

**جودة الحياة الوظيفية ودورها في تحقيق الهيبة التنظيمية دراسة  
تطبيقية في معمل الالبسة الرجالية في محافظة النجف الاشرف**

**الاستاذ المساعد الدكتور**

**عامر عبد كريم الذباوي**

**جامعة الفرات الاوسط التقنية - الكلية التقنية الادارية - كوفة**

ak.amer@atu.edu.iq

Ameralth2015@gmail.com

**المدرس المساعد سناء عبد كريم**

**المديرية العامة للتربية في محافظة النجف الاشرف**

sanaa.abedkarim@atu.edu.iq

**الباحثة زهراء محمد حسين سعيد**

**جامعة الفرات الاوسط التقنية - الكلية التقنية الادارية - كوفة**

gfguggv@gmail.com

**Quality of work Life and its role in Achieving Organizational  
Prestige An empirical study in the men's clothing Factory in Najaf**

**Assistant Professor Dr. Amer Abed Kareem Al-Thabhawee  
Al-Furat Al-Awsat Technical University- Management Technical  
College - Kufa**

**Lec. assistant: Sanaa Abed Kareem**

**The General Directorate of Education in Najaf Governorate  
Researcher: Zahraa Muhammad Husayn Saeed  
Al-Furat Al-Awsat Technical University - Management Technical  
College - Kufa**

**الملخص :****Abstract:**

The purpose of this research is identify and know the field reality of the impact of the quality of job life in the work environment, represented by its dimensions (job satisfaction, job participation, job security, compensation and rewards, justice among working individuals, balance between career and personal life) on achieving the organization's prestige and strength in the competitive environment. In order to reach the objectives of the research, a questionnaire form prepared for this purpose was designed after presenting it to some experts and specialists in business administration sciences to give it the characteristic of consistency and validity, and the questionnaire was distributed to a sample of (180) individuals, who represent a sample of workers in the garment factory Men in the province of Al-Najaf, where the response rate of the research community was (1120) individuals was (16%), and the research data were analyzed using appropriate statistical methods (percentage, arithmetic means, standard deviation, coefficient of variation, correlation coefficient, Spearman, and regression. Simplex and Coefficient of Determination.)

The research concluded several results, the most important of which is that organizational prestige is achieved and has a reflection in the external environment and is high when there is a quality of job life based on job satisfaction, justice and a reward system, and that the employee prefers a career more than a personal life.

**Key words:** Quality of Job Life, Organizational Prestige, men's clothing Factory in Najaf Governorate.

الغرض من هذا البحث هو تحديد ومعرفة الواقع الميداني لأثر جودة الحياة الوظيفية في بيئة العمل والمتمثلة بأبعادها (الرضا الوظيفي، المشاركة الوظيفية، الامن الوظيفي، التعويض والمكافآت، العدالة بين الافراد العاملين، التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الشخصية) على تحقيق هبة المنظمة وقوتها في البيئة التنافسية، ولأجل الوصول الى اهداف البحث فقد تم تصميم استمارة استبيان أعدت لهذا الغرض بعد عرضها على بعض الخبراء والمختصين في علوم ادارة الاعمال لإضفاء صفة الثبات والصدق عليها، وقد تم توزيع الاستبانة على عينة قوامها (١٨٠) فردا، وهم يمثلون عينة من العاملين في معمل الالبسة الرجالية في محافظة النجف الاشرف، حيث كانت نسبة الاستجابة من مجتمع البحث البالغة (١١٢٠) فرداً هي (١٦٪)، وقد جرى تحليل بيانات البحث باستخدام الاساليب الاحصائية المناسبة (النسبة المئوية و الاوساط الحسابية و الانحراف المعياري ومعامل الاختلاف ومعامل الارتباط Spearman والانحدار البسيط و معامل التحديد).

واستخلص البحث عدة نتائج اهمها ان الهيئة التنظيمية تتحقق ويكون لها انعكاس في البيئة الخارجية وتكون عالية عندما تكون هناك جودة للحياة الوظيفية قائمة على اساس الرضا الوظيفي والعدالة ونظام المكافآت وان يكون الموظف يفضل الحياة الوظيفية اكثر من الحياة الشخصية.

**الكلمات المفتاحية:** جودة الحياة الوظيفية، الهيئة التنظيمية، معمل الالبسة الرجالية في محافظة النجف الاشرف.

## المبحث الاول

### المنهجية العلمية للمبحث

#### اولاً: مشكلة البحث

ان التطورات العلمية والتكنولوجية الحديثة التي فرضت على الحياة الوظيفية وبيئات الاعمال في المنظمات عامة، اذ ان اداء المنظمة وسمعتها يعتمد على جودة الحياة الوظيفية ولها صلة وثيقة بتوجهات المنظمة وسمعتها وهيبتها، وكذلك على مدى تأثير بيئة العمل وجودتها على نوع ومصدر بيئة الحياة الوظيفية، فجودة الحياة الوظيفية هي الاساس في كيفية تحقيق المنظمة لهيئة مقارنة بالمنظمات الاخرى، وان فقدان بيئة العمل للرضا الوظيفي والمشاركة في اتخاذ القرارات ولبدأ العدالة التنظيمية يؤدي الى حدوث مشكلة واقعية لها اثرها على جودة الحياة الوظيفية وتؤدي الى مردودات سلبية تجاه المنظمة (Swamy et al.,2015:283)، إلا ان بعض المنظمات لازالت لديها اهمال في هذا الجانب ولا تركز عليه، ولاسيما ان البيئة العراقية عامة ومنظمات الاعمال على وجه الخصوص تمتاز بأنماط وظيفية وادارية مختلفة نتيجة للظروف والازمات التي يعيشها العراق في الوقت الحاضر، واستنادا الى ما تقدم يمكن بلورة مشكلة البحث من خلال التساؤلات الآتية:

- 1- ما مستوى جودة الحياة الوظيفية والهيبة التنظيمية في المنظمة المبحوثة؟
- 2- ما طبيعة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والهيبة التنظيمية في المنظمة المبحوثة؟
- 3- هل هناك تأثير لجودة الحياة الوظيفية في الهيبة التنظيمية في المنظمة المبحوثة؟

#### ثانياً: اهمية البحث

يستمد البحث الحالي اهميته من خلال اهمية المتغيرات التي يتعامل بها و المتمثلة بجودة الحياة الوظيفية والهيبة التنظيمية والتي تسهم في دعم منظمات الاعمال بصورة عامة و المنظمة المبحوثة على وجه الخصوص ، وذلك لما تمثله من دور مهم وحاسم في نجاح المنظمة وبروزها بشكل له هبة ومكانة في البيئة التنافسية وبالتالي نجاحها وبقائها ، بالإضافة الى تقديم انموذج للقيادة العليا في المنظمة المبحوثة بين العلاقة والاثار لجودة

الحياة الوظيفية في دعم وتحقيق الهيبة التنظيمية في بيئة العمل الخارجية التي تتسم بكونها بيئة متغيرة ومتسارعة نتيجة للتطورات التقنية والتكنولوجية الحديثة والتي لها انعكاساتها على بيئة العمل الوظيفي وجودتها التي تؤثر على هيبه وسمعة المنظمة.

### ثالثاً: اهداف البحث

يسعى البحث الى تحقيق الاهداف التالية:

- ١- تحديد مستوى جودة الحياة الوظيفية والهيبة التنظيمية في المنظمة المبحوثة.
- ٢- تحديد طبيعة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والهيبة التنظيمية.
- ٣- توضيح تأثير جودة الحياة الوظيفية في تحديد مكانة وهيبه المنظمة في البيئة الخارجية.
- ٤- التعرف على جودة الحياة الوظيفية التي تدعمها وتوفرها القيادة العليا في المنظمة قيد البحث.
- ٥- العمل على معرفة الهيبة التنظيمية التي تتمتع بها المنظمة المبحوثة حالياً.

### رابعاً: فرضيات البحث

#### ١ - فرضيات علاقات الارتباط

الفرضية الرئيسية الاولى : هناك علاقة ارتباط معنوية بين جودة الحياة الوظيفية و الهيبة التنظيمية.

وتنبثق عن هذه الفرضية الفرضيات الفرعية التالية:

الفرضية الفرعية الاولى: هناك علاقة ارتباط معنوية بين الرضا الوظيفي و الهيبة التنظيمية.

الفرضية الفرعية الثانية: هناك علاقة ارتباط معنوية بين المشاركة الوظيفية والهيبة التنظيمية.

الفرضية الفرعية الثالثة: هناك علاقة ارتباط معنوية بين الأمن الوظيفي والهيبة التنظيمية.

الفرضية الفرعية الرابعة: هناك علاقة ارتباط معنوية بين التعويض والمكافآت والهيبة التنظيمية.

الفرضية الفرعية الخامسة: هناك علاقة ارتباط معنوية بين العدالة بين الافراد العاملين والهيبة التنظيمية.

الفرضية الفرعية السادسة: هناك علاقة ارتباط معنوية بين التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الشخصية والهيبة التنظيمية.

## ٢- فرضيات علاقات التأثير

الفرضيات الرئيسية الثانية: هناك علاقة تأثير معنوية بين جودة الحياة الوظيفية والهيبة التنظيمية

وتنبثق عن هذه الفرضية الفرضيات الفرعية التالية:

الفرضية الفرعية الاولى: هناك علاقة تأثير معنوية بين الرضا الوظيفي والهيبة التنظيمية.

الفرضية الفرعية الثانية: هناك علاقة تأثير معنوية بين المشاركة الوظيفية والهيبة التنظيمية.

الفرضية الفرعية الثالثة: هناك علاقة تأثير معنوية بين الأمن الوظيفي والهيبة التنظيمية.

الفرضية الفرعية الرابعة: هناك علاقة تأثير معنوية بين التعويض والمكافآت والهيبة التنظيمية.

الفرضية الفرعية الخامسة: هناك علاقة تأثير معنوية بين العدالة بين الافراد العاملين والهيبة التنظيمية.

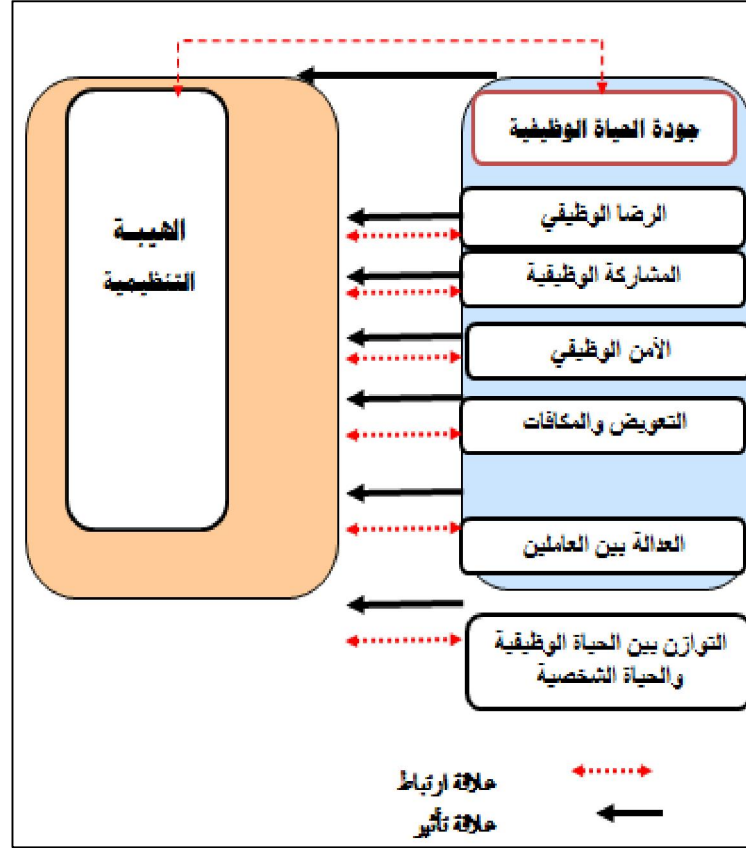
الفرضية الفرعية السادسة: هناك علاقة تأثير معنوية بين التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الشخصية والهيبة التنظيمية.

## خامساً: المخطط الفرضي للبحث

يتضح من نموذج البحث الفرضي اعلاه ان هناك علاقات ارتباط وتأثير بين المتغيرات الفرعية للمتغير المستقل (جودة الحياة الوظيفية ) وبين المتغير التابع (الهيبة

التنظيمية)، اذ يستند التكوين الفكري للأ نموذج الفرضي الى التبرير الذي يؤكد ان جودة الحياة الوظيفية تسهم بشكل كبير في تكوين وتحقيق الهيبة التنظيمية للمنظمات.

شكل (1) مخطط البحث الفرضي



#### سادساً: مجتمع البحث وعينة البحث

لتحقيق اهداف البحث اقتضى الامر اختيار عينة من الموظفين العاملين في معمل الالبسة الرجالية في محافظة النجف الاشرف ، وعلى هذا الاساس فقد تم اختيار (180) موظفا بمختلف المستويات الوظيفية في المعمل ، وذلك كون متغيرات البحث تبرز وتتضح اهميتها ضمن المستويات الوظيفية المختلفة كونها الافضل والاكثر فهما واطلاعا بمتغيرات البحث ومكوناته ، فقد تم توزيع (200) استبانة وكانت نسبة الاستجابة (90%) فقد بلغ

حجم العينة المستهدفة (180) وذلك كون الاستبانات المسترجعة والصالحة للتحليل الاحصائي هي (180).

**سابعاً: وسائل جمع البيانات :** لغرض تحقيق اهداف البحث فقد تم الاستعانة بالوسائل التالية:

١- الاديبات العلمية والفكرية والادبية: فقد تم الاستعانة بالبحوث العربية والاجنبية المنشورة في مجالات علمية رصينة والموجودة على شبكة الانترنت لإغناء الجانب النظري للبحث لكل متغيراته الرئيسة والفرعية.

٢- المقابلات الشخصية: تمت المقابلة مع المعنيين في المنظمة المبحوثة وجرى التحوار بناءً على اسئلة ومحتوى الاستبانة، وتعريف افراد المنظمة المبحوثة بأهمية موضوع البحث واقناعهم بضرورة توخي الدقة والصراحة في الاجابة على عبارات الاستبانة، وشرح بعض الفقرات التي قد تكون غامضة للبعض الموظفين في المنظمة المبحوثة.

٣- الاستبانة: وتعد الاداة الرئيسية لجمع البيانات المطلوبة وتضمنت الاجزاء التالية:

- الجزء الاول: معلومات تعريفية وتتضمن المعلومات الشخصية والوظيفية لأفراد عينة البحث
- الجزء الثاني: جودة الحياة الوظيفية وتتكون من (24) فقرة حيث تم الاعتماد على مقياس (Swamy et al,2015:285) و(البيري، ٢٠١٨: ١٤-٢١)، اما المتغير التابع الهيبة التنظيمية الذي يتكون من (١٥) فقرة حيث تم الاعتماد على دراسة (Woerkom,2019:7)، فقد تضمنت اجابات هذه الفقرات على اساس مقياس ليكرت الخماسي (Likert)، الذي يتضمن خمس مستويات ادناه (١) لا اتفق تماماً ، (٢) لا اتفق ، (٣) محايد ، (٤) اتفق ، (٥) اتفق تماماً.

### ثامناً: صدق اداة القياس وثباتها

تم تنسيق فقرات الاستبانة واعادة صياغتها بما يتلائم مع البيئة العراقية بشكل عام والمنظمة المبحوثة (معمل الالبسة الرجالية في النجف الاشرف) على وجه الخصوص وذلك بعد عرضها على عدد من الخبراء والمتخصصين في علوم ادارة الاعمال وتحديداً

## جودة الحياة الوظيفية ..... (610)

في ادارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي للتحقيق من الصدق الظاهري اما الصدق البنائي فقد تم الاعتماد على معامل الثبات سبيرمان وكان معامل الثبات لمتغيرات البحث كما في الجدول (١) التالي:

جدول (١) ثبات اداة القياس

ت	اسم المتغير	معامل الثبات
١	جودة الحياة الوظيفية	0.854
٢	الهيبة التنظيمية	0.822
٣	كامل القياس	0.838

ويلاحظ من قيم الثبات اعلاه ان جميع متغيرات البحث مرتفعة وجاهزة للتطبيق.

### تاسعا: الوسائل الاحصائية المستخدمة

تم الاعتماد على الوسائل الاحصائية التالية في الجانب العملي لمتغيرات البحث

- ١- النسب المئوية وذلك لوصف اجابات عينة البحث.
- ٢- الوسط الحسابي والانحراف المعياري لتحديد مستوى اجابة عينة البحث ودرجة تشتت الاجابات عن وسطها الحسابي.
- ٣- معامل ارتباط سبيرمان (Sperman) لمعرفة قوة العلاقة بين متغيرات البحث .
- ٤- معامل الاختلاف (Coefficient of variation) لتحديد المتغيرات الاكثر تجانسا حسب اجابات العينة.
- ٥- تحليل الانحدار البسيط لتحديد تأثير المتغير المستقل في المتغير التابع.
- ٦- معامل التحديد ( $R^2$ ) لمعرفة مقدار التغيرات في المتغير المعتمد التي يمكن تفسيرها بواسطة المتغير المستقل.
- ٧- معامل سبيرمان وذلك لاختيار مدى ثبات المقاييس المستخدمة في الاستبانة.

### عاشرا: حدود الدراسة

- ١- الحدود المكانية: كانت الحدود المكانية للبحث مقتصرة على معمل الالبسة الرجالية في محافظة النجف الاشرف.
- ٢- الحدود البشرية: استهدف البحث عدد من الموظفين في معمل الالبسة الرجالية في محافظة النجف الاشرف ومن مختلف الاقسام والوحدات وبمستويات وظيفية مختلفة.



٣- الحدود الزمنية: امتد دراسة متغيرات البحث الحالي بجانبية النظري والميداني للمدة من ٢٠٢٠/٢/١ ولغاية ٢٠٢١/١٠/١٥.

## المبحث الثاني

### الإطار النظري للمتغيرات البحث

سيقدم هذا المبحث عرضاً نظرياً لمتغيري البحث جودة الحياة الوظيفية بوصفه متغير البحث المستقل والهيئة التنظيمية بوصفه متغير البحث المعتمد وذلك من ما يأتي:

#### أولاً: جودة الحياة الوظيفية

##### ١- مفهوم جودة الحياة الوظيفية The Concept of Career Quality

تعتبر جودة الحياة الوظيفية من المواضيع الهامة في إدارة الموارد البشرية، لما لهذا المفهوم من تأثير مباشر على الروح المعنوية للموظفين وبالتالي ينعكس على أداء المنظمة، فالأشخاص الذين يتمتعون بجودة حياة وظيفية مميزة يكون لديهم مستوى عالي من الاداء، و لديهم القدرة على مساعدة المنظمة في تحقيق أهدافها المخططة، وفي المقابل المنظمات التي تسعى إلى الاهتمام بالأشخاص كونه يمثل أحد المؤشرات القوية التي تقوم عليها الميزة التنافسية بين تلك المنظمات من خلال توفير برامج جودة حياة وظيفية تتسم بالجودة والفاعلية للأفراد العاملين، وتعددت وجهات النظر العديد من الباحثين لمفهوم جودة الحياة الوظيفية كنتيجة لتنوع مضمونها يصب في تحسين البيئة العمل الوظيفية وحسب تسلسلها الزمني من حيث وجهات النظر. حيث اشار ( جاد الرب، ٢٠٠٨ : ١٢) ان جودة الحياة الوظيفية هي مستويات عالية من رضا الافراد العاملين الذي يمكن النظر اليها كسلاح تنافسي للمنظمات، وتحقيق انسجام والتوازن بين الحياة الوظيفية للأفراد والحياة الشخصية (العائلية) مما يؤدي الى زيادة الولاء التنظيمي. بينما يشير ( 2: 2013, Surya ) ان "جودة الحياة الوظيفية تعني إلى مستوى الرضا والتحفيز والمشاركة والالتزام تجربة الأفراد فيما يتعلق بخططهم في العمل"، حينما يرى (Swamy et al.,2015:282) ان جودة حياة الوظيفية هي جودة العلاقة بين الموظفين ومكان العمل المناسب التي تدعم وتعزز الرضا الوظيفي التي بواسطة تتوفر للموظفين مع المكافآت، وظيفة الأمان وفرص النمو الوظيفي. وقد اشار

(Nanjundeswaraswamy & Swamy, 2015:2) بأنه جودة الحياة الوظيفية هي عملية تستجيب من خلالها المنظمة لاحتياجات الموظفين تطوير آليات للسماح لهم بالمشاركة الكاملة في اتخاذ القرارات التي تصمم حياتهم في الشغل. ويرى (Easton & Van Laar, 2018:5) ان مفهوم جودة الحياة الوظيفية يمكن النظر إليه كمفهوم واسع النطاق، والتي تشمل الرضا تجاه العمل والإدارة التشاركية وتحسين بيئة العمل. بينما اشار (Al Yami & bin Wared, 2019:72) ان جودة الحياة الوظيفية هي أقوى عوامل الجذب للموارد البشرية، لأن لها انعكاس إيجابي عليهم من خلال إرضائهم احتياجاتهم وتحقيق أهدافهم، فضلاً عن مستويات عالية من الاداء وتشجيع الموظفين على العطاء أكثر ولخلق ميزة تنافسية طويلة الأجل للمنظمة. ويرى (Hamzah et al, 2020:4) ان جودة الحياة الوظيفية هي الرضا الافراد العاملين عن مجموعة متنوعة من الاحتياجات من خلال الموارد والأنشطة و النتائج الناشئة عن تلبية احتياجاتهم، وبالتالي فإن جودة الحياة الوظيفية تعكس التزام المنظمة بتحسين نهج العمل للتحقيق اهدافها، بينما اشار (صديق، ٢٠٢١: ١٣٢) تعرف جودة الحياة الوظيفية هي توفير بيئة عمل خالية من التوتر والقلق و إتاحة الظروف الملائمة للعمل مما يشعر الافراد العاملين بالأمان الوظيفي، مع إتاحة فرص لتنمية وتطوير مهاراتهم وقدراتهم للتعرف الافراد العاملين على مسؤولياتهم وواجباتهم تجاه منظمات التي يعملون بها، مما يكسب المنظمة ميزة تنافسية ومكانة قوية بين منظمات الاخرى.

ومن خلال الادبيات الواردة في اعلاه يرى الباحثين ان مفهوم جودة الحياة الوظيفية يشير إلى رفاهية الموظفين ويعزز من إنتاجية أدائهم، وتهتم جودة الحياة الوظيفية أيضاً بمشاركة الموظف في التعاون لحل المشكلات واتخاذ القرار، مما يؤدي إلى المنافع المتبادلة بين الموظفين وصاحب العمل، واستناداً إلى الأدبيات المتوفرة، يتم النظر في تسعة مكونات مهمة لجودة حياة الوظيفية وهي الأكثر ملائمة للبحث الحالي هي: (بيئة العمل، ثقافة المنظمة ومناخها، العلاقة والتعاون، التدريب والتطوير، التعويضات والمكافآت، الرضا الوظيفي، الامن الوظيفي، استقلالية العمل، كفاية الموارد).

## ٢- أبعاد جودة الحياة الوظيفية Dimensions of Career quality

تتضمن ابعاد جودة الحياة الوظيفية معاني وابعاد مختلفة وفقا للطبيعة عمل المنظمة ، حيث تفاوتت اهميتها وأولياتها طبقا للطبيعة الحاجة التي يحتاجها الافراد العاملين في المنظمة ، وسيتناول الباحثين بعضاً من هذه الابعاد الذي تتناسب مع طبيعة البحث الحالي، حيث اتفقت دراسة (Swamy et al.,2015:285) و(البياري،٢٠١٨:١٤-٢١) ان الابعاد الخاصة بجودة الحياة الوظيفية هي ستة أبعاد وفي ما يلي شرحاً مختصراً لكل بعد من هذه الأبعاد:

- أ- الرضا الوظيفي: بأنها الرضا النفسي و الجوانب الفسيولوجية لرضا الموظفين عن العوامل البيئية الوظيفية، والرضا الوظيفي يتأثر بتصميم الوظيفة، الوظائف تكون ملائمة بالعناصر السلوكية البناءة مثل استقلالية العمل وتنوع المهام والهوية وأهمية العمل وما إلى ذلك تساهم في إرضاء الموظفين.
- ب- المشاركة الوظيفية: يتم منح الموظفين حرية اتخاذ القرارات الاعمال بأنفسهم يخططون وينسقون ومراقبة الأنشطة المتعلقة بالعمل، ويشمل أيضاً فرص مختلفة لأفراد للمشاركة في العمل وصلاحيه ذلك في الوصول للمعلومات المرتبطة بالوظيفة.
- ت- الأمن الوظيفي : تعني ان الموظفين الذين يشعرون بوجود الامن الوظيفي داخل المنظمة، يكون ادائهم ممتاز ومستوى الرضا عن الوظيفة عالي، والامن الوظيفي دافعا معنويا لإنجاز واتقان العمل وبذلك يؤدي الامن الوظيفي دور مهما في المنظمة.
- ث- التعويض والمكافآت:-تعويض والمكافآت هي عوامل تحفيزية الأفضل لأداء يتم منح المكافآت وهذا يبنى مسابقات بين الموظفين للعمل الجاد وتحقيق اهداف المنظمة.
- ج- العدالة بين الافراد العاملين: العدالة تعني مجموعة من الاجراءات التي يتخذها مدير المنظمة من خلال توزيع المهام والمسؤوليات والواجبات بالتساوي بين الافراد العاملين في المنظمة.

ح- التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الشخصية: تعني على الافراد العاملين في المنظمة تحقيق توازن بين الحياة الوظيفية والحياة الشخصية، حيث يكون الفرد قادر على تحقيق التوازن وعدم السماح بالتداخل بين الوظيفة والحياة الشخصية، حيث تصبح الحياة الشخصية لا تتأثر على سير العمل في المنظمة.

### ثانياً: الهيبة التنظيمية

#### 1- مفهوم الهيبة التنظيمية The Concept of Organizational Prestige

في حياتنا اليومية يتعد المجتمع عن بعض المؤسسات أو المنظمات أو يتعامل معها باهتمام أكبر من خلال تخصيص لقب لهم وإحدى هذه الصفات هي الهيبة، ان مفهوم الهيبة الذي تم استخدامه في علم النفس وعلم الاجتماع في البداية، ثم أدخل في مجالات الإدارة والتنظيم، يعني الوضع الاجتماعي والاقتصادي الذي يعطي التفوق للفرد أو المجموعة الاجتماعية في علاقتهم مع افراد أو المنظمات التي تمتلك مكانه مرموقة ومتميزة بين المنظمات الاخرى، ان كلمة الهيبة هي مشتقة من كلمة فرنسية، معناها (الاحترام) باللغة الفرنسية، كونها قيمة وموثوقة وجديرة بالاحترام على الرغم من حقيقة أن مارس وسيمون كانا أول من اكتشف مفهوم الهيبة التنظيمية من خلال أبحاثه في عام ١٩٥٨، إلا أن المصطلح الهيبة التنظيمية بأنه "تقييم الموظفين في مؤسساتهم من خلال مراعاة آراء كل فرد خارج المنظمة (Yıldız, 2018:276).

ويرى (K. Mignonac et al.,2018:840) أن مفهوم الهيبة التنظيمية هو تقييم المنظمات على هيتها وفقاً للمعلومات التي تم الحصول عليها من مصادر مختلفة، وتصف دراسة (Liu et al.,2013:3) تصور الهيبة التنظيمية على أنها تقييمات المنظمات والموظفين على الأطراف الذين يظهرون احتراماً لهم بشكل مباشر وغير مباشر، بينما يرى (Çiftçioğlu,2015:189) أن الهيبة التنظيمية هي السمة التي تميز وتفصل المنظمة عن المنظمات الأخرى، وتجعلها ينظر إليها على أنها أكثر نجاحاً من نظيراتها وأكثر موثوقية، فإن تصور الهيبة هو من قبل معايير هيبة الأفراد الخاصة بالمنظمة وتصورات هيبة الاشخاص الخارجيين حول المنظمة. بينما اشار (Woerkom,2019:7) الى ان الهيبة التنظيمية هي مجموع انطباعات الأطراف خارج المنظمة نتيجة ارتباطهم بالمنظمة، لا تشير الهيبة التنظيمية إلى مجموعة القيم التي تمتلكها المنظمة ووجهات نظر ممثليها

فحسب بل تشير أيضاً إلى اهتمام الجميع واتصالهم وإدراكهم للموضوع الذي له علاقة مباشرة أو غير مباشرة بالمنظمة. وكما يرى (Akgunduz & Bardakoglu,2015: 4) ان أعضاء المنظمة الخاصة بهم ، يعتبر المنظمة أكثر احتراماً أو مكانة مرموقة من قبل جهات خارجية مهمة ، كلما كان ذلك أكبر الزيادة المحتملة في تقدير أعضاء المنظمة لأنفسهم من خلال التنظيم، بعبارة أخرى، يمكن أن تزيد المكانة التنظيمية الإيجابية من قبل أعضاء المنظمة.

من خلال الأدبيات الواردة في اعلاه توصل الباحثون الى ان مفهوم الهيئة التنظيمية هي إيمان الموظف بكيفية عمله في المنظمة، و ينظر إليها أفراد من خارج المنظمة و ترتبط الهيئة ارتباطاً مباشراً بمستويات احترام الذات لدى الموظفين عضويتهم في المنظمة، فانه الموظف يهتم بأراء الأشخاص والمجموعات الأخرى ، مثل الزبائن و من هم خارج المنظمة ومنافسين المنظمة ومورديها والبيئة الاجتماعية المحيطة بالمنظمة ، ودمج هذه الآراء مع معتقداته لتشكيل الهيئة التنظيمية للمنظمة لهذا السبب تعتبر الهيئة التنظيمية من أهم مبادئ التعريف التنظيمي.

## ٢- أهمية الهيئة التنظيمية The Importance of Organizational Prestige

- يرى (Ates et al,2017:105) ان اهمية الهيئة التنظيمية تشكل اهمية كبيرة بنسبة الى منظمات الاعمال من حيث الاتي :
- ١- ان مفهوم الهيئة التنظيمية يدور حول الإدراك الاجتماعي والتي يتشكل من خلال المعرفة والانطباع.
  - ٢- على الرغم من أن الهيئة التنظيمية هي مفهوم يعتمد على تاريخ المنظمة ، إلا أنها تؤثر أيضاً على التوقعات المنظمة فيما يتعلق بأعمالها المستقبلية.
  - ٣- الهيئة التنظيمية متولده من قبل الافراد الخارجيين المتعاملين مع المنظمة لها تأثير مباشر على الهوية التنظيمية.
  - ٤- تتعلق الهيئة التنظيمية بتصور الموظفين الحاليين المشترك لكيفية عمل المنظمة وكيف ينظر العالم الخارجي إلى منظماتهم.

٥- فإنه من المتوقع أن الهيئة التي يراها الموظفون تؤدي إلى تقليل معدل دوران العمل وأنهم سيأخذون في الاعتبار السلطة والمسؤوليات الممنوحة لهم التي تم تمكينه من قبل المنظمة.

- بينما يرى (Yıldız, 2018:280) ان اهمية الهيئة التنظيمية تتمثل بالاتي:
١. يجعل التسلسل الهرمي القائم على الهيئة داخل منظمات هي الدرجة التي تحظى بها المنظمة بالاحترام جيد والقوة والمكانة المتميزة بين المنظمات الاخرى المنافسة لها .
  ٢. من الضروري للمنظمات أن تضع نفسها بشكل إيجابي في هذا المجال.
  ٣. الهيئة التنظيمية هي الآن حاسمة للغاية ولأنها يعتبر عنصراً مهماً للمنافسة بين المنظمات.
  ٤. بهذه الطريقة تعتبر الهيئة التنظيمية عنصراً يمكن أن يؤثر على الاعتراف والقدرة على المنافسة بين المنظمات في نفس الوقت من المتوقع أن يتأثر مستوى تعريف الموظفين بمنظمتهم بشكل إيجابي بأنها من المنظمات ذات الهوية القوية، والتي يُنظر إليها على أنها مرموقة ومعروفة في البيئة الخارجية المحيطة بالمنظمة.
  ٥. يعتقد الافراد عادةً أن المنظمة المرموقة هي مكان جيد للعمل فإن الانتماء إلى منظمة مرموقة يعزز احترام الأفراد لأنفسهم بحيث يتم تلبية احتياجاتهم لتعزيز ذاتهم.

### المبحث الثالث

#### الجانب التطبيقي للمبحث

يتضمن هذا المبحث ثلاثة أقسام أساسية هي: التحليل الوصفي لمتغيرات البحث، اختبارات الصدق والثبات، اختبار فروض البحث

#### القسم الأول: التحليل الوصفي لمتغيرات البحث

يهتم هذا القسم ببيان إجابة أفراد عينة البحث على محاور الاستبانة ويتضمن ذلك ما يلي:

- عمل جداول تكراري لبيانات الاستمارة.
- تفرغ الإجابات ومعالجتها بالاعتماد على الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومن ثم ترتيب الفقرات بحسب معامل الاختلاف.

نتائج إجابات أفراد العينة على فقرات متغير جودة الحياة الوظيفية

نتائج إجابات أفراد العينة على فقرات بُعد الرضا الوظيفي

الجدول (1) يعرض الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف لفقرات

بُعد الرضا الوظيفي (n=180)

الأهمية النسبية	معامل الاختلاف %	الانحراف المعياري %	الوسط الحسابي	إجابات أفراد العينة					الفقرة	البعد
				لا اتفق تماما	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق تماما		
2	14.545	65.111	3.520	19	10	23	75	53	1	الرضا الوظيفي
4	20.114	73.100	3.311	0	1	40	75	64	2	
1	12.720	52.712	4.148	0	10	32	68	70	3	
3	21.521	71.03	3.152	0	11	40	65	64	4	
5	22.421	80.04	3.401	0	8	41	68	63	5	
	18.264	68.398	3.506	الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف للبُعد						

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج الحاسوب

الجدول (2) يعرض الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف لفقرات

بُعد المشاركة الوظيفية (n=180)

الأهمية النسبية	معامل الاختلاف %	الانحراف المعياري %	الوسط الحسابي	إجابات أفراد العينة					الفقرة	البعد
				لا اتفق تماما	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق تماما		
4	25.183	80.1	3.21	10	27	43	22	78	6	المشاركة الوظيفية
3	19.215	81.4	3.45	0	31	50	45	54	7	
1	13.420	55.8	3.53	6	11	26	63	74	8	
2	15.022	71.41	4.07	24	10	36	52	58	9	
5	25.111	5.02	3.71	4	18	44	45	69	10	
	19.590	58.746	17.97	الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف للبُعد						

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج الحاسوب

الجدول (3) يعرض الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف لفقرات

بُعد الأمن الوظيفي (n=180)

الأهمية النسبية	معامل الاختلاف %	الانحراف المعياري %	الوسط الحسابي	إجابات أفراد العينة					الفقرة	البعد
				لا اتفق تماما	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق تماما		
3	20.145	77.14	4.152	0	50	35	31	64	11	الأمن الوظيفي
5	23.420	89.13	3.941	21	24	57	24	54	12	
1	15.019	72.35	4.045	1	39	57	25	58	13	
4	20.150	88.29	4.075	16	32	37	42	53	14	
2	17.814	70.55	3.257	11	33	77	16	34	15	
	19.309	79.492	15.425	الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف للبُعد						



المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج الحاسوب  
الجدول (4) يعرض الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف  
لفقرات بُعد التعويض والمكافآت (n=180)

البيد	الفقرة	إجابيات أفراد العينة					الوسط الحسابي	الانحراف المعياري %	معامل الاختلاف %	الأهمية النسبية
		اتفق تماما	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق تماما				
التعويض والمكافآت	16	52	48	39	31	0	3.358	44.21	16.582	2
	17	65	72	23	20	0	3.951	71.12	18.556	3
	18	70	44	18	13	0	3.357	73.15	20.041	4
	19	45	73	31	11	24	3.294	20.17	22.385	5
	20	33	29	58	40	20	3.120	54.18	14.183	1
الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف للبيد							17.08	52.566	18.349	

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج الحاسوب  
الجدول (5) يعرض الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف لفقرات بُعد العلاقة بين العاملين (n=180)

البيد	الفقرة	إجابيات أفراد العينة					الوسط الحسابي	الانحراف المعياري %	معامل الاختلاف %	الأهمية النسبية
		اتفق تماما	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق تماما				
العلاقة بين العاملين	21	53	49	47	31	0	3.546	63.82	16.183	4
	22	56	49	53	21	1	4.720	64.25	17.322	3
	23	43	84	19	22	12	3.297	61.71	16.772	1
	24	56	55	26	34	9	4.085	62.35	14.800	2
	25	55	42	39	31	13	3.807	72.91	18.327	5
الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف للبيد							19.47	65.01	16.68	

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج الحاسوب  
الجدول (6) يعرض الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف لفقرات بُعد العلاقة بين التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية (n=180)

البيد	الفقرة	إجابيات أفراد العينة					الوسط الحسابي	الانحراف المعياري %	معامل الاختلاف %	الأهمية النسبية
		اتفق تماما	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق تماما				
التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية	21	33	75	41	30	1	3.123	64.43	17.128	4
	22	36	52	44	32	16	4.275	62.55	15.311	3
	23	43	58	41	31	7	3.469	66.81	14.723	1
	24	52	54	52	30	2	4.120	61.05	14.820	2
	25	52	43	55	24	6	3.730	70.93	18.537	5
الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف للبيد							18.17	65.154	16.104	

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج الحاسوب



### وصف الإجابات على أبعاد جودة الحياة الوظيفية

يتضح للباحثين من خلال الجداول أعلاه التي تبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف لكل فقرة من فقرات جودة الحياة الوظيفية ما يلي :

١. يقيس الجدول (1) بُعد الرضا الوظيفي الذي يمثل احد أبعاد جودة الحياة الوظيفية، حيث يلاحظ اختلاف درجة الرضا الوظيفي في المنظمة المبحوثة، إذ حصلت الفقرتين (1,3) على الترتيب الأول والثاني في حين حصلت الفقرتين (2,5) على الترتيب الرابع والخامس من بين فقرات الرضا الوظيفي مما يدل على ضرورة أن تقوم إدارة المنظمة المبحوثة باعتماد مبدأ العدالة في توزيع الحوافز والمكافآت، وكذلك على إدارة المنظمة المبحوثة ضرورة القيام بتشجيع الموظفين على إنجاز المهام المطلوبة في وقتها المحدد، بشكل عام يظهر إن هناك اهتمام بدرجة دون مستوى الجيد بعملية الرضا الوظيفي، إذ حصل بُعد الرضا الوظيفي على وسط حسابي عام مقداره (3.441) وانحراف معياري (42.51) ومعامل اختلاف مقداره (12.124).
٢. يقيس الجدول (2) بُعد المشاركة الوظيفية الذي يمثل احد أبعاد جودة الحياة الوظيفية، حيث يلاحظ اختلاف درجة توفر بُعد المشاركة الوظيفية في المنظمة المبحوثة، إذ حصلت الفقرتين (8,9) على الترتيب الأول والثاني مما يدل على أن إدارة المنظمة المبحوثة تسعى إلى اشراك جميع العاملين بقراراتها الاستراتيجية، وأيضا من المزايا التي تتمتع بها المنظمة الاخذ بالآراء البناءة والمهمة لدعم اهدافها، في حين حصلت الفقرتين (6,10) على الترتيب الرابع والخامس مما يدل على إن إدارة المنظمة المبحوثة تحتاج إلى أن تتميز أكثر فيما يخص مشاركة جميع موظفيها في اتخاذ القرارات المهمة والمناسبة التي تسهم في تقليل المخاطرة وكذلك على إدارة المنظمة المبحوثة أن تسعى إلى الاحتفاظ بالعاملين من ذوي المهارات والخبرات على مدى الحياة من خلال تقديم حوافز تتجاوز توقعاتهم، بشكل عام يظهر إن هناك درجة دون مستوى الجيد من الاهتمام ببُعد المشاركة الوظيفية، إذ حصل بُعد المشاركة الوظيفية على وسط حسابي عام مقداره (3.729) وانحراف معياري (39.85) ومعامل اختلاف مقداره (10.686).

٣. يقيس الجدول (3) بُعد الأمن الوظيفي الذي يمثل احد أبعاد جودة الحياة الوظيفية، حيث يلاحظ اختلاف درجة توفر هذا البعد في المنظمة المبحوثة، إذ حصلت الفقرتين (13,15) على الترتيب الأول والثاني وهذا يؤشر إلى إن إدارة المنظمة المبحوثة تسعى إلى العمل على وضع اهتمام كبير في توفير بيئة عمل آمنة، في حين حصلت الفقرتين (12,14) على الترتيب الرابع والخامس مما يدل على ضرورة أن تقوم إدارة المنظمة المبحوثة إلى وضع آليات حديثة لدعم إجراءات الصحة والسلامة المهنية، وكذلك ضرورة أن تعمل إدارة المنظمة المبحوثة على زيادة الاهتمام بالأمان الوظيفي وتوفير اقصى وسائل الراحة لهم اثناء تأديتهم لمهام عملهم، بشكل عام يظهر إن هناك درجة دون مستوى الجيد من الاهتمام ببعد الأمن الوظيفي، إذ حصل بعد الأمن الوظيفي على وسط حسابي عام مقداره (3.865) وانحراف معياري (38.78) معامل اختلاف مقداره (10.033).

٤. يقيس الجدول (4) بُعد التعويض والمكافآت الذي يمثل احد أبعاد جودة الحياة الوظيفية، حيث يلاحظ اختلاف درجة توفر بُعد التعويض والمكافآت في المنظمة المبحوثة، إذ حصلت الفقرتين (16,20) على الترتيب الأول والثاني مما يدل على إن إدارة المنظمة المبحوثة تعمل على تامين جهود العاملين المتميزين، وأيضا تعمل إدارة المنظمة المبحوثة على تقييم الجهود الاستثنائية التي يبذلها الموظف وتقديم الحوافز والمكافآت له، في حين حصلت الفقرتين (18,19) على الترتيب الرابع والخامس مما يدل على إن إدارة المنظمة المبحوثة تحتاج إلى أن تعمل على دعم العاملين ممن هم في مستوى وظيفي بسيط وادخالهم في دورات وبرامج تطويرية لدعمهم وزيادة خبراتهم ومهاراتهم، وكذلك على إدارة المنظمة المبحوثة أن تسعى إلى اغتنام الفرص في توفير الدعم المادي والمعنوي للعاملين، بشكل عام يظهر إن هناك درجة دون مستوى الجيد من الاهتمام ببعد التعويض والمكافآت، إذ حصل بُعد التعويض والمكافآت على وسط حسابي عام مقداره (3.729) وانحراف معياري (25.06) ومعامل اختلاف مقداره (6.720).

٥. يقيس الجدول (5) بُعد العدالة بين العاملين الذي يمثل احد أبعاد جودة الحياة الوظيفية، حيث يلاحظ اختلاف درجة توفر بُعد العدالة بين العاملين في المنظمة

المبحوثة، إذ حصلت الفقرتين (23,24) على الترتيب الأول والثاني مما يدل على إن إدارة المنظمة المبحوثة تعطي اهتمام كبير في التعامل مع العاملين بشكل عادل وبمختلف مستوياتهم الوظيفية، وأيضا إدارة المنظمة تحرص كل الحرص في الابتعاد عن المحاباة، في حين حصلت الفقرتين (21,25) على الترتيب الرابع والخامس مما يدل على إن إدارة المنظمة المبحوثة تحتاج إلى أن تتبنى خطة فعالة في التعامل مع جميع العاملين في توزيع مهام العمل وكذلك على إدارة المنظمة المبحوثة أن تعزز موقفها من دعم العاملين بعدالة وبدون تمييز. بشكل عام يظهر إن هناك درجة دون مستوى الجيد من الاهتمام ببعده العدالة بين العاملين، إذ حصل بعد العدالة بين العاملين على وسط حسابي عام مقداره (3.890) وانحراف معياري (41.26) ومعامل اختلاف مقداره (10.606).

٦. يقيس الجدول (٥) بعد التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الشخصية الذي يمثل احد أبعاد جودة الحياة الوظيفية، حيث يلاحظ اختلاف درجة توفر بعد التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الشخصية في المنظمة المبحوثة، إذ حصلت الفقرتين (٢٣,٢٤) على الترتيب الأول والثاني مما يدل على إن إدارة المنظمة المبحوثة تعطي أهمية لدعم العاملين عند مواجعتهم لظروف قاهرة، وأيضا إدارة المنظمة تأخذ بعين الاعتبار دعم الموظف للتوفيق بين المهام المناطة به وبين وضعه العائلي والاجتماعي. في حين حصلت الفقرتين (٢١,٢٥) على الترتيب الرابع والخامس مما يدل على إن إدارة المنظمة المبحوثة تحتاج إلى أن تتبنى خطة فعالة في التعامل مع جميع الموظفين وكذلك على إدارة المنظمة المبحوثة أن تعزز من تسهيل الإجراءات الوظيفية وعدم وضع تعقيدات امامهم، بشكل عام يظهر إن هناك درجة دون مستوى الجيد من الاهتمام ببعده التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الشخصية، إذ حصل بعد التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الشخصية على وسط حسابي عام مقداره (٣,٨٩٠) وانحراف معياري (٤١,٢٦) ومعامل اختلاف مقداره (١٠,٦٠٦).

### وصف الإجابات على متغير الهيبة التنظيمية

نتائج إجابات أفراد العينة على فقرات متغير الهيبة التنظيمية

الجدول (٦) يعرض الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف لفقرات متغير الهيئة التنظيمية (n=180)

البيد	الفقرة	إجابات أفراد العينة				الوسط الحسابي	الانحراف المعياري %	معامل الاختلاف النسبية
		اتفق تماماً	اتفق	محايد	لا اتفق تماماً			
الهيئة التنظيمية	26	55	75	26	20	4	44.12	32.752
	27	81	71	18	10	0	80.36	21.125
	28	71	78	19	12	0	63.65	14.456
	29	74	77	15	10	4	64.47	15.789
	30	79	78	14	9	0	61.74	17.452
	31	82	72	22	4	0	73.45	11.654
	32	78	72	16	14	0	90.69	11.123
	33	72	61	23	10	14	55.78	31.361
	34	47	64	25	11	6	73.74	14.321
	35	72	68	23	11	6	62.43	12.510
						34.96	67.04	18.25

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج الحاسوب

يقيس الجدول (6) المتغير التابع (الهيئة التنظيمية) الذي يمثل عشرة فقرات، حيث يلاحظ اختلاف درجة تواجد هذه الفقرات في المنظمة المبحوثة، إذ حصلت الفقرة (26) على الترتيب الأول وهذا يعني إن المنظمة المبحوثة لها صورة انعكاسية متألقة وتمثل هيتها سمعتها التنظيمية، وكذلك حصلت الفقرة (33) على الترتيب الثاني من بين فقرات الهيئة التنظيمية وهذا يعني إن الموظفون في المنظمة المبحوثة يميلون إلى تحدي نقاط ضعف الخطط المقترحة وكذلك يشعرون بقدر كبير من الحماس المرتبط بعمليات التغيير في معمل الالبسة الرجالية، في حين حصلت الفقرات (31,32) على الترتيب الأخير من بين فقرات متغير الهيئة التنظيمية وهذا يؤشر ضرورة أن تقوم إدارة المنظمة المبحوثة بإشاعة ثقافة الجودة التي تشجع على تعلم مسارات العمل الجديدة بشكل يحفز الموظفون في المنظمة المبحوثة إلى العمل وفق مبدأ معايير الجودة، كذلك الحال يجب أن تعمل إدارة المنظمة المبحوثة على توفير الدعم الكافي لفرق العمل بالشكل الذي يدعم هية المنظمة وقوتها في سوق العمل، بشكل عام يظهر ان هناك درجة دون مستوى الجيد من الاهتمام بعملية تحقيق الهيئة التنظيمية في المنظمة قيد البحث، إذ حصل متغير الهيئة التنظيمية على وسط حسابي عام مقداره (3.774) وانحراف معياري (19.66) ومعامل اختلاف مقداره (5.209).

### القسم الثاني: اختبارات الصدق والثبات

أولاً:- صدق الاستبانة: لحساب صدق الاستبانة فقد تم استخدام طريقة الصدق البنائي وذلك من خلال مؤشر الاتساق الداخلي وباستخدام معامل ارتباط بيرسون لمعرفة مدى ارتباط درجة كل مفردة بالدرجة الكلية للمحور. وان حساب درجة ارتباط كل فقرة من فقرات أبعاد جودة الحياة الوظيفية والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه وكما موضح في الجدول (7)

الجدول (7) درجة ارتباط كل فقرة من فقرات أبعاد (جودة الحياة الوظيفية) والدرجة الكلية للبعد (n=180)

معامل الارتباط	الفقرة	أبعاد جودة الحياة الوظيفية
0.540 **	1	الرضا الوظيفي
0.185*	2	
0.541*	3	
0.453**	4	
0.862**	5	
0.752**	6	المشاركة الوظيفية
0.599**	7	
0.615**	8	
0.785**	9	
0.715**	10	
0.412**	11	الأمن الوظيفي
0.561**	12	
0.755**	13	
0.759**	14	
0.742**	15	
0.611**	16	التعويض والمكافآت
0.583**	17	
0.584**	18	
0.523**	19	
0.605**	20	
0.4252**	21	العلاقة بين الأفراد العاملين
0.698**	22	
0.840**	23	
0.578**	24	
0.685**	25	
0.354**	26	التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الشخصية
0.616**	27	
0.418**	28	
0.512**	29	
0.522**	30	

حساب درجة ارتباط كل فقرة من فقرات جودة الحياة الوظيفية والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه وكما موضح في الجدول (7)

جدول (8) درجة ارتباط كل فقرة من فقرات متغير (فاعلية فرق العمل) والدرجة الكلية للبعد (n=180)

معامل الارتباط	الفقرة	الهيئة التنظيمية
0.543**	31	الهيئة التنظيمية
0.588**	32	
0.635**	33	
0.782**	34	
0.452*	35	
0.680**	36	
0.450**	37	
0.546**	38	
0.663**	39	
0.895**	40	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج الحاسوب يظهر من نتائج الجدولين (7,8) إلى إن قيم جميع الفقرات كانت موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى ( $p \leq 0.01$ ) عدا الفقرات (2,3,36) فكان ارتباطها عند مستوى دلالة إحصائية ( $p \leq 0.05$ ) مما يعني وجود علاقة جيدة ومهمة بين جميع الفقرات مع أبعادها وتمتع جميع الفقرات بصدق بنائي عالي.

**ثبات الاستبانة بطريقة التجزئة النصفية: (Split- Half)**

تم استخدام اختبار الموثوقية للتعرف على درجة تجانس العينات حيث قسم الاستبيان إلى مجموعتين متجانستين و استخدمت معادلة سبيرمان براون للتجزئة النصفية وذلك لأنه يمكن التنبؤ بمعامل الثبات لأي مقياس اذا عرفنا معامل ثبات لنصفه, كما استخدم معامل جتمان للمجموعات غير المتساوية كما موضح في الجدول (10)

**جدول (10) قيم الارتباط لأبعاد الاستبانة**

الأبعاد	عدد الفقرات	معامل سبيرمان	معامل جتمان
الرضا الوظيفي	5	0.852	0.922
المشاركة الوظيفية	5	0.987	0.818
الأمن الوظيفي	5	0.952	0.847
التعويض والتكافآت	5	0.814	0.711
العندلة بين الأفراد	5	0.797	0.755
التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الشخصية	5	0.813	0.912
أبعاد جودة الحياة الوظيفية ككل	30	0.854	0.879
الهيئة التنظيمية	10	0.822	0.809
متغير الهيئة التنظيمية ككل	10	0.822	0.819
الاستبانة كاملة	35	0.838	0.943

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج الحاسوب يتبين من خلال الجدول (١٠) ان معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية لقيم معامل سبيرمان براون كانت بين (0.797 - 0.952) بينما قيم معامل جيتمان بين (0.656 - 0.858) وهي معاملات ثبات عالية ومقبولة

### القسم الثالث: اختبار فروض البحث

#### ١- علاقات الارتباط بين متغيرات البحث

ركزت معلومات هذا الجزء في التحقق من صحة فرضية البحث الرئيسة الاولى (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين جودة الحياة الوظيفية ومتغير الهيئة التنظيمية في المنظمة المبحوثة عينة البحث) والفرضيات الفرعية المنبثقة عنها والتي تبين علاقات الارتباط بين متغيرات البحث وذلك من خلال استخدام معامل ارتباط بيرسون. وكما موضح في التالي:

من اجل تفحص العلاقة بين متغير جودة الحياة الوظيفية ومتغير الهيئة التنظيمية تم الاستعانة بالنتائج الإحصائية لمعامل الارتباط بيرسون وكما هو موضح في الجدول (11).

الجدول (11) المؤشرات الإحصائية لعلاقة الارتباط بين متغير جودة الحياة الوظيفية ومتغير الهيئة التنظيمية (n=180)

الهيئة التنظيمية			المؤشرات الأبعاد
القيمة المعنوية	قيمة + المحسوبة	قيمة معامل الارتباط	
0.001	12.541	0.421	الرضا الوظيفي
0.005	9.565	0.567	المشاركة الوظيفية
0.001	8.851	0.573	الأمن الوظيفي
0.000	4.382	0.682	التعويض والمكافآت
0.001	9.520	0.512	العندالة بين الافراد العاملين
0.001	7.752	0.642	التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الشخصية
0.000	10.417	0.566	إجمالي أبعاد جودة الحياة الوظيفية

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج الحاسوب



من خلال الجدول (11) أظهرت النتائج انه توجد علاقة ايجابية قوية بين بعد الرضا الوظيفي ومتغير الهيئة التنظيمية اذ بلغت قيمة ارتباط بيرسون (0.421) ودالة إحصائيا بمستوى ( $p \leq 0.01$ ) وعليه تقبل الفرضية الفرعية الأولى (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد الرضا الوظيفي والهيئة التنظيمية)

كما يتبين من الجدول أعلاه انه توجد علاقة ايجابية بين بعد المشاركة الوظيفية والهيئة التنظيمية إذ بلغت قيمة ارتباط بيرسون (0.567) ودالة إحصائيا بمستوى ( $p \leq 0.01$ ) وعليه تقبل الفرضية الفرعية الثانية (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد المشاركة الوظيفية ومتغير الهيئة التنظيمية)

وأیضا أظهرت النتائج انه توجد علاقة ايجابية بين بعد الأمن الوظيفي ومتغير الهيئة التنظيمية إذ بلغت قيمة ارتباط بيرسون (0.573) ودالة إحصائيا بمستوى ( $p \leq 0.01$ ) وعليه تقبل الفرضية الفرعية الثالثة (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد الأمن الوظيفي والهيئة التنظيمية)

كما يتبين من الجدول أعلاه انه توجد علاقة ايجابية بين بعد التعويض والمكافآت والهيئة التنظيمية إذ بلغت قيمة ارتباط بيرسون (0.682) ودالة إحصائيا بمستوى ( $p \leq 0.01$ ) وعليه تقبل الفرضية الفرعية الرابعة (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد التعويض والمكافآت والهيئة التنظيمية).

وأظهرت النتائج أيضا في الجدول أعلاه انه توجد علاقة ايجابية بين بعد العدالة بين الافراد العاملين والهيئة التنظيمية اذ بلغت قيمة ارتباط بيرسون (0.512) ودالة إحصائيا بمستوى ( $p \leq 0.01$ ) وعليه تقبل الفرضية الفرعية الخامسة (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد التعويض والمكافآت والهيئة التنظيمية)

وأظهرت النتائج أيضا في الجدول أعلاه انه توجد علاقة ايجابية بين بعد التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الشخصية والهيئة التنظيمية اذ بلغت قيمة ارتباط بيرسون (0.642) ودالة إحصائيا بمستوى ( $p \leq 0.01$ ) وعليه تقبل الفرضية الفرعية الخامسة (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الشخصية والهيئة التنظيمية)



وعليه من الجدول السابق يتضح إن هناك علاقة ارتباط قوية وذات دلالة معنوية مرتفعة بين أبعاد متغير جودة الحياة الوظيفية مجتمعة والهيئة التنظيمية حيث أظهرت النتائج إن معامل الارتباط كان (0.566) وبمستوى معنوية ( $p \leq 0.01$ ) وعليه يتم قبول الفرضية الرئيسة الأولى (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين جودة الحياة الوظيفية ومتغير الهيئة التنظيمية في المنظمة المبحوثة عينة البحث).

## ٢-علاقات التأثير بين متغيرات البحث

خصصت معلومات هذا الجزء للتحقق من صحة فرضية البحث الرئيسة الثانية (توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للجودة الحياة الوظيفية في الهيئة التنظيمية في المنظمة المبحوثة عينة البحث). والفرضيات الفرعية المنبثقة عنها حيث استخدام اختبار الانحدار الخطي البسيط لبيان اثر المتغير المستقل (جودة الحياة الوظيفية) في المتغير التابع (الهيئة التنظيمية). وللوقوف على صحة الفرضية الرئيسة الثانية والفرضيات الفرعية المنبثقة عنها تم الاستعانة بمخرجات الانحدار الخطي البسيط وكما في الجدول التالي:

الجدول (12) المؤشرات الإحصائية لأثر جودة الحياة الوظيفية في الهيئة التنظيمية (n=180)

مستوى الدلالة Sig.	قيمة ثابت الميل (β)	معامل التحليل ( $R^2$ )	قيمة (F) المحسوبة	المؤشرات المحاور
دال عند مستوى ٪١	0.421	0.322	13.141	الرضا الوظيفي
دال عند مستوى ٪١	0.567	0.255	8.920	المشاركة الوظيفية
دال عند مستوى ٪١	0.575	0.349	18.583	الامن الوظيفي
دال عند مستوى ٪١	0.682	0.568	41.818	التعويض والكافآت
دال عند مستوى ٪١	0.512	0.308	12.525	العدالة بين الافراد العاملين
دال عند مستوى ٪١	0.535	0.345	18.510	التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الشخصية
دال عند مستوى ٪١	0.566	0.476	26.271	إجمالي أبعاد جودة الحياة الوظيفية

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج الحاسوب

١- من الجدول أعلاه يتبين إن بعد الرضا الوظيفي كان له تأثيرا ايجابيا بمتغير الهيبة التنظيمية إذ كانت قيمة (F) المحسوبة هي (13.141) ودالة إحصائيا بمستوى دلالة ( $p \leq 0.01$ ) وقيمة معامل التحديد (0.322) أي ان بعد الرضا الوظيفي يفسر ما مقداره (32.2%) من التباين الحاصل في تحقيق متغير الهيبة التنظيمية، وقيمة معامل الانحدار هي (0.421) وهذا يشير إلى إن تغيير مقداره (١) في قيمة بعد الرضا الوظيفي يؤدي إلى تغيير مقداره (0.421) في تحقيق متغير الهيبة التنظيمية وعليه يتم قبول الفرضية الفرعية الأولى (توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية لبعده الرضا الوظيفي في متغير الهيبة التنظيمية).

٢- يتبين من الجدول السابق إن بعد المشاركة الوظيفية كان له تأثيرا ايجابيا بمتغير الهيبة التنظيمية إذ كانت قيمة (F) المحسوبة هي (8.420) ودالة إحصائيا بمستوى دلالة ( $p \leq 0.01$ ) وقيمة معامل التحديد (0.255) أي ان بعد المشاركة الوظيفية يفسر ما مقداره (25.5%) من التباين الحاصل في تحقيق متغير الهيبة التنظيمية، وقيمة معامل الانحدار هي (0.567) وهذا يشير إلى إن تغيير مقداره (١) في قيمة بعد المشاركة الوظيفية يؤدي إلى تغيير مقداره (0.495) في تحقيق متغير الهيبة التنظيمية وعليه يتم قبول الفرضية الفرعية الثانية (توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية لبعده المشاركة الوظيفية في متغير الهيبة التنظيمية).

٣- كما تظهر نتائج الجدول (١٢) إن هنالك تأثيرا ايجابيا لبعده الامن الوظيفي بمتغير الهيبة التنظيمية إذ كانت قيمة (F) المحسوبة هي (18.583) ودالة إحصائيا بمستوى دلالة ( $p \leq 0.01$ ) وقيمة معامل التحديد (0.349) أي إن بعد الامن الوظيفي يفسر ما مقداره (31.9%) من التباين الحاصل في تحقيق متغير الهيبة التنظيمية وقيمة معامل الانحدار هي (0.573) وهذا يشير إلى إن تغيير مقداره (١) في قيمة بعد الامن الوظيفي يؤدي إلى تغيير مقداره (0.573) في تحقيق متغير الهيبة التنظيمية وعليه يتم قبول الفرضية الفرعية الثالثة (توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية لبعده التكيف في متغير الهيبة التنظيمية).

٤- يتبين من نتائج الجدول (١٢) إن لبعده التعويض والمكافآت تأثيرا ايجابيا بمتغير الهيبة التنظيمية إذ كانت قيمة (F) المحسوبة هي (41.818) ودالة إحصائيا بمستوى دلالة

( $p \leq 0.01$ ) وقيمة معامل التحديد (0.568) أي إن بُعد التعويض والمكافآت يفسر ما مقداره (56.8%) من التباين الحاصل في تحقيق متغير الهيبة التنظيمية، وقيمة معامل الانحدار هي (0.682) وهذا يشير إلى إن تغيير مقداره (1) في قيمة بُعد التعويض والمكافآت يؤدي إلى تغيير مقداره (0.682) في تحقيق متغير الهيبة التنظيمية وعليه يتم قبول الفرضية الفرعية الرابعة (توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية لبعد الفرصة في متغير الهيبة التنظيمية).

٥- أظهرت نتائج الجدول السابق إن بُعد العدالة بين الأفراد العاملين تأثيرا إيجابيا بمتغير الهيبة التنظيمية إذ كانت قيمة (F) المحسوبة هي (12.525) ودالة إحصائيا بمستوى دلالة ( $p \leq 0.01$ ) وقيمة معامل التحديد (0.308) أي إن بُعد العدالة بين الأفراد العاملين يفسر ما (30.8%) من التباين الحاصل في تحقيق متغير الهيبة التنظيمية ، وقيمة معامل الانحدار هي (0.512) وهذا يشير إلى إن تغيير مقداره (1) في قيمة بُعد العدالة بين الأفراد العاملين يؤدي إلى تغيير مقداره (0.512) في تحقيق متغير الهيبة التنظيمية وعليه يتم قبول الفرضية الفرعية الخامسة (توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية لبعد العدالة بين الأفراد العاملين في متغير الهيبة التنظيمية).

٦- أظهرت نتائج الجدول السابق إن بُعد التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الشخصية تأثيرا إيجابيا بمتغير الهيبة التنظيمية إذ كانت قيمة (F) المحسوبة هي (18.510) ودالة إحصائيا بمستوى دلالة ( $p \leq 0.01$ ) وقيمة معامل التحديد (0.345) أي إن بُعد التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الشخصية يفسر ما (30.8%) من التباين الحاصل في تحقيق متغير الهيبة التنظيمية ، وقيمة معامل الانحدار هي (0.535) وهذا يشير إلى إن تغيير مقداره (1) في قيمة بُعد التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الشخصية يؤدي إلى تغيير مقداره (0.512) في تحقيق متغير الهيبة التنظيمية وعليه يتم قبول الفرضية الفرعية السادسة (توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية لبعد التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الشخصية في متغير الهيبة التنظيمية).

كما يتبين من نتائج الجدول (١٢) إن متغير جودة الحياة الوظيفية بأبعاده مجتمعة كان له تأثيرا إيجابيا في متغير الهيبة التنظيمية إذ كانت قيمة (F) المحسوبة هي (26.271) ودالة إحصائيا بمستوى دلالة ( $p \leq 0.01$ ) وقيمة معامل التحديد (0.476) أي إن متغير الارتجال

التنظيمي يفسر ما مقداره (47,6%) من التباين الحاصل في تحقيق فاعلية فرق العمل، وقيمة معامل الانحدار هي (0.566). وهذا يشير إلى إن تغيير مقداره (1) في قيمة الارتجال التنظيمي يؤدي إلى تغيير مقداره (0.566) في قيمة فاعلية فرق العمل وعليه يتم قبول الفرضية الرئيسة الثانية (توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للارتجال التنظيمي في متغير فاعلية فرق العمل في المصارف عينة البحث في النجف الاشرف)

#### المبحث الرابع

##### الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات المستقبلية

خصص هذا المبحث لتناول أهم الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات المستقبلية التي تم التوصل لها وهي كما يأتي:

##### أولاً: الاستنتاجات

1. الحاجة لتعزيز مظاهر الجودة في بيئة العمل الوظيفي بشكل منتظم في المنظمة المبحوثة خاصة مع التغيرات المتسارعة في بيئات الاعمال.
2. إن جودة الحياة الوظيفية تمثل عملية تستجيب من خلالها الادارة العليا في المنظمة لاحتياجات الموظفين والعمل على تطوير آليات للسماح لهم بالمشاركة الكاملة في اتخاذ القرارات التي تصمم حياتهم في الوظيفية.
3. ان جودة حياة الوظيفية تعبر عن جودة العلاقة بين الموظفين ومكان العمل المناسب في بيئة العمل والتي تدعم وتعزز الرضا الوظيفي نتيجة حصول الموظفين على استحقاقاتهم في العمل كالمكافآت والمشاركة بالقرارات المهمة للمنظمة وكذلك شعورهم بالأمان اثناء تأديتهم لمهامهم الوظيفية.
4. اعتقاد الافراد العاملين بان المنظمة التي يعملون فيها مرموقة فإنها مكان جيد للعمل وإن الانتماء إلى منظمة متميزة يعزز احترام الأفراد لأنفسهم بحيث يتم تلبية احتياجاتهم لتعزيز احتياجاتهم ومتطلبات عملهم في بيئة العمل الوظيفي.
5. ان هئية المنظمة تمثل مجموع الانطباعات التي تتولد لدى الأطراف خارج المنظمة نتيجة ارتباطهم بالمنظمة او هم من اصحاب المصلحة كالزبائن وغيرهم، اذ ان الانطباع الايجابي يعكس صورة ايجابية عن المنظمة.

٦. إن الإدارة العليا في المنظمة المبحوثة لها القدرة على اكتشاف التغيرات الحاصلة في البيئة التي تعمل بها وتحديد جودة حياة بيئة العمل كالتهوية والاضاءة والشعور بالاطمئنان اثناء تأدية مهام العمل وكلما كانت اجواء العمل ذات جودة عالية كلما ادى ذلك الى وجود رضا وظيفي ويعزز الولاء التنظيمي الذي يعكس هئية المنظمة باعين عاملها وفي المجتمع.

٨. أظهرت نتائج البحث إن الموظفون في المنظمة المبحوثة يميلون إلى تحدي نقاط ضعف الخطط المقترحة وكذلك يشعرون بقدر كبير من الحماس المرتبط بعمليات التغيير في المعمل بما يضمن وجود جودة في حياة او بيئة العمل التنظيمي.

٩. أثبتت نتائج علاقة الارتباط وجود علاقة ارتباط ايجابية قوية واثر معنوي بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية ومتغير الهئية التنظيمية مجتمعة في المنظمة عينة البحث.

### ثانياً: التوصيات

استنادا إلى الاستنتاجات التي توصل إليها البحث، يتم عرض مجموعة من التوصيات وهي كما يلي:

١. ضرورة أن تقوم إدارة المنظمة عينة البحث باعتماد استراتيجية يمكن أن تسهم بتعزيز جودة الحياة الوظيفية بما ينطوي على توفير بيئة عمل آمنة ومستقرة في المنظمة عينة البحث.

٢. على إدارة المنظمة المبحوثة التركيز بشكل متوازن لمكونات جودة الحياة الوظيفية بأبعادها المختلفة (الرضا الوظيفي، المشاركة الوظيفية، الأمن الوظيفي، التعويض والمكافآت، العدالة بين الأفراد العاملين، التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الشخصية) لما لها من دور في انعكاس سمعة تنظيمية تعزز من هئية المنظمة المبحوثة.

٣. على المنظمات عامة والمنظمة المبحوثة على وجه الخصوص العمل على توظيف جودة بيئة العمل الوظيفي باعتباره ضرورة تفرضها التغيرات السريعة التي أصبح فيها التخطيط التقليدي عاجز في الاستجابة للتحويلات السريعة في مختلف مهام العمل كالبنى التحتية والآلات والمعدات الخاصة بالمنظمة.

٤. أن إدارة المنظمة المبحوثة تحتاج إلى أن تتبنى خطة فعالة ومرنة في التعامل مع جميع المخاطر التي تتعلق بجودة الحياة الوظيفية وكذلك أن تعزز من قدرتها في التنبؤ و

- توقع إشارات الخطر لما لها من دور في بقاء المنظمة وديمومتها وحماية العاملين وشعورهم بالاطمئنان اثناء تأديتهم لمهام الوظيفية.
٥. العمل اعتماد استراتيجيات ادارية تسهم في تطوير جودة الحياة الوظيفية في المنظمة عينة البحث بالشكل الذي ينطوي على مدار مدة زمنية طويلة يتم من خلالها تحقيق بيئة عمل آمنة ومستقرة لها انعكاساتها على البيئة التنافسية بما يحقق الهيئة والمكانة في تلك البيئة.
٦. ضرورة تعزيز الاهتمام باستعمال أدوات استراتيجية تحافظ على بيئة وجودة العمل الوظيفي من قبل إدارة المنظمة المبحوثة باعتبارها أداة مهمة تساعد على اكتشاف الفرص والتهديدات المحيطة ببيئة العمل الوظيفي ومدى ملائمة بيئة العمل مع ظروف واوضاع العاملين.
٧. ضرورة أن تقوم إدارة المنظمة المبحوثة بإشاعة الثقافة التي تشجع على تعلم مسارات العمل الجديدة بشكل يحفز الموظفين في المعمل عينة البحث إلى تحمل مسؤولياتهم الوظيفية ويعكسون صورة مشرقة عن بيئة عملهم.
٨. إقامة الدورات وورش العمل التي تساعد المديرين في المنظمة المبحوثة في تحسين جودة بيئة العمل وفق مهارات ترسيخ الرضا الوظيفي والمشاركة الوظيفية لجميع المستويات الوظيفية في المعمل.
٩. كذلك الحال يجب أن تعمل إدارة المنظمة المبحوثة على توفير الدعم الكافي وتشجيع العمل الجماعي بالشكل الذي يسهم في بناء فرق العمل الفعالة وربطها في جودة مهام العمل المناطة بالعاملين ودوره في نجاح هذه الفرق في تحقيق الهيئة التنظيمية.

### ثالثاً: المقترحات المستقبلية

- بغية فسح المجال امام الباحثين في مجال ادارة الاعمال بشكل عام وفي ادارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي واكمال ما توصل اليه الباحثين في هذا المجال وبالتحديد ما يتعلق بمتغيرات البحث الحالية فنقترح الخوض في ربط المتغيرات الحالية مع متغيرات اخرى للوقوف على نتائج تخدم بيئة العمل وكما يلي:
١. جودة الحياة الوظيفية ودورها في تعزيز الريادة الاستراتيجية.
٢. جودة الحياة الوظيفية وتأثيرها على الموارد البشرية الموهوبة.

٣. عولة ادارة الموارد البشرية ودورها في تحقيق الهبة التنظيمية.
٤. التفكير الايجابي للمورد البشري ودوره في تحقيق الهبة التنظيمية.
٥. الهبة التنظيمية ودورها في تحقيق الاداء المتفوق.
٦. البراعة القيادية ودورها في تحقيق جودة الحياة الوظيفية.

### قائمة المصادر والمراجع

#### المصادر العربية:

- ١- البياري، سمر سعيد، (٢٠١٨)، "جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الالتزام التنظيمي لموظفي وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية في قطاع غزة"، بحث منشور، كلية الاقتصاد و العلوم الادارية، الجامعة الاسلامية بغزة.
- ٢- جاد الرب، سيد محمد، (٢٠٠٨)، "مراجع ادارة الاعمال جودة الحياة الوظيفية QWL في منظمات الاعمال العصرية"، كلية التجارة بالإسماعيلية، جامعة قناة السويس.
- ٣- صديق، سهير شاكر، (٢٠٢١)، "تأثير رأس المال النفسي الايجابي في جودة الحياة الوظيفية بالمديرية العامة لتربية الرصافة في محافظة بغداد"، مجلة الريادة للمال والاعمال، المجلد الثاني، العدد ١.
- ٤- العمري، محمد بن سعيد و اليافي، رندة سالم، (٢٠١٧)، " اثر عناصر جودة الحياة الوظيفية على اداء الموظف العام :- دراسة تطبيقية على موظفي الخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية، المجلة الاردنية في ادارة الاعمال، الاردن (١) (١٣).

#### المصادر الاجنبية:

- 5- Akgunduz , Yilmaz & Bardakoglu , Ovunc , (2015) ,” The impacts of perceived organizational prestige and organization identification on turnover intention: the mediating effect of psychological empowerment”, Current Issues in Tourism, 2015 <http://dx.doi.org/10.1080/13683500.2015.1034094>.
- 6- Ates, M. Fikret, Mert, Ibrahim Sani & Turgut , Hakan,(2017),” The Indirect Effect of Organizational Prestige on the Effect of Organizational Trust and Organizational Support on Organizational Identification”, European Journal of Business and Management [www.iiste.org](http://www.iiste.org) ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) Vol.9, No.18.
- 7- Al Yami, Ahmed & bin Wared, Eman Haif A,(2019),” The quality of work-life and relation to organizational excellence at King Khalid University of the faculty members' point of view / Business School



- Case study**”, Journal of Economics and Administrative Sciences ; Vol. 25, No.116 Pages: 68- 92.
- 8- Çiftçioğlu, B. Aydem, (2015), "Is **Organizational Trust Associated With Organizational Prestige? A Political Party Example**", Journal of Business & Economic Policy, vol 2 , No 3.
- 9- Easton, Simon & Van Laar, Darren, (2018), "User Manual for the **Work-Related Quality of Life (WRQoL) Scale: A Measure of Quality of Working Life**", Research output: Book, Edition 2 nd, DOI: <https://doi.org/10.17029/EASTON2018>.
- 10- K. Mignonac , Karim, Herrbach, Archimi, Carolina Serrano & Manville, Caroline, (2018), "Navigating **Ambivalence: Perceived Organizational Prestige–Support Discrepancy and Its Relation to Employee Cynicism and Silence**", Journal of Management Studies 55:5 , doi: 10.1111/joms.12330.
- 11- Hamzah, Siti Raba'ah, Musa, Siti Nur Syuhada, Muda, Zulaiha & Ismail, Maimunah, (2020), "Quality of working life and career engagement of **cancer survivors: the mediating role of effect of disease and treatment**", The current issue and full text archive of this journal is available on Emerald Insight at: <https://www.emerald.com/insight/2046-9012.htm>.
- 12- Nanjundeswaraswamy, T. S. & Swamy, D.R, (2015), "Leadership styles and quality of work life in SMEs", Contents lists available at GrowingScience Management Science Letters homepage: [www.GrowingScience.com/msl](http://www.GrowingScience.com/msl).
- 13- Swamy, D., Nanjunde, S. & Rashmi, S. (2015). **Quality of work life: scale development and validation**. International Journal of Caring Sciences, 8(2).
- 14- Surya K. S., (2013), "A study on **Quality of Work Life Among the Employees at Metro Engineering Private Limited**", International Journal of Management, Vol. 15, No. 3, P. 2-10.
- 15- Lium, Yan, Wai Lam, long & loi, Raymond, (2013), "Examining **professionals' identification in the workplace: The roles of organizational prestige, work-unit prestige, and professional status**", Asia Pac J Manag, DOI 10.1007/s10490-013-9364-6.
- 16- Woerkom, Marianne van, (2019), "The influence of **Organizational Prestige and Organizational Distinctiveness on Organizational Identification and Volunteer Engagement**", Evelien Daniels, ANR 184406 , Master Thesis, Tilburg University .
- 17- Yıldız, Kaya, (2018), "The Effects of **organizational prestige on Organizational Identification: A Case Study in Primary Schools**", European Journal of Education Studies ISSN: 2501 – 1111, Volume 4 | Issue 7.