

إدارة الانطباع وعلاقتها بتحسين جودة حياة العمل: دراسة ميدانية بكليات جامعة الملك خالد

إعداد

د/ حنان محمد عبدالله آل هيضه

أستاذ الإدارة والإشراف التربوي المشارك، كلية التربية، جامعة الملك خالد

**مجلة الدراسات التربوية والانسانية . كلية التربية . جامعة دمنهور
المجلد الخامس عشر - العدد الرابع - الجزء الرابع (ج) لسنة 2023**

إدارة الانطباع وعلاقتها بتحسين جودة حياة العمل:

دراسة ميدانية بكليات جامعة الملك خالد

د/ حنان محمد عبدالله آل هيضه

مستخلص:

هدف البحث معرفة وتقصي العلاقة بين أبعاد إدارة الانطباع، والمتمثلة في: (الإطراء والتقدير، الترويج الذاتي، نموذج يُقتدى به، إظهار الحاجة للمساعدة). والوصول إلى آليات مقترحة لتعزيز إدارة الانطباع في تحسين جودة حياة العمل بكليات جامعة الملك خالد، وتمثلت عينة البحث الأساسية في (200) عضوٍ من أعضاء هيئة التدريس "قيادات وأعضاء"، من الذكور والإناث؛ بكليات جامعة الملك خالد، خلال الفصل الدراسي الثالث (2023م-1444هـ)، وتمّ الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، وقامت الباحثة بتطبيق مقياس إدارة الانطباع (إعداد الباحثة)، ومقياس جودة حياة العمل (إعداد الباحثة). وتوصّل البحث إلى أنّ أعلى الأبعاد توافقاً الخاصة بإدارة الانطباع: بُعد "الإطراء والتقدير"، وأقلها: بُعد "إظهار الحاجة للمساعدة"، كما أنّ مستوى جودة حياة العمل بكليات جامعة الملك خالد مرتفع؛ حيث جاء أعلى الأبعاد توافقاً: بُعد "فرص النمو والأمان الوظيفي وتحقيق الذات"، وجاء أقلها: بُعد "الحوار الاجتماعي". وأظهرت النتائج أيضاً وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين إدارة الانطباع وجودة حياة العمل. وفي ضوء النتائج قدّم البحث عدداً من الآليات لتعزيز إدارة الانطباع في تحسين جودة حياة العمل بكليات جامعة الملك خالد.

الكلمات المفتاحية: إدارة الانطباع، جودة حياة العمل، جامعة الملك خالد.

Impression management and its relationship to improving the quality of work life: A field study at the colleges of King Khalid University

Abstract

The aim of the current research is to identify and investigate the relationship between the dimensions of impression management, which are: (Flattery and appreciation, Self-promotion, A role model, and Showing the need for help). And arriving at proposed mechanisms to enhance impression management in improving the quality of work life in the colleges of King Khalid University. The basic research sample represents (200) male and female faculty members (leaders and members) in the colleges of King Khalid University in the third semester (2023AD - 1444AH). Relying on the descriptive analytical approach, the researcher applied the impression management scale (Prepared by the researcher) and the quality of work life scale (Prepared by the researcher). The research concluded that the highest available dimensions of impression management are the dimension of (Flattery and appreciation), and the least are: the dimension of (Showing the need for help). The level of quality of work life in the colleges of King Khalid University is high, with the highest dimensions being available: the dimension of (Growth opportunities, job security, and self-realization), and the least available: the dimension of (Social dialogue). The results showed the existence of a statistically significant correlation between impression management and quality of work life. In light of the results, the research presented a number of mechanisms to enhance impression management in improving the quality of work life in the colleges of King Khalid University.

Keywords: Impression Management, Quality of Work Life, King Khalid University.

مقدمة:

تسعى الجامعات اليوم، باختلاف حجمها ونوعها على تحسين صورتها سواء تجاه منسوبيها أو تجاه المجتمع المحلي، مما يسهم في تحقيق سمعة إيجابية لها تتناسب مع التطورات في البيئة الخارجية، وما تتطلبه من مواكبة مستمرة لكل جوانبها المتسارعة التغيير؛ حيث تُولي الجامعات الرائدة الاهتمام لتبني مفاهيم إدارية حديثة لتحقيق الميزة التنافسية لمواردها البشرية، والعمل على تنميتهم وفق آليات وأساليب أكثر مرونة، وأكثر فاعلية؛ لتعزيز الأهداف وتحقيقها. ونتيجة للتطور في مفاهيم الإدارة والتخطيط؛ تعددت النظريات وظهرت مفاهيم جديدة، ولعل من أبرزها إدارة الانطباع، وهي العملية التي يدير الناس من خلالها الانطباعات، والتي يُشكّلها الآخرون تجاه شخص ما، في تحديد كيفية إدراكهم وتقييمهم من قبلهم (Wang et al., 2023, p 407). وقد اكتسب هذا المفهوم أهمية كبيرة خلال العقود الماضية؛ إذ تناولت العديد من الدراسات أساليب إدارة الانطباع في المؤسسات، والنتائج الإيجابية المترتبة على بيئة العمل، والأداء الفردي، ومعدلات التقييم الإيجابية، وفرص الترقيات والمكافآت والأمن الوظيفي (Bolino et al., 2016, p 380).

كما أنّ لإدارة الانطباع آثاراً مُتعدّدة تنعكس على جودة حياة العمل للأفراد العاملين في المؤسسات الخدمية والإنتاجية؛ إذ ترتبط سلوكيات إدارة الانطباع بفرص نجاح الأفراد والنمو الوظيفي، وكذلك الترقيات والمزايا المادية التي غالباً ما تتأثر بقدرة الأفراد على تعزيز السلوكيات المرغوبة من قبل المشرفين والإدارة العليا (Fitriastuti & Vanderstraeten, 2022, p 13). ومن ثمّ؛ يمكن التأكيد على أنّ سلوكيات إدارة الانطباع ليس شيئاً ثانوياً يمكن الاستغناء عنه بالنسبة للقيادة الجامعية، فالقيادة الجامعية -على كافة المستويات- مهتمة بالعلامة التجارية لجامعاتها، كما أنّ لها دوراً حقيقياً في تحقيق نتائج إيجابية للفرد والجامعة ككل (علوان، 2019، ص 34). ويتضح مما سبق، أهمية إدارة الانطباع نتيجة لمساهمتها في تفعيل جودة حياة العمل لدى الهيئة الأكاديمية على كافة المستويات، والتي بدورها تساعدهم في الإدارة الفعّالة بما يُحقّق تطوير أدائهم وزيادة فعاليتهم، فضلاً ما تتضمنه من سلوكيات هدفها مساعدة الجامعات، في تطوير جودة حياة العمل داخل كلياتها.

مشكلة البحث:

يُعدّ مفهوم إدارة الانطباع من المفاهيم التي نالت الكثير من الاهتمام في الدوائر البحثية في كافة المؤسسات؛ حيث تمّ التوصل إلى أنّ القيام بأمرٍ جيدٍ في العمل يُمثّل 10% من نسبة الانطباع الذي تُقدّمه المؤسسة، وأنّ 90% من الانطباع الذي تُقدّمه قائم على القدرة على استخدام سلوكيات إدارة الانطباع وتقدير الذات (Bolino et al., 2016).

وقد أوضحت دراسة سهام علوان (2019، ص 32) أنّ إدارة الانطباع لها صلة وثيقة بالعديد من المتغيّرات بالمؤسسات، تناولتها دراسات عدة؛ مثل: سلوك المواطنة التنظيمية، والسياسة التنظيمية، كما تُؤثّر على قرارات التوظيف، وتقييمات الأداء، وكذلك التقدّم الوظيفي.

ومن خلال خبرة الباحثة الأكاديمية، والتي تجاوزت (15) سنة، ولكونها إحدى منسوبي ومنسوبات الهيئة التدريسية بجامعة الملك خالد، وسبق العمل لها في بعض المواقع القيادية النسائية بإحدى الكليات؛ فقد رأت أنّ اختيار القائد الأكاديمي لسلوكيات إدارة الانطباع المناسبة، له أثر إيجابي على أعضاء هيئة التدريس والعاملين، وعلى أدائهم الوظيفي، الأمر الذي يُؤدّي إلى تشكيل جودة حياتهم العملية. ومن هذا المنطلق؛ جاء هذا البحث بغرض معرفة كيف يمكن تحسين جودة حياة العمل بكليات جامعة الملك خالد؛ في ضوء إدارة الانطباع.

أسئلة البحث:

س1) ما واقع إدارة الانطباع بأبعدها: (الإطراء والتقدير، الترويج الذاتي، نموذج يُقتدى به، إظهار الحاجة للمساعدة) بكليات جامعة الملك خالد؛ من وجهة نظر أفراد عينة البحث؟

س2) ما مستوى جودة حياة العمل بكليات جامعة الملك خالد من حيث الأبعاد: (ظروف عمل صحية وأمنة، الحوار الاجتماعي، فرص النمو والأمان الوظيفي وتحقيق الذات، عدالة نظام الأجور والمكافآت والحوافز المادية والمعنوية)؛ من وجهة نظر أفراد عينة البحث؟

س3) هل توجد علاقة ارتباطية بين إدارة الانطباع بأبعدها، ومستوى جودة حياة العمل بأبعدها الفرعية؛ بكليات جامعة الملك خالد؟

س4) ما الآليات المقترحة لتعزيز إدارة الانطباع في تحسين جودة حياة العمل؛ بكليات جامعة الملك خالد؟

أهداف البحث:

يسعى البحث الحالي إلى تحقيق الهدف الرئيس، وهو تقصّي العلاقة بين أبعاد إدارة الانطباع والمُتمثّلة في: (الإطراء والتقدير، الترويج الذاتي، نموذج يُقنَدَى به، إظهار الحاجة للمساعدة)، وبين مستوى جودة حياة العمل بكليات جامعة الملك خالد المُتمثّلة في: (ظروف عمل صحية وأمنة، الحوار الاجتماعي، فرص النمو والأمان الوظيفي وتحقيق الذات، عدالة نظام الأجور والمكافآت والحوافز المادية والمعنوية)؛ للوصول إلى آليات مقترحة تعمل على تعزيز إدارة الانطباع في تحسين جودة حياة العمل بكليات جامعة الملك خالد.

أهمية البحث:

الأهمية النظرية:

- 1- حداثة موضوع إدارة الانطباع؛ حيث لم يسبق تناؤله -حسب علم الباحثة- في الكليات الأكاديمية، ودراسة تأثيراته المختلفة على جودة حياة العمل.
- 2- هذا البحث يُمهد الطريق أمام إجراء عددٍ من البحوث والدراسات ذات العلاقة بمُتغيّرات البحث الحالي.
- 3- يواكب البحث الحالي الفكر الإداري الحديث، حيث يُسهم في دراسة إدارة الانطباع، وتحديد علاقتها بمُتغيّرات أخرى.

الأهمية التطبيقية:

- 1- يساعد البحث الحالي في الوقوف على الواقع الفعلي لإدارة الانطباع وعلاقتها بجودة حياة العمل؛ بما يفيد القيادات الأكاديمية في تحسين بيئة العمل، وصنع مناخ ملائم للعمل داخل الكليات الجامعية.
- 2- تقديم مقياس عن إدارة الانطباع وتحسين جودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، والاستفادة من نتائجه في الدراسات المحلية والعربية والأجنبية؛ بما يُسهم في الكشف عن مفاهيم البحث بعمقٍ.

حدود البحث:

- **الحدود الموضوعية:** اقتصرت الحدود الموضوعية للبحث الحالي على إدارة الانطباع من حيث الأبعاد التالية: (الإطراء والتقدير، الترويج الذاتي، نموذج يُقْتَدَى به، إظهار الحاجة للمساعدة)، وعلاقتها بتحسين جودة حياة العمل من حيث الأبعاد التالية: (ظروف عمل صحية وأمنة، الحوار الاجتماعي، فرص النمو والأمان الوظيفي وتحقيق الذات، عدالة نظام الأجور والمكافآت والحوافز المادية والمعنوية).
- **الحدود المكانية:** اقتصر البحث الحالي على الكليات الجامعية في المقر الرئيس بمدينة (أبها)، بما في ذلك شطر الطلاب وشطر الطالبات.
- **الحدود البشرية:** اقتصر البحث على عينة من أعضاء هيئة التدريس "قيادات وأعضاء" من الذكور والإناث؛ بكليات جامعة الملك خالد.
- **الحدود الزمنية:** الفصل الدراسي الثالث من العام الدراسي (2023م-1444هـ).

مصطلحات البحث:

- **إدارة الانطباع:** هي عملية لإدارة جهود القادة أو الأفراد؛ لإنشاء صورة جديدة مرغوبة، أو الحفاظ على صورة حالية وحمايتها (Gelder, 2019, p 5). وتُعرَّف بأنها: ممارسة أو طريقة يحاول من خلالها القادة إظهار صورتهم الإيجابية والمُتميّزة أمام الموظفين؛ مما قد يُؤثر على الحياة العملية والنمو الوظيفي والمهام المختلفة (Vijayabanu et al., 2019, p 686).
- ويُقصد بها إجرائياً: العملية التي تقوم بها القيادات الأكاديمية بالكليات الجامعية كمحاولة للتأثير على انطباعات الآخرين عنهم؛ من خلال عدّة إستراتيجيات؛ مثل: الإطراء والتقدير، الترويج الذاتي، نموذج يُقْتَدَى به، إظهار الحاجة للمساعدة.
- **جودة حياة العمل:** تُعرَّف بأنها: "الانطباع العام الذي يسود أعضاء هيئة التدريس عن أعمالهم وإدراكهم لبيئة العمل المادية والمعنوية، والقادرة على إشباع حاجاتهم الوظيفية والوجدانية، وتُمكنهم من إنجاز المهمات المُوكَّلة إليهم بنجاح" (الشميمري، 2022، ص 137). ويتبنّى البحث الحالي هذا التعريف إجرائياً لاقتربه من النظرة التي قام عليها.

الإطار النظري للبحث:

أولاً - إدارة الانطباع Impression Management:

يُعدّ عالم الاجتماع الشهير إيرفينغ جوفمان "Erving Goffman" أول من تطرّق إلى هذا المصطلح في نموذجه عن الحياة الاجتماعية عام 1959م، حيث عرّف إدارة الانطباع على أنّها: "عملية يقوم بها الأفراد للتأثير والسيطرة على انطباعات الآخرين عنهم"، وذلك في كتابه "The Presentational Self in Everyday"، فالأفراد والجماعات والفاعلون المختلفون، من مؤسسات تجارية أو كيانات عامة؛ يحاولون التحكم والسيطرة على نوعية الصورة التي يراها الآخرون عنهم (Bolino et al., 2016, p 380)؛ حيث لخص جوفمان "Goffman" نموذجه الأساسي لإدارة الانطباع في: الأشخاص الفاعلين الذين يندمجون في أداء مواضيع مختلفة مع الجمهور؛ إذ يقوم الأشخاص الفاعلون بالتفاعل مع الجمهور؛ مما يساعدهم على التصرف بطريقة معينة، وذلك خلال سياق مُعيّن للأحداث، تندمج فيه صفات وسلوكيات الفاعلين مع البيئة المحيطة بالموقف؛ لإنتاج مُحفّزات للسلوك بطريقة مُحدّدة (Goffman, 1959)، وافترض جوفمان "Goffman" أنّ هؤلاء الفاعلين حينما يتواصلون مع الآخرين يكون لهم دور مُحدّد يقومون به، وهو ما يُسمّى بالأداء من أجل جعل الآخرين يفترضون انطباعاً مُعيّناً عنهم (McLane, 2012).

وأشار وولاني ولينداواتي (Wulani & Lindawati, 2018, p 4) إلى أنّه يمكن تعريف إدارة الانطباع على أنّها: مجموعة من الإستراتيجيات التي يستخدمها الأفراد لإنشاء صورة مرغوبة. وقد أكّد على ذلك تعريف دن هارتوغ وآخرين (Den Hartog et al., 2020, p 265)؛ حيث عرّفوا إدارة الانطباع بأنّها: سلوكيات يشارك فيها الفرد؛ من أجل إنشاء أو الحفاظ أو تغيير صورة مُعيّنة في أذهان المُستهدفين. وقد اكتسبت إدارة الانطباع أهميتها داخل المؤسسات من كونها تُعدّ من أهم الجوانب الحيوية للتوظيف والترقي، والتنقل الفعّال، وتحقيق مكاسب شخصية وتنظيمية (Maher et al., 2018, p 4).

أساليب قياس إدارة الانطباع:

مرّت أساليب قياس إدارة الانطباع بعدة تطوّرات ومراحل؛ اعتماداً على نموذج جوفمان "Goffman"، ويمكن توضيحها فيما يلي (Bolino & Turnley, 1999):

-مقياس شلينكيت "Schlenket, 1980": حيث أجرى دراسة لخمس إستراتيجيات تستخدمها المؤسسة لإدارة انطباعات الجماهير عنها، وهي: (التبرير، وتقديم الأعدار، وتحسين الذات، والتأييد، ومطابقة الرأي).

-مقياس جونز وبيتمان "Jounces & Pittman, 1982": وقد طُوّر إدارة الانطباعات إلى خمس إستراتيجيات أيضًا، هي: (التمثيل، والترهيب، وترويج الذات، والقذوة، وطلب المساعدة).

-مقياس كارتر ودوكريش "Carter & Dukerich, 1989": وقد تضمّن إستراتيجيات: (الاعتذار والتبرير، وتحسين الخبرة، والتعلّم).

ويشير عددٌ من الباحثين إلى أنه يمكن تطبيق إدارة الانطباع بشكلٍ روتينيٍّ، ودون وعي؛ في التفاعل اليومي للأفراد. فيما يشير البعض الآخر إلى أنّ الأوضاع الظرفية يمكن أن تُسهم في ممارسة إدارة الانطباع (Thompson-Whiteside et al., 2018, p 9)، فبعد الإطلاع على كافة المقاييس الخاصة بإدارة الانطباع -والتي أُتيح للباحثة الإطلاع عليها-؛ فقد حدّدت الباحثة أنّ أساليب أبعاد إدارة الانطباع تتمثّل فيما يلي:

-الترويج الذاتي "Self-Promotion": ويشير إلى قيام الأفراد بإظهار قدراتهم أو إنجازاتهم؛ من أجل أن ينظر إليهم المراقبون على أنّهم مُتخصّصون وذوو كفاءة (Molleman, 2019, p 2274).

-الإطراء والتقدير "Ingratiation": ويُقصد به قيام الأفراد بفعل الأشياء التي يُفضّلها المسؤولون، أو مجاملتهم من أجل أن يُسندوا إليهم مسؤولية عمل مُعيّنة (Rahmanto et al., 2022, p 585).

-نموذج يُقْتَدَى به "Exemplification": ويُقصد به قيام الفرد بالتضحية الذاتية، أو الذهاب إلى أبعد من أداء الواجب المُناط به؛ من أجل أن يظهر وكأنّه مُتقّانٍ في عمله من وجهة نظر رؤسائه (Bonner et al., 2017, p 1203).

-إظهار الحاجة للمساعدة "Supplication": ويدل على قيام الأفراد بالكشف عن مواطن ضعفهم، وأوجه قصورهم؛ من أجل استثارة الآخرين؛ لكونهم يحتاجون إلى الدعم والمساعدة (Boz & Guan, 2017, p 24).

مما سبق؛ تخلص الباحثة إلى أنّ إدارة الانطباع واحدة من أكثر المفاهيم تأثيراً في سلوكيات الأفراد لتحقيق أهدافهم، والتي يتم استخدامها لتحديد مدى جودة تقديم الفرد لنفسه؛ ممّا يُؤثر بشكل مباشر في قدرته على الحصول على وظيفة أو ترقية أو زيادة في الراتب.

جودة حياة العمل Quality of Work Life:

ظهر الاهتمام بجودة حياة العمل في أوائل الخمسينيات من القرن الماضي؛ حيث قُدِّم هذا المصطلح في المؤتمر الدولي للعلاقات والعمل عام 1972م، وكان الهدف منه المطالبة بتحسين بيئة وظروف العمل، وتهيئة الأوضاع الملائمة لذلك (Wan & Chan, 2013, p 349). واستمرّ هذا الاهتمام بالنمو حتى وقتنا هذا، وفي السنوات الأخيرة؛ زاد اهتمام العاملين في مجال الإدارة بجودة حياة العمل، واعتمادها كمصدرٍ لرضا العاملين داخل المؤسسات (محمود ونعمان، 2020، ص 441).

وعلى الرغم من تناول موضوع جودة الحياة في العمل من العديد من الباحثين؛ إلا أنّ مفهوم جودة حياة العمل يُعدّ مفهوماً مُتعدِّد الأبعاد؛ حيث أشار باجتاسوس (Bagtasos, 2011, p 6) إلى أنّه يمكن النظر إليه وفُق ثلاث وُجّهات نظر؛ هي كالآتي:

1. كهدف: حيث يسعى الاهتمام بجودة حياة العمل إلى تحسين الأداء؛ من خلال تصميم العديد من الوظائف الصعبة والفعّالة التي تُحقِّق رضا الأفراد، وتعمل على تحسين بيئة العمل داخل المؤسسة (Barlow et al., 2020, p 309).

2. كعملية: حيث يتمّ بذل جهدٍ لتحقيق هذا الهدف؛ من خلال مشاركة الأفراد العاملين في اتخاذ القرارات المرتبطة بالعمل، وتقديم مساهمات ذات مَعزَى تُعزِّز مشاعر الرضا لدى الأفراد، وتجعلهم يشعرون بالفخر لما حقَّقوه من إنجازٍ ونموٍ وظيفيٍّ (Mahesh & Nanjundeswaraswamy, 2020, p 3).

3. كفلسفة: حيث تتّم معاملة الأفراد على أنّهم أحد أهمّ الأصول المساهمين داخل المؤسسة؛ بما يُقدِّمونه من المعرفة والمهارات والخبرات، وهذا ما تمّت مناقشته في المؤتمر الدولي حول جودة حياة العمل في عام 1972م في "Arden House" بكندا من قِبَل "Davis & Cherno, 1975"، وفُق مجموعة من المبادئ التي تُؤكِّد على دور الأفراد العاملين باعتبارهم أهمّ الموارد في المؤسسة، وأنه يجب معاملتهم بشكلٍ لائقٍ ومحترمٍ، يضمن كرامتهم واحترامهم (Reddy & Reddy, 2010, p 827).

وبناءً على ذلك؛ فقد عرّفت روز وآخرون (Rose et al., 2006, p 62) جودة حياة العمل على أنّها: التركيز على رفاهية العاملين؛ من خلال تلبية احتياجاتهم، وتوفير بيئة عمل صحية وأمنة لهم،

وتحقيق ذاتهم عن طريق المشاركة في صنع القرارات التي ترتبط بأداء وإنتاجية العاملين؛ مما يؤدي إلى تعزيز الولاء والالتزام والرضا الوظيفي. وأيضاً عرّفها نايك وساهو (Nayak & Sahoo, 2015, p 264) بأنها: مجموعة من الإستراتيجيات والإجراءات المرتبطة بمكان العمل، والتي تهدف إلى كسب رضا الموظّفين، والحفاظ عليهم، وذلك من خلال إدخال تحسينات على ظروف العمل لموظّفي المؤسسات. وتكتسب جودة حياة العمل أهميتها من كونها تُؤدّي دوراً رئيساً في أي مؤسسة، ولها تأثير على الأشخاص وعملهم وأدائهم وتطويرهم الذاتي، بالإضافة إلى تطوير المؤسسة (Daniel, 2019, p 60)؛ حيث يمكن أن تُؤدّي جودة حياة العمل العالية إلى تحسين الأداء والفعالية والابتكار، وبالتالي؛ المساهمة في حياة أفضل لجميع الأشخاص، وذلك يعود إلى حقيقة أنّ العاملين الذين يُسَمَح لهم بالمشاركة يتمتّعون بمستوى أعلى من الحافز، ويُظهرون مستوى أكبر من الرضا في وظائفهم ومؤسساتهم (Shaffer et al., 2016, p 22).

كما تتوّعت مفاهيم جودة حياة العمل بالنسبة للباحثين؛ بسبب اختلاف الرؤى والجوانب المدروسة لعناصر جودة حياة العمل من قِبَل هؤلاء الباحثين؛ لذا سوف تستعرض الباحثة فيما يلي مجموعة من المفاهيم الأكثر شيوعاً لجودة حياة العمل، كما هو موضح في جدول (1) التالي:

جدول (1)

مفهوم جودة حياة العمل

التعريف	المصدر
المستوى الذي يكون عنده الأفراد العاملون يتمتّعون بقدرات متميّزة على الأداء والتصميم لأعمالهم؛ طبقاً لخياراتهم واحتياجاتهم واهتماماتهم.	Van Weert et al., 2008
كافة الجوانب الإيجابية وغير الإيجابية المرتبطة ببيئة العمل من وجهة نظر الأفراد العاملين.	السالم، 2009
المساحة التي يمتلك فيها الأفراد العاملون القدرة على إشباع حاجاتهم الشخصية من خلال خبراتهم، وتغطي مشاعر الفرد في كل جانب من جوانب العمل المختلفة؛ بما في ذلك المكافآت والفوائد والأمان والعدالة الداخلية والخارجية، وشروط العمل التي لها معانٍ كبيرة في حياة العاملين.	Garg et al., 2012

(المصدر: إعداد الباحثة)

وبناءً على ما سبق؛ تُعرّف الباحثة جودة حياة العمل بأنها هي: بيئة العمل التي تُوقّر كآفة العوامل المادية والمعنوية بمختلف أبعادها بشكلٍ مناسبٍ؛ مما ينعكس على العامل بشكلٍ إيجابيٍّ، فيشعر بالأمان والرضا، بشكلٍ يُحفّزه على بذل قُصارَى جُهدِه لخدمة المؤسسة التي يعمل بها.

أبعاد جودة حياة العمل:

تتضمّن جودة حياة العمل أبعادًا ومُكوّنات مُتعدّدة، وستقوم الباحثة بعرض مجموعةٍ من آراء الباحثين والمهتمين حول أبعاد جودة حياة العمل، مُوضّحة ذلك في جدول (2) التالي:

جدول (2)

أبعاد جودة حياة العمل

م	المصدر	أبعاد جودة حياة العمل
1	Swapna, 2015	"تقدير المهارة، سلطة القرار، مراقبة المهمة، ضغط العمل والوقت، غموض الدور، المجهود البدني، التعرّض الخطير، انعدام الأمن الوظيفي، اللامعنى، الدعم الاجتماعي، زملاء العمل".
2	Swamy, 2015	"بيئة العمل، ثقافة المنظمة، المناخ، العلاقة والتعاون، التدريب والتطوير، التعويضات والمكافآت، المرافق، الرضا الوظيفي والأمن الوظيفي، استقلالية العمل وكفاية الموارد".
3	Ayesha, 2012	يرى والتون أنّ أبعاد جودة حياة العمل تتضمّن: "عدالة الأجور والتعويضات، ظروف عمل صحية وأمنة، الفرص المتاحة لتنمية وتطوير القدرات والمهارات البشرية، الفرص المستقبلية للنمو والأمان الوظيفي، حقوق العاملين في المنظمة، التكامل الاجتماعي في عمل المنظمة، التوازن بين الحياة الوظيفية والشخصية، والمسؤولية الاجتماعية للمنظمة".
4	Sinha, 2013	"الرضا الوظيفي، ثقافة الاستجابة لمُتطلّبات العائلة، تحفيز الموظفين، الدعم التنظيمي، التعويض والمرونة في ساعات العمل السلوك الإشرافي والعاطفي، والمكافآت والأجور، التواصّل والاتصال، والالتزام التنظيمي، تطوير السيرة المهنية".
5	Ahmadi & Salavati, 2012	ستراو وهيتشر ينظرون لأبعاد جودة حياة العمل على أنّها: "الأمان الوظيفي، النظام الأفضل للمكافآت، والأجور المرتفعة والعادلة، فرص الترقّي والتقدّم الوظيفي".

المصدر: (فخوري، 2020)

وبناءً على ما سبق؛ فقد ركزت الباحثة على أبعاد جودة حياة العمل التي استخدمتها في البحث الحالي؛ حيث ترى أنها الأكثر ملاءمةً للمؤسسة المبحوثة، ولخصوصية عملها، بالإضافة إلى أن معظم الباحثين أجمعوا عليها كأبعادٍ لجودة حياة العمل، وهي:

1- ظروف عمل صحية وآمنة:

تُعدّ ظروف العمل الصحية والآمنة من أهم الأبعاد وأكثرها تأثيراً على أداء العاملين داخل المؤسسة (Kanten & Sadullah, 2012, p 361)، والتي تُؤثّر إما بشكلٍ مباشرٍ أو غير مباشرٍ؛ لأنّ بيئة العمل المادية المرصّية تُعدّ مؤشراً مهماً على أداء السلامة الجيد، بالإضافة إلى ظروف العمل الصحية (Bjerkan, 2010, p 449)، ومن المهم ألا تؤدي ظروف العمل الآمنة إلى خلق خطر كبير، يتمثل في جعل الأشخاص غير لائقين لأداء عملهم؛ إذ يمكن لغياب هذه البيئة أن يُسبّب حوادث مهنية في العمل؛ حيث تُصنّف أسباب الحوادث المهنية بشكلٍ عامٍ على أنها ظروف غير آمنة أو سلوكيات غير آمنة، أما فيما يخصّ الصحة والسلامة في العمل؛ فتهدف إلى خلق الظروف والقدرات والعادات التي تُمكنّ العامل ومؤسسته من القيام بعملهم بكفاءة، وبطريقةٍ تتجنّب الأحداث التي قد تُسبّب لهم الضرر (García-Herrero et al., 2012, p 1760).

2- فرص النمو والأمان الوظيفي وتحقيق الذات:

تُوفّر جودة حياة العمل فرصاً مستقبلية للنمو المستمر؛ من خلال توسيع قدرات الأفراد ومؤهلاتهم (Martela & Pessi, 2018, p 377)، وتنمية جميع الفرص التي تُمكنهم من التحكم في عملهم والمهام المُوكّلة إليهم (Fairlie, 2011, p 509)؛ حيث ترتبط جودة حياة العمل بمجموعةٍ من الأهداف والممارسات التنظيمية التي تُمكنّ موظفي المؤسسة من الشعور بالرضا، وإدراك أنّ لديهم العديد من الفرص للنمو والتطور الشخصي، والتي تنعكس على تحقيق الفرد لذاته، ومدى قدرته على التعبير عن نفسه من خلال العمل، وكذلك معرفة إمكانياته وهدفه، وبعبارةٍ أخرى: النقطة التي تتفاعل فيها عواطف الشخص وقوته وقيمه الأساسية بشكلٍ متآزرٍ في عمله (Chalofsky & Cavallaro, 2013, p 332). كما يتمّ تحقيق الذات من خلال المشاركة في اتخاذ القرارات، وإتاحة الفرصة للترقّي والتقدم؛ من خلال ما تُوفّره المؤسسات من توسيع لمسؤوليات موظفيها؛ مثل: الاستقلالية في العمل، والمشاركة في التخطيط؛ من أجل استخدام القدرات البشرية التي تُمنح للموظفين، والتي تُنمّي شعور الولاء لديهم (Di Paolantonio, 2019, p 605).

3- الحوار الاجتماعي:

يُعتبر الحوار الاجتماعي بما في ذلك المفاوضات الجماعية، أحد المبادئ التمكينية الأساسية لبرامج منظمة العمل الدولية (Bordogna, 2012, p 1)؛ إذ يتعلّق الحوار الاجتماعي بالتركيز على القضايا التقليدية للمفاوضة؛ مثل: (ساعات العمل والأجور، التوازن بين العمل والحياة، المساواة في الوظيفة والاستدامة والمسؤولية والأجور، التوازن بين العمل والحياة، المساواة في الوظيفة والاستدامة والمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات) (Pender et al., 2018, p 170)؛ حيث تُعدّ المفاوضات الجماعية من أهم القضايا؛ لأنها تسمح بالحوار المفتوح أو التشاور بين الأفراد العاملين والإدارة (De Prins et al., 2020, p 4)، كما يسمح الحوار بالتوصّل إلى اتفاقيات مهمّة وذات تأثير عالٍ (Blažienė et al., 2019, p 384)، وهذا لن يحدث ما لم يتمّ دعمه خلال تشريعات العمل في كلِّ بلدٍ، أما على المستوى التنظيمي فتؤدّي دوافع وكفاءات ممثلي الموظفين ومواقف أصحاب العمل دوراً أكثر أهميةً (Kahancová & Martišková, 2011, p 22).

4- التعويض المناسب والعدل:

يُعدّ هذا البُعد من أهم الاعتبارات المتعلّقة بجودة حياة العمل، وهو عامل مهمّ لضمان جودة حياة مناسبة للأفراد العاملين في أيّ مؤسسةٍ (Dhingra et al., 2021, p 2740)، فعن طريقه؛ يستطيع الفرد إشباع حاجاته ومُتطلّباته، ولأنّ وجود نظام عادل وملائم دون تمييز بين العاملين تتبعه المؤسسة، وبصفةٍ خاصّة؛ عندما يُسهم منح المكافآت والمزايا في تقليل النزاعات وعدم الثقة بين الإدارة والأفراد العاملين (جبريل، 2021، ص 227)، لا سيما أنّ تصوّرات هؤلاء الموظّفين للعدالة هي الأساس في تشكيل مواقفهم للعمل داخل المؤسسة (Abdullah & Al-Abrrow, 2022, p 2648).

أهمية جودة حياة العمل:

تتّضح أهمية جودة حياة العمل من خلال اجتذاب العاملين، وتأثيرها على العاملين؛ مما يُسهم في زيادة إنتاجيتهم، وقد أشار جيلدينهويز (Geldenhuis, 2017, p 17) إلى أنّه يمكن تجسيد أهمية جودة حياة العمل فيما يلي:

أ- توفير مُتطلّبات العمل؛ مما يساعد في زيادة رضا العاملين.

ب- تخفيض الانتقال من العمل والمغادرة، والحدّ من مُعدّلات الغياب.

ج- تعزيز السلوك الإيجابي للبناء للعاملين تجاه مؤسساتهم.

د-السعي لتحقيق التوازن بين العاملين.

ه-زيادة دافعية العاملين، ورفاهيتهم.

مما سبق؛ تستخلص الباحثة أنّ جودة حياة العمل مفهوم مُتعدّد الأبعاد، يتكوّن من مجموعة من الإستراتيجيات التي تعمل مُكْمَلَةً لبعضها البعض؛ من أجل توفير البيئة الملائمة للعاملين في المؤسسات؛ مما يزيد من دوافعهم المعنوية والمادية، وبالتالي؛ تحقيق الرضا والشعور الإيجابي بالعمل الذي يقومون به، ويترتب على ذلك تقديمهم مردودًا أكبر يساهم في تعزيز ورفع قيمة المؤسسة التي يعملون بها.

الدراسات السابقة:

تمّ تقسيم الدراسات السابقة إلى مَحْوَرَيْن، هما كما يأتي:

المحور الأول- دراسات تناولت إدارة الانطباع:

هدفت دراسة بكر (2018) إلى التعرّف على أثر أساليب إدارة الانطباع على الهوية التنظيمية؛ بالتطبيق على عينة من العاملين الإداريين في جامعة الأزهر، والبالغ عددهم (377) مفردة، يُمثّلون مختلف الوظائف الإدارية بالجامعة، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة كأداة لجمع البيانات. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين أساليب إدارة الانطباع: (الإطراء وتقدير الآخرين، إظهار الحاجة للمساعدة، نموذج يُقْتَدَى به)، وبين الهوية التنظيمية. وبناءً على هذه النتائج تمّ اقتراح مجموعة من التوصيات.

وهدفت دراسة علوان (2019) إلى الوقوف على إستراتيجيات إدارة الانطباع لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة الزقازيق؛ في ضوء نموذج الذكاء العاطفي، وقد اتبعت الدراسة المنهج الوصفي بمُدخله التحليلي، وتمثّلت أداة الدراسة في استبانة مُقسّمة إلى محورين؛ المحور الأول: عن إستراتيجيات إدارة الانطباع، والمحور الثاني: عن الذكاء العاطفي. وتكوّنت عينة الدراسة من (45) فردًا من رؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة الزقازيق. وتوصلت الدراسة إلى أنّ رؤساء الأقسام بالجامعة ذاتها يعتمدون على استخدام إستراتيجيات إدارة الانطباع في معاملاتهم اليومية، ولديهم قدرة عالية في الذكاء العاطفي. وبالتالي؛ هناك وجود ارتباط إيجابي جوهري بين الذكاء

العاطفي لرؤساء الأقسام، واستخدام إستراتيجيات إدارة الانطباع المُتمثّلة في: (الترويج الذاتي، والحظّي)، وعلاقة عكسية مع إستراتيجية (التضرع).

وهدفَت دراسة **مخامرة (2022)** إلى التعرّف على ممارسة مديري المدارس الثانوية لإدارة الانطباع، وعلاقتها بالهوية التنظيمية لدى معلمهم، وأجريت الدراسة على عينة عشوائية بسيطة، قوامها (361) معلماً بنسبة 50% من المجتمع الأصلي للدراسة في مديرية تربية وتعليم جنوب الخليل بفلسطين. واستُخدِمَ المنهج الوصفي، وذلك لملاءمته لطبيعة الدراسة. وتمثّلت أدوات الدراسة لجمع البيانات في استبانة لإدارة الانطباع، واستبانة أخرى للهوية التنظيمية. وتوصّلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين ممارسة إدارة الانطباع ومستوى الهوية التنظيمية، وفي ضوء ذلك أوصت الدراسة بأن تحرص وزارة التربية والتعليم الفلسطينية على تبني أساليب إدارة الانطباع على مستوى مدارسها؛ لِمَا لها من دورٍ في تشكيل الهوية التنظيمية للمعلمين.

وهدفَت دزیدیتش و یاسترزبوفسکا (Dziedzic & Jastrzebowska, 2022) إلى تحليل إدارة الانطباع لدى المحاضرين الأكاديميين من وجهة نظر الطلاب والمحاضرين أنفسهم وذلك في أبعاد: الإطار والتقدير، والترويج الذاتي، ونموذج يقتدى به. وطبقت الدراسة على عينة مكونة من (١٤٩) طالباً و(٥٤) محاضراً في جامعتين لإدارة الأعمال في بولندا. وكانت الأداة هي الاستبيان لجمع المعلومات، وقد بينت نتائج البحث إلى أن هناك ثلاث معايير رئيسة لإدارة الانطباع والتي ترتبط بمكانة العمل الأكاديمي هي: الهيبة العلمية تثير أعجاب الطلاب؛ العمر والخبرة العلمية عاملان مهمان في إدارة الانطباعات؛ يرتبط الانطباع العلمي بالهيبة العلمية وهي في المنشورات، والأنشطة التخصصية، والإنجازات العلمية. وأوصت الدراسة بإجراء المزيد حول إدارة الانطباع في الجامعات والمجموعات البحثية.

المحور الثاني - دراسات تناولت جودة حياة العمل:

هدفت دراسة **سروثيمول (Sruthimol, 2019)** إلى قياس مستوى جودة حياة العمل لدى المعلمين بالكليات المساعدة "كليات الآداب والعلوم الحكومية" و"كليات الفنون والعلوم الخاصة" في منطقة كوتايام بالهند. وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتألّف مجتمع الدراسة من المدرسين الدائمين في هذه الكليات، واستُخدِمَت الاستبانة كأداة لجمع البيانات. وتمّ تحديد عينة البحث ب(100) مفردة. وتوصّلت الدراسة إلى أنّ تحسين جودة حياة العمل في مهنة التدريس هي من أهم جوانب نجاح المؤسسات التعليمية وتطويرها.

وهدفَت دراسة **جبريل (2021)** إلى التعرّف على العلاقة بين جودة حياة العمل والعمل العاطفي وبين فاعلية الذات الإبداعية، ومدى إمكانية التنبؤ بفاعلية الذات الإبداعية؛ من خلال

جودة حياة العمل والعمل العاطفي، وأُجريت على (155) معلمًا ومعلمةً من مدارس التربية الخاصة، منهم (70) معلمًا، و(95) معلمةً. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، واستخدم الباحث مقاييس جودة حياة العمل، والعمل العاطفي، وفاعلية الذات الإبداعية، وكلها من إعداد الباحث. وانتهت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق دالة إحصائيةً بين متوسطات درجات الذكور والإناث في مُتغيّرات الدراسة، ووجود ارتباط موجب دال إحصائيًا عند مستوى (0.01) بين فاعلية الذات الإبداعية وجودة حياة العمل ونمط التمثيل الحقيقي، وارتباط سالب دال إحصائيًا بين نمط التمثيل السطحي والعميق وفاعلية الذات الإبداعية، كما أنه يمكن التنبؤ بفاعلية الذات الإبداعية من خلال نمط التمثيل الحقيقي ومجموع جودة حياة العمل وبعض أبعادها.

وهدفت دراسة الشميمري (2022) إلى التعرف على جودة حياة العمل، وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي والسلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى، ومعرفة ما إذا كان مستوى جودة حياة العمل والاستغراق الوظيفي والسلوك الإبداعي يختلف تبعًا لمُتغيّر النوع: (ذكور - إناث)، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي، وتكوّنت عينة الدراسة من (96) فردًا من أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى، وتمت معالجة البيانات إحصائيًا باستخدام برنامج "SPSS"؛ من خلال حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية ومعاملات الارتباط والانحدار الخطّي. وتوصّلت الدراسة إلى عدّة نتائج؛ كان من أهمها: وجود مستويات متباينة من جودة حياة العمل والاستغراق الوظيفي والسلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى، ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد جودة حياة العمل وأبعاد الاستغراق الوظيفي والسلوك الإبداع، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات الذكور والإناث على أبعاد جودة حياة العمل والاستغراق الوظيفي لصالح الذكور، بينما لم توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد العينة في السلوك الإبداعي، ووجود أثر ذي دلالة إحصائية لجودة حياة العمل على الاستغراق الوظيفي والسلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى.

التعليق على الدراسات السابقة:

من خلال استعراض الدراسات السابقة؛ يتّضح أنّها أثبتت وجود علاقة إيجابية بين إدارة الانطباع وبين مُتغيّرات أخرى تناولتها هذه الدراسات والبحوث؛ لذا أكّدت معظم الدراسات السابقة

على ضرورة الاهتمام بدراسة هذه الموضوعات، واعتبرتها من العوامل المهمة المؤثرة على أداء وفاعلية العاملين بالمؤسسات بصفة عامة، وفاعلية المؤسسات التعليمية بصفة خاصة.

وقد تميّز البحث الحالي بتناوله لأبعاد إدارة الانطباع وعلاقتها بتحسين جودة حياة العمل على مستوى كليات جامعة الملك خالد. ونظرًا لذلك يختلف البحث الحالي عن الدراسات والبحوث السابقة في بيئة التطبيق، والعينة، والأساليب الإحصائية، وبالتالي؛ يُعْتَبَر البحث الوحيد -في حدود علم الباحثة- والذي يربط بين مُتغيّري البحث على مستوى قيادات وأعضاء الكليات الجامعية بجامعة الملك خالد.

منهج البحث:

تمّ الاعتماد في البحث الحالي على المنهج الوصفي الارتباطي في دراسة موضوع إدارة الانطباع وعلاقته بجودة حياة العمل، وذلك لمناسبته لأهداف البحث.

مجتمع وعينة البحث:

جدول (3)

مجتمع البحث

م	الفئة المطلوبة	العدد
1	العمداء	33
2	الوكلاء	133
3	رؤساء الأقسام	125
4	أعضاء هيئة التدريس بمرتبة أستاذ	197
5	أعضاء هيئة التدريس بمرتبة أستاذ مشارك	436
6	أعضاء هيئة التدريس بمرتبة أستاذ مساعد	1284
	العدد الكلي	2208

المصدر: (إدارة البيانات ودعم القرار، 2022)

وقد قامت الباحثة بتوزيع المقاييس على المُستَهْدَفين من الفئات المختارة، واستخدمت أسلوب العينة العشوائية البسيطة، وذلك بالتطبيق في معادلة حجم العينة بمعامل ثقة 95% (أي: خطأ 5%)؛ حيث تمّ حساب حجم العينة وَفَق المعادلة الإحصائية التالية:

$$n = \frac{NP(1 - P)Z^2}{(N - 1)d^2 + P(1 - P)Z^2}$$

حيث إنَّ:

n : حجم العينة المطلوبة، N : حجم مجتمع العينة، P : نسبة الحدِّ الأقصى لتوفير الخصائص المطلوب دراستها في أي مجتمع، وقد اعتُبرت 50%، d : نسبة الخطأ المعياري (± 0.05)، Z^2 : الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الثقة (96,1).

عينة البحث:

تكوّنت عينة البحث الاستطلاعية من (150) عضواً، بنسبة (6.79%) من المجتمع الأصلي من مختلف كليات الجامعة، والبالغ عددهم (2208) كما دُكرَ في جدول (3)، وقد طُبِّقت عليهم أدوات البحث؛ للتحقق من الخصائص السيكومترية المتمثلة في: (الصدق - الثبات - الاتساق الداخلي)، بينما تكوّنت عينة البحث الأساسية من (200) عضوٍ، بنسبة (9.057%) من المجتمع الأصلي من مختلف كليات الجامعة ممثلة للمجتمع الأصلي، وتمَّ اختيار العينة بطريقة عشوائية بسيطة، ومن خارج العينة الاستطلاعية.

أدوات البحث:

1. مقياس إدارة الانطباع (من إعداد الباحثة):

أ- وصف المقياس:

لبناء هذا المقياس اطّلت الباحثة على العديد من الدراسات والبحوث العربية والأجنبية التي تناولت موضوع إدارة الانطباع، كما اطّلت الباحثة على المقاييس والاستبانات التي تمَّ استخدامها في هذه الدراسات لقياس إدارة الانطباع. وعند صياغة مفردات المقياس قامت الباحثة بمراعاة ما يلي:

✓تجنّب العبارات التي تشير إلى حقائق.

✓تجنّب العبارات التي يحتمل أن يوافق عليها أو لا يوافق عليها جميعُ المفحوصين، فمثل هذه العبارات لا تُميّز بين درجات الموافقة أو الأفضلية.

✓توزيع العبارات الموجبة والسالبة عشوائياً؛ حتى لا يكتشف المفحوص التسلسل المقصود، وبالتالي؛ يكون لديه وجهة مُعيّنة للاستجابة مُسبقاً، أي: أن يكون لديه تهيؤ عقلي مُسبق للاستجابة.

✓ينبغي أن تشير العبارات إلى الحاضر والمستقبل، لا إلى الماضي.

✓ استخدام عبارات مباشرة وواضحة وبسيطة.

✓ استخدام عبارات مختصرة مُركّزة.

✓ تجنّب استخدام التعميمات أو العبارات الشمولية؛ مثل: (دائمًا، أبدًا، كل).

ب- صدق المقياس:

الصدق العاملي:

تمّ اتخاذ بعض الإجراءات لمعرفة قابلية المقياس للتحليل العاملي الاستكشافي، وهي معاملات الارتباط، وكانت معظمها أكبر من (0.3)، وأن تكون القيمة المطلقة لمُحدّد مصفوفة الارتباطات أكبر من (0.00001)، واختبار "كايزر-ماير-أولكين" (KMO)، واختبار "بارتليت" (Bartlett's test of sphericity)، وكانت دالة إحصائيًا.

وبناءً على ذلك؛ تمّ إجراء تحليل عاملي من الدرجة الأولى بطريقة تحليل المُكوّنات الأساسية لـ"هوتلينج" "Hotelling"؛ لاستخلاص العوامل الأساسية التي يتكوّن منها المقياس، واستخدام مَحَكّ الجذر الكامن لاستخراج العوامل، مع تدوير متعامد بطريقة "الفارماكس" "Varimax"، وكان مَحَكّ التشبّع للمفردة هو ($0.3 \leq$)، مع الإبقاء على المفردات التي يصل تشبّعها إلى (0.3) أو أكثر. والجدول التالي يوضح تلك النتائج:

جدول (5)

نتائج التحليل العاملي الاستكشافي لمقياس إدارة الانطباع (ن = 150)

العامل الرابع		العامل الثالث		العامل الثاني		العامل الأول		
رقم	قيمة	رقم	قيمة	رقم	قيمة	رقم	قيمة	
العبارة	التشبع	العبارة	التشبع	العبارة	التشبع	العبارة	التشبع	
5	0.575	2	0.693	4	0.623	1	0.849	
9	0.836	11	0.782	6	0.640	3	0.895	
12	0.835	14	0.820	7	0.521	13	0.779	
18	0.875	15	0.799	8	0.896	16	0.602	
19	0.777	17	0.828	10	0.806	21	0.755	
		20	0.765					
4.36		4.28		3.98		4.09		الجذر الكامن
16.71		16.68		15.54		15.95		نسبة التباين
64.88								نسبة التباين التجميعي

يُتضح من جدول (5) أنّ عبارات مقياس إدارة الانطباع أظهرت تشبّعات زادت قيمتها عن (0.30) على العوامل الثلاثة، ولذلك فهي تشبّعات دالة إحصائيًا.

وكشفت نتائج التحليل العاملي عن وجود أربع عوامل تُفسّر (64.88%) من التباين الكلي في إدارة الانطباع، ويمكن تفصيل هذه العوامل كما يلي:

أ- العامل الأول " الإطراء والتقدير ": ويُفسّر (15.95%) من التباين في إدارة الانطباع، وتبلغ قيمة الجذر الكامن له (4.09)، وتألّف من (5) مفردات، تراوحت تشبّعاتها بين (0.602-0.895).

العامل الثاني " الترويج الذاتي ": ويُفسّر (15.54%) من التباين في إدارة الانطباع ، وتبلغ قيمة الجذر الكامن له (3.93)، وتألّف من (5) مفردات، تراوحت تشبّعاتها بين (0.521 - 0.896).

العامل الثالث " نموذج يُقتدى به ": ويُفسّر (16.71%) من التباين في إدارة الانطباع ، وتبلغ قيمة الجذر الكامن له (4.28)، وتألّف من (5) مفردات، تراوحت تشبّعاتها بين (0.693-0.828).

العامل الرابع " إظهار الحاجة للمساعدة ": ويُفسّر (16.68%) من التباين في إدارة الانطباع ، وتبلغ قيمة الجذر الكامن له (4.36)، وتألّف من (5) مفردات، تراوحت تشبّعاتها بين (0.575-0.875).

ج- ثبات المقياس:

معامل ثبات "ألفا-كرونباخ" "Cronbach's alpha":

قامت الباحثة بحساب ثبات مقياس إدارة الانطباع باستخدام معامل ثبات "ألفا-كرونباخ"، والجدول التالي يوضّح قيم معاملات الثبات بطريقة "ألفا-كرونباخ" لكلِّ بُعدٍ، ومعامل الثبات لمقياس إدارة الانطباع ككلِّ، وبلغ معامل ثبات المقياس ككلِّ (0.744).

جدول (6)

معاملات ثبات أبعاد مقياس إدارة الانطباع (ن = 150)

الأبعاد	معاملات ثبات "ألفا-كرونباخ"
الإطراء والتقدير	0.687
الترويج الذاتي	0.694
نموذج يُقْتَدَى به	0.625
إظهار الحاجة للمساعدة	0.723
الدرجة الكلية	0.74

مما تقدّم ومن خلال حساب ثبات مقياس إدارة الانطباع بطريقة "ألفا-كرونباخ"؛ يتّضح أنّ المقياس يتمتّع بدرجة مرتفعة من الثبات؛ ممّا يشير إلى إمكانية استخدامه في البحث الحالي، والوثوق بالنتائج التي سيُسفر عنها البحث.

د- الاتّساق الداخلي للمقياس:

قامت الباحثة بحساب الاتّساق الداخلي لمقياس إدارة الانطباع عن طريق حساب:

- معاملات الارتباط بين درجة كلّ عبارة من عبارات المقياس ودرجة البُعد الذي تنتمي إليه.
- معاملات الارتباط بين درجة كلّ عبارة من عبارات المقياس والدرجة الكلية للمقياس.
- معاملات الارتباط بين أبعاد المقياس والدرجة الكلية للمقياس.

ويوضّح جدول (7) التالي معاملات الارتباط بين درجة العبارة ودرجة البُعد الذي تنتمي إليه والدرجة الكلية لمقياس إدارة الانطباع.

جدول (7)

معاملات الارتباط بين درجة العبارة ودرجة البُعد الذي تنتمي إليه والدرجة الكلية لمقياس إدارة الانطباع (ن = 150)

معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمقياس	معامل الارتباط بالبُعد	م	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمقياس	معامل الارتباط بالبُعد	م	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمقياس	معامل الارتباط بالبُعد	م	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمقياس	معامل الارتباط بالبُعد	م
البُعد الرابع إظهار الحاجة للمساعدة			البُعد الثالث نموذج يقتدى به			البُعد الثاني الترويج الذاتي			البُعد الأول الإطراء والتقدير		
**0.450	**0.494	5	**0.623	**0.685	2	**0.577	**0.638	4	**0.598	**0.634	1
**0.625	**0.667	9	**0.615	**0.674	11	**0.510	**0.557	6	**0.606	**0.655	3
**0.528	**0.569	12	**0.498	**0.520	14	**0.602	**0.645	7	**0.504	**0.558	13
**0.560	**0.613	18	**0.540	**0.591	15	**0.547	**0.583	8	**0.543	**0.598	16
**0.538	**0.583	19	**0.574	**0.606	17	**0.587	**0.618	10	**0.582	**0.642	21
			**0.521	**0.564	20						

يُوضّح من جدول (7) أنّ:

-معاملات الارتباط بين درجة كلّ عبارةٍ من عبارات مقياس إدارة الانطباع ودرجة البُعد الذي تنتمي إليه دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (0.01)؛ ممّا يعني اتّساق عبارات المقياس مع البُعد الذي تنتمي إليه.

-معاملات الارتباط بين درجة كلّ عبارةٍ من عبارات مقياس إدارة الانطباع والدرجة الكلية للمقياس دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (0.01)؛ ممّا يعني اتّساق مفردات المقياس مع درجته الكلية. ويوضّح جدول (8) التالي معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس إدارة الانطباع والدرجة الكلية للمقياس.

جدول (8)

معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس إدارة الانطباع والدرجة الكلية للمقياس (ن = 150)

م	البُعد	معامل الارتباط
1	الإطراء والتقدير	0.791**
2	الترويج الذاتي	0.778**
3	نموذج يُقنَدَى به	0.794**
4	إظهار الحاجة للمساعدة	0.786**

ومن خلال حساب الأتساق الداخلي لمقياس إدارة الانطباع؛ يتَّضح أنَّ المقياس يتمتَّع بالأتساق الداخلي؛ ممَّا يُشير إلى إمكانية استخدامه في البحث الحالي، والوثوق بالنتائج التي سيُسفر عنها البحث.

2. مقياس جودة حياة العمل (من إعداد الباحثة):

أ- الهدف من المقياس:

هَدَفَ المقياس إلى تقدير مستوى جودة حياة العمل لدى العاملين بجامعة الملك خالد.

ب- خطوات إعداد المقياس:

تمَّ اتِّباع التعليمات التي وضعها دي فيليس (De Vellis, 2003) أثناء إعداد مقياس جودة حياة العمل، وهي كما يلي:

مراجعة الأدبيات: للتعرف على النماذج النظرية لجودة حياة العمل، والتعرف على أدوات القياس الحالية، ومراجعتها من حيث: (إمكاناتها وحدودها في عملية القياس لجودة حياة العمل - الفئات العمرية التي يمكن أن يتمَّ تطبيق تلك المقاييس عليها - البنية العاملة لتلك المقاييس والبناء النظري الذي تنطلق منه).

صياغة مفردات المقياس: تمَّت صياغة مفردات المقياس في ضوء أبعاد المقياس والتعريف الإجرائي لها، وبالرجوع إلى عددٍ من المقاييس التي استهدفت قياس جودة حياة العمل؛ مثل: مقياس إيستون وفان لار (Easton & Van Laar, 2013)، ومقياس هدى الشميمري (2022)؛ حيث تمَّ تطوير بعض مفردات تلك المقاييس السابق ذكرها والتعديل على صياغتها؛ بحيث تصبح مناسبةً لطبيعة عينة البحث الحالي.

التحقق من صدق المحتوى: قامت الباحثة بالتحقق من صدق المحتوى للمقياس؛ من خلال عرض المقياس على مجموعة من السادة الخبراء المُتخصِّصين في مجال علم النفس التربوي؛ للتحقق من مدى ارتباط العبارات التي تمَّت صياغتها بالتعريفات الإجرائية لأبعاد المقياس، وكذلك مدى ملاءمتها لطبيعة العينة، ومدى سلامة الصياغة اللغوية لها، وتمَّت مراجعة العبارات في ضوء آراء السادة الخبراء.

التحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس: من خلال تطبيق المقياس على عينة البحث الاستطلاعية، والتحقق من البنية العاملية له، ودلالات صدقه وثباته.

ج- وصف المقياس:

تمَّت صياغة مفردات المقياس في ضوء تعريف كلِّ بُعْدٍ من أبعاد المقياس، وقد بلغ عدد مفردات المقياس في صورته المبدئية (27) مفردة، ويُوضَّح جدول (9) التالي توزيع مفردات مقياس جودة حياة العمل على الأبعاد الخاصة به.

جدول (9)

توزيع مفردات مقياس جودة حياة العمل على الأبعاد الخاصة به

عدد المفردات	أرقام المفردات	البُعد
6	25 -18 -15 -7 -4 -2	ظروف عمل صحية وأمنة
5	16 -9 -6-5 -3	الحوار الاجتماعي
9	26 -24 -23 -21 -19-14 -13 -12 -8	فرص النمو والأمان الوظيفي وتحقيق الذات
7	27 -22 -20 -17 -11 -10 -1	عدالة نظام الأجور والمكافآت والحوافز المادية والمعنوية

د- الخصائص السيكومترية للمقياس:

قامت الباحثة بالتحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس؛ في ضوء الصدق والثبات والانساق الداخلي؛ كما يلي:

د/1- صدق المقياس:

صدق التحليل العاملي:

تمَّ اتخاذ بعض الإجراءات لمعرفة قابلية المقياس للتحليل العاملي الاستكشافي، وهي معاملات الارتباط، وكانت معظمها أكبر من (0.3)، وأن تكون القيمة المطلقة لمُحدِّد مصفوفة الارتباطات أكبر من (0.00001)، واختبار "كايزر-ماير-أولكين" (KMO)، واختبار "بارتليت" (Bartlett's test of sphericity)، وكانت دالة إحصائياً.

ومن خلال متابعة الإحصاءات؛ تبيَّن أنَّ معظم الارتباطات أكبر من (0.3)، وأنَّ القيمة المطلقة لمُحدِّد مصفوفة الارتباطات تساوي (0.001)، وبالنسبة لاختبار "كايزر" لكفاءة عدد أفراد العينة يساوي (0.765)، وهو ملائم لإجراء التحليل العاملي، كما أنَّ قيمة اختبار "بارتليت" دالة إحصائياً وقيمتها (4417.475)، كما هو موضَّح في جدول (10) التالي:

جدول (10)

قيمة اختبار "كايزر" واختبار "بارتليت" لمقياس جودة حياة العمل

مؤشرات ملاءمة العينة لإجراء تحليل عاملي	
0.765	قيمة معامل "كايزر-ماير-أولكين" لملاءمة العينة
4417.475	قيمة اختبار "بارتليت"
351	درجة الحرية
0.01	مستوى الدلالة

وبناءً على ذلك؛ تمَّ إجراء تحليل عاملي من الدرجة الأولى بطريقة تحليل المُكوّنات الأساسية لـ"هوتلينج" "Hotelling"؛ لاستخلاص العوامل الأساسية التي يتكوّن منها المقياس، واستخدام مَحَكَّ الجذر الكامن لاستخراج العوامل، مع تدوير متعامد بطريقة "الفاريماكس" "Varimax"، وكان مَحَكَّ التشبُّع للمفردة هو ($0.3 \leq$)، مع الإبقاء على المفردات التي يصل تشبُّعها إلى (0.3) أو أكثر.

وكشفت نتائج التحليل العاملي عن وجود أربع عوامل تُفسِّر (74.343%) من التباين الكلي في جودة حياة العمل، ويمكن تفصيل هذه العوامل كما يلي:

ب-العامل الأول "ظروف عمل صحية وآمنة": ويُفسِّر (21.513%) من التباين في جودة حياة العمل، وتبلغ قيمة الجذر الكامن له (5.808)، وتألَّف من (6) مفردات، تراوحت تشبُّعاتها بين (0.838-0.977).

ج-العامل الثاني "الحوار الاجتماعي": ويُفسَّر (8.288%) من التباين في جودة حياة العمل، وتبلغ قيمة الجذر الكامن له (2.238)، وتألَّف من (5) مفردات، تراوحت تشبُّعاتها بين (0.963-0.895).

د-العامل الثالث "فرص النمو والأمان الوظيفي وتحقيق الذات" ويُفسَّر (30.183%) من التباين في جودة حياة العمل، وتبلغ قيمة الجذر الكامن له (8.149)، وتألَّف من (9) مفردات، تراوحت تشبُّعاتها بين (0.846-0.636).

هـ-العامل الرابع "عدالة نظام الأجور والمكافآت والحوافز المادية والمعنوية": ويُفسَّر (14.362%) من التباين في جودة حياة العمل، وتبلغ قيمة الجذر الكامن له (3.878)، وتألَّف من (7) مفردات، تراوحت تشبُّعاتها بين (0.951-0.465).

جدول (11)

تشبُّعات كلِّ مفردةٍ على العامل الخاص بها في مقياس جودة حياة العمل (ن = 150)

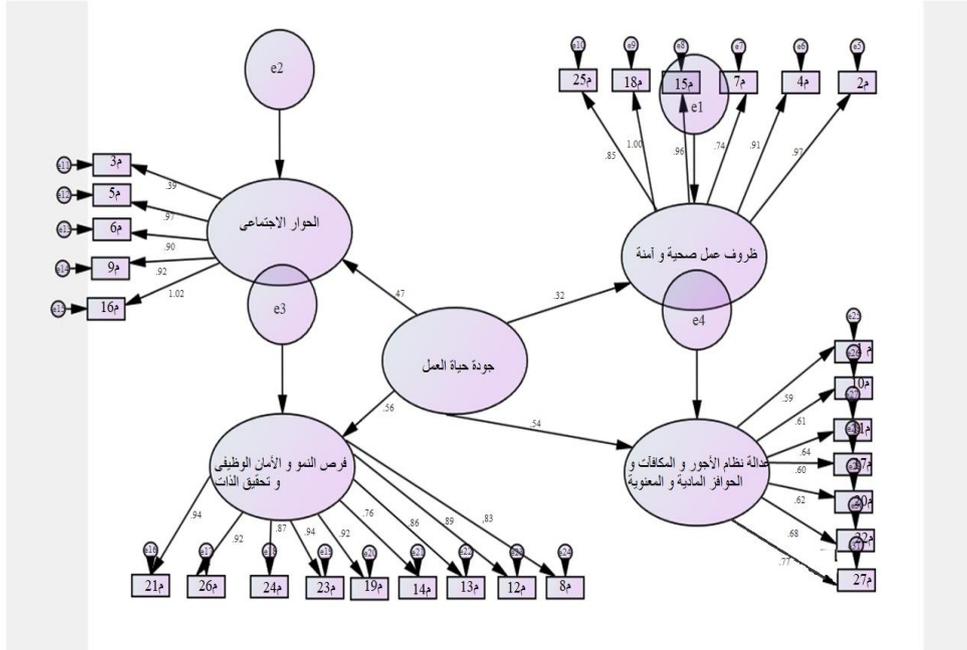
العوامل				المفردات
الرابع	الثالث	الثاني	الأول	
			0.977	مفردة 25
			0.972	مفردة 4
			0.963	مفردة 7
			0.914	مفردة 18
			0.838	مفردة 15
		0.963		مفردة 3
		0.954		مفردة 6
		0.952		مفردة 5
		0.895		مفردة 9
	0.846			مفردة 21
	0.735			مفردة 23

العوامل				المفردات
الرابع	الثالث	الثاني	الأول	
	0.730			مفردة 13
	0.664			مفردة 8
	0.656			مفردة 24
	0.653			مفردة 14
	0.636			مفردة 19
0.951				مفردة 20
0.948				مفردة 11
0.912				مفردة 27
0.465				مفردة 1
0.989				مفردة 22
0.986				مفردة 10
0.964				مفردة 17
	0.916			مفردة 26
	0.886			مفردة 12
			0.680	مفردة 2
		0.480		مفردة 16

وبناءً على نتائج التحليل العاملي الاستكشافي الموضحة بالجدول (11) السابق؛ تمَّ الإبقاء على جميع المفردات؛ حيث كانت تشبعاتها أعلى من (0.4).

كما قامت الباحثة بإجراء التحليل العاملي التوكيدي من الدرجة الأولى والثانية "First order and second order confirmatory factor analysis" باستخدام برنامج "AMOS"، وأوضحت نتائج التحليل العاملي التوكيدي من الدرجة الأولى أنَّ المقياس المُكوَّن من (27) مفردة تتشبع على (4) عوامل أساسية؛ العامل الأول (ظروف عمل صحية وأمنة) ويشتمل على (6) مفردات، والعامل الثاني (الحوار الاجتماعي) ويشتمل على (5) مفردات، والعامل الثالث (فرص النمو والأمان الوظيفي وتحقيق الذات) ويشتمل على (9) مفردات، والعامل الرابع (عدالة نظام الأجور والمكافآت والحوافز المادية والمعنوية) ويشتمل على (7) مفردات.

كما أوضحت نتائج التحليل العاملي التوكيدي من الدرجة الثانية أنّ العوامل الأربعة التي تتشعب عليها مفردات مقياس جودة حياة العمل؛ تتشعب على عامل أكبر وهو (جودة حياة العمل)، ويوضح الشكل (1) التالي نتائج التحليل العاملي التوكيدي من الدرجة الأولى والثانية لمقياس جودة حياة النفسية العمل:



شكل (1)

نتائج التحليل العاملي التوكيدي من الدرجة الأولى والثانية لمقياس جودة حياة العمل وقد حظي هذا النموذج على مؤشرات حُسن المطابقة، كما يتضح من جدول (12) التالي:

جدول (12)

قيَم مؤشّرات الملاءمة للنموذج الذي يُوَضِّح البنية العاملية لمقياس جودة حياة العمل (ن = 150)

القيمة الدالة على حُسن الملاءمة	قيمة المؤشّر		مؤشّر الملاءمة
	التحليل العاملي التوكيدي من الدرجة الثانية	التحليل العاملي التوكيدي من الدرجة الأولى	
صفر إلى 5	1.978	1.309	مربع كاي/ درجات الحرية
صفر إلى 1	0.781	0.928	مؤشّر حسن المطابقة GFI
صفر إلى 1	0.740	0.899	مؤشّر حسن المطابقة المصحّح AGFI
صفر إلى 1	0.090	0.934	جذر متوسطات مربعات البواقي RMR
صفر إلى 0.1	0.078	0.022	جذر متوسط خطأ الاقتراب RMSEA
صفر إلى 1	0.866	0.962	مؤشّر المطابقة المعياري NFI
صفر إلى 1	0.929	0.993	مؤشّر المطابقة المقارن CFI
صفر إلى 1	0.852	0.960	مؤشّر المطابقة النسبي RFI

مما سبق يتّضح أنّه:

أظهر التحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي على أنّ مقياس جودة حياة العمل المكوّن من (27) مفردة؛ تتشعب مفرداته على (4) عوامل أساسية؛ هي: العامل الأول (ظروف عمل صحية وآمنة) ويشتمل على (6) مفردات، والعامل الثاني (الحوار الاجتماعي) ويشتمل على (5) مفردات، والعامل الثالث (فرص النمو والأمان الوظيفي وتحقيق الذات) ويشتمل على (9) مفردات، والعامل الرابع (عدالة نظام الأجور والمكافآت والحوافز المادية والمعنوية) ويشتمل على (7) مفردات، كما أوضحت نتائج التحليل العاملي التوكيدي من الدرجة الثانية أنّ العوامل الأربعة التي تتشعب عليها مفردات مقياس جودة حياة العمل؛ تتشعب على عامل أكبر، وهو (جودة حياة العمل).

د/2- ثبات المقياس:

طريقة معامل "ألفا-كرونباخ":

تمّ حساب ثبات المقياس باستخدام معامل "ألفا-كرونباخ" للمقياس ككلّ ولكلّ بُعْدٍ من أبعاد المقياس؛ حيث تراوحت قيم معامل الثبات لأبعاد المقياس بين (0.897-0.924)، وبلغت

قيمة معامل "ألفا-كرونباخ" للمقياس ككل (0.904)، وهذا يعني أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات، ويوضح جدول (13) التالي معاملات الثبات للمقياس ككل وكل بُعد من أبعاد المقياس.

جدول (13)

معاملات الثبات لمقياس جودة حياة العمل بطريقة معامل "ألفا-كرونباخ" (ن = 150)

معامل ثبات "ألفا-كرونباخ"	البُعد
0.924	ظروف عمل صحية وأمنة
0.913	الحوار الاجتماعي
0.899	فرص النمو والأمان الوظيفي وتحقيق الذات
0.897	عدالة نظام الأجور والمكافآت والحوافز المادية والمعنوية
0.904	المقياس ككل

د/3- الاتساق الداخلي للمقياس:

تمّ حساب الاتساق الداخلي عن طريق حساب معاملات الارتباط بين درجة كل بُعد من أبعاد المقياس والدرجة الكلية للمقياس، وقد تراوحت معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية للمقياس جودة حياة العمل ودرجات الأبعاد الفرعية المكوّنة له بين (0.725-0.857)، وهي جميعاً دالة عند مستوى (0.01)؛ ممّا يعطي مؤشراً جيداً على الاتساق الداخلي للمقياس، ويوضح جدول (14) التالي تلك النتائج.

جدول (14)

معاملات الارتباط بين درجات أبعاد مقياس جودة حياة العمل والدرجة الكلية للمقياس (ن = 150)

معامل الارتباط مع الدرجة الكلية	البُعد
**0.784	ظروف عمل صحية وأمنة
**0.848	الحوار الاجتماعي
**0.725	فرص النمو والأمان الوظيفي وتحقيق الذات
**0.857	عدالة نظام الأجور والمكافآت والحوافز المادية والمعنوية

** دال عند مستوى (0.01)

كما تمَّ حساب الأتساق الداخلي لمفردات وأبعاد المقياس؛ من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجات أفراد العينة الاستطلاعية على مفردات المقياس، ومجموع درجاتهم على البُعد الذي تنتمي إليه، ويوضَّح جدول (15) التالي نتائج الأتساق الداخلي للمقياس:

جدول (15)

معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة والدرجة الكلية لكل بُعدٍ من أبعاد مقياس جودة حياة العمل (ن = 150 =

ظروف عمل صحية وآمنة					
المفردة	معامل الارتباط	المفردة	معامل الارتباط	المفردة	معامل الارتباط
2	**0.982	7	**0.934	18	**0.961
4	**0.826	15	**0.818	25	**0.976
الحوار الاجتماعي					
3	**0.857	5	**0.835	9	**0.806
6	**0.939	16	**0.957		
فرص النمو والأمان الوظيفي وتحقيق الذات					
21	**0.976	13	**0.873	8	**0.987
23	**0.939	24	**0.837	14	**0.965
19	**0.795	26	**0.961	12	**0.785
عدالة نظام الأجور والمكافآت والحوافز المادية والمعنوية					
1	**0.860	10	**0.852	11	**0.893
17	**0.906	20	**0.799	22	**0.983
27	**0.935				

** دال عند مستوى (0.01)

يُتضح من جدول (15) السابق: أنه توجد علاقات ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين درجات أفراد العينة على مفردات مقياس جودة حياة العمل، ومجموع درجاتهم على كل بُعدٍ من أبعاد المقياس، وجميعها دالٌّ عند مستوى دلالة (0.01)؛ ممَّا يُعدُّ مؤشِّرًا على الأتساق الداخلي للمقياس ككلِّ.

تقدير درجات المقياسين:

تمّ قياس استجابات أفراد العينة لعبارات المقياسين، طبقاً لمقياس "ليكرت" الخماسي، كما يلي:

راضٍ جداً	راضٍ	محايد	غير راضٍ	غير راضٍ جداً
موافق بقوة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بقوة
5	4	3	2	1

وبعد أخذ متوسط الاستجابات، ونظراً لأنّ المدى يتمثل في: $(5 - 1 = 4)$ ؛ فإنّه يتوزع على خمس مسافات، وأنّ طول المسافة يتمثل في: $(4 \div 5 = 0.80)$ ؛ لذا فقد تمّ تحديد درجة الموافقة كما يلي:

راضٍ جداً	راضٍ	محايد	غير راضٍ	غير راضٍ جداً
موافق بقوة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بقوة
5 - 4.20	4.19 - 3.40	3.39 - 2.60	2.59 - 1.80	أقل من 1.80

اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات:

تمّ استخدام اختبار "كولمجوروف-سمرنوف" لاختبار ما إذا كانت البيانات تتبّع التوزيع الطبيعي من عدمه، ويتبيّن من جدول (4): أنّ القيمة الاحتمالية لجميع أبعاد البحث أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، وبذلك؛ فإنّ توزيع البيانات لهذه الأبعاد يتبع التوزيع الطبيعي؛ حيث تمّ استخدام الاختبارات المعلمية للإجابة على تساؤلات البحث، وتحقيق الهدف منها في اختبار فروض البحث، كما موضّح في جدول (4) التالي:

جدول (4)

نتائج التوزيع الطبيعي للبيانات (ن = 200)

المُعد	قيمة Z	مستوى الدلالة
جودة حياة العمل:		
ظروف عمل صحية وآمنة.	0.908	0.103
الحوار الاجتماعي.	0.861	0.188
فرص النمو والأمان الوظيفي وتحقيق الذات.	0.843	0.196

0.104	1.04	عدالة نظام الأجور والمكافآت والحوافز المادية والمعنوية.
إدارة الانطباع:		
0.123	0.758	الإطراء والتقدير .
0.179	0.896	الترويج الذاتي .
0.198	1.040	نموذج يُقْتَدَى به .
0.143	1.163	إظهار الحاجة للمساعدة .

الأساليب الإحصائية المُستخدمة لتحليل نتائج البحث الحالي:

لتحليل نتائج البحث الحالي؛ تمَّ استخدام برنامج "SPSS"، وتمَّ الاعتماد على الأساليب الإحصائية المُمثَّلة في: المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، معامل ارتباط "بيرسون"، معامل "ألفا-كرونباخ" لحساب الثبات، التحليل العاملي الاستكشافي، التحليل العاملي التوكيدي من الدرجة الأولى والثانية.

نتائج البحث ومناقشتها:

نتائج الإجابة على السؤال الأول للبحث: "ما واقع إدارة الانطباع بأبعادها: (الإطراء والتقدير، الترويج الذاتي، نموذج يُقْتَدَى به، إظهار الحاجة للمساعدة) بكليات جامعة الملك خالد؛ من وجهة نظر أفراد عينة البحث؟" للإجابة على هذا السؤال تم استخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS لحساب الإحصاءات الوصفية لمتغير إدارة الانطباع وأبعادها الفرعية من حيث النزعة المركزية: (الوسط الحسابي، والوسط الحسابي النسبي)، والتشتُّت: (الانحراف المعياري، ومعامل الاختلاف)؛ بهدف تحديد الأهمية النسبية لتلك المتغيرات، وترتيبها حسب تلك الأهمية؛ من وجهة نظر عينة البحث، وفيما يلي يُوضَّح جدول (16) نتائج توصيف المتغير:

جدول (16)

نتائج الإحصاء الوصفي لمتغير إدارة الأنطباع وأبعادها الفرعية (ن = 200)

الترتيب	التقدير	معامل الاختلاف	انحراف معياري	وسط حسابي % نسبي	وسط حسابي	درجة الموافقة												المحاور / الأبعاد
						غير راضٍ جدًا / غير موافق بقوة		غير راضٍ / غير موافق		محايد		راضٍ / موافق		راضٍ جدًا / موافق بقوة				
						%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك			
إدارة الانطباع																		
الأول	موافق	24.6	0.94	77.8	3.89	1	2	3.5	7	8	16	77.5	155	10	20	الإطراء والتقدير		
الثالث	موافق	23.6	0.86	74.4	3.72	1.5	3	4	8	13	26	74.5	149	7	14	الترويج الذاتي		
الثاني	موافق	20.7	0.74	76.1	3.80	2.5	5	5	10	7.5	15	76	152	9	18	نموذج يُقْتَدَى به		
الرابع	موافق	21	0.78	73	3.65	4	8	2	4	15	30	73	146	6	12	إظهار الحاجة للمساعدة		

يُتضح من جدول (16) السابق: أنَّ أكثر الأبعاد توافراً الخاصة بإدارة الانطباع هي على الترتيب: جاء في الترتيب الأول بُعد "الإطراء والتقدير" باستجابة تشير إلى الموافقة بتقدير (موافق)، وبوسط حسابي قدره (3.89)، ونسبة اتفاق بلغت (77.8%)، وفي الترتيب الثاني جاء بُعد "نموذج يُقْتَدَى به" باستجابة تشير إلى الموافقة بتقدير (موافق)، وبوسط حسابي قدره (3.80)، ونسبة اتفاق بلغت (76.1%)، وجاء في الترتيب الثالث بُعد "الترويج الذاتي" باستجابة تشير إلى الموافقة بتقدير (موافق)، وبوسط حسابي قدره (3.72)، ونسبة اتفاق بلغت (74.4%)، وجاء في الترتيب الرابع والأخير بُعد "إظهار الحاجة للمساعدة" باستجابة تشير إلى الموافقة بتقدير (موافق)، بوسط حسابي (3.65)، ونسبة اتفاق بلغت (73%). وبناءً على ما سبق؛ فإنَّ هناك توافراً بنسبة مرتفعة لإدارة الانطباع بكليات جامعة الملك خالد؛ مِنْ وَجْهَة نظر عينة البحث.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة علوان (2019)، التي توصلت إلى أن رؤساء الأقسام بالجامعة ذاتها يعتمدون بدرجة كبيرة على استخدام إستراتيجيات إدارة الانطباع في معاملاتهم اليومية.

نتائج الإجابة على السؤال الثاني للبحث: " ما مستوى جودة حياة العمل بكليات جامعة الملك خالد من حيث الأبعاد: (ظروف عمل صحية وآمنة، الحوار الاجتماعي، فرص النمو والأمان الوظيفي وتحقيق الذات، عدالة نظام الأجور والمكافآت والحوافز المادية والمعنوية)؛ من وجهة نظر أفراد عينة البحث؟" للإجابة على هذا السؤال تم استخدام برنامج التحليل الاحصائي SPSS لحساب الإحصاءات الوصفية لمتغير جودة حياة العمل وأبعادها الفرعية من حيث النزعة المركزية: (الوسط الحسابي، والوسط الحسابي النسبي)، والتشتت: (الانحراف المعياري، ومعامل الاختلاف)؛ بهدف تحديد الأهمية النسبية لتلك المتغيرات، وترتيبها حسب تلك الأهمية؛ من وجهة نظر عينة البحث، وفيما يلي يُوَصِّح جدول (17) نتائج توصيف المتغير:

جدول (17)

نتائج الإحصاء الوصفي لمتغير جودة حياة العمل وأبعادها الفرعية (ن = 200)

الترتيب	التقدير	معامل الاختلاف	انحراف معياري	وسط حسابي نسبي %	وسط حسابي	درجة الموافقة										المحاور / الأبعاد
						غير راضٍ / جيداً / غير موافق بقوة		محايد		راضٍ / موافق		راضٍ جداً / موافق بقوة				
						ك	%	ك	%	ك	%	ك	%			
جودة حياة العمل																
الثاني	راضٍ	23.5	0.80	82.3	4.11	-	0	0.5	1	7.5	15	10	20	82	164	ظروف عمل صحية وآمنة
الرابع	راضٍ	23.5	0.85	75.6	3.78	1.5	3	2.5	5	75.5	151	11	22	9.5	19	الحوار الاجتماعي
الأول	راضٍ جداً	18.4	0.73	84.1	4.21	-	0	1	2	3.5	7	11.5	23	84	168	فرص النمو والأمان الوظيفي وتحقيق الذات
الثالث	راضٍ	18.3	0.71	80.5	4.03	0.5	1	1	2	5	10	80.5	161	13	26	عدالة نظام الأجور والمكافآت والحوافز المادية والمعنوية

يتضح من جدول (17) السابق: أن أكثر الأبعاد توافراً الخاصة بمستوى جودة حياة العمل في كليات جامعة الملك خالد هي على الترتيب: جاء في الترتيب الأول بُعد "فرص النمو والأمان الوظيفي وتحقيق الذات" باستجابة تشير إلى (راضٍ جداً)، وبوسط حسابي قدره (4.21)، وبنسبة

اتفاق بلغت (84.1%)، وفي الترتيب الثاني جاء بُعد "ظروف عمل صحية وآمنة" باستجابة تشير إلى (راضٍ)، وبوسط حسابي قدره (4.11)، ونسبة اتفاق بلغت (82.2%)، وجاء في الترتيب الثالث بُعد "عدالة نظام الأجور والمكافآت والحوافز المادية والمعنوية" باستجابة تشير إلى (راضٍ)، وبوسط حسابي قدره (4.03)، ونسبة اتفاق بلغت (80.5%)، وجاء في الترتيب الرابع والأخير بُعد الحوار الاجتماعي باستجابة تشير إلى (راضٍ)، وبوسط حسابي (3.78)، ونسبة اتفاق بلغت (75.6%). وبناءً على ما سبق؛ فإنَّ هناك توافقاً بنسبة مرتفعة لجودة حياة العمل بكليات جامعة الملك خالد؛ من وجهة نظر عينة البحث.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة سروثيمول (Sruthimol, 2019)، حيث أشارت إلى أنَّ تحسين جودة حياة العمل في مهنة التدريس هي من أهم جوانب نجاح المؤسسات التعليمية وتطويرها، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة الشميمري (2022)، التي توصلت إلى وجود مستويات متباينة من جودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى.

نتائج الإجابة على السؤال الثالث للبحث: " هل توجد علاقة ارتباطية بين إدارة الانطباع بأبعادها، ومستوى جودة حياة العمل بأبعادها الفرعية بكليات جامعة الملك خالد؟" للإجابة على هذا السؤال تم استخدام برنامج التحليل الاحصائي SPSS لحساب العلاقة الارتباطية بين إدارة الانطباع بأبعادها ومستوى جودة حياة العمل بأبعادها بكليات جامعة الملك خالد، قامت الباحثة باستخدام معامل ارتباط "بيرسون" بين درجات أفراد عينة البحث على مقياس إدارة الانطباع، ودرجتهم على مقياس جودة حياة العمل، ويوضح جدول (18) التالي قيم معاملات الارتباط بين درجات أفراد العينة على المقياسين:

جدول (18)

معاملات الارتباط بين درجات أفراد العينة على مقياس إدارة الانطباع وأبعاده الفرعية وبين درجاتهم على مقياس جودة حياة العمل وأبعاده الفرعية (ن = 200)

جودة حياة العمل					إدارة الانطباع
الدرجة الكلية	عدالة نظام الأجور والمكافآت والحوافز المادية والمعنوية	فرص النمو والأمان الوظيفي وتحقيق الذات	الحوار الاجتماعي	ظروف عمل صحية وآمنة	
**0.73	**0.67	**0.71	**0.68	**0.62	الإطراء والتقدير
**0.79	**0.66	**0.61	**0.64	**0.76	الترويج الذاتي
**0.77	**0.74	**0.68	**0.63	**0.71	نموذج يُقْتَدَى به
**0.74	**0.67	**0.65	**0.73	**0.63	إظهار الحاجة للمساعدة
**0.81	**0.75	**0.73	**0.79	**0.78	الدرجة الكلية

** دال عند مستوى دلالة (0.01)

يُنْضَح من جدول (18) السابق:

- وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01) بين "الإطراء والتقدير" وبين "ظروف عمل صحية وآمنة".
- وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01) بين "الإطراء والتقدير" وبين "الحوار الاجتماعي".
- وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01) بين "الإطراء والتقدير" وبين "فرص النمو والأمان الوظيفي وتحقيق الذات".
- وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01) بين "الإطراء والتقدير" وبين "عدالة نظام الأجور والمكافآت والحوافز المادية والمعنوية".
- وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01) بين "الترويج الذاتي" وبين "ظروف عمل صحية وآمنة".
- وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01) بين "الترويج الذاتي" وبين "الحوار الاجتماعي".

- وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01) بين "الترويج الذاتي" وبين "فرص النمو والأمان الوظيفي وتحقيق الذات".
- وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01) بين "الترويج الذاتي" وبين "عدالة نظام الأجور والمكافآت والحوافز المادية والمعنوية".
- وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01) بين "نموذج يُفْتَدَى به" وبين "ظروف عمل صحية وآمنة".
- وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01) بين "نموذج يُفْتَدَى به" وبين "الحوار الاجتماعي".
- وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01) بين "نموذج يُفْتَدَى به" وبين "فرص النمو والأمان الوظيفي وتحقيق الذات".
- وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01) بين "نموذج يُفْتَدَى به" وبين "عدالة نظام الأجور والمكافآت والحوافز المادية والمعنوية".
- وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01) بين "إظهار الحاجة للمساعدة" وبين "ظروف عمل صحية وآمنة".
- وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01) بين "إظهار الحاجة للمساعدة" وبين "الحوار الاجتماعي".
- وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01) بين "إظهار الحاجة للمساعدة" وبين "فرص النمو والأمان الوظيفي وتحقيق الذات".
- وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01) بين "إظهار الحاجة للمساعدة" وبين "عدالة نظام الأجور والمكافآت والحوافز المادية والمعنوية".
- ونتفق هذه النتيجة مع دراسة بكر (2018)، التي أشارت إلى وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين أساليب إدارة الانطباع: (الإطراء وتقدير الآخرين، إظهار الحاجة للمساعدة، نموذج يُفْتَدَى به)، وبين الهوية التنظيمية التي تساعد على جودة حياة العمل.

نتائج الإجابة على السؤال الرابع للبحث: " ما الآليات المقترحة لتعزيز إدارة الانطباع في تحسين جودة حياة العمل؛ بكليات جامعة الملك خالد؟"

من خلال العرض السابق؛ يمكن التوصل إلى الآليات المقترحة التالية؛ ممّا يُسهم في تعزيز إدارة الانطباع وتحسين جودة حياة العمل بكليات جامعة الملك خالد:

- **تطوير ثقافة متنوعة وشاملة:** من خلال تشجيع التنوع والاندماج في البيئات الأكاديمية عبر تنظيم ورش عمل وندوات حول القضايا الثقافية والاجتماعية؛ وكذلك دعم المبادرات التي تعزز احترام الاختلاف وتجعل الجميع يشعرون بالقبول والانتماء.

- **تحسين التواصل الداخلي:** من خلال إنشاء قنوات تواصل فعالة بين الإدارة وأعضاء هيئة التدريس والطلاب لتبادل الأفكار والملاحظات؛ وتنظيم اجتماعات دورية لضمان إطلاع الجميع على التحديات والمستجدات.

- **تقديم تغذية راجعة فعالة:** من خلال تأسيس آليات رسمية وغير رسمية لتقديم التغذية الراجعة، تسمح لأعضاء هيئة التدريس والموظفين والطلاب بالتعبير عن آرائهم ومقترحاتهم؛ وتنظيم جلسات نقاشية حول التغذية الراجعة وكيفية تحسين بيئة العمل.

- **توفير الدعم النفسي والصحي:** وذلك بإنشاء برامج للصحة النفسية والدعم النفسي للموظفين والطلاب لتخفيف الضغوط النفسية؛ وتقديم ورش عمل حول إدارة التوتر والرفاهية النفسية.

- **تقدير وإنصاف الموظفين:** من خلال تطوير نظم للتقدير والتحفيز تعزز من إحساس الموظفين بتقدير جهودهم وإنجازاتهم؛ وضمان وجود آليات عادلة للترقيات والتقييمات.

- **تطوير بيئة العمل المادية:** من خلال تحسين المرافق الجامعية مثل المكاتب، المكتبات، والفضاءات المشتركة لتوفير بيئة عمل مريحة ومحفزة؛ وتقديم مساحات مخصصة للاسترخاء والتفكير الإبداعي.

- **توفير الفرص في التنمية الشخصية والاحترافية:** أي تشجيع المشاركة في الفعاليات والأنشطة غير الأكاديمية التي تعزز المهارات الشخصية؛ ودعم البرامج التدريبية وورش العمل التي تهدف إلى تطوير مهارات مؤهلة.

- **تعزيز التعاون بين الأقسام:** من خلال توفير منصات للتعاون بين الكليات والأقسام المختلفة لتعزيز تبادل المعرفة والابتكار؛ وتنظيم أنشطة مشتركة عملياً أو أكاديمياً تشجع على المشاركة بين الكليات.

- تطوير برامج للمشاركة المجتمعية: تشجيع دور الجامعات في خدمة المجتمع من خلال برامج تطوعية وفعاليات خدمة اجتماعية، مما يعزز انتماء الأعضاء للمؤسسة.
- قياس وتحليل جودة الحياة في العمل: من خلال إجراء استبيانات دورية لتقييم جودة الحياة في العمل وتحديد مجالات التحسين؛ وتحليل النتائج واستخدام البيانات لتوجيه السياسات والإجراءات المستقبلية.

توصيات البحث:

- تفعيل ممارسة إستراتيجيات إدارة الانطباع بشكلٍ علميٍّ وعمليٍّ مدروسٍ.
- الاهتمام بالبرامج التدريبية المتعلقة بإكساب العاملين مهارات وتقنيات استخدام إستراتيجيات إدارة الانطباع، وتوضيح أهميتها ودورها في تحسين جودة حياة العمل؛ من خلال الاستعانة بالخبراء، وتوفير الوقت والموارد اللازمة.
- الاهتمام بجودة حياة العمل للعاملين بالجامعات كمؤسسة تعليمية؛ لِمَا له من أهميةٍ قُصوى في بناء صورة المؤسسة وبقائها؛ حيث إنها تتأثر بعددٍ من الجوانب الإدارية والتنظيمية، وذلك من خلال تنمية وتطوير شعور العاملين بالولاء والانتماء للمؤسسة؛ والتعريف على احتياجات العاملين ورغباتهم، واستخدام أساليب التحفيز المناسبة، والعمل على زيادة الثقة في الإدارة.
- وضع نظام مرنٍ وعادل للمكافآت والتقدير، وتحسين نظام المكافآت بالجامعة؛ بحيث ترتبط بكفاءة وأداء المنسوبين المتميزين.
- تطوير آليات التدريب وتنويعها، والتركيز على حقّ أعضاء هيئة التدريس في التقدّم والترقي الوظيفي.

المراجع:

أولاً- المراجع العربية:

بكر، سوزان فؤاد السيد (2018). دراسة الاتجاهات نحو أساليب إدارة الانطباع وأثرها على الهوية التنظيمية بين العاملين الإداريين في جامعة الأزهر. *المجلة العربية للإدارة*، 38(2)، 167-190.

جبريل، فاروق مصطفى (2021). جودة حياة العمل والعمل العاطفي كمنبئين بفاعلية الذات الإبداعية لدى معلمي التربية الخاصة. *مجلة تطوير الأداء الجامعي*، 15(1)، 227-265.

السالم، مؤيد سعيد (2009). *إدارة الموارد البشرية: مدخل إستراتيجي متكامل*. عمان، الأردن: دار إثراء للنشر والتوزيع.

الشميمري، هدى صالح (2022). جودة حياة العمل وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي. *المجلة العلمية لكلية التربية*، جامعة أسيوط، 28(4)، 125-168.

علوان، سهام أحمد محمد (2019). إجراءات مقترحة لإدارة الانطباع لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة الزقازيق في ضوء نماذج الذكاء العاطفي "نموذج ماير وسالوفي". *مجلة دراسات تربوية واجتماعية*، 25(11)، 31-176.

فخوري، راند رائد (2020). *جودة حياة العمل وأداء العاملين: دراسة حالة شركة مصفاة البترول الأردنية المساهمة المحدودة*. رسالة ماجستير، جامعة آل البيت، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية.

محمود، ناجي عبد الستار؛ نعمان، أريج طاهر (2020). دور القيادة الأخلاقية في تحسين جودة حياة العمل: دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في مستشفى صلاح الدين العام. *مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية*، 16(52)، ج(1)، 434-450.

مخامرة، كمال خليل (2022). درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية لإدارة الانطباع وعلاقتها بالهوية التنظيمية للمعلمين في مديرية تربية جنوب الخليل. *مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية*، 13(38)، 19-31.

ثانياً- المراجع الأجنبية:

Abdullah, H. & Al-Abrow, H. (2022). Impact of perceived organisational justice, support, and identity on workplace behaviour through job attitudes: Verification in the role of LOC. *International Journal of Organizational Analysis*, 31(6), 2645-2664.

Bagtasos, M. R. (2011). Quality of work life: A review of literature. *DLSU Business & Economics Review*, 20(2), 1-8.

- Barlow, M. A.; Wrosch, C. & McGrath, J. (2020). Goal adjustment capacities and quality of life: A meta-analytic review. *Journal of Personality*, 88(2), 307-323.
- Bjerkkan, A. M. (2010). Health, environment, safety culture and climate—analysing the relationships to occupational accidents. *Journal of Risk Research*, 13(4), 445-477.
- Blažienė, I.; Kasiliauskas, N. & Guobaitė-Kirslienė, R. (2019). Lithuania: Will new legislation increase the role of social dialogue and collective bargaining? *Collective Bargaining in Europe: Towards an Endgame*, 2, 381-401.
- Bolino, M. & Turnley, W. (1999). Measuring impression management in organizations: A scale development based on the Jones and Pittman Taxonomy. *Organizational Research Methods*, 2(2), 187-206.
- Bolino, M.; Long, D. & Turnley, W. (2016). Impression management in organizations: Critical questions, answers, and areas for future research. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 3(1), 377-406.
- Bonner, J. M.; Greenbaum, R. L. & Quade, M. J. (2017). Employee unethical behavior to shame as an indicator of self-image threat and exemplification as a form of self-image protection: The exacerbating role of supervisor bottom-line mentality. *Journal of Applied Psychology*, 102(8), 1203-1221.
- Bordogna, L. (2018). *Social dialogue in the public service in selected countries of the European Union*. International Labour Organization (Report no. 994995691702676).
- Boz, N. & Guan, S. A. (2017). Your profile is so rad: Self-presentation strategies in Turkish adolescents. *Communications*, 42(1), 23-46.
- Chalofsky, N. & Cavallaro, L. (2013). A good living versus a good life: Meaning, purpose, and HRD. *Advances in Developing Human Resources*, 15(4), 331-340.
- Daniel, C. O. (2019). Analysis of quality work life on employees' performance. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)*, 8(2), 60-65.
- De Prins, P.; Stuer, D. & Gielens, T. (2020). Revitalizing social dialogue in the workplace: The impact of a co-operative industrial relations climate and sustainable HR practices on reducing employee harm. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(13), 1684-1704.

- De Vellis, R. F. (2003). *Scale Development: Theory and Applications*. (2nd ed., Vol. 26). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Den Hartog, D. N.; De Hoogh, A. H. & Belschak, F. D. (2020). Toot your own horn? Leader narcissism and the effectiveness of employee self-promotion. *Journal of Management*, 46(2), 261-286.
- Dhingra, V.; Dhingra, M. & Tyagi, V. (2021). Relationship between psychological well-being of doctors during COVID-19 and their satisfaction with life: A review. *European Journal of Molecular & Clinical Medicine*, 7(9), 2740-2746.
- Di Paolantonio, M. (2019). The malaise of the soul at work: The drive for creativity, self-actualization, and curiosity in education. *Studies in Philosophy and Education*, 38(6), 601-617.
- Dziedzic, Justyna. & Jastrzebowska, Agata. (2019). Impression management by academic lectures in their own opinion and the students. *Research Article • 10.2478/ijcm-2022-0006 IJCM • 58(3) • 2022 • 11-26*.
- Easton, S. & Van Laar, D. (2013). QoWL (Quality of Working Life): What, How, and Why? *Psychology Research*, 3(10), 596-605.
- Fairlie, P. (2011). Meaningful work, employee engagement, and other key employee outcomes: Implications for human resource development. *Advances in Developing Human Resources*, 13(4), 508-525.
- Fitriastuti, T. & Vanderstraeten, A. (2022). Being out of the loop: Workplace deviance as a mediator of the impact of impression management on workplace exclusion. *Sustainability*, 14(2), 1004.
- García-Herrero, S.; Mariscal, M.; García-Rodríguez, J. & Ritzel, D. (2012). Working conditions, psychological/physical symptoms and occupational accidents: Bayesian network models. *Safety Science*, 50(9), 1760-1774.
- Garg, M.; Neetu, B. & Singhal, A. (2012). Quality of work life: An overview. *International Journal of Physical and Social Sciences*, 2(3), 231-242.
- Geldenhuis, L. (2017). *Perceptions of social and living conditions and quality of working life: A study of border-post employees*. Thesis for Labour Relations and Human Resources, Degree MSc, Nelson Mandela Metropolitan University.
- Gelder, A. (2019). *Impression management coping with organizational demands: A study investigating the effects of organizational climate and HR attributions on impression management behavior & stress*. Master Thesis, Tilburg University, Department of Social & Behavioral Sciences, Human Resource Studies.
- Goffman, E. (1959). *The presentational self in everyday life*. Doubleday.

- Kahancová, M. & Martišková, M. (2011). *Bargaining for social rights: Reducing precariousness and labour market segmentation through collective bargaining and social dialogue (BARSORI)*. Final report for the Slovak Republic.
- Kanten, S. & Sadullah, O. (2012). An empirical research on relationship quality of work life and work engagement. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 62, 360-366.
- Maher, L.; Gallagher, V.; Rossi, A.; Ferris, G. & Perrewé, P. (2018). Political skill and will as predictors of impression management frequency and style: A three-study investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 107, 276-294.
- Mahesh, B. P., & Nanjundeswaraswamy, T. S. (2020). Quality of work life of employees in corporate sector in India. *International Transaction Journal of Engineering, Management, & Applied Science and Technologies*, 11(12), 1-10.
- Martela, F. & Pessi, A. (2018). Significant work is about self-realization and broader purpose: Defining the key dimensions of meaningful work. *Frontiers in Psychology*, 9, article (363).
- McLane, T. A. (2012). *From the top: Impression management strategies and organizational identity in executive-authored web blogs*. Master of Arts dissertation, University of Central Florida, Orland, Florida.
- Molleman, E. (2019). How a powerful audience and audience feedback moderate the relationship between performance-approach orientation and exaggerated self-promotion. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(15), 2273-2292.
- Nayak, T. & Sahoo, C. (2015). Quality of work life and organizational performance: The mediating role of employee commitment. *Journal of Health management*, 17(3), 263-273.
- Pender, E.; Elgoibar, P.; Munduate, L.; García, A. & Euwema, M. (2018). Improving social dialogue: What employers expect from employee representatives. *The Economic and Labour Relations Review*, 29(2), 169-189.
- Rahmanto, A., Yuliarti, M.S. & Muhammad, A. (2022). Social media and impression management of governors during the COVID-19 pandemic. *KnE Social Sciences*, 575-588.

- Reddy, L. M. & Reddy, M.P. (2010). Quality of work life of employees: Emerging dimensions. *Asian Journal of Management Research*, 1, 827-839.
- Rose, R. C.; Beh, L.; Uli, J. & Idris, K. (2006). Quality of work life: Implications of career dimensions. *Journal of Social Sciences*, 2(2), 61- 67.
- Shaffer, M. A.; Sebastian, B.; Dimitrova, M.; Lazarova, M.; Chen, S.; Westman, M. & Wurtz, O. (2016). Work and family-role adjustment of different types of global professionals: Scale development and validation. *Journal of International Business Studies*, 47(2), 113-139.
- Sruthimol, K. S. (2019). Quality of work life among teachers of government and private aided colleges. *Journal of Emerging Technologies and Innovative Research*, 6(1), 562-568.
- Thompson-Whiteside, H.; Turnbull, S. & Howe-Walsh, L. (2018). Developing an authentic personal brand using impression management behaviours: Exploring female entrepreneurs' experiences. *Qualitative Market Research*, 21(2), 166-181.
- Van Weert, J. C.; Van Dulmen, A. M. & Bensing, J. M. (2008). *What factors affect caregiver communication in psychogeriatric care?* In Anouk M. Visser (ed.), *Alzheimer's Disease – New Research* (pp. 87-117). New York: Novapublishers.
- Vijayabanu, C.; Therasa, C. & Daisy, A. (2019). Impression management tactics as a psychological booster for the communication of IT employees – SMART PLS Approach. *Revista de Psicología*, 37, 683-707.
- Wan, Y. K. & Chan, S. H. (2013). Casino employees' perceptions of their quality of work life. *International Journal of Hospitality Management*, 34, 348-358.
- Wang, W.; Zhou, K.; Yu, Z. & Li, J. (2020). The cost of impression management to life satisfaction: Sense of control and loneliness as mediators. *Psychology Research and Behavior Management*, 13, 407-417.
- Wulani, F. & Lindawati, T. (2018). The co-worker's impression management, LMX and interpersonal deviance: The moderating effect of a fellow employee's LMX. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 22(1), 1-14.