل يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد جودة حياة العمل على سلوك التماثل التنظيمي، لدى أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة إقليم سبأ؟ للإجابة عن هذا السؤال ومن أجل معرفة دلالة تأثير المتغيرات المفسرة (أبعاد جودة حياة العمل) على سلوك التماثل التنظيمي تم استخدام نموذج الانحدار الخطي المتعدد، والذي اعتبر فيه متغيرات (X1.X2.X3.X4.X5) كمتغيرات تفسيرية ومتغير (Y) كمتغير تابع، وكانت النتيجة حسب الجدول (6). جدول (6) يوضح اختبار الانحدار المتعدد لأثر أبعاد جودة حياة العمل على سلوك التماثل التنظيمي، لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة إقليم سبأ.

المتغير التابع	المتغيرات المفسرة (المستقلة)	معامل الارتباط R	معامل التحديد R2	قيمة F	دلالة F	معامل الانحدار Beta	قيمة T	دلالة T
Y	X1	724.	584.	12.5	0.00	296.	4.18	0.00
	X2					226.	3.17	0.01
	X3					255.	3.61	0.01
	X4					275.	3.89	0.00
	X5					229.	3.34	0.00

الجدول من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج spss. v23

يمكن تفسير نتائج تحليل الانحدار المتعدد للمتغيرات المفسرة لتأثير أبعاد جودة حياة العمل في تعزيز سلوك التماثل التنظيمي، لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة إقليم سبأ المبينة في الجدول (6) كما يلي:

أولاً: معنوية نموذج الانحدار:

نلاحظ من نتائج جدول (6) أن إحصائية (F) المحسوبة البالغة (F=12.5)، وهي دالة عند مستوى معنوية (0,00) أصغر من مستوى المعنوية (0,01). ما يؤكد أن النموذج ككل معنوي ومقبول إحصائياً، وبذلك يوجد على الأقل متغير مفسر واحد من بين المتغيرات المفسرة، له تأثير معنوي على المتغير التابع.

ثانياً: القدرة (القوة) التفسيرية للنموذج:

تتجلى القدرة التفسيرية للنموذج من خلال قيمة معامل التحديد (R2) المقدرة بـ (R2=0.584) والتي تدل على أن (58,4%) من التباين في المتغير التابع هو مفسر من طرف المتغير المستقل، وأن (41,6%) الباقية من التباين في المتغير التابع ترجع إلى عوامل أخرى لم يتم إدراجها في النموذج. وما يؤكد ذلك الدلالة الإحصائية لقيمة (t) لباقي العوامل الأخرى بمستوى دلالة قدره أقل من (0,05) ما يدل على وجود عوامل أخرى تؤثر أيضاً على التماثل التنظيمي.

ثالثاً: معنوية المتغيرات المستقلة

تحدد معنوية كل معلمة من عدمها من خلال قيم إحصائية (t) ومستويات دلالتها المقابلة لكل متغير





مفسر. فإذا كان مستوى الدلالة أقل أو يساوي (0,05) فالمعلمة دالة إحصائياً، وبذلك يكون المتغير المفسر المقابل لتلك المعلمة معنوي ويؤثر في النموذج. والعكس إذا كان مستوى الدلالة أكبر من (0,05) رابعاً: تفسير قيم معاملات الانحدار β لكل متغير :

تشير قيم المعاملات β إلى التغير الحاصل في قيمة كل متغير من المتغيرات المستقلة (أبعاد جودة حياة العمل) بوحدة واحدة وما يقابله من تغير في المتغير التابع (سلوك التماثل التنظيمي)، لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة إقليم سبأ، ويمكن تفسير قيم معاملات الانحدار لكل متغير مفسر كما يأتي:

● بُعد الرواتب والمكافآت (X1) جاء بقيمة ($\beta=0,296$) وبمستوى معنوية (0,00) ويعني ذلك أن التوجه إلى التحسين في الرواتب والمكافآت بوحدة واحدة (نقطة واحدة) سيقابله تغير (تحسن) إيجابي في سلوك التماثل التنظيمي بمقدار (0,296) وحدة، أو بـ (29,6%).

● بُعد فرص التنمية المهنية (X2) جاء بقيمة ($\beta=0,226$) وبمستوى معنوية (0,01) ويعني ذلك أن التوجه إلى الاهتمام بالتنمية المهنية بمقدار وحدة واحدة (نقطة واحدة) سيقابله تغير (تحسن) إيجابي في سلوك التماثل التنظيمي بمقدار (0,226) وحدة أو بـ (22,6%).

● بُعد الأمان والاستقرار الوظيفي (X3) جاء بقيمة ($\beta=0,255$) وبمستوى معنوية (0,01) ويعني ذلك أن التوجه إلى خلق بيئة وظيفية آمنة ومستقرة بمقدار وحدة واحدة (نقطة واحدة) سيقابله تغير (تحسن) إيجابي في سلوك التماثل التنظيمي بمقدار (0,255) وحدة أو بـ (25,5%).

● بُعد ظروف بيئة العمل (X4) جاء بقيمة ($\beta=0,275$) وبمستوى معنوية (0,00) ويعني ذلك أن التوجه إلى التحسين في ظروف بيئة العمل بوحدة واحدة (نقطة واحدة) سيقابله تغير (تحسن) إيجابي في سلوك التماثل التنظيمي بمقدار (0,275) وحدة، أو بـ (27,5%).

● بُعد النمط القيادي السائد (X5) جاء بقيمة ($\beta=0,229$) وبمستوى معنوية (0,00) ويعني ذلك أن التوجه إلى التحسين في النمط القيادي السائد بمقدار وحدة واحدة (نقطة واحدة) سيقابله تغير (تحسن) إيجابي في سلوك التماثل التنظيمي بمقدار (0,229) وحدة أو بـ (22,9%).

كما يشير الباحث إلى أنه: ومن خلال قيم معاملات Beta يمكن ترتيب المتغيرات المفسرة المعنوية من حيث الأهمية النسبية، كما يأتي:

● بُعد الرواتب والمكافآت (X1) جاء بقيمة ($\beta=0,296$).

● بُعد ظروف بيئة العمل (X4) جاء بقيمة ($\beta=0,275$).

● بُعد الأمان والاستقرار الوظيفي (X3) جاء بقيمة ($\beta=0,255$).

● بُعد النمط القيادي السائد (X5) جاء بقيمة ($\beta=0,229$).

● بُعد فرص التنمية المهنية (X2) جاء بقيمة ($\beta=0,226$).

من خلال هذا الترتيب يمكن القول إن أهم متغيرات جودة حياة العمل تأثيراً على سلوك التماثل التنظيمي





تأثير أبعاد جودة حياة العمل في تعزيز سلوك التماثل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة إقليم سبأ

د. حسين حسين علي التركي

عضو هيئة التدريس بجامعة إقليم سبأ هو بُعد الأجور والمكافآت وظروف بيئة العمل والأمان والاستقرار الوظيفي وذلك باحتلالها المراتب الأولى، يليها النمط القيادي السائد وفرص التنمية المهنية في المراتب الأخيرة.

مناقشة وتفسير نتيجة السؤال الثالث:

عموماً يمكن القول إن أبعاد جودة حياة العمل بجامعة إقليم سبأ، فيها من المحاور ما ظهر منخفض، ومنها ما ظهر متوسط، غير أنها بشكل عام تتحكم في سلوك التماثل التنظيمي لعضو هيئة التدريس بالجامعة محل الدراسة بنسبة (58,4%)، وهذا ما يؤكد أن عضو هيئة التدريس بالجامعة يعمل في ظل المناخ السائد والمعطيات المتوفرة فمنها ما يساعده ويسهل عليه تأدية مهامه ومنها ما يعرقله. وبحكم أن أداء الأستاذ في الجامعة المبحوثة يمثل رهان بالنسبة له، وأن سمعته على المحك ما يدفعه إلى المثابرة والجدية، والاعتماد على نفسه في تكوينه الذاتي وتطوير نفسه ليعوض النقص الواضح في جودة حياة العمل السائد بالجامعة. إضافة إلى ذلك أن غالبية أعضاء هيئة التدريس بالجامعة انزاحوا من مناطق سيطرة الحوثيين واستقر بهم المقام في مأرب، حيث التحقوا بالجامعة كمدرسين فيها ومن ثم فإنهم يعدون الجامعة هي بيتهم وهي مشروعهم ونجاح الجامعة هي نجاحهم على الرغم من قلة الإمكانيات التي انعكست على جودة حياة العمل في الجامعة.

التوصيات:

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج فإن الباحث يوصي بالآتي:

1. إشاعة مفهوم جودة حياة العمل في بيئة العمل داخل الجامعة، وذلك من خلال تبني هذا المفهوم من قبل القيادات الإدارية العليا فيها.
2. الحرص على وجود نظام واضح للحوافز المادية والمعنوية، بما يضمن استمرارية رفع مستوى أداء ومعنويات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.
3. الاهتمام بتحسين الأجور والمكافآت والاستحقاقات بالجامعة، وضمان عدالتها لاستمرارية الأساتذة ورفع مستوى معنوياتهم وأدائهم.
4. الاهتمام بظروف العمل المادية التي يحتاجها الاساتذة بالجامعة، مما ينعكس على سلوكهم الإبداعي.





المصادر والمراجع:

أولاً: المراجع العربية

1. الشاوي، هاني فاضل والدعيمي، وليد عباس (2019). دور جودة حياة العمل في الحد من القصور المعرفي. مجلة كلية التربية للبنات للعلوم الانسانية، (13) 24، 83-123.
2. السويطي، شبلي اسماعيل مرشد (2016). جودة حياة العمل وعلاقتها بالولاء العاطفي لدى موظفي الوزارات الفلسطينية. مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الادارية والاقتصادية، (8) 2، 130-150.
3. البربري، مروان حسن (2016). دور جودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في شبكة الاقصى للإعلام والانتاج الفني، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الاقصى، غزة
4. شاوش، زايد ناجي والأشول، محمد عبد الله (2018). تأثير جودة الحياة الوظيفية على الصمت التنظيمي في جامعة دار السلام الدولية للعلوم والتكنولوجيا -اليمن، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية-المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث، (2)، 12، 26-41.
5. العولقي، عبد الله أحمد حمود، النظاري، فواز أحمد (2018). أثر جودة حياة العمل في لارتباط الوظيفي لدى العاملين في المؤسسة العامة للاتصالات اليمنية، مجلة الدراسات الاجتماعية-جامعة العلوم والتكنولوجيا - اليمن، (24) 2، 87-121.
6. حمدانة، همام سمير (2019). مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية، المجلة العربية لضمان جوة التعليم الجامعي، (12) 39، 103-130.
7. العزيزي، محمود عبده حسن (2020). جودة الحياة الوظيفية وأثرها في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي: دراسة حالة على جامعة آزال للتنمية البشرية، مجلة الأندلس للعلوم الإنسانية والاجتماعية، 27، 6-43.
8. العامري، عبد الله بن محمد علي (2021). العوامل المؤثرة في جودة حياة العمل بجامعة حفر الباطن من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، مجلة جامعة بيشة للعلوم الإنسانية والتربوية، 9، 214-253.
9. اليوسف، خلود بنت سعد بن عبد العزيز (2022). مؤشرات جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي جامعة أم القرى، مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية، (14) 2، 48-71.
10. العزيزي، محمود عبده حسن (2023). مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية، مجلة الأندلس للعلوم الإنسانية والاجتماعية، 68، 6-46.
11. السنباي، عامر عبد الوهاب علي، ومهديد، فاطمة الزهراء (2016). التماثل التنظيمي وعلاقته بالتغيرات الديموغرافية للعاملين في الهيئة العامة للبريد والتوفير الريدي في الجمهورية اليمنية، مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية، 3، 66-84.
12. حنظل، حسان فرحان أحمد، والقواسمة، فريد محمد (2019). أثر التماثل التنظيمي في تحسين العمل الجماعي في المستشفيات الأردنية الخاصة في إقليم الشمال، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، الأردن،
13. محمد، لمي قيس رؤوف (2020). دور التماثل التنظيمي في تحسين جودة حياة العمل: بحث تطبيقي في جامعة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية-جامعة بغداد كلية الإدارة والاقتصاد، (26) 121، 301-316.
14. القرني، نورة بنت عوض القرني (2020). القيادة متعددة العوامل لدى عمداء الكليات وعلاقتها بالتماثل التنظيمي، مجلة كلية التربية -الأزهر، (39) 187، 256-288.





تأثير أبعاد جودة حياة العمل في تعزيز سلوك التماثل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة إقليمي سبأ

د. حسين حسين علي التركي

15. الغامدي، رحمة بنت محمد صالح (2021). ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة الباحة للقيادة التحويلية ودورها في التنبؤ بالتماثل التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس، مجلة جامعة الملك خالد للعلوم التربوية، (8)2، 417-457.
16. منصور، منار منصور أحمد (2023). مدخل التماثل التنظيمي ودوره في تحقيق جودة الحياة الوظيفية لمعلمي التعليم العام بمحافظة الدقهلية، مجلة كلية التربية-جامعة دمياط، (38)84، 1-64.
17. ماضي، خليل إسماعيل (2014). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين «دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية» رسالة دكتوراة غير منشورة، الإسماعيلية: جامعة قناة السويس.
18. العنزي، سعد علي، وصالح، أحمد علي (. (2009)إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال، عمان، الأردن، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
19. الهيتي، صلاح الدين (2004). أثر تطوير المسار الوظيفي في رضا العاملين “ دراسة ميدانية في عدد من الجامعات الأردنية، مجلد (20)2، جامعة موتة- الأردن.
20. المرسي، لمياء (2009). دراسة تقويمية لمشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات، دراسة حالة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة المنصورة.
21. طاحون، أحمد مصطفى (2013). الاستقرار الوظيفي. مجلة البيان، الإمارات العربية المتحدة، (1)
22. الشنطي، نهاد (2016). واقع جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الحكومية وعلاقته بأخلاقيات العمل. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الأقصى. غزة
23. عواد، فتحي أحمد (2013). إدارة الأعمال الحديثة بين النظرية والتطبيق، عمان، دار الصفاء للنشر والتوزيع.
24. العبيدي، بشرى (2013). دور بيئة العمل في تعزيز الرضا الوظيفي، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، 36.
25. العتيبي، تركي بن كديس (2016). التماثل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف، مجلة العلوم التربوية والنفسية، جامعة القصيم، (9)3.
26. صالح، خالد مهدي (2015). أثر الصراع البناء في التماثل التنظيمي، بحث تطبيقي في وزارة التخطيط، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، (21)82.
27. رشيد، مازن فارس (2003). الهوية التنظيمية والتماثل التنظيمي: تحليل للمفهوم والأبعاد السلوكية للتطبيقات. مركز البحوث - كلية العلوم الإدارية، جامعة الملك سعود، دار النشر العلمي والمطابع، الرياض.

ثانياً: المراجع الأجنبية

1. Jayakumar, A., & Kalaiselvi, K., (2012). “Quality of Work Life-An Overview”, International Journal of Marketing, Financial Services & Management Research.1 (10), 140-151.
2. Lolemo, K., Admasu, Belay. & Mirkuzie, W. (2017). Determinants of Quality of Work Life among Nurses Working in Hawassa Town Public Health Facilities, South
3. Neill, M., Men, I. & Yue, C. (2019), “How Communication Climate and Organizational Identification Impact Change”, corporate communications: international journal
4. Schermerhorn, John. R. (2002).” Management “, 7th ed., John Wiley & Sons Ltd., U.S.A





5. Nayak, Tanaya, and Chandan Kumar Sahoo. (2015). "Quality of work life and organizational performance: The mediating role of employee commitment." *Journal of health management* (17).3, 263–273.
6. Dessler, G. (2011). *Human resource management*. (13th Ed). India: Publishing as Prentice Hall.
7. Chen, T. Y., Chang, P. L., & Yeh, C. W. (2006). The effects of career development programs on R&D personnel in Taiwan. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 44(3), 318–341.
8. Shekari, G., Monshizadeh, M., & Ansari, M. (2014). Investigating the relationship between quality of working life (based on Walton's model) and employees' performance (based on annual performance evaluation scores) in Water and Wastewater Office, KhorasanRazavi. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 6(1), 254–268.
9. Sahin. Y. (2012). A Comparative Analysis of Teacher Education Faculty Development Models for Technology in Tegration *Journal of Technology and Teacher Education*, 18(14) 720.
10. Mahapatro, Bibhuti Bhusan.(2010). "Human Resource Management " New Delhi; Publishers, New Age International (p) Ltd.
11. Wynett, C. (2002). Inspiring innovation, *Harvard Business Review*, (8).80.
12. Schermerhron, J. Hunt, J. & Osborn, R (2000). *Organizational behavior* (5th ed). John wiley.
13. .Mael and Ashforth (2001): Identification In Work , War, Sport and Religion :Contrasting the Benefits and Risks, *The Executive Management Committee* . England.
14. Johnson, W. (1999); Johnson, A.& Hemberg, F.; A primary and Secondary Order Component Analysis of the Organizational Identification Questionnaire, *Educational and Psychological*, (2), 23.
15. Kane, R.; Magnusen, J.& Perrewe, L. (2012); Differential Effect of Identification on Extra – role behaviour. *Career Development International*, (1),17.
16. Reese, Simon (2014). "Examining the Relationship between organizational identification and learning organization Dimensions: A study of a U.S.franchies " *Management and organizational studies* , (1), 2.
17. Rajan, M., Ittner, C., & Baldwin, A.A. (2009). Cost accounting:
18. A managerial emphasis. *Issues in Accounting Education*, (4).25

