

أثر جودة الحياة الوظيفية علي الرشاقة التنظيمية  
دراسة تطبيقية على المستشفيات الجامعية في محافظة المنوفية

منال أحمد محمد غنيم  
باحث دكتوراه  
كلية التجارة-جامعة مدينة السادات

## أثر جودة الحياة الوظيفية علي الرشاقة التنظيمية دراسة تطبيقية على المستشفيات الجامعية في محافظة المنوفية

### ملخص البحث

يتمثل الهدف العام للبحث في التعرف على أثر جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الرشاقة التنظيمية في مستشفيات جامعة المنوفية. وتمثل مجتمع البحث من جميع الفئات المختلفة من العاملين في مستشفيات جامعة المنوفية، ونظراً للقيود الخاصة بالوقت والتكلفة، فقد اعتمدت الباحثة على أسلوب العينات لجمع البيانات اللازمة للدراسة، وقد تم استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لتحليل البيانات واختبار فروض الدراسة. ولقد توصل البحث إلي عدد من النتائج أهمها أن هناك أثراً معنوياً بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية (عدالة الأجور، وظروف العمل بالمنظمة، وفرص الترقية، والالتزام بمبادئ المنظمة، وتنمية العاملين بالمنظمة، والتكامل الاجتماعي في المنظمة، وحياة العمل والحياة الكلية، والمسئولية الاجتماعية) والرشاقة التنظيمية (رشاقة الاستشعار، ورشاقة اتخاذ القرار، ورشاقة الممارسة والتطبيق) في مستشفيات جامعة المنوفية.

ولقد أشارت الدراسة إلي عدد من التوصيات أهمها (١) إعادة دراسة هيكل نظام الأجور في المستشفى بالشكل الذي يسمح لهم بالحصول على المردود المناسب (٢) توفير بيئة عمل آمنة وصحية في مستشفى الجامعة ويمكن تحقيق ذلك من خلال اهتمام المسؤولين في المستشفى بالظروف المادية للعمل في المستشفى (٣) الاهتمام بأن تكون عملية الترقية بشكل موضوعي، ووفقاً لمعايير وضوابط محددة (٤) تفعيل البرامج التدريبية بحيث لا تقتصر على فئات معينة ، (٥) إشراك العاملين في مستشفيات جامعة المنوفية.

### الكلمات المفتاحية: جودة الحياة الوظيفية، الرشاقة التنظيمية

This study aims to identify the impact of quality of work life on organizational agility. The research community was represented by all employees at Menoufia Hospitals. Due to time and cost, the researcher relied on the sampling method to collect the necessary data, and appropriate statistical methods were used to analyze and test the research hypotheses.

The research found that there is a significant effect between the dimensions of the quality of the work life (wages, working conditions, promotion, commitment to the organization principles, employee development, social integration, work life and personal life, and social responsibility) and organizational agility.

The most important recommendations of the research are (1) a re-examination of the structure of wages in a manner that allows them to obtain the appropriate return (2) providing a safe and healthy work environment through the attention of officials to the material conditions of work (3) Attention that the promotion process be objective, and in accordance with specific criteria and controls (4) activate training programs (5) involve employees in decision-making process.

**Key Words: Quality of Work Life, Organizational Agility**

## ١ - مقدمة

إن جودة الحياة الوظيفية (QWL) ليست قضية جديدة في المنظمة، ولقد أكدت معظم الدراسات التي تم القيام بها أن جودة الحياة الوظيفية هي أهم المحاور الرئيسية التي يجب على المنظمة أن تأخذها في الاعتبار (Narehan et al., 2014).

ولقد ظهر موضوع جودة الحياة الوظيفية لأول مرة عام ١٩٧٢ خلال المؤتمر الدولي لعلاقات العمل، وحظي هذا الموضوع بمزيد من الاهتمام عندما أطلقت شركة جنرال موتور عدة برامج نوعية لتحسين وإصلاح العمل (Gayathiri & Ramakrishnan, 2013).

تلعب جودة الحياة الوظيفية دوراً مهماً بالنسبة للعاملين في كافة المنظمات على اختلاف أنواعها وأحجامها. وأن الحياة في مكان العمل لا تقل أهمية عن الحياة الشخصية، وأن عنصر الرضا يعد في غاية الأهمية في كل منهما (Sharma & Verma, 2013).

إن جودة الحياة الشخصية للعاملين تلعب دوراً مهماً في التأثير على حياة العمل الخاصة بهم والعكس صحيح، ولذلك يجب على المنظمة أن توفر لهم جودة حياة عمل متميزة تساعدهم على القيام بالمهام المكلفين بها بشكل جيد (Masoomzadeh et al., 2013).

إن جودة الحياة الوظيفية وغيرها من المفاهيم أصبحت من المحددات الأساسية لنجاح واستقرار المنظمات على اختلاف أنواعها وأحجامها (Koonmee et al., 2010).

وتعد جودة الحياة الوظيفية جزءاً مهماً لتحسين وتعزيز أداء المنظمات على اختلاف أنواعها وأحجامها، حيث تسهم جودة الحياة الوظيفية لدى منظمات الرعاية الصحية في خلق نتائج إيجابية لمقدمي ومنتقلي الخدمات الصحية (Burtson & Stichler, 2010).

ويسعى الأفراد العاملون في المنظمة إلى تحسين المكان الذي يعملون فيه، حيث يتمنى العامل الذهاب إلى مكان عمله بكل طاقته الجسمية والعقلية والروحية، وليس فقط بجزء من نفسه ربما يكون الجسد فقط (Jeon, 2011).

وهناك العديد من الأساليب التي يمكن استخدامها لتحسين جودة الحياة الوظيفية، وتتمثل هذه الأساليب في ترك حرية الموظف لتحديد مواعيد ساعات العمل، والإثراء الوظيفي، ومشاركة العاملين في صنع القرار، والاستماع إلى شكاوى ومقترحات العاملين الأمر الذي يؤدي في النهاية إلى تحسين جودة العمل في المنظمة (Ahuja, 2015).

ونظراً لعدم قدرة العقل البشري على ملاحظة التغيرات التي تحدث في البيئة المحيطة، هذا بالإضافة إلى أن بيئة الأعمال الحالية أصبحت تتسم بالتعقيد والتغير السريع (Zain et al., 2005)، ولذلك فإن المنظمة في حاجة ماسة إلى رأس مال بشري يتسم بخفة الحركة التنظيمية أو ما يسمى بالرشاقة التنظيمية وتتمثل أبعادها في رشاقة الاستشعار، ورشاقة اتخاذ القرار، ورشاقة الممارسة والتطبيق (Markos & Sridevi, 2010; Warr & Inceoglu, 2012).

وتلعب الرشاقة التنظيمية Organization Agility دوراً مهماً في حياة المنظمة وذلك من خلال زيادة مهارات وقدرات الأفراد العاملين بها، هذا بالإضافة إلى ضرورة استخدام وتطبيق التكنولوجيا في مختلف عملياتها (Sherehiy, 2008).

هذا ويجب الإشارة إلى الآثار الإيجابية التي تنعكس على المنظمة التي تهتم بتحقيق جودة الحياة الوظيفية بها، وتتمثل هذه الآثار في زيادة إنتاجية العاملين، وتحسين وتطوير الأداء التنظيمي، وتنمية سلوك المواطنة التنظيمية، وزيادة الالتزام التنظيمي، وتحقيق الرضا الوظيفي للعاملين، والاهتمام بتحقيق المسؤولية الاجتماعية للمنظمة، الأمر الذي يؤدي إلى تحقيق الرشاقة التنظيمية.

وفي ضوء ما تقدم فإن الدراسة الحالية تسعى من خلال التقصي والتحليل إلى أثر جودة الحياة الوظيفية (عدالة الأجور، وظروف العمل بالمنظمة، وفرص الترقية، والالتزام بمبادئ المنظمة، وتنمية العاملين بالمنظمة، والتكامل الاجتماعي في المنظمة، وحياة العمل والحياة الكلية، والمسؤولية الاجتماعية) على الرشاقة التنظيمية (رشاقة الاستشعار، ورشاقة اتخاذ القرار، ورشاقة الممارسة والتطبيق) في مستشفيات جامعة المنوفية.

## ٢ - الإطار النظري للبحث

تتناول الباحثة في هذا الجزء الإطار النظري، حيث يتناول المحور الأول جودة الحياة الوظيفية، بينما يتناول المحور الثاني الرشاقة التنظيمية. ويمكن توضيح ذلك على النحو التالي:

## ١/٢ - جودة الحياة الوظيفية ١/١/٢ - ماهية جودة الحياة الوظيفية

جودة الحياة الوظيفية يمكن تعريفها من خلال وجهتي نظر، الأولى من وجهة النظر الشخصية وهي تتمثل في تصور العاملين عن مكان العمل ذاته، والثانية من وجهة النظر الموضوعية وهي عبارة عن مجموعة من البرامج والأنشطة المرتبطة بالعمل في المنظمة مثل المرتبات، والرعاية الصحية، والمشاركة في صنع القرار (Nekouei et al., 2014).

جودة الحياة الوظيفية هي بيئة العمل المناسبة والتي تعزز وتنمي عملية الرضا الوظيفي لدى العاملين وذلك عن طريق المكافآت، والأمان الوظيفي، وكذلك أيضاً فرص التقدم والترقية في مجال عملهم (Gayathiri & Ramakrishnan, 2013).

جودة الحياة الوظيفية هي درجة التميز وشروط العمل التي تحدد طبيعة العلاقة بين العامل والبيئة التي يعمل فيها، بالإضافة إلى البعد الإنساني والتي تسهم بمجملها في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين، وبالتالي تحسين قدرات الأفراد لأداء العمل، وبالتالي أداء المنظمة بصفة كلية (Shani, 2013).

جودة الحياة الوظيفية هي برنامج يضم مجموعة من المبادئ التي تسعى إلى تحقيق رضا العاملين في المنظمة، وكذلك أيضاً زيادة رغبتهم في التعلم، ومواجهة التغيرات التي تحدث في ظروف البيئة المحيطة (Mirkamali & Thane, 2011).

جودة الحياة الوظيفية هي عبارة عن مجموعة من البرامج والأساليب التي يتم من خلالها توفير بيئة عمل مناسبة بالشكل الذي يساعد العاملين على القيام بالمهام المكلفين بها، هذا بالإضافة إلى ضرورة منح العاملين السلطة والمسئولية التي تناسب أعمالهم (Gupta & Sharma, 2011).

جودة الحياة الوظيفية هي فلسفة تقوم على أساس أن العاملين في المنظمة هم أكثر الموارد أهمية، ولذلك يجب معاملتهم باحترام وتقدير (Reddy & Redd, 2010).

جودة الحياة الوظيفية هي مدخل يحتوي على مجموعة من القضايا مثل المكافآت، وطبيعة الوقت الذي يقضيه العامل في بيئة العمل (Pizam, 2010).

جودة الحياة الوظيفية هي كافة الأنشطة التي تقوم بها المنظمة من أجل تحسين مكان العمل، الأمر الذي ينعكس أثره على إنتاجية العاملين بالمنظمة (Lewis et al., 2001).

جودة الحياة الوظيفية هي رضا العاملين عن احتياجاتهم ورغباتهم داخل المنظمة التي يعملون بها. أو بمعنى آخر أن جودة الحياة الوظيفية هي الظروف والبيئة المناسبة لمكان العمل بالشكل الذي يحقق رضا العاملين في المنظمة وذلك من خلال توفير المكافآت والأمان الوظيفي وكذلك أيضاً فرص الترقية في مجال عملهم (Sirgy et al., 2001).

هذا ويجب الإشارة إلى أنه بالرغم من تعدد وتنوع المفاهيم الخاصة بجودة الحياة الوظيفية إلا أنها تتفق في مضمونها في تحقيق رفاهية العاملين، والعلاقة بين العاملين وبيئة العمل الخاصة بهم، والمشاركة في صنع القرارات المختلفة بالمنظمة.

وفي ضوء ما تقدم يمكن تعريف جودة الحياة الوظيفية على أنها فلسفة أو مجموعة من المبادئ تقوم على أساس أن العاملين في المنظمة هم رأس المال البشري فيها، ولذلك يجب توفير الظروف والبيئة المناسبة لمكان العمل له بالشكل الذي يحقق رضا العاملين في المنظمة، هذا بالإضافة إلى توفير المكافآت والأمان الوظيفي وكذلك أيضاً فرص الترقية في مجال عملهم، حيث إن كل هذه الأمور تسهم في مجملها في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين في المنظمة، الأمر الذي ينعكس أثره على إنتاجيتهم، وبالتالي على أداء المنظمة ككل.

### ٢/١/٢ - أبعاد جودة الحياة الوظيفية

تتمثل أبعاد جودة الحياة الوظيفية في عدالة الأجور، وظروف العمل بالمنظمة، وفرص الترقية، والالتزام بمبادئ المنظمة، تدريب وتنمية العاملين، والتكامل الاجتماعي، حياة العمل والحياة الكلية، والمسئولية الاجتماعية (Sverke et al., 2006; Timossi et al., 2008; Parvar et al., 2013):

#### ١/٢/١/٢ - عدالة الأجور

يجب أن يتناسب الأجر الذي يحصل عليه الفرد من المنظمة مع احتياجاته من ناحية، والجهد الذي يبذله من ناحية أخرى. ويجب أن تكون هناك طرق ثابتة يتم من خلالها تحديد مستوى الأجر الذي يحصل عليه الفرد، حيث إن هناك العديد من العاملين يشعرون بأن ما يحصلون عليه لا يتناسب مع الجهد الذي يقومون به.

#### ٢/٢/١/٢ - ظروف العمل بالمنظمة

يجب على المنظمة أن توفر ظروف عمل آمنة وصحية لكافة الأفراد العاملين بها حتى لا يتعرضون لظروف عمل قد تؤثر على صحتهم الذهنية أو الجسدية. ولقد لعبت النقابات العمالية دوراً مهماً في هذا المجال وذلك من خلال التشريعات التي تصدرها الحكومات والتي أدت بدورها إلى تحسين ظروف العمل بالمنظمة.

## ٣/٢/١/٢ - فرص الترقية

تلعب فرص الترقية دوراً مهماً في حياة الأفراد العاملين بالمنظمة، ويجب أن تكون هناك فرص حقيقية للنمو والترقية بشكل مستمر، الأمر الذي يؤدي إلى تحسين جودة الحياة الوظيفية بالمنظمة.

## ٤/٢/١/٢ - الالتزام بمبادئ المنظمة

يجب على الأفراد العاملين بالمنظمة ضرورة الالتزام بالمبادئ والقواعد الخاصة بالعمل بها، ومن ناحية أخرى يجب أن يكون هناك التزام من جانب المنظمة بضرورة مراعاة العدالة في توزيع المكافآت الخاصة بالعاملين.

## ٥/٢/١/٢ - فرص التدريب والتنمية

إن تدريب وتنمية العاملين تلعب دوراً مهماً في تحسين وزيادة المعرفة المرتبطة بالعمل، الأمر الذي ينعكس بشكل إيجابي في زيادة درجة الرضا الوظيفي لديهم وبالتالي تحسين جودة الحياة الوظيفية هذا بالإضافة إلى أن زيادة النمو المعرفي للعاملين يساعدهم في حل المشكلات التي تواجههم في أثناء العمل.

## ٦/٢/١/٢ - التكامل الاجتماعي

إن خصائص وسمات بيئة العمل في المنظمة تؤثر بدرجة كبيرة على الأفراد العاملين بها من ناحية، وكذلك احترامهم لهذه الخصائص والسمات من ناحية أخرى ومن أهمها الإحساس بالانتماء للمنظمة، وجود فرص حقيقية للترقي، عدم التمييز بين الأفراد العاملين في المنظمة.

## ٧/٢/١/٢ - حياة العمل والحياة الكلية

إن هناك علاقة بين الحياة الخاصة وحياة العمل في المنظمة، ونظراً للظروف البيئية المحيطة والتي تتزايد فيها عملية المنافسة، فإنه يصعب الفصل بين الحياة الخاصة وحياة العمل في المنظمة. هذا ويجب الإشارة إلى أن معظم العاملين لديهم رغبة قوية في تحقيق التوازن بين حياتهم الشخصية والترفيهية وحياتهم العملية.

## ٨/٢/١/٢ - المسؤولية الاجتماعية

ليس هدف المنظمة هو تحقيق الربح فقط، وإنما هناك مسؤوليات تجاه المجتمع. ويجب على المديرين في كافة المنظمات مراعاة المسؤولية الاجتماعية للمنظمة، الأمر الذي يتطلب تكوين خطة إستراتيجية ملائمة تساعد المنظمة في البقاء والاستمرار. فالمنظمة التي تعمل بطريقة غير مسؤولة من الناحية الاجتماعية يكون عمرها قصيراً وبالتالي لا يكون لها صفة النجاح والاستقرار.

## ٢/٢ - الرشاقة التنظيمية

## ١/٢/٢ - ماهية الرشاقة التنظيمية

الرشاقة التنظيمية هي نظام متكامل قائم على الاستغلال الجيد والفعال للتكنولوجيا المادية وغير المادية وكذلك الموارد البشرية المتاحة بالمنظمة وذلك بغرض تلبية احتياجات السوق السريعة والمتغيرة (Park, 2011).

الرشاقة التنظيمية هي قدرة المنظمة على تلبية احتياجات ورغبات عملائها بسرعة وبالجودة المناسبة (McCarthy et al., 2010).

الرشاقة التنظيمية هي مجموعة من الأفكار التي تسعى إلى التحسين المستمر في المنظمة، والكفاءة في استخدام الموارد المادية وغير المادية بكفاءة وفعالية (David, 2009).

الرشاقة التنظيمية هي عملية تركيز الأنشطة التي تقوم بها المنظمة من خلال التركيز على أسواق معينة ومنتجات معينة وذلك بغرض تحقيق التميز فيما تقدمه المنظمة (Hill & Jones, 2009).

الرشاقة التنظيمية هي مجموعة من القدرات التي تسعى إلى تحقيق خفة الحركة في المنظمة (Sherehiy, 2009).

الرشاقة التنظيمية هي قدرة المنظمة على التميز بالسرعة والمرونة في مواجهة احتياجات الأسواق المتغيرة، هذا بالإضافة إلى الاستجابة الفعالة لمواجهة هذه التغيرات سواء في البيئة المحلية أو العالمية (Sherehiy, 2008).

الرشاقة التنظيمية هي عبارة عن استراتيجية إدارية تهدف إلى المحافظة على موارد المنظمة وتحقيق رغبات العملاء في الوقت المناسب (Hitt et al., 2007).

الرشاقة التنظيمية هي قدرة المنظمة على الاستجابة السريعة للفرص المتاحة من ناحية، ومواجهة التهديدات من ناحية أخرى في الوقت المناسب (Overby et al., 2006).

الرشاقة التنظيمية هي قدرة المنظمة على تنفيذ مجموعة من المهام المحددة بشكل جيد وفعال (Ardchvile et al., 2003).

الرشاقة التنظيمية هي قدرة المنظمة على الاستجابة لاتجاهات السوق، وتقديم منتجاتها أو خدماتها بشكل أسرع من المنظمات المنافسة (Kapltrick, 2003).

الرشاقة التنظيمية هي قدرة المنظمة على العمل بشكل متميز في البيئة المتغيرة، ويمكن تحقيق ذلك من خلال تقديم المنتجات بكفاءة وفعالية. أي أن الرشاقة التنظيمية هي القدرة على البقاء في ظل ظروف البيئة

المتغيرة، ويمكن تحقيق ذلك من خلال الاستجابة السريعة لاحتياجات ورغبات المستهلكين. أي أن الرشاقة

التنظيمية هي قدرة المنظمة على المنافسة وذلك من خلال استخدام أفضل أساليب الممارسات التي تواجه احتياجات ورغبات المستهلكين المتغيرة. أي أن الرقابة التنظيمية هي قدرة المنظمة على الاستجابة السريعة للفرص الغير متوقعة، هذا بالإضافة إلى وضع الحلول لتلبية الاحتياجات المتوقعة ( Tsourveloudis & Valavanis, 2002).

الرقابة التنظيمية تتكون من ثلاثة عناصر هي رقابة الاستشعار، ورقابة اتخاذ القرار، ورقابة الممارسة والتطبيق (Pavlou & Elsayy, 2010; Sambamurthy et al., 2003). هذا ويجب الإشارة إلى أنه بالرغم من تعدد وتنوع المفاهيم الخاصة بالرقابة التنظيمية إلا أنها تتفق في مضمونها في أنها السرعة والمرونة في مواجهة احتياجات ورغبات الأسواق المتغيرة، وإنتاج المنتجات ذات الجودة العالية، والقدرة على التجاوب والتعامل مع المتغيرات البيئية العالمية، والقدرة على استخدام التكنولوجيا الجديدة، والتكامل والتناسق بين وحدات العمل في المنظمة فيما بينها ومع المنظمات الأخرى ( Sherehiy, 2008).

وفي ضوء ما تقدم ترى الباحثة أن الرقابة التنظيمية هي قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها، وذلك من خلال تطوير منتجاتها وخدماتها، وزيادة وتنمية المعرفة لدى مواردها البشرية بالشكل الذي يعكس دوره على تنمية المنظمة بحيث تكون خفيفة الحركة في ظل بيئة سريعة ومتغيرة.

#### ٢/٢/٢- أبعاد الرقابة التنظيمية

تتمثل أبعاد الرقابة التنظيمية في رقابة الاستشعار، ورقابة اتخاذ القرار، ورقابة الممارسة والتطبيق (Warr & Inceoglu, 2012; Markos & Sridevi, 2010; Park, 2011; Thomay et al., 1993) ويمكن توضيح ذلك على النحو التالي:

#### ١/٢/٢/٢- رقابة الاستشعار

رقابة الاستشعار هي قدرة المنظمة على فحص ورؤية الأحداث والتغيرات في البيئة المحيطة سواء كانت هذه التغيرات متعلقة بالعملاء، أو المنافسين الجدد، أو التكنولوجيا التي تستخدمها المنظمات الأخرى. ويجب أن تتوافر لدى المنظمة القدرة على مواجهتها والتعامل مع هذه المتغيرات في الوقت المناسب. رقابة الاستشعار هي قدرة المنظمة على الرصد الاستراتيجي للظروف البيئية والتي يكون لها تأثير على استراتيجية وأداء المنظمة، وتتمثل المهمة الأساسية لعملية الاستشعار في جمع وتحليل المعلومات المتعلقة بالتغيرات والأحداث البيئية بشكل والشكل جيد وفعال. وترتبط هذه المهمة بعملية صنع القرار من ناحية، وضرورة تكيف المنظمة مع التغيرات البيئية من ناحية أخرى.

#### ٢/٢/٢/٢- رقابة اتخاذ القرار

رقابة اتخاذ القرار هي القدرة على جمع وتسجيل وتحليل وتقييم المعلومات من مصادر متعددة ومتنوعة وذلك بغرض تحديد الفرص والعمل على استغلالها، وكذلك العمل على تقليل أثر التهديدات في البيئة المحيطة على المنظمة من ناحية، ووضع الخطط الإستراتيجية التي تساعد على إعادة تشكيل واستغلال مواردها المتاحة بكفاءة وفعالية من ناحية أخرى.

وتتكون مهمة صنع القرار من عدة أنشطة مترابطة مع بعضها، ومن أهمها جمع وتسجيل وتحليل المعلومات من مصادر مختلفة وذلك بغرض التعرف على الآثار المترتبة على أنشطة ومهام المنظمة. وتسعى مهمة صنع القرار إلى استغلال أقصى قدر من الفرص، وتقليل أثر التهديدات على المنظمة.

#### ٣/٢/٢/٢- رقابة الممارسة والتطبيق

رقابة الممارسة والتطبيق هي قدرة المنظمة على استغلال مواردها المتاحة بكفاءة وفعالية، وإعادة هيكلة عملياتها وعلاقاتها بالشكل الذي يساعد المنظمة على تقديم منتجاتها في الوقت المناسب. وتتكون رقابة الممارسة والتطبيق من مجموعة من الأنشطة يكون هدفها الأساسي إعادة تجميع موارد المنظمة، وتعديل العمليات التي تقوم بها وذلك بغرض مواجهة التغيرات التي تحدث في البيئة المحيطة. وتشمل مهمة الممارسة والتطبيق التعرف على المنظمات المنافسة في السوق وذلك من خلال العمل على تقديم منتجات جديدة، حيث إن المنظمة الجيدة لا بد أن تتعرف على منافسيها حتى يكون لها صفة البقاء والاستمرار في ظل ظروف البيئة المتغيرة.

#### ٣- الدراسات السابقة

تمثل الدراسات السابقة أساساً هاماً في إعداد الإطار النظري للدراسة، كما تشكل نتائج الدراسات السابقة عاملاً مساعداً في تبرير مشكلة الدراسة نظرياً وصياغة أهدافها وفروضها، ولقد قامت الباحثة بتقسيم التراث الفكري في موضوع الدراسة إلى قسمين، وتناول القسم الأول جودة الحياة الوظيفية، وركز القسم الثاني على الرقابة التنظيمية.

### ١/٣ - الدراسات السابقة المتعلقة بجودة الحياة الوظيفية

من خلال مراجعة أدبيات جودة الحياة الوظيفية، أمكن التوصل إلي أن الباحثين قد تناولوا مصطلح جودة الحياة الوظيفية من عدة نواحي كمتغير مستقل في بعض الأحيان، ومتغير تابع في أحيان أخرى، وكمتغير وسيط في دراسات أخرى. حيث اهتمت دراسة (Kim et al., 2017) بالتعرف على الدور الوسيط لجودة الحياة الوظيفية في العلاقة بين رأس المال النفسي (كمتغير مستقل) ونوايا ترك العاملين (كمتغير تابع). وتوصلت هذه الدراسة إلى أن رأس المال النفسي يلعب دوراً مهماً في زيادة جودة الحياة الوظيفية وبالتالي يقلل من ترك العاملين للمنظمة. كما أشارت الدراسة إلى أن جودة الحياة الوظيفية تتوسط العلاقة بين رأس المال النفسي ونوايا ترك العاملين. وفي نفس السياق أكدت الدراسة على ضرورة اهتمام المنظمة بخلق بيئة عمل صحية وملائمة، الأمر الذي يترتب عليه زيادة إنتاجية العاملين، والمساهمة في تحسين وتطوير الأداء التنظيمي. في حين اختبرت دراسة (Alfonso et al., 2016) أثر جودة الحياة الوظيفية كمتغير وسيط على العلاقة بين الذكاء العاطفي (كمتغير مستقل) وسلوكيات المواطنة التنظيمية (كمتغير تابع). وكان من أهم النتائج التي تم التوصل إليها وجود علاقة معنوية بين جودة الحياة الوظيفية وسلوكيات المواطنة التنظيمية. كما أشارت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الذكاء العاطفي وسلوكيات المواطنة التنظيمية. هذا بالإضافة إلى وجود علاقة ضعيفة بين الذكاء العاطفي وجودة الحياة الوظيفية. وأخيراً فقد أشارت الدراسة إلى أن جودة الحياة الوظيفية تلعب دوراً مهماً كمتغير وسيط في العلاقة بين الذكاء العاطفي وسلوك المواطنة التنظيمي. كما هدفت دراسة (Swamy et al., 2015) لتحديد أبعاد جودة الحياة الوظيفية. وقد أظهرت نتائج هذه الدراسة أن هناك تسعة أبعاد يمكن من خلالها تحديد جودة الحياة الوظيفية، وتتمثل هذه الأبعاد في بيئة العمل، وثقافة المنظمة، والعلاقات داخل المنظمة، والتدريب والتطوير، والمكافآت، والرضا والأمن الوظيفي، والمرونة، والحكم الذاتي في العمل، وكفاية الموارد.

من جانب آخر بحثت دراسة (Nayak et al., 2015) طبيعة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية، والأداء التنظيمي، والالتزام الوظيفي. وكان من أهم النتائج التي تم التوصل إليها أن جودة الحياة الوظيفية هي أحد الوسائل التي يمكن عن طريقها جذب العاملين المؤهلين، هذا بالإضافة إلى أن جودة الحياة الوظيفية تلعب دوراً مهماً في تعزيز وتنمية الخدمات التي تقدمها المنظمة.

كما تناولت دراسة (Farid et al., 2015) العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي. وكان من أهم النتائج التي تم التوصل إليها وجود علاقة جوهريّة بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي. كما اقترحت الدراسة بعض الاستراتيجيات التي يمكن عن طريقها تنمية وتحسين الموارد البشرية في المنظمة. وهدفت دراسة (Kasraie et al., 2014) التعرف على طبيعة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية، وضغوط العمل، والرضا الوظيفي كمتغيرات مستقلة، وسلوك المواطنة التنظيمي كمتغير تابع. وقد توصلت تلك الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات المستقلة والمتمثلة في جودة الحياة الوظيفية، وضغوط العمل، الرضا الوظيفي والمتغير التابع والمتمثل في سلوك المواطنة التنظيمي. كما أشارت الدراسة أيضاً إلى أن جودة الحياة الوظيفية هي أكثر المتغيرات المستقلة تأثيراً على سلوك المواطنة التنظيمي.

كما بحثت دراسة (Bahrami et al., 2013) طبيعة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والمسار الوظيفي للعاملين. وكان من أهم النتائج التي تم التوصل إليها وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية ومراحل المسار الوظيفي.

كما هدفت دراسة (Farjal & Varnous, 2013) تحديد طبيعة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي. وقد توصلت تلك الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي.

واهتمت دراسة (Bahrdmili et al., 2013) بالتعرف على طبيعة العلاقة بين القيادة الروحية وأبعاد جودة الحياة الوظيفية. وكان من أهم النتائج التي تم التوصل إليها وجود علاقة معنوية بين القيادة الروحية وكل بُعد من أبعاد جودة الحياة الوظيفية مأخوذة بصورة إجمالية من ناحية، وبصورة منفردة من ناحية أخرى. في حين بحثت دراسة (Parvar et al., 2013) أثر جودة الحياة الوظيفية على الالتزام التنظيمي للعاملين. وقد كشفت نتائج الدراسة عن وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي. ولقد تم دراسة كل بعد من أبعاد جودة الحياة الوظيفية بصورة إجمالية من ناحية، وبصورة منفردة من ناحية أخرى.

كما أوضحت دراسة (Tongo, 2013) طبيعة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والمسؤولية الاجتماعية. وأشارت نتائج هذه الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية وذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية ودوافع العاملين نحو المسؤولية الاجتماعية. كما أشارت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط قوية بين جودة الحياة الوظيفية ودوافع العاملين نحو المسؤولية الاجتماعية.

وهدفت دراسة (Tabassum, 2012) الكشف عن طبيعة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي. وقد كشفت النتائج أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي. كما أشارت الدراسة إلى أنه كلما تحسنت أبعاد جودة الحياة الوظيفية أدى ذلك إلى زيادة درجة الرضا الوظيفي للعاملين في المنظمة.

كما تناولت دراسة (Kanten & Sadullah, 2012) العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والارتباط الوظيفي. وكذلك أيضاً التحقق من مدى وجود فروق معنوية بين الإداريين والعاملين نحو متغيرات الدراسة والمتمثلة في جودة الحياة الوظيفية والارتباط الوظيفي. وكان من أهم النتائج التي تم التوصل إليها أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية والارتباط الوظيفي. هذا بالإضافة إلى وجود فروق معنوية وذات دلالة إحصائية بين إدراك الإداريين والعاملين نحو جودة الحياة الوظيفية من ناحية، والارتباط الوظيفي من ناحية أخرى.

### ٣/٢- الدراسات السابقة المتعلقة بالرشاقة التنظيمية

تعددت الدراسات التي تناولت مصطلح الرشاقة التنظيمية لما لها من تأثير إيجابي على أداء منظمات الأعمال، حيث هدفت دراسة (Panda et al., 2017) التعرف على دور قدرات تكنولوجيا المعلومات البشرية في تحقيق الرشاقة التنظيمية. وقد توصلت الدراسة إلى أن قدرات تكنولوجيا المعلومات البشرية تلعب دوراً مهماً في تحقيق الرشاقة التنظيمية وذلك من خلال مكونات الاستثمار، والاستجابة للقدرة في تحقيق الرشاقة التنظيمية. كما أشارت الدراسة إلى ضرورة التركيز على ضرورة الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات بالشكل الذي يؤدي إلى تحقيق الرشاقة التنظيمية.

كما هدفت دراسة (Mustafa et al., 2017) الكشف عن طبيعة العلاقة بين الرشاقة التنظيمية والتعلم التنظيمي. وكان من أهم النتائج التي تم التوصل إليها إلى أن الرشاقة التنظيمية تلعب دوراً مهماً في التأثير على عملية التعلم التنظيمي. كما أشارت الدراسة إلى أهمية الرشاقة التنظيمية في تحسين وتعزيز قدرات الأفراد العاملين على عملية التعلم التنظيمي.

في حين ركزت دراسة (Saha et al., 2017) على العلاقة بين الرشاقة التنظيمية واستراتيجية إدارة الموارد البشرية. وقد كشفت النتائج أن هناك علاقة بين الرشاقة التنظيمية وفعالية الموارد البشرية، كما أكدت الدراسة على إن خفة الحركة التنظيمية تؤثر على طبيعة الأعمال التي يتم القيام بها، الأمر الذي ينعكس بدوره على الأداء التنظيمي من ناحية، وعلى القدرة التنافسية للمنظمة من ناحية أخرى.

من جانب آخر هدفت دراسة (Najrani, 2016) التعرف على كيفية تحقيق الرشاقة التنظيمية، وقد توصلت الدراسة إلى أنه يمكن تحقيق خفة الحركة التنظيمية من خلال ثلاثة محاور هي خفة الحركة التفاعلية، وخفة الحركة الاستباقية، وخفة الحركة المبتكرة. كما أشارت الدراسة إلى أن المحاور السابقة تلعب دوراً هاماً في خلق رؤية استراتيجية للمنظمة، الأمر الذي يترتب عليه تحقيق الرشاقة التنظيمية.

كما بحثت دراسة (Panda & Rath, 2016) التحقق من كيفية زيادة الرشاقة التنظيمية من خلال تكنولوجيا المعلومات. وقد أوضحت النتائج أن تكنولوجيا المعلومات تعمل على تمكين المنظمة من تحقيق الرشاقة التنظيمية، كما أن الإنفاق على تكنولوجيا المعلومات بشكل جيد يؤدي إلى تحقيق الميزة التنافسية للمنظمة بالمقارنة بغيرها. كما أشارت الدراسة إلى أن الإدارة الفعالة لتكنولوجيا المعلومات يساعد المنظمة في تنمية وازدهار المنظمة، الأمر الذي يؤدي إلى تحقيق خفة الحركة التنظيمية بها.

في حين هدفت دراسة (L'Hermitte et al., 2016) التعرف على الآليات الاستراتيجية الكافية وراء تحقيق الرشاقة التنظيمية. ولقد توصلت الدراسة إلى آليات هي أن تكون هادفة، وتركز على العمل، وتعاونية، وأن تكون موجهة نحو التعلم. ولقد أشارت الدراسة إلى أن استخدام هذه القدرات الأربعة على المستوى الاستراتيجي يؤدي إلى تحقيق الرشاقة التنظيمية.

وبحثت دراسة (Alhadid, 2016) الكشف عن أثر الرشاقة التنظيمية على الأداء الوظيفي. وكان من أهم النتائج التي تم التوصل إليها وجود علاقة ارتباط بين خفة الحركة التنظيمية والأداء الوظيفي. كما أشارت الدراسة إلى أن خفة الحركة التنظيمية تؤثر بشكل إيجابي على الأداء الوظيفي للعاملين.

وفي نفس السياق هدفت دراسة (Hajevar & Kharazian, 2016) تحليل أثر الرشاقة التنظيمية على رأس المال الفكري. وقد كشفت النتائج أن هناك علاقة مباشرة بين الرشاقة التنظيمية ورأس المال الفكري. كما أشارت الدراسة إلى أن الرشاقة التنظيمية ورأس المال الفكري يسهمان بدرجة كبيرة في زيادة إنتاجية الأفراد العاملين في المنظمة وذلك من خلال القيادة الروحية.

كما ركزت دراسة (Mashkani & Khodadadi, 2016) على الدور الوسيط للرشاقة التنظيمية في العلاقة بين التعلم التنظيمي والأداء الوظيفي. ولقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين التعلم التنظيمي والرشاقة التنظيمية، كما أشارت الدراسة إلى وجود علاقة معنوية بين الرشاقة التنظيمية والأداء الوظيفي. هذا



بالإضافة إلى وجود علاقة إيجابية بين التعلم التنظيمي والأداء الوظيفي. وأخيراً فقد توصلت الدراسة إلى أن الرقابة التنظيمية تلعب دور المتغير الوسيط بين التعلم التنظيمي والأداء الوظيفي.

في حين هدفت دراسة (Khoshlahn & Ardabili, 2016) الكشف عن العلاقة بين الرقابة التنظيمية والقيادة التحويلية. وقد أظهرت النتائج أن هناك علاقة معنوية بين خفة الحركة التنظيمية والقيادة التحويلية. ولقد أشارت الدراسة إلى أن التطبيق الملائم للرقابة التنظيمية والقيادة التحويلية قد يؤدي بالمنظمة إلى تقديم الخدمات بشكل أفضل ومناسب. كما أشارت الدراسة إلى الدور المتبادل بين كل من الرقابة التنظيمية والقيادة التحويلية في تطوير وتحسين أداء المنظمة وبالتالي على الخدمات التي تقدمها.

كما اختبرت دراسة (Aburub, 2015) أثر استخدام نظام تخطيط موارد المنظمة على الرقابة التنظيمية. وقد توصلت تلك الدراسة إلى أن نظام تخطيط موارد المنظمة أمر في غاية الأهمية في تحقيق الرقابة التنظيمية. وقد كشفت النتائج أن هناك تبايناً بين المنظمات من حيث مستوى الرقابة التنظيمية بها. كما أن هناك تأثيراً ضعيفاً لنظام تخطيط موارد المنظمة على الرقابة التنظيمية في بعض المنظمات. ولقد أشارت الدراسة إلى أنه يجب على العاملين أن يدركوا أن التنفيذ الفعال لنظام تخطيط موارد المنظمة قد لا يحقق الكفاءة الكافية والمرونة والسرعة في الأداء داخل المنظمة، الأمر الذي لا يحقق الرقابة التنظيمية. ولذلك يجب الاهتمام بنظام تخطيط موارد المنظمة بأعلى درجة ممكنة من الكفاءة، الأمر الذي يؤدي في النهاية إلى تحقيق الرقابة التنظيمية.

كما بحثت دراسة (Dizari & Garoosi, 2015) العلاقة بين العمل الجماعي والرقابة التنظيمية. ولقد توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة إيجابية وذات دلالة إحصائية بين العمل الجماعي والرقابة التنظيمية. كما أشارت الدراسة إلى أن أبعاد مكونات العمل الجماعي والمتمثلة في الدعم المتبادل والتضامن تؤثر بدرجة كبيرة على خفة الحركة التنظيمية.

كما هدفت دراسة (Chamanifard et al., 2015) تحديد أثر أبعاد الرقابة التنظيمية على الالتزام التنظيمي. ولقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة معنوية بين الرقابة التنظيمية كمتغير مستقل والالتزام التنظيمي كمتغير تابع. كما أشارت الدراسة إلى وجود علاقة بين الرقابة التنظيمية والالتزام التنظيمي فيما يتعلق بالمتغيرات الديموغرافية.

وفي ضوء ما تقدم، يمكن التعليق على الدراسات السابقة ومساهمة الدراسة الحالية في عدة جوانب تتمثل فيما يلي:

1. اهتمت العديد من الدراسات السابقة بجودة الحياة الوظيفية، نظراً لتأثيرها الإيجابي على السلوكيات والاتجاهات الإيجابية داخل المنظمة مثل الارتباط بالعمل، والنية للبقاء في المنظمة، وسلوكيات المواطنة التنظيمية، والالتزام التنظيمي، والمسئولية الاجتماعية للمنظمة، والرضا الوظيفي. هذا بالإضافة إلى دور جودة الحياة الوظيفية في الحد من بعض السلوكيات والاتجاهات السلبية في المنظمة مثل الاحتراق الوظيفي، والانحراف التنظيمي، والنية لترك العمل، والسلوك التدمري.
2. أما عن الرقابة التنظيمية، فقد أشارت الأدبيات إلى أهميتها في السياق التنظيمي، نظراً لتأثيرها الإيجابي على عملية التعلم التنظيمي، والالتزام التنظيمي، وتحسين الأداء التنظيمي، وتعزيز وتنمية القدرة التنافسية للمنظمة، وتحسين إنتاجية العاملين بالمنظمة.
3. اتفاق معظم الدراسات التي تناولت الرقابة التنظيمية على أنها تتكون من ثلاثة أبعاد هي (رقابة الاستشعار، ورقابة اتخاذ القرار، ورقابة الممارسة والتطبيق). بينما تتكون جودة الحياة الوظيفية من ثمانية أبعاد هي (عدالة الأجور، وظروف العمل بالمنظمة، وفرص الترقية، والالتزام بمبادئ المنظمة، وتنمية العاملين، والتكامل الاجتماعي في المنظمة، وحياة العمل والحياة الكلية، والمسئولية الاجتماعية).
4. في حدود علم الباحثة لا توجد دراسة عربية تناولت أثر جودة الحياة الوظيفية على الرقابة التنظيمية، وبالتالي تأتي أهمية هذه الدراسة كمتابعة للاتجاهات الحديثة في مجال الدراسات التنظيمية والسلوكية، وهذا ما يضيف أهمية خاصة للدراسة الحالية.

وعليه فإن الفجوة البحثية التي استندت عليها الدراسة الحالية في عدم سعي أي دراسة من الدراسات السابقة إلى فحص أثر جودة الحياة الوظيفية على الرقابة التنظيمية، حيث تبين أن هناك قصوراً واضحاً في الدراسات السابقة، وهو ما تسعى الدراسة الحالية إلى تحقيقه.

#### ٤ - مشكلة وأسس البحث

في ضوء مراجعة الدراسات السابقة حول جودة الحياة الوظيفية، فقد أشارت الأدبيات إلى أن جودة الحياة الوظيفية تلعب دور المتغير الوسيط في العلاقة بين رأس المال النفسي ونوايا ترك العاملين للمنظمة (Kim et al., 2017). كما أن هناك علاقة معنوية بين جودة الحياة الوظيفية وكل من الالتزام والأداء التنظيمي (Nayak et al., 2015). هذا بالإضافة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية

ومراحل المسار الوظيفي (Bahrami et al., 2013). وتوصلت إحدى الدراسات إلي أن هناك علاقة معنوية بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي (Farjal & Varnous, 2013). كما أشارت دراسة أخرى إلي أن هناك علاقة إيجابية وذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية ودوافع العاملين نحو المسؤولية الاجتماعية (Tongo, 2013). هذا بالإضافة إلي وجود دراسة أخرى أشارت إلي وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي للعاملين في المنظمة (Tabassum, 2012). أما بالنسبة للرشاقة التنظيمية، فقد أشارت الدراسات السابقة إلي أن الرشاقة التنظيمية تلعب دوراً هاماً في التأثير على عملية التعلم التنظيمي (Mustafa et al., 2017). بينما أظهرت دراسة أخرى أن تكنولوجيا المعلومات تعمل على تحقيق الرشاقة التنظيمية (Panda & Rath, 2016). وتوصلت إحدى الدراسات إلي أن خفة الحركة التنظيمية تؤثر بشكل إيجابي على الأداء الوظيفي للعاملين (Alhadid, 2016). وأشارت دراسة أخرى إلي ضرورة الاهتمام بنظام تخطيط موارد المنظمة، الأمر الذي يؤدي إلى تحقيق الرشاقة التنظيمية (Aburub, 2015).

وبناءً على ما انتهت إليه نتائج الدراسة الاستطلاعية، في مستشفيات جامعة المنوفية، فقد توصلت الباحثة من خلالها إلي أهمية الدور المهم والحيوي الذي يمكن أن تلعبه أبعاد جودة الحياة الوظيفية في تعزيز وتنمية الرشاقة التنظيمية في مستشفيات جامعة المنوفية، وبالتحديد فإن هذا البحث يسعى إلى الإجابة على التساؤلات التالية:

- ١-٤ هل هناك تأثير معنوي لأبعاد جودة الحياة الوظيفية (عدالة الأجور) على الرشاقة التنظيمية في مستشفيات جامعة المنوفية؟
- ٢-٤ هل هناك تأثير معنوي لأبعاد جودة الحياة الوظيفية (ظروف العمل بالمنظمة) على الرشاقة التنظيمية في مستشفيات جامعة المنوفية؟
- ٣-٤ هل هناك تأثير معنوي لأبعاد جودة الحياة الوظيفية (فرص الترقية) على الرشاقة التنظيمية في مستشفيات جامعة المنوفية؟
- ٤-٤ هل هناك تأثير معنوي لأبعاد جودة الحياة الوظيفية (الالتزام بمبادئ المنظمة) على الرشاقة التنظيمية في مستشفيات جامعة المنوفية؟
- ٥-٤ هل هناك تأثير معنوي لأبعاد جودة الحياة الوظيفية (تنمية العاملين بالمنظمة) على الرشاقة التنظيمية في مستشفيات جامعة المنوفية؟
- ٦-٤ هل هناك تأثير معنوي لأبعاد جودة الحياة الوظيفية (التكامل الاجتماعي في المنظمة) على الرشاقة التنظيمية في مستشفيات جامعة المنوفية؟
- ٧-٤ هل هناك تأثير معنوي لأبعاد جودة الحياة الوظيفية (حياة العمل والحياة الكلية) على الرشاقة التنظيمية في مستشفيات جامعة المنوفية؟
- ٨-٤ هل هناك تأثير معنوي لأبعاد جودة الحياة الوظيفية (المسؤولية الاجتماعية) على الرشاقة التنظيمية في مستشفيات جامعة المنوفية؟

## ٥- أهداف البحث

- يسعى هذا البحث إلى تحقيق مجموعة من الأهداف والتي يمكن صياغتها على النحو التالي:
- ١-٥ تحديد أثر جودة الحياة الوظيفية (عدالة الأجور) على الرشاقة التنظيمية في مستشفيات جامعة المنوفية.
  - ٢-٥ تحديد أثر جودة الحياة الوظيفية (ظروف العمل بالمنظمة) على الرشاقة التنظيمية في مستشفيات جامعة المنوفية.
  - ٣-٥ تحديد أثر جودة الحياة الوظيفية (فرص الترقية) على الرشاقة التنظيمية في مستشفيات جامعة المنوفية.
  - ٤-٥ تحديد أثر جودة الحياة الوظيفية (الالتزام بمبادئ المنظمة) على الرشاقة التنظيمية في مستشفيات جامعة المنوفية.
  - ٥-٥ تحديد أثر جودة الحياة الوظيفية (تنمية العاملين بالمنظمة) على الرشاقة التنظيمية في مستشفيات جامعة المنوفية.
  - ٦-٥ تحديد أثر جودة الحياة الوظيفية (التكامل الاجتماعي في المنظمة) على الرشاقة التنظيمية في مستشفيات جامعة المنوفية.
  - ٧-٥ تحديد أثر جودة الحياة الوظيفية (حياة العمل والحياة الكلية) على الرشاقة التنظيمية في مستشفيات جامعة المنوفية.
  - ٨-٥ تحديد أثر جودة الحياة الوظيفية (المسؤولية الاجتماعية) على الرشاقة التنظيمية في مستشفيات جامعة المنوفية.

## ٦- أهمية البحث

تكمن أهمية هذا البحث في التعرف على أثر جودة الحياة الوظيفية على الرضا التنظيمية. وبالتحديد تتبع أهمية البحث من عدة جوانب أهمها ما يلي:

١/٦- قلة عدد الدراسات الأكاديمية - على حد علم الباحثة - التي تناولت دراسة جودة الحياة الوظيفية، والرضا التنظيمية في البيئة المصرية بصفة عامة، وفي مستشفيات جامعة المنوفية بصفة خاصة. وتتوقع الباحثة أن يكون هذا البحث نقطة انطلاق للعديد من الأبحاث المستقبلية عن جودة الحياة الوظيفية كأداة مهمة في علم الإدارة الإستراتيجية. هذا بالإضافة إلى فتح المجال أمام الباحثين لمزيد من الدراسة في مجال جودة الحياة الوظيفية، والرضا التنظيمية.

٢/٦- تناول هذا البحث مفاهيم أساسية في مجال الموارد البشرية والسلوك التنظيمي (جودة الحياة الوظيفية، والرضا التنظيمية)، في ظل قلة الكتابات العربية وتعدد الكتابات الأجنبية التي تناولت هذه المفاهيم بالدراسة والتحليل، وبالتالي تأتي هذه الدراسة محاولة مكملة للمحاولات الأخرى المبذولة في هذا المجال، ومن ثم يكون لهذا البحث أهمية من الناحية النظرية.

٣/٦- المساعدة في تحديد طبيعة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية، والرضا التنظيمية، حيث لم تجد الباحثة- في حدود علمها- دراسة تناولت أثر جودة الحياة الوظيفية على الرضا التنظيمية.

٤/٦- إن هناك حاجة إلى إجراء المزيد من الأبحاث، وذلك بغرض اختبار الآثار المترتبة على تطبيق جودة الحياة الوظيفية، ومن ثم فإن الدراسة الحالية تسعى إلى تزويد المسؤولين في مستشفيات جامعة المنوفية بالمقترحات التي تساعدهم على أهمية الربط بين جودة الحياة الوظيفية والرضا التنظيمية، الأمر الذي يعطى أهمية لهذا البحث من الناحية التطبيقية.

## ٧- منهج البحث

### ١/٧- فرضيات البحث

في ضوء مراجعة الدراسات السابقة حول جودة الحياة الوظيفية، فقد أشارت الأدبيات إلى وجود علاقة مباشرة بين جودة الحياة الوظيفية وسلوكيات المواطنة التنظيمية. كما أن هناك علاقة غير مباشرة بين الذكاء العاطفي وسلوكيات المواطنة التنظيمية. وأن جودة الحياة الوظيفية تلعب دوراً مهماً كمتغير وسيط في العلاقة بين الذكاء العاطفي وسلوك المواطنة التنظيمي (Alfonso et al., 2016). كما أن هناك علاقة جوهرية بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي (Farid et al., 2015). هذا بالإضافة إلى وجود علاقة معنوية بين المتغيرات المستقلة (جودة الحياة الوظيفية، وضغوط العمل، الرضا الوظيفي) والمتغير التابع (سلوك المواطنة التنظيمي). (Kasraie et al., 2014). كما توصلت إحدى الدراسات إلى وجود علاقة معنوية بين القيادة الروحية وجودة الحياة الوظيفية (Bahrdmili et al., 2013). كما أشارت دراسة أخرى إلى وجود تأثير إيجابي بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي (Parvar et al., 2013). هذا بالإضافة إلى وجود دراسة أخرى أشارت إلى أن هناك إيجابية وذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية والارتباط الوظيفي (Kanten & Sadullah, 2012).

أما بالنسبة للرضا التنظيمية، فقد أظهرت الدراسات السابقة أن هناك علاقة بين الرضا التنظيمية وفعالية الموارد البشرية (Saha et al., 201). كما أشارت دراسة أخرى إلى أن هناك علاقة مباشرة بين الرضا التنظيمية ورأس المال الفكري (Hajevar & Kharazian, 201). هذا بالإضافة إلى وجود دراسة أخرى أشارت إلى وجود علاقة إيجابية بين التعلم التنظيمي والرضا التنظيمية، كما أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا التنظيمية والأداء الوظيفي. هذا بالإضافة إلى وجود علاقة إيجابية بين التعلم التنظيمي والأداء الوظيفي. كما أشارت الدراسة إلى أن الرضا التنظيمية تلعب دور الوسيط بين التعلم التنظيمي والأداء الوظيفي (Mashkani & Khodadadi, 2016). كما أن هناك دراسة أخرى أشارت إلى أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين خفة الحركة التنظيمية والقيادة التحولية (Khoshlahn & Ardabili, 2016). كما أشارت دراسة أخرى إلى أن هناك علاقة إيجابية وذات دلالة إحصائية بين العمل الجماعي والرضا التنظيمية (Dizari & Garoosi, 2015). وأخيراً فقد أشارت دراسة أخرى إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الرضا التنظيمية والالتزام التنظيمي (Chamanifard et al., 2015).

وفي ضوء مشكلة وأهداف البحث والتي تتمثل في اختبار العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والرضا التنظيمية في مستشفيات جامعة المنوفية. وللوصول إلى هذا الهدف فقد قامت الباحثة بصياغة عدد من الفروض البحثية بغرض اختبارها تجريبياً. ولقد تم تصميم هذا البحث ليكون موجهاً بثمانية فرضيات. ولقد اعتمدت الباحثة عند صياغة فروض البحث على مصادر متنوعة في مقدمتها الدراسات السابقة ذات العلاقة المباشرة وغير المباشرة بمشكلة الدراسة، وفي ضوء مشكلة وأهداف البحث فقد تم صياغة فروض البحث في صورة فرض العدم وهي كما يلي:

**الفرضية الأولى:** ليس هناك تأثير معنوي لجودة الحياة الوظيفية (عدالة الأجور) على الرضاقة التنظيمية في مستشفيات جامعة المنوفية.

**الفرضية الثانية:** ليس هناك تأثير معنوي لجودة الحياة الوظيفية (ظروف العمل بالمنظمة) على الرضاقة التنظيمية في مستشفيات جامعة المنوفية.

**الفرضية الثالثة:** ليس هناك تأثير معنوي لجودة الحياة الوظيفية (فرص الترقية) على الرضاقة التنظيمية في مستشفيات جامعة المنوفية.

**الفرضية الرابعة:** ليس هناك تأثير معنوي لجودة الحياة الوظيفية (الالتزام بمبادئ المنظمة) على الرضاقة التنظيمية في مستشفيات جامعة المنوفية.

**الفرضية الخامسة:** ليس هناك تأثير معنوي لجودة الحياة الوظيفية (تنمية العاملين بالمنظمة) على الرضاقة التنظيمية في مستشفيات جامعة المنوفية.

**الفرضية السادسة:** ليس هناك تأثير معنوي لجودة الحياة الوظيفية (التكامل الاجتماعي في المنظمة) على الرضاقة التنظيمية في مستشفيات جامعة المنوفية.

**الفرضية السابعة:** ليس هناك تأثير معنوي لجودة الحياة الوظيفية (حياة العمل والحياة الكلية) على الرضاقة التنظيمية في مستشفيات جامعة المنوفية.

**الفرضية الثامنة:** ليس هناك تأثير معنوي لجودة الحياة الوظيفية (المسئولية الاجتماعية) على الرضاقة التنظيمية في مستشفيات جامعة المنوفية.

## ٢/٧ - مجتمع وعينة البحث

نظراً لأن هذا البحث يهتم بتوضيح أثر جودة الحياة الوظيفية على الرضاقة التنظيمية في مستشفيات جامعة المنوفية. فإن مجتمع البحث يتمثل في جميع العاملين في مستشفيات جامعة المنوفية. ولقد بلغ العدد الإجمالي لمفردات مجتمع البحث ٢٨٣٩ مفردة. ونظراً للقيود الخاصة بالوقت والتكلفة، فقد تقرر الاعتماد على أسلوب العينات لجمع البيانات الأولية. ولقد اعتمدت الباحثة على العينة العشوائية الطبقية في اختيار عدد المفردات من العاملين في مستشفيات جامعة المنوفية. أما بالنسبة لحجم العينة، فقد تم تحديدها وذلك من خلال المعادلة التالية (إدريس، ٢٠٠٤):

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

حيث (n) حجم العينة، (N) حجم مجتمع الدراسة، (Z) حدود الخطأ المسموح به وهو ١,٩٦ عند درجة ثقة ٩٥%، (P) نسبة عدد المفردات التي تتوافر في الخاصية محل الدراسة وهي ٥٠%، (e) خطأ العينة المسموح به في تقدير النسبة وهي ٥٠%. وباستخدام المعادلة السابقة يتضح أن حجم العينة:

$$\text{حجم العينة (ن)} = \frac{(٠.٥٠-١) \cdot ٠.٥٠ \times (١.٩٦) \times ٢٨٣٩}{(٠.٥٠-١) \cdot ٠.٥٠ \times (١.٩٦) + (٠.٥٠) \times ٢٨٣٩} = ٣٣ \text{ مفردة}$$

هذا ويجب الإشارة إلى أنه تم القيام بالتوزيع النسبي لعينة البحث وذلك في ضوء نسبة عدد العاملين في مجتمع البحث. ويمكن توضيح ذلك من خلال الجدول التالي:

**جدول (١)  
توزيع مجتمع البحث**

مستشفيات جامعة المنوفية	عدد العاملين (*)	النسبة المئوية	حجم العينة في كل فئة
الأطباء	٤٨٦	%١٧	٥٧ = %١٧ × ٣٣٨
التمريض	١٦٧٥	%٥٩	٢٠٠ = %٥٩ × ٣٣٨
الإداريين	٦٧٨	%٢٤	٨١ = %٢٤ × ٣٣٨
<b>الإجمالي</b>	<b>٢٨٣٩</b>	<b>%١٠٠</b>	<b>٣٣٨ = %١٠٠ × ٣٣٨</b>

(\*) المصدر: إدارة الموارد البشرية في مستشفيات جامعة المنوفية، ٢٠١٩

ولقد تم اختيار مفردات كل عينة من الفئات السابقة بطريقة عشوائية وذلك عن طريق استخدام قوائم أسماء العاملين في مستشفيات جامعة المنوفية في إدارة شئون العاملين في كل قطاع على حده. ويمكن توضيح خصائص مفردات العينة وذلك من خلال جدول رقم (٢).

### ٣/٧- أسلوب وطريقة جمع البيانات

لقد اعتمد هذا البحث على أسلوب الاستقصاء في جمع البيانات الأولية التي تتطلبها طبيعة الدراسة الحالية. وتختص قائمة الاستقصاء بالتعرف على اتجاهات العاملين في مستشفيات جامعة المنوفية نحو جودة الحياة الوظيفية، والرشاقة التنظيمية. وتعد هذه الطريقة من أكثر الطرق المستخدمة في جمع البيانات الأولية من ناحية، كما أنها تحقق نسبة عالية من الردود من ناحية أخرى.

وفى ضوء مشكلة وأسئلة البحث، اشتملت قائمة الاستقصاء على ثلاثة أسئلة، حيث يتعلق السؤال الأول بالتعرف على جودة الحياة الوظيفية. بينما يتعلق السؤال الثاني بالتعرف على الرشاقة التنظيمية، والسؤال الثالث يتعلق بالخصائص الديموجرافية للعاملين.

#### جدول (٢)

#### خصائص مفردات عينة الدراسة

المتغيرات الديموجرافية	بيان	العدد	النسبة
الوظيفة	• الأطباء	١١٠	٤٠%
	• التمريض	١٤٠	٥١%
	• الإداريون	٢٥	٩%
	الإجمالي	٢٧٥	١٠٠%
النوع	• ذكر	١٠٠	٣٦%
	• أنثى	١٧٥	٦٤%
	الإجمالي	٢٧٥	١٠٠%
الحالة الاجتماعية	• أعزب	٧٥	٢٧%
	• متزوج	٢٠٠	٧٣%
	الإجمالي	٢٧٥	١٠٠%
العمر	• أقل من ٣٠ سنة	١٠٠	٣٦%
	• من ٣٠-٤٥ سنة	١٢٠	٤٤%
	• أكثر من ٤٥ سنة	٥٥	٢٠%
	الإجمالي	٢٧٥	١٠٠%
مستوى التعليم	• تعليم جامعي	٢٢٥	٨٢%
	• دراسات عليا	٥٠	١٨%
	الإجمالي	٢٧٥	١٠٠%
الخبرة	• أقل من ٥ سنوات	١٠٠	٣٦%
	• من ٥-١٠ سنوات	٦٥	٢٤%
	• أكثر من ١٠ سنوات	١١٠	٤٠%
	الإجمالي	٢٧٥	١٠٠%

المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS, V.23, 2015

ولقد استغرقت عملية جمع البيانات حوالي شهرين وكانت نسبة الردود حوالي (٨١%)، (٢٧٥) قائمة من (٣٣٨) تم توزيعها، وتعد هذه النسبة للردود عالية جداً، ويرجع ذلك إلى الاهتمام الكبير من جانب الفئات المختلفة من العاملين في مستشفيات جامعة المنوفية بموضوع الدراسة الحالية.

#### ٤/٧- متغيرات الدراسة وأسلوب قياسها

تمثلت متغيرات الدراسة والمقاييس المستخدمة فيما يلي:

#### ١/٤/٧- جودة الحياة الوظيفية

لقد تناول هذا البحث دراسة جودة الحياة الوظيفية كمتغير مستقل. ولقد اعتمدت الباحثة في قياس جودة الحياة الوظيفية على مقياس Timossi et al., 2008. ولقد تم تقسيم أداة القياس إلى عدة أبعاد هي عدالة الأجور، وظروف العمل بالمنظمة، وفرص الترقية، والالتزام بمبادئ المنظمة، تدريب وتنمية العاملين بالمنظمة، والتكامل الاجتماعي، العمل والحياة الكلية، والمسئولية الاجتماعية.

## ٢/٤/٧ - الرشاقة التنظيمية

لقد تناول هذا البحث دراسة الرشاقة التنظيمية كمتغير تابع. ولقد اعتمدت الباحثة في قياس الرشاقة التنظيمية على عدة مقياس Park, 2011. ولقد تم تقسيم أداة القياس إلى عدة أبعاد هي رشاقة الاستشعار، ورشاقة اتخاذ القرار، ورشاقة الممارسة والتطبيق.

### ٥/٧ - أساليب تحليل البيانات واختبار الفرضيات

اعتمدت منهجية معالجة بيانات هذه الدراسة على بعض أساليب التحليل المتوافرة في حزمة أساليب التحليل الإحصائي SPSS, V. 23, 2015، وتتمثل أساليب تحليل البيانات واختبار الفروض إحصائياً فيما يلي: ١/٥/٧ - معامل الارتباط ألفا Cronbach Alpha، وذلك بغرض التحقق من درجة الثبات والثقة في مقياس جودة الحياة الوظيفية، ومقياس الرشاقة التنظيمية. ولقد تم اختيار هذا الأسلوب الإحصائي نظراً لتركيزه على اختبار درجة التناسق الداخلي بين محتويات المقياس الخاضع للاختبار. ٢/٥/٧ - أسلوب تحليل الانحدار المتعدد، وذلك بغرض التحقق من نوع وقوة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية كمتغير مستقل، والرشاقة التنظيمية كمتغير تابع.

٣/٥/٧ - الاختبارات الإحصائية لفروض البحث، ولقد اشتملت على اختبار F-Test، واختبار T-Test المصاحبة لأسلوب تحليل الانحدار والارتباط المتعدد. وتعد هذه الاختبارات مصاحبة لأساليب التحليل والتي تقرر استخدامها في حزمة البرامج الإحصائية المتقدمة SPSS.

### ٨ - ترميز وتفريغ وتجهيز البيانات لأغراض التحليل

قبل البدء في مرحلة التحليل كان من الضروري القيام بعدة خطوات لتجهيز البيانات لهذه المرحلة، أو بمعنى آخر أنه قبل البدء في عملية تحليل بيانات الدراسة باستخدام الحاسب الآلي فقد تم ترميز المتغيرات التي اشتملت عليها قائمة الاستقصاء، ثم إدخال بيانات القوائم المستوفاة في الحاسب الآلي لتكون جاهزة لعملية التحليل، وذلك من خلال حزمة أساليب التحليل الإحصائية للعلوم الإنسانية SPSS. وتتمثل خطوات إعداد وتجهيز البيانات لأغراض التحليل فيما يلي:

١ - ترميز البيانات: وقد تم القيام بالترميز اللازم للبيانات التي اشتمل عليها استقصاء العاملين في مستشفيات جامعة المنوفية.

٢ - تفريغ البيانات: وقد تم تفريغ البيانات يدوياً في قائمة مخصصة لذلك وبالشكل الذي يتفق مع طريقة إدخال البيانات في الحاسب الآلي، واشتملت القائمة على عدد من الصفوف والأعمدة بحيث خصص كل صف لكل مفردة، كما خصص كل عمود لكل متغير من متغيرات الدراسة.

٣ - إدخال البيانات في الحاسب الآلي: وقد تم إدخال كافة البيانات والتي سبق تفريغها في الحاسب الآلي وذلك بعد اتباع الخطوات اللازمة لهذه المرحلة كما هي محددة في دليل برامج SPSS، وبذلك أصبحت البيانات جاهزة لأغراض التحليل الإحصائي.

### ٩ - مناقشة نتائج التحليل واختبار الفروض

يُمكن تناول نتائج التحليل التي تم التوصل إليها بالمناقشة والتفسير وذلك من خلال المحاور الرئيسية التالية:

١/٩ - تقييم الاعتمادية للمقاييس

٢/٩ - أثر جودة الحياة الوظيفية على الرشاقة التنظيمية.

٣/٩ - أثر جودة الحياة الوظيفية (عدالة الأجور) على الرشاقة التنظيمية.

٤/٩ - تحديد أثر جودة الحياة الوظيفية (ظروف العمل بالمنظمة) على الرشاقة التنظيمية.

٥/٩ - الكشف عن أثر جودة الحياة الوظيفية (فرص الترقية) على الرشاقة التنظيمية.

٦/٩ - توضيح أثر جودة الحياة الوظيفية (الالتزام بمبادئ المنظمة) على الرشاقة التنظيمية.

٧/٩ - التعرف على أثر جودة الحياة الوظيفية (تنمية العاملين بالمنظمة) على الرشاقة التنظيمية.

٨/٩ - تحديد أثر جودة الحياة الوظيفية (لتكامل الاجتماعي في المنظمة) على الرشاقة التنظيمية.

٩/٩ - الكشف عن أثر جودة الحياة الوظيفية (حياة العمل والحياة الكلية) على الرشاقة التنظيمية.

١٠/٩ - بيان أثر جودة الحياة الوظيفية (المسؤولية الاجتماعية) على الرشاقة التنظيمية.

### ١/٩ - تقييم الاعتمادية للمقاييس

تمثلت الخطوة الأولى في عملية تحليل البيانات الأولية الخاصة بهذا البحث في محاولة تقييم الاعتمادية للمقاييس التي تم الاعتماد عليها، والهدف من هذه الخطوة يكمن في الرغبة في تقليل أخطاء القياس العشوائية من ناحية، وزيادة درجة الثبات في المقاييس المستخدمة في الدراسة من ناحية أخرى. ولقد تم استخدام معامل

Cronbach Alpha باعتباره أكثر أساليب تحليل الاعتمادية دلالة في تقييم درجة التناسق الداخلي بين بنود المقياس الخاضع للاختبار، وكذلك أيضاً تحديد مدى تمثيل بنود المقياس للبنية الأساسية المطلوب قياسها. ووفقاً للمبادئ العامة المتعلقة باختبار المقاييس في البحوث الاجتماعية، فقد تقرر استبعاد أي متغير من المتغيرات الخاضعة للاختبار الثقة والذي يحصل على معامل ارتباط إجمالي بينه وبين المتغيرات الأخرى في نفس المقياس أقل من ٠,٣٠. كما أن الحدود المقبولة لمعامل ألفا يتراوح ما بين ٠,٦٠ إلى ٠,٨٠ وذلك وفقاً لمستويات الاعتمادية المستخدمة في العلوم الاجتماعية (إدريس، ٢٠٠٤).

ولقد تم تطبيق معامل Cronbach Alpha على كل من مقياس جودة الحياة الوظيفية، والرشاقة التنظيمية وذلك بصورة إجمالية للمقياس الواحد ككل، ولكل مجموعة من المتغيرات التي يتكون منها المقياس. ولقد تم فحص معاملات الارتباط لجميع المتغيرات التي يتكون منها كل مقياس، وكذلك معاملات ألفا لكل مقياس ولكل مجموعة من المجموعات التي يتكون منها على حدة. ويمكن توضيح درجة الاتساق الداخلي بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية باستخدام معامل الارتباط ألفا وذلك من خلال الجدول التالي:

### جدول (٣)

تقييم درجة التناسق الداخلي لأبعاد جودة الحياة الوظيفية باستخدام معامل Cronbach Alpha  
(مخرجات تحليل الاعتمادية (Reliability Analysis))

أبعاد جودة الحياة الوظيفية	عدد العبارات	معامل ألفا Alpha	ثبات المقياس جذر معامل ألفا
عدالة الأجور	٣	٠,٦٢١	٠,٧٨٨
ظروف العمل بالمنظمة	٦	٠,٧٩٣	٠,٨٩٠
فرص الترقية	٣	٠,٧٩١	٠,٨٩٩
الالتزام بمبادئ المنظمة	٤	٠,٨٢٤	٠,٩٠٧
تنمية العاملين بالمنظمة	٥	٠,٨١٤	٠,٩٠٢
التكامل الاجتماعي في المنظمة	٤	٠,٧٠٧	٠,٨٤٠
حياة العمل والحياة الكلية	٣	٠,٧٢٩	٠,٨٥٣
المسؤولية الاجتماعية	٥	٠,٨٠١	٠,٨٩٤
<b>المقياس الإجمالي</b>	<b>٣٣</b>	<b>٠,٩٥٩</b>	<b>٠,٩٧٩</b>

المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS, V.23, 2015

من خلال الجدول السابق يتضح أن نتائج تحليل الاعتمادية أظهرت أن معامل ألفا لمقياس جودة الحياة الوظيفية يمثل نحو ٠,٩٥٩، وهو مؤشر لدرجة عالية جداً من الاعتمادية. وفي ضوء ما تقدم يتضح أن النتيجة المبدئية لتقييم الاعتمادية تعكس أن المقياس الخاضع للاختبار يمكن الاعتماد عليه في قياس جودة الحياة الوظيفية في مستشفيات جامعة المنوفية.

أما بالنسبة لمقياس الرشاقة التنظيمية في مستشفيات جامعة المنوفية، فقد تم تطبيق معامل Cronbach Alpha على المقياس وذلك بصورة إجمالية ولكل مجموعة متغيرات من المجموعات التي يتكون منها المقياس على حدة. ويمكن توضيح درجة الاتساق الداخلي بين محتويات الرشاقة التنظيمية باستخدام معامل الارتباط ألفا وذلك من خلال الجدول التالي:

### جدول (٤)

تقييم درجة التناسق الداخلي لأبعاد الرشاقة التنظيمية باستخدام معامل Cronbach Alpha  
(مخرجات تحليل الاعتمادية (Reliability Analysis))

الرشاقة التنظيمية	عدد العبارات	معامل ألفا Alpha	ثبات المقياس جذر معامل ألفا
• رشاقة الاستشعار	٣	٠,٩٢٧	٠,٩٦٢
• رشاقة اتخاذ القرار	٥	٠,٨٣٩	٠,٩١٥
• رشاقة الممارسة والتطبيق	٧	٠,٩٢١	٠,٩٥٩
<b>المقياس الإجمالي</b>	<b>١٥</b>	<b>٠,٩٦١</b>	<b>٠,٩٨١</b>

المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS, V.23, 2015

من خلال الجدول السابق يتضح أن نتائج تحليل الاعتمادية أظهرت أن معامل ألفا لمقياس الرشاقة التنظيمية ككل حوالي ٠,٩٦١ وهو مؤشر لدرجة عالية من الاعتمادية. أو بمعنى آخر أن النتيجة المبدئية لتقييم

الاعتمادية تعكس أن المقياس الخاضع للاختبار يمكن الاعتماد عليه في قياس الرشاقة التنظيمية في مستشفيات جامعة المنوفية.

## ٢/٩- أثر جودة الحياة الوظيفية على الرشاقة التنظيمية

جدول (٥)

معاملات الارتباط بين جودة الحياة الوظيفية والرشاقة التنظيمية في مستشفيات جامعة المنوفية

المتغيرات	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩
عدالة الأجور	١								
ظروف العمل	**٠,٦٥	١							
فرص الترقية	**٠,٧٧	**٠,٤٩	١						
مبادئ المنظمة	**٠,٧٧	**٠,٥٣	**٠,٩٦	١					
تنمية العاملين	**٠,٩٠	**٠,٦٨	**٠,٧٤	**٠,٧٨	١				
التكامل الاجتماعي	**٠,٨٣	**٠,٨١	**٠,٤٧	**٠,٤٩	**٠,٨٤	١			
حياة العمل	**٠,٨٤	**٠,٨٠	**٠,٤٣	**٠,٤٥	**٠,٧٧	**٠,٩٥	١		
المسؤولية الاجتماعية	**٠,٨٥	**٠,٧٧	**٠,٤٥	**٠,٤٧	**٠,٨٣	**٠,٩٦	**٠,٩٥	١	
الرشاقة التنظيمية	**٠,٦٧	**٠,٥٦	**٠,٥٧	**٠,٥٤	**٠,٦٤	**٠,٦٤	**٠,٦٤	**٠,٦٣	١

من خلال الجدول السابق يتضح أن هناك ارتباطاً معنوياً بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية (عدالة الأجور، وظروف العمل بالمنظمة، وفرص الترقية، والالتزام بمبادئ المنظمة، وتنمية العاملين بالمنظمة، والتكامل الاجتماعي في المنظمة، وحياة العمل والحياة الكلية، والمسؤولية الاجتماعية) والرشاقة التنظيمية بصورة إجمالية. ولقد تم تطبيق أسلوب تحليل الانحدار المتعدد وذلك بغرض التحقق من أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية على الرشاقة التنظيمية بصورة إجمالية. ويمكن توضيح نتائج تطبيق أسلوب تحليل الانحدار المتعدد وذلك على النحو التالي:

جدول رقم (٦)

أثر جودة الحياة الوظيفية على الرشاقة التنظيمية

(مخرجات تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression Analysis)

معامل التحديد R <sup>2</sup>	معامل الارتباط R	معامل الانحدار Beta	متغيرات جودة الحياة الوظيفية
٠,٤٥٩	٠,٦٧٨	٠,٢٣١	١. عدالة الأجور
٠,٣٢٠	٠,٥٦٦	٠,٠٩٦	٢. ظروف العمل بالمنظمة
٠,٣٢٩	٠,٥٧٤	*٠,٦٩٣*	٣. فرص الترقية
٠,٢٩٧	٠,٥٤٥	٠,٢٢٦	٤. الالتزام بمبادئ المنظمة
٠,٤٠٩	٠,٦٤٠	٠,٠٠٥	٥. تنمية العاملين بالمنظمة
٠,٤١٤	٠,٦٤٤	٠,١٥٣	٦. التكامل الاجتماعي
٠,٤٢١	٠,٦٤٩	*٠,٥٧٧*	٧. حياة العمل والحياة الكلية
٠,٣٩٨	٠,٦٣١	٠,٠٠٨	٨. المسؤولية الاجتماعية
	٠,٧٣١		• معامل الارتباط في النموذج R
	٠,٥٣٤		• معامل التحديد في النموذج R <sup>2</sup>
	٣٨,٠٩٩		• قيمة F المحسوبة
	٢٦٦,٨		• درجات الحرية
	٢,٥١١		• قيمة F الجدولية
	٠,٠٠٠		• مستوى الدلالة الإحصائية



وبعد التحقق من أثر جودة الحياة الوظيفية على الرضا التنظيمية بصورة إجمالية، فسوف نتناول بالتحليل التحقق من أثر كل بُعد من أبعاد جودة الحياة الوظيفية على الرضا التنظيمية. ولقد تم تطبيق أسلوب تحليل الانحدار المتعدد وذلك بغرض التحقق من أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية على الرضا التنظيمية، وكذلك الأهمية النسبية لأبعاد جودة الحياة الوظيفية. ويمكن توضيح نتائج تطبيق أسلوب تحليل الانحدار المتعدد وذلك على النحو التالي:

### ٣/٩- أثر جودة الحياة الوظيفية (عدالة الأجور) على الرضا التنظيمية

تتمثل نتائج تطبيق أسلوب تحليل الانحدار المتعدد في التحقق من أثر جودة الحياة الوظيفية (عدالة الأجور) على الرضا التنظيمية في مستشفيات جامعة المنوفية في الجدول التالي:

#### جدول رقم (٧)

#### أثر جودة الحياة الوظيفية (عدالة الأجور) على الرضا التنظيمية (مخرجات تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression Analysis))

معامل التحديد R <sup>2</sup>	معامل الارتباط R	معامل الانحدار Beta	متغيرات جودة الحياة الوظيفية (عدالة الأجور) (الأكثر تأثيراً في الرضا التنظيمية)
٠,٢٠٨	٠,٤٥٧	*٠,١٧٨*	١. أشعر بالرضا عن الأجر الذي أحصل عليه.
٠,٤٢٥	٠,٦٥٢	*٠,٤٨٥*	٢. أشعر بالرضا عن أجرى مقارنة بأجور زملائي.
٠,١٩٠	٠,٤٣٦	*٠,٢١٦*	٣. أشعر بالرضا عن نظام المكافآت في المستشفى.
	٠,٧٠١ ٠,٤٩٢ ٨٧,٤١٦ ٢٧١,٣ ٣,٧٨ ٠,٠٠٠		<ul style="list-style-type: none"> <li>معامل الارتباط في النموذج R</li> <li>معامل التحديد في النموذج R<sup>2</sup></li> <li>قيمة F المحسوبة</li> <li>درجات الحرية</li> <li>قيمة F الجدولية</li> <li>مستوى الدلالة الإحصائية</li> </ul>

ومن خلال الجدول السابق يتضح النتائج التالية:

- أظهرت نتائج أسلوب تحليل الانحدار المتعدد أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية (عدالة الأجور) والرضا التنظيمية في مستشفيات جامعة المنوفية. وأن هذه العلاقة تمثل ٠,٧٠١ (وفقاً لمعامل الارتباط المتعدد).
  - أن جودة الحياة الوظيفية (عدالة الأجور) يمكن أن تفسر حوالي ٠,٤٩٢ (وفقاً لمعامل التحديد) من التباين الكلي في مستوى الرضا التنظيمية في مستشفيات جامعة المنوفية.
  - أظهرت نتائج أسلوب تحليل الانحدار المتعدد أن متغيرات جودة الحياة الوظيفية (عدالة الأجور) الأكثر تفسيراً للاختلاف في مستوى الرضا التنظيمية – مرتبة حسب درجة أهميتها- تشتمل على أن العامل في المستشفى يشعر بالرضا عن الأجر الذي يحصل عليه مقارنة بأجور زملائه (٠,٤٨٥)، وكذلك يشعر بالرضا عن نظام المكافآت في المستشفى (٠,٢١٦)، وأخيراً يشعر بالرضا بالأجر الذي يحصل عليه (٠,١٧٨)، وذلك كما هو موضح في جدول رقم (٧).
- وفي ضوء ما تقدم فقد تقرر رفض فرض العدم القائل بأنه ليس هناك تأثير معنوي لجودة الحياة الوظيفية (عدالة الأجور) على الرضا التنظيمية في مستشفيات جامعة المنوفية. ولقد تم قبول الفرض البديل، وذلك بعد أن أظهر نموذج تحليل الانحدار المتعدد أن هناك تأثيراً لجودة الحياة الوظيفية (عدالة الأجور) كمتغير مستقل على الرضا التنظيمية كمتغير تابع في مستشفيات جامعة المنوفية عند مستوى دلالة إحصائية ٠,٠١.

### ٤/٩- أثر جودة الحياة الوظيفية (ظروف العمل المادية) على الرضا التنظيمية

تتمثل نتائج تطبيق أسلوب تحليل الانحدار المتعدد في التحقق من أثر جودة الحياة الوظيفية (ظروف العمل المادية) على الرضا التنظيمية في مستشفيات جامعة المنوفية في جدول رقم (٨) والذي يتضح منه مايلي:

- ١- أظهرت نتائج أسلوب تحليل الانحدار المتعدد أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية (ظروف العمل المادية) والرشاقة التنظيمية في مستشفيات جامعة المنوفية. وأن هذه العلاقة تمثل ٠,٥٦٨ (وفقاً لمعامل الارتباط المتعدد).
- ٢- أن جودة الحياة الوظيفية (ظروف العمل المادية) يمكن أن تفسر حوالي ٠,٣٢٣ (وفقاً لمعامل التحديد) من التباين الكلي في مستوى الرشاقة التنظيمية في مستشفيات جامعة المنوفية.

جدول رقم (٨)  
أثر جودة الحياة الوظيفية (ظروف العمل المادية) على الرشاقة التنظيمية  
(مخرجات تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression Analysis))

معامل التحديد R <sup>2</sup>	معامل الارتباط R	معامل الانحدار Beta	متغيرات جودة الحياة الوظيفية (ظروف العمل المادية) (الأكثر تأثيراً في الرشاقة التنظيمية)
٠,٢٤٣	٠,٤٩٣	*٠,٤٤٧	١. أشعر بالرضا عن استخدام التكنولوجيا في عملي.
٠,١٠٦	٠,٣٢٦	*٠,١٦٨	٢. أشعر بالرضا عن مكان العمل.
٠,٠٧٠	٠,٢٦٥	*٠,١٠٠	٣. أشعر بالرضا عن معدات الأمان والحماية في المستشفى.
٠,٠٧١	٠,٢٦٨	٠,٠٨١	٤. يعتبر التعب الذي تسببه لي وظيفتي في مستوى مناسب.
	٠,٥٦٨ ٠,٣٢٣ ٣٢,١٥٠ ٢٧٠,٤ ٣,٣١ ٠,٠٠٠		<ul style="list-style-type: none"> <li>• معامل الارتباط في النموذج R</li> <li>• معامل التحديد في النموذج R<sup>2</sup></li> <li>• قيمة F المحسوبة</li> <li>• درجات الحرية</li> <li>• قيمة F الجدولية</li> <li>• مستوى الدلالة الإحصائية</li> </ul>

- ٣- أظهرت نتائج أسلوب تحليل الانحدار المتعدد أن متغيرات جودة الحياة الوظيفية (ظروف العمل المادية) الأكثر تفسيراً للاختلاف في مستوى الرشاقة التنظيمية - مرتبة حسب درجة أهميتها- تشتمل على أن العامل في المستشفى يشعر بالرضا عن استخدام التكنولوجيا في عمله (٠,٤٤٧)، وكذلك يشعر بالرضا عن مكان العمل (٠,١٦٨)، وأخيراً يشعر بالرضا عن معدات الأمان والحماية في المستشفى (٠,١٠٠) وذلك كما هو موضح في جدول رقم (٨).

وفي ضوء ما تقدم فقد تقرر رفض فرض العدم القائل بأنه ليس هناك تأثير معنوي لجودة الحياة الوظيفية (ظروف العمل المادية) على الرشاقة التنظيمية في مستشفيات جامعة المنوفية. ولقد تم قبول الفرض البديل، وذلك بعد أن أظهر نموذج تحليل الانحدار المتعدد أن هناك تأثيراً لجودة الحياة الوظيفية (ظروف العمل المادية) كمتغير مستقل على الرشاقة التنظيمية كمتغير تابع عند مستوى دلالة إحصائية ٠,٠١.

#### ٥/٩- أثر جودة الحياة الوظيفية (فرص الترقية) على الرشاقة التنظيمية

تتمثل نتائج تطبيق أسلوب تحليل الانحدار المتعدد في التحقق من أثر جودة الحياة الوظيفية (فرص الترقية) على الرشاقة التنظيمية في مستشفيات جامعة المنوفية في الجدول التالي:

جدول رقم (٩)  
أثر جودة الحياة الوظيفية (فرص الترقية) على الرشاقة التنظيمية  
(مخرجات تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression Analysis))

معامل التحديد R <sup>2</sup>	معامل الارتباط R	معامل الانحدار Beta	متغيرات جودة الحياة الوظيفية (فرص الترقية) (الأكثر تأثيراً في الرشاقة التنظيمية)
٠,٣٥٤	٠,٥٩٥	*٠,٤٩١	١. أشعر بالرضا عن فرص الترقية في وظيفتي.
٠,١٧٧	٠,٤٢١	*٠,١٥٠	٢. أشعر بالرضا عن الدورات التدريبية التي أشارك بها.
٠,١٩٠	٠,٤٣٦	٠,٠٧٧	٣. أشعر بالرضا عن الحوافز التي أحصل عليها.

<ul style="list-style-type: none"> <li>معامل الارتباط في النموذج R</li> <li>معامل التحديد في النموذج R<sup>2</sup></li> <li>قيمة ف المحسوبة</li> <li>درجات الحرية</li> <li>قيمة ف الجدولية</li> <li>مستوى الدلالة الإحصائية</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>٠,٦٢٤</li> <li>٠,٣٨٩</li> <li>٥٧,٥١٢</li> <li>٢٧١,٣</li> <li>٣,٧٨</li> <li>٠,٠٠٠</li> </ul>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

ومن خلال الجدول السابق يتضح النتائج التالية:

- أظهرت نتائج أسلوب تحليل الانحدار المتعدد أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية (فرص الترقية) والرشاقة التنظيمية في مستشفيات جامعة المنوفية. وأن هذه العلاقة تمثل ٠,٦٢٤ (وفقاً لمعامل الارتباط المتعدد).
  - أن جودة الحياة الوظيفية (فرص الترقية) يمكن أن يفسر حوالي ٠,٣٨٩ (وفقاً لمعامل التحديد) من التباين الكلي في مستوى الرشاقة التنظيمية في مستشفيات جامعة المنوفية.
  - أظهرت نتائج أسلوب تحليل الانحدار المتعدد أن متغيرات جودة الحياة الوظيفية (فرص الترقية) الأكثر تفسيراً للاختلاف في مستوى الرشاقة التنظيمية تتمثل في أن العامل في المستشفى يشعر بالرضا عن فرص الترقية في وظيفته (٠,٤٩١) وكذلك أيضاً يشعر بالرضا عن الدورات التدريبية التي يشارك بها (٠,١٥٠) وذلك كما هو موضح في جدول رقم (٩).
- وفي ضوء ما تقدم فقد تقرر رفض فرض العدم القائل بأنه ليس هناك تأثير معنوي لجودة الحياة الوظيفية (فرص الترقية) على الرشاقة التنظيمية في مستشفيات جامعة المنوفية. ولقد تم قبول الفرض البديل، وذلك بعد أن أظهر نموذج تحليل الانحدار المتعدد أن هناك تأثيراً لجودة الحياة الوظيفية (فرص الترقية) كمتغير مستقل على الرشاقة التنظيمية كمتغير تابع عند مستوى دلالة إحصائية ٠,٠١.
- ٦/٩- أثر جودة الحياة الوظيفية (الالتزام بمبادئ المنظمة) على الرشاقة التنظيمية
- تتمثل نتائج تطبيق أسلوب تحليل الانحدار المتعدد في التحقق من أثر جودة الحياة الوظيفية (الالتزام بمبادئ المنظمة) على الرشاقة التنظيمية في مستشفيات جامعة المنوفية في الجدول التالي:

#### جدول رقم (١٠)

#### أثر جودة الحياة الوظيفية (الالتزام بمبادئ المنظمة) على الرشاقة التنظيمية (مخرجات تحليل الانحدار المتعدد Multiple Regression Analysis)

معامل التحديد R <sup>2</sup>	معامل الارتباط R	معامل الانحدار Beta	متغيرات جودة الحياة الوظيفية (الالتزام بمبادئ المنظمة) (الأكثر تأثيراً في الرشاقة التنظيمية)
٠,٣٧٢	٠,٦١٠	*٠,٥٠٩	١. أشعر بالرضا عن احترام المستشفى لحقوق العاملين.
٠,١٧٧	٠,٤٢١	*٠,١٦٩	٢. أشعر بالرضا عن حرية التعبير المتاحة بالمستشفى.
٠,١٩٠	٠,٤٣٦	*٠,١٢٩	٣. أشعر بالرضا عن القواعد التي تنظم العمل بالمستشفى.
٠,١٠٦	٠,٣٢٦	٠,٠٥١	٤. أشعر أن المستشفى تحترم سماتي وقدراتي الشخصية.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>٠,٦٤٩</li> <li>٠,٤٢٢</li> <li>٤٩,١٨٣</li> <li>٢٧٠,٤</li> <li>٣,٣١</li> <li>٠,٠٠٠</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>معامل الارتباط في النموذج R</li> <li>معامل التحديد في النموذج R<sup>2</sup></li> <li>قيمة ف المحسوبة</li> <li>درجات الحرية</li> <li>قيمة ف الجدولية</li> <li>مستوى الدلالة الإحصائية</li> </ul>

ومن خلال الجدول السابق يتضح النتائج التالية:

- أظهرت نتائج أسلوب تحليل الانحدار المتعدد أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية (الالتزام بمبادئ المنظمة) والرشاقة التنظيمية في مستشفيات جامعة المنوفية. وأن هذه العلاقة تمثل ٠,٦٤٩ (وفقاً لمعامل الارتباط المتعدد).

- ٢- أن جودة الحياة الوظيفية (الالتزام بمبادئ المنظمة) يمكن أن تفسر حوالي ٠,٤٢٢ (وفقاً لمعامل التحديد) من التباين الكلي في مستوى الرضا التنظيمية في مستشفيات جامعة المنوفية.
- ٣- أظهرت نتائج أسلوب تحليل الانحدار المتعدد أن متغيرات جودة الحياة الوظيفية (الالتزام بمبادئ المنظمة) الأكثر تفسيراً للاختلاف في مستوى الرضا التنظيمية مرتبة حسب درجة أهميتها- تشتمل على أن العامل في المستشفى يشعر بالرضا عن احترام المستشفى لحقوق العاملين (٠,٥٠٩)، وكذلك يشعر بالرضا عن حرية التعبير المتاحة بالمستشفى (٠,١٦٩)، وأخيراً يشعر بالرضا عن القواعد التي تنظم العمل بالمستشفى (٠,١٢٩) وذلك كما هو موضح في جدول رقم (١٠).

وفي ضوء ما تقدم فقد تقرر رفض فرض العدم القائل بأنه ليس هناك تأثير معنوي لجودة الحياة الوظيفية (الالتزام بمبادئ المنظمة) على الرضا التنظيمية في مستشفيات جامعة المنوفية. ولقد تم قبول الفرض البديل، وذلك بعد أن أظهر نموذج تحليل الانحدار المتعدد أن هناك تأثيراً لجودة الحياة الوظيفية (الالتزام بمبادئ المنظمة) كمتغير مستقل على الرضا التنظيمية كمتغير تابع عند مستوى دلالة إحصائية

#### ٧/٩- أثر جودة الحياة الوظيفية (تنمية العاملين بالمنظمة) على الرضا التنظيمية

تتمثل نتائج تطبيق أسلوب تحليل الانحدار المتعدد في التحقق من أثر جودة الحياة الوظيفية (تنمية العاملين بالمنظمة) على الرضا التنظيمية في مستشفيات جامعة المنوفية في الجدول التالي:

جدول رقم (١١)

#### أثر جودة الحياة الوظيفية (تنمية العاملين بالمنظمة) على الرضا التنظيمية (مخرجات تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression Analysis))

معامل التحديد R <sup>2</sup>	معامل الارتباط R	معامل الانحدار Beta	متغيرات جودة الحياة الوظيفية (تنمية العاملين بالمنظمة) (الأكثر تأثيراً في الرضا التنظيمية)
٠,٣٧٢	٠,٦١٠	*٠,٣٩٩*	١. أشعر بالاستقلالية التي أتمتع بها في عملي بالمستشفى.
٠,٢٤٨	٠,٤٩٨	٠,١١٩	٢. أشعر بأهمية العمل الذي أقوم به في المستشفى.
٠,٢٤٩	٠,٤٩٩	٠,٠٨٦	٣. أشعر بإمكانية قيامي بمهام وأعمال متعددة في المستشفى.
٠,٢٠٨	٠,٤٥٧	*٠,١٩٣*	٤. أشعر بالرضا عن تقييم أدائي من قبل مديري بالمستشفى.
٠,١٢٨	٠,٣٥٩	٠,٠٤٥	٥. أشعر بالرضا عن المسؤوليات الملقاة على عاتقي في العمل.
	٠,٦٧١ ٠,٤٥٠ ٤٤,٠٥١ ٢٦٩,٥ ٣,٠١ ٠,٠٠٠		<ul style="list-style-type: none"> <li>• معامل الارتباط في النموذج R</li> <li>• معامل التحديد في النموذج R<sup>2</sup></li> <li>• قيمة F المحسوبة</li> <li>• درجات الحرية</li> <li>• قيمة F الجدولية</li> <li>• مستوى الدلالة الإحصائية</li> </ul>

\*\* مستوى الدلالة ٠,٠١ طبقاً لاختبار T-Test

المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS, V.23, 2015

ومن خلال الجدول السابق يتضح النتائج التالية:

- ١- أظهرت نتائج أسلوب تحليل الانحدار المتعدد أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية (تنمية العاملين بالمنظمة) والرضا التنظيمية في مستشفيات جامعة المنوفية. وأن هذه العلاقة تمثل ٠,٦٧١ (وفقاً لمعامل الارتباط المتعدد).
- ٢- أن جودة الحياة الوظيفية (تنمية العاملين بالمنظمة) يمكن أن تفسر حوالي ٠,٤٥٠ (وفقاً لمعامل التحديد) من التباين الكلي في مستوى الرضا التنظيمية في مستشفيات جامعة المنوفية.
- ٣- أظهرت نتائج أسلوب تحليل الانحدار المتعدد أن متغيرات جودة الحياة الوظيفية (تنمية العاملين بالمنظمة) الأكثر تفسيراً للاختلاف في مستوى الرضا التنظيمية مرتبة حسب درجة أهميتها- تشتمل على أن العامل

في المستشفى يشعر بالاستقلالية التي يتمتع بها في عمله (٠,٣٩٩)، وكذلك يشعر بالرضا عن تقييم أدائه من قبل مديري بالمستشفى (٠,١٩٣) وذلك كما هو موضح في جدول رقم (١١).

وفي ضوء ما تقدم فقد تقرر رفض فرض العدم القائل بأنه ليس هناك تأثير معنوي لجودة الحياة الوظيفية (تنمية العاملين بالمنظمة) على الرضاقة التنظيمية في مستشفيات جامعة المنوفية. ولقد تم قبول الفرض البديل، وذلك بعد أن أظهر نموذج تحليل الانحدار المتعدد أن تأثيراً لجودة الحياة الوظيفية (تنمية العاملين بالمنظمة) كمتغير مستقل على الرضاقة التنظيمية كمتغير تابع عند مستوى دلالة إحصائية ٠,٠١.

#### ٨/٩- أثر جودة الحياة الوظيفية (التكامل الاجتماعي) على الرضاقة التنظيمية

تتمثل نتائج تطبيق أسلوب تحليل الانحدار المتعدد في التحقق من أثر جودة الحياة الوظيفية (التكامل الاجتماعي للمنظمة) على الرضاقة التنظيمية في مستشفيات جامعة المنوفية في الجدول التالي:

#### جدول رقم (١٢)

أثر جودة الحياة الوظيفية (التكامل الاجتماعي للمنظمة) على الرضاقة التنظيمية  
(مخرجات تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression Analysis))

معامل التحديد R <sup>2</sup>	معامل الارتباط R	معامل الانحدار Beta	متغيرات جودة الحياة الوظيفية (التكامل الاجتماعي) (الأكثر تأثيراً في الرضاقة التنظيمية)
٠,١٢٨	٠,٣٥٩	٠,٠٥٨	١. لا يوجد أي تمييز ديني أو عرقي بين العاملين في المستشفى.
٠,١٩٤	٠,٤٤١	*٠,١٩٣	٢. أشعر بالرضا عن علاقتي برؤسائي خلال عملي في المستشفى.
٠,٢٠٨	٠,٤٥٧	*٠,١٠٤	٣. أشعر بالرضا عن درجة التزام زملائي نحو العمل بالمستشفى.
٠,٤٢٥	٠,٦٥٢	*٠,٥٠٥	٤. أشعر بالرضا عن تقدير واحترام أفكارتي التي أقدمها للمسؤولين بالمستشفى.
	٠,٦٩٥ ٠,٤٨٣ ٦٢,٩٤٤ ٢٧٠,٤ ٣,٣١ ٠,٠٠٠		<ul style="list-style-type: none"> <li>معامل الارتباط في النموذج R</li> <li>معامل التحديد في النموذج R<sup>2</sup></li> <li>قيمة ف المحسوبة</li> <li>درجات الحرية</li> <li>قيمة ف الجدولية</li> <li>مستوى الدلالة الإحصائية</li> </ul>

ومن خلال الجدول السابق يتضح النتائج التالية:

- أظهرت نتائج أسلوب تحليل الانحدار المتعدد أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية (التكامل الاجتماعي للمنظمة) والرضاقة التنظيمية في مستشفيات جامعة المنوفية. وأن هذه العلاقة تمثل ٠,٦٩٥ (وفقاً لمعامل الارتباط المتعدد).
- أن جودة الحياة الوظيفية (التكامل الاجتماعي للمنظمة) يمكن أن تفسر حوالي ٠,٤٨٣ (وفقاً لمعامل التحديد) من التباين الكلي في مستوى الرضاقة التنظيمية في مستشفيات جامعة المنوفية.
- أظهرت نتائج أسلوب تحليل الانحدار المتعدد أن متغيرات جودة الحياة الوظيفية (التكامل الاجتماعي) الأكثر تفسيراً للاختلاف في مستوى الرضاقة التنظيمية - مرتبة حسب درجة أهميتها- تشمل على أن العامل في المستشفى يشعر بالرضا عن تقدير واحترام أفكاره التي يقدمها للمسؤولين بالمستشفى (٠,٥٠٥)، وكذلك يشعر بالرضا عن علاقته برؤسائه خلال عمله في المستشفى (٠,١٩٣)، وأخيراً يشعر بالرضا عن درجة التزام زملائه نحو العمل بالمستشفى (٠,١٠٤)، وذلك كما هو موضح في جدول رقم (١٢).

وفي ضوء ما تقدم فقد تقرر رفض فرض العدم القائل بأنه ليس تأثير معنوي لجودة الحياة الوظيفية (التكامل الاجتماعي للمنظمة) على الرضاقة التنظيمية في مستشفيات جامعة المنوفية. ولقد تم قبول الفرض البديل، وذلك بعد أن أظهر نموذج تحليل الانحدار المتعدد أن هناك تأثيراً لجودة الحياة الوظيفية (التكامل الاجتماعي للمنظمة) كمتغير مستقل على الرضاقة التنظيمية كمتغير تابع عند مستوى دلالة إحصائية ٠,٠١.

## ٩/٩- أثر جودة الحياة الوظيفية (حياة العمل والحياة الكلية) على الرضا التنظيمية

تتمثل نتائج تطبيق أسلوب تحليل الانحدار المتعدد في التحقق من أثر جودة الحياة الوظيفية (حياة العمل والحياة الكلية) على الرضا التنظيمية في مستشفيات جامعة المنوفية في الجدول التالي:

جدول رقم (١٣)

أثر جودة الحياة الوظيفية (حياة العمل والحياة الكلية) والرضا التنظيمية  
(مخرجات تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression Analysis))

معامل التحديد R <sup>2</sup>	معامل الارتباط R	معامل الانحدار Beta	متغيرات جودة الحياة الوظيفية (حياة العمل والحياة الكلية) (الأكثر تأثيراً في الرضا التنظيمية)
٠,٢٠٨	٠,٤٥٧	*٠,٠٩٣	١. أشعر بالرضا عن تناسب عملي في المستشفى مع حياتي العائلية.
٠,٤٢٥	٠,٦٥٢	*٠,٥١٠	٢. أشعر بالرضا عن تأثير عملي في المستشفى على أوقات فراغي.
٠,٢٤٥	٠,٤٩٥	*٠,٢٢٣	٣. أشعر بالرضا عن أوقات عملي في المستشفى وأوقات راحتي.
	٠,٦٩٧ ٠,٤٨٦ ٨٥,٢٥١ ٢٧١,٣ ٣,٧٨ ٠,٠٠٠		<ul style="list-style-type: none"> <li>• معامل الارتباط في النموذج R</li> <li>• معامل التحديد في النموذج R<sup>2</sup></li> <li>• قيمة F المحسوبة</li> <li>• درجات الحرية</li> <li>• قيمة F الجدولية</li> <li>• مستوى الدلالة الإحصائية</li> </ul>

ومن خلال الجدول السابق يتضح النتائج التالية:

- 1- أظهرت نتائج أسلوب تحليل الانحدار المتعدد أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية (حياة العمل والحياة الكلية) والرضا التنظيمية في مستشفيات جامعة المنوفية. وأن هذه العلاقة تمثل (وفقاً لمعامل الارتباط المتعدد) ٠,٦٩٧.
- 2- أن جودة الحياة الوظيفية (حياة العمل والحياة الكلية) يمكن أن تفسر حوالي ٠,٤٨٦ (وفقاً لمعامل التحديد) من التباين الكلي في مستوى الرضا التنظيمية في مستشفيات جامعة المنوفية.
- 3- أظهرت نتائج أسلوب تحليل الانحدار المتعدد أن متغيرات جودة الحياة الوظيفية (حياة العمل والحياة الكلية) الأكثر تفسيراً للاختلاف في مستوى الرضا التنظيمية - مرتبة حسب درجة أهميتها- تشتمل على أن العامل يشعر بالرضا عن تأثير عمله في المستشفى على أوقات فراغه (٠,٥١٠)، وكذلك يشعر بالرضا عن أوقات عمله في المستشفى على أوقات راحته (٠,٢٢٣)، وأخيراً يشعر بالرضا عن تناسب عمله في المستشفى مع حياته العائلية (٠,٠٩٣) وذلك كما هو موضح في جدول رقم (١٣).

وفي ضوء ما تقدم فقد تقرر رفض فرض العدم القائل بأنه ليس هناك تأثير معنوي لجودة الحياة الوظيفية (حياة العمل والحياة الكلية) على الرضا التنظيمية. ولقد تم قبول الفرض البديل، وذلك بعد أن أظهر نموذج تحليل الانحدار المتعدد أن هناك تأثيراً لجودة الحياة الوظيفية (حياة العمل والحياة الكلية) كمتغير مستقل على الرضا التنظيمية كمتغير تابع عند مستوى دلالة إحصائية ٠,٠١.

## ١٠/٩- أثر جودة الحياة الوظيفية (المسئولية الاجتماعية) على الرضا التنظيمية

تتمثل نتائج تطبيق أسلوب تحليل الانحدار المتعدد في التحقق من أثر جودة الحياة الوظيفية (المسئولية الاجتماعية) على الرضا التنظيمية في مستشفيات جامعة المنوفية في جدول رقم (١٤) والذي يتضح منه ما يلي:

- 1- أظهرت نتائج أسلوب تحليل الانحدار المتعدد أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية (المسئولية الاجتماعية) والرضا التنظيمية في مستشفيات جامعة المنوفية. وأن هذه العلاقة تمثل ٠,٦٩٩ (وفقاً لمعامل الارتباط المتعدد).
- 2- أن جودة الحياة الوظيفية (المسئولية الاجتماعية) يمكن أن يفسر حوالي ٠,٤٨٩ (وفقاً لمعامل التحديد) من التباين الكلي في مستوى الرضا التنظيمية في مستشفيات جامعة المنوفية.

٣- أظهرت نتائج أسلوب تحليل الانحدار المتعدد أن متغيرات جودة الحياة الوظيفية (المسئولية الاجتماعية) الأكثر تفسيراً للاختلاف في مستوى الرضا التنظيمية – مرتبة حسب درجة أهميتها- تشتمل على أن العامل في المستشفى يشعر بجودة الصورة الذهنية للمستشفى في عين المجتمع (٠,٤٩٠)، وكذلك يشعر بالمساهمات التي تقدمها المستشفى للمجتمع (٠,٢٢٤)، وذلك كما هو موضح في جدول رقم (١٤).

#### جدول رقم (١٤)

#### أثر جودة الحياة الوظيفية (المسئولية الاجتماعية) على الرضا التنظيمية (مخرجات تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression Analysis))

معامل التحديد R <sup>2</sup>	معامل الارتباط R	معامل الانحدار Beta	متغيرات جودة الحياة الوظيفية (المسئولية الاجتماعية) (الأكثر تأثيراً في الرضا التنظيمية)
٠,١٦٦	٠,٤٠٨	٠,٠٥٧	١. أفخر بوظيفتي وبما أقدمه لأفراد المجتمع.
٠,٤٢٥	٠,٦٥٢	*٠,٤٩٠	٢. أشعر بجودة الصورة الذهنية للمستشفى في عين المجتمع.
٠,٢٤٥	٠,٤٩٥	*٠,٢٢٤	٣. أشعر بالمساهمات التي تقدمها المستشفى للمجتمع.
٠,٢٠٨	٠,٤٥٧	٠,٠٣٧	٤. أشعر بجودة الخدمات التي تقدمها المستشفى.
٠,١٢٨	٠,٣٥٩	٠,٠٥١	٥. أشعر بالرضا عن طريقة معاملة المستشفى للعاملين بها.
	٠,٦٩٩ ٠,٤٨٩ ٥١,٤٥٠ ٢٦٩,٥ ٣,٠١ ٠,٠٠٠		<ul style="list-style-type: none"> <li>• معامل الارتباط في النموذج R</li> <li>• معامل التحديد في النموذج R<sup>2</sup></li> <li>• قيمة ف المحسوبة</li> <li>• درجات الحرية</li> <li>• قيمة ف الجدولية</li> <li>• مستوى الدلالة الإحصائية</li> </ul>

\*\* مستوى الدلالة ٠,٠١ طبقاً لاختبار T-Test

المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS, V.23, 2015

وفي ضوء ما تقدم فقد تقرر رفض فرض العدم القائل بأنه ليس هناك تأثير معنوي لجودة الحياة الوظيفية (المسئولية الاجتماعية) على الرضا التنظيمية في مستشفيات جامعة المنوفية. ولقد تم قبول الفرض البديل، وذلك بعد أن أظهر نموذج تحليل الانحدار المتعدد أن هناك تأثيراً لجودة الحياة الوظيفية (المسئولية الاجتماعية) كمتغير مستقل على الرضا التنظيمية كمتغير تابع عند مستوى دلالة إحصائية ٠,٠١.

#### ١٠- نتائج الدراسة

من خلال استعراض نتائج التحليل الوصفي للبيانات التي استندت إليها الدراسة واختبار فروض البحث، فقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج وذلك على النحو التالي:

١. يوجد تأثير معنوي لأبعاد جودة الحياة الوظيفية (عدالة الأجور)، وذلك بعد أن أظهر نموذج تحليل الانحدار المتعدد أن هناك تأثيراً لأبعاد جودة الحياة الوظيفية (عدالة الأجور) كمتغير مستقل على الرضا التنظيمية كمتغير تابع في مستشفيات جامعة المنوفية في محافظة المنوفية. وتتفق هذه النتيجة مع الدراسة التي قام بها Nafei, 2016 والتي توصل من خلالها إلى أن الرضا التنظيمية بأبعادها (رضا الاستشعار، رضا القرار، ورضا الممارسة) تلعب دوراً مهماً في تحسين جودة مناخ العمل، كما أشارت الدراسة إلى أنه يمكن تحسين نوعية الحياة العملية من خلال تطوير خطة حركة الاستشعار، وخفة الحركة في اتخاذ القرارات، وكذلك في التطبيق.
٢. يوجد تأثير معنوي لأبعاد جودة الحياة الوظيفية (ظروف العمل بالمنظمة)، في مستشفيات جامعة المنوفية في محافظة المنوفية، وذلك بعد أن أظهر نموذج تحليل الانحدار المتعدد أن هناك تأثيراً لأبعاد جودة الحياة الوظيفية (ظروف العمل) على الرضا التنظيمية.
٣. يوجد تأثير معنوي لأبعاد جودة الحياة الوظيفية (فرص الترقية)، وذلك بعد أن أظهر نموذج تحليل الانحدار المتعدد أن هناك تأثيراً لأبعاد جودة الحياة الوظيفية (الترقية) كمتغير مستقل على الرضا التنظيمية كمتغير تابع.

٤. يوجد تأثير معنوي لأبعاد جودة الحياة الوظيفية (الالتزام بمبادئ المنظمة)، وذلك بعد أن أظهر نموذج تحليل الانحدار المتعدد أن هناك تأثيراً لأبعاد جودة الحياة الوظيفية (الالتزام بمبادئ المنظمة) كمتغير مستقل على الرضاقة التنظيمية كمتغير تابع في مستشفيات جامعة المنوفية.
٥. يوجد تأثير معنوي لأبعاد جودة الحياة الوظيفية (تنمية العاملين بالمنظمة)، وذلك بعد أن أظهر نموذج تحليل الانحدار المتعدد أن هناك تأثيراً لأبعاد جودة الحياة الوظيفية (تنمية العاملين) كمتغير مستقل على الرضاقة التنظيمية كمتغير تابع في مستشفيات جامعة المنوفية.
٦. يوجد تأثير معنوي لأبعاد جودة الحياة الوظيفية (التكامل الاجتماعي في المنظمة)، في مستشفيات جامعة المنوفية في محافظة المنوفية، وذلك بعد أن أظهر نموذج تحليل الانحدار المتعدد أن هناك تأثيراً لأبعاد جودة الحياة الوظيفية (التكامل الاجتماعي) على الرضاقة التنظيمية في مستشفيات جامعة المنوفية.
٧. يوجد تأثير معنوي لأبعاد جودة الحياة الوظيفية (حياة العمل والحياة الكلية)، في مستشفيات جامعة المنوفية في محافظة المنوفية، وذلك بعد أن أظهر نموذج تحليل الانحدار المتعدد أن هناك تأثيراً لأبعاد جودة الحياة الوظيفية (حياة العمل والحياة الكلية) على الرضاقة التنظيمية في مستشفيات جامعة المنوفية.
٨. يوجد تأثير معنوي لأبعاد جودة الحياة الوظيفية (المسؤولية الاجتماعية)، في مستشفيات جامعة المنوفية في محافظة المنوفية، وذلك بعد أن أظهر نموذج تحليل الانحدار المتعدد أن هناك تأثيراً لأبعاد جودة الحياة الوظيفية (المسؤولية الاجتماعية) على الرضاقة التنظيمية.

## ١١- التوصيات

- في ضوء النتائج السابقة، انتهت الباحثة إلى مجموعة من التوصيات، ويمكن تلخيص أهم هذه التوصيات وذلك على النحو التالي:
- ١/١١- إعادة دراسة وهيكلة نظام الأجور في المستشفى بالشكل الذي يسمح لهم بالحصول على المردود المناسب لما يبذلونه من جهد، ويمكن تحقيق ذلك من خلال الآتي:
    - العمل على زيادة المكافآت في مستشفى الجامعة وذلك بغرض مواجهة انخفاض الأجور من ناحية، وأن تتناسب مع الجهد الذي يبذله الفرد في المستشفى من ناحية أخرى، ويمكن توفير ذلك من خلال العمل على زيادة الموارد للمستشفى من تنوع وتعدد الخدمات التي تقدمها لأفراد المجتمع مع مراعاة عنصر الجودة في تقديم الخدمة.
    - ضرورة الاهتمام بتطبيق مبدأ الثواب والعقاب في مستشفى الجامعة وذلك من حيث بند الأجور والمكافآت، حيث إن هناك مجموعة من العاملين يحصلون على مكافآت مالية أعلى بكثير من الجهد المبذول والعكس نجد مجموعة من العاملين يحصلون على مكافآت مالية أقل بكثير من الجهد المبذول في المستشفى.
    - ضرورة العمل على تحسين الأجور لكافة العاملين في مستشفى الجامعة ويمكن أن يتم ذلك من خلال العمل على تعدد وتنوع الخدمات التي تقدمها المستشفى لأفراد المجتمع بالشكل الذي يزيد من الموارد الذاتية من ناحية أو من خلال مخاطبة الجهات المعنية بزيادة الأجور من ناحية أخرى.
  - ٢/١١- توفير بيئة عمل آمنة وصحية في مستشفى الجامعة ويمكن تحقيق ذلك من خلال الآتي:
    - ضرورة اهتمام المسؤولين في المستشفى بالظروف المادية للعمل من حيث الإضاءة والتهوية والنظافة.
    - ضرورة توفير وسائل الأمان وأساليب الحماية المختلفة سواء للعاملين في المستشفى من ناحية، أو المرضى من ناحية أخرى.
  - ٣/١١- الاهتمام بتحقيق رفاهية العاملين بالمستشفى، وتحسين جودة الحياة الوظيفية وذلك من حيث توفير فرص الترقية وأن تكون بشكل موضوعي ووفقاً لمعايير وضوابط محددة، وأن يكون هناك مشاركة من جانب العاملين في اتخاذ القرارات، وتوفير الأمان والصحة المهنية، وزيادة الإحساس بالأمان والاستقرار الوظيفي لدى العاملين بالمستشفى.
  - ٤/١١- تفعيل البرامج التدريبية بحيث لا تقتصر على فئات معينة وبحيث يشمل التدريب كل الجوانب الفنية والإنسانية والأخلاقية، وأن تكون فترات التدريب مستمرة، حيث إن التدريب يلعب دوراً مهماً في رفع الروح المعنوية وزيادة الرضا لدي العاملين كما أنه يعمل على زيادة العاملين بالفرص للترقية، والكشف عن قدراتهم ومهاراتهم.
  - ٥/١١- إشراك العاملين في مستشفيات جامعة المنوفية في عملية صنع القرارات، نظراً لطبيعة وحساسية العمل بالمستشفى والتي تتعلق بأرواح المواطنين والتي تحتاج إلى مساحة كبيرة من الحرية في اتخاذ



القرارات، الأمر الذي يشعر فيه هؤلاء العاملون بأنهم يصنعون الخطط والبرامج بأنفسهم لأنفسهم، الأمر الذي ينعكس أثره على الرشاقة التنظيمية بها.

٦/١١ - تفعيل صندوق الشكاوى والاقتراحات بالمستشفى بالشكل الذي يساعد العاملين على حرية التعبير عن آرائهم ومقترحاتهم بشكل جيد، الأمر الذي يؤدي إلى تحسين جودة الخدمة التي تقدمها المستشفى.

٧/١١ - الالتزام بالمبادئ والقواعد التي تنظم طبيعة العمل في المستشفى ويكون ذلك لكافة الأفراد العاملين بها، ولا يجب محاباة ومعاملة بعض الأفراد على حساب الآخرين.

٨/١١ - تنمية واستغلال الطاقات البشرية في المستشفى، ويمكن أن يتم ذلك من خلال العمل على زيادة المعرفة لدى العاملين بها سواء من خلال تشجيعهم على حضور الدورات التدريبية أو من خلال استكمال دراساتهم العليا، الأمر الذي يؤدي إلى وجود مصادر متعددة للحصول على المعرفة.

٩/١١ - أهمية تحقيق التكامل الاجتماعي في المستشفى ويمكن أن يتم ذلك من خلال ضرورة احترام وتقدير أفكار وآراء كافة العاملين في المستشفى، والعمل على نشر روح التعاون والاحترام المتبادل بين كافة الأفراد العاملين بالمستشفى على اختلاف فئاتهم الوظيفية.

١٠/١١ - التأكيد على عدم وجود تأثير سلبي لحياة العمل على مساحة الحياة الكلية للأفراد العاملين في المستشفى، ويمكن أن يتم ذلك من خلال الاهتمام بجدول الراحة بحيث لا ينعكس أثره سلباً على جودة الخدمة المقدمة، وأن لا يكون هناك زيادة في حجم المهام والأعمال المكلف بها الفرد في المستشفى بالشكل الذي يؤثر سلباً على حياته الشخصية.

١١/١١ - التأكيد على المسؤولية الاجتماعية للمستشفى ويمكن أن يتم ذلك من خلال تحسين الصورة الذهنية للمستشفى لدى أفراد المجتمع، والعمل على تنمية وتحسين جودة الخدمة التي تقدمها المستشفى لأفراد المجتمع، هذا بالإضافة إلى ضرورة الاهتمام بحسن معاملة كافة الأفراد العاملين بالمستشفى، حيث إن هذا ينعكس أثره على معاملة المرضى والجمهور وبالتالي على جودة الخدمة التي تقدمها المستشفى.

١٢/١١ - أن يقوم المسئولون في مستشفيات جامعة المنوفية بزيادة الاهتمام بالعاملين وذلك من خلال التعرف على رغباتهم واحتياجاتهم والعمل على تحقيقها بما يتناسب مع أهدافها وذلك من أجل تحسين الرشاقة التنظيمية بها.

## ١٢ - البحوث المستقبلية المقترحة

بالرغم من أن البحث الحالي حاول الكشف عن أثر جودة الحياة الوظيفية على الرشاقة التنظيمية في مستشفيات جامعة المنوفية، إلا أن نطاق هذا البحث والأساليب المستخدمة فيه والنتائج التي توصل إليها تشير إلى وجود مجالات لدراسات أخرى مستقبلية لا تقل أهمية في هذا الصدد. ومن بين هذه المجالات البحثية (١) دور جودة الحياة الوظيفية في تحقيق التميز التنظيمي، (٢) العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وبعض المفاهيم الأخرى كالتفكير الاستراتيجي، الإدارة الإستراتيجية، (٣) واقع جودة الحياة الوظيفية في القطاع المصرفي (٤) أثر جودة الحياة الوظيفية في تعزيز النجاح التنظيمي، (٥) دور المعرفة الإستراتيجية في تحقيق جودة الحياة الوظيفية (٦) أثر جودة الحياة الوظيفية على التماثل التنظيمي.

## المراجع العربية

إدریس، ثابت عبد الرحمن (٢٠٠٤). بحوث التسويق أساليب القياس والتحليل واختبار الفروض، الدار الجامعية، الإسكندرية.

## المراجع الأجنبية

- Aburub, F. (2015). Impact of ERP systems usage on organizational agility: An empirical investigation in the banking sector. *Information Technology & People*, 28(3), PP.570-588.
- Ahuja, N.(2015), Quality of Work Life: Research Paper, Paripex-Indian Journal of Research, Vol. 4, pp. 3-5.
- Alfonso, L., Zenasni, F., Hodzic, S., & Ripoll, P. (2016). Understanding The Mediating Role of Quality of Work Life on the Relationship between Emotional Intelligence and Organizational Citizenship Behaviors, *Psychological Reports*, 118(1), PP.107-127.
- Alhdid, A., (2016). The Effects of Organizational Agility on Organizational Performance, *International Review of Management and Business Research*, Vol. 5(1), PP. 273-278.
- Allen, G. Attoh, P. & Gong, T., (2017). Transformational leadership and affective organizational commitment: mediating roles of perceived social responsibility and organizational identification. *Social Responsibility Journal*, 13(3), PP.585-600.
- Ardichvili, A., Cardozob, R., & Rayc, S. (2003). A Theory of Entrepreneurial Opportunity Identification and Development. *Journal of Business Venturing*, 18, 105. [http://dx.doi.org/10.1016/S0883-9026\(01\)00068-4](http://dx.doi.org/10.1016/S0883-9026(01)00068-4)
- Arslan, S., & Akkas, O. A. (2014). Quality of college life (QCL) of students in Turkey: Students' life satisfaction and identification. *Social indicators research*, 115(2), 869-884.
- Bahrami, A., Aslani, G., Abdollahie, B., & Torabi, N. (2013). A study on the relation between quality of work life and four career anchors among the personnel of Esfahan's iron foundry organization. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 83, 208-213.
- Burtson, P.L., Stichler, J.F. 2010. Nursing work environment and nurse caring: relationship among motivational factors. *Journal of Advanced Nursing*, 66(8): 1819-1831
- Ceri-Booms, M. (2010). An Empirical Study on Transactional and Authentic Leaders: Exploring the Mediating Role of trust in leader on Organizational Identification, *the Business Review, Cambridge*, 14(2), 235-243.
- Chamanifard, R. Nikpour, A. Chamanifard, S. and Nobarieidishe, S. (2015), Impact of organizational agility dimensions on employee's organizational commitment in foreign exchange office of tejaret bank, Iran, *European online Journal of Natural and Social Science*, Vol. 4(1), PP. 199-207.
- Cllea, A. Urbini, F. and Chirumbolo, A. (2016). The mediating role of organizational identification in the relationship between qualitative job insecurity, OCB and job performance, *Journal of Management Development*, Vol. 35(1), PP. 735-746.
- Daire H., Joseph C., Michael R. Mullen, (2008). Structural Equation Modelling: Guidelines for Determining Model Fit, *Journal of Business Research Methods* Volume 6 Issue 1.
- David, F., (2009). *Strategic Management- Concepts and Cases*, 12th ed., Prentice-Hill Pearson Education International Inc. U.S.A. P. 46.
- Demir, K. (2015). Teacher's Organizational Citizenship Behavior and Organizational Identification in Public and Private Preschool, *Social and Behavioral Sciences*, 174, 1176-1182.
- Dizari, A. and Garoosi, R., (2015). Relationship between teamwork and organizational agility from the perspective of employees of social security organization branch

- in Tehran, *Journal of educational and management studies*, Vol 5 (1), PP. 288-232.
- Erkutlu, H., & Chafra, J (2016). Impact of behavioral integrity on organizational identification: The moderating roles of power distance and organizational politics. *Management Research Review*, 39(6), 672-691.
- Farid, H., Izadi, Z., Ismail, I. A., & Alipour, F. (2015). Relationship between quality of work life and organizational commitment among lecturers in a Malaysian public research university. *The Social Science Journal*, 52(1), PP.54-61.
- Farjad, H. R. & Varnous, S.(2013), Study of Relationship of Quality of Work Life (QWL) and Organizational Commitment, *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, Vol.4, No.9, pp. 449-456.
- Gayathiri, R. & Ramakrishnan, L.(2013), Quality of Work Life – Linkage with Job Satisfaction and Performance, *International Journal of Business and Management Invention*, Vol.2, No. 1, pp.1-8.
- Gok, S. Karatuna, I and Karaca, P. (2015). The Role of Perceived Supervisor Support and organizational Identification in Job Satisfaction, *Social and Behavioral Sciences*. Vol. 177, PP. 38-42.
- Gupta, M. & Sharma, P.(2011), Factor Credentials Boosting Quality of Work Life of BSNL Employees in Jammu Region, *Asia Pacific Journal of Research in Business Management*, Vol.2, No. 1, pp.79-89.
- Hajevar, S. and Kharazian, M. (2016). Analyzing Effect of organizational Agility and Intellectual Capital on productivity of Human Resources Through Spiritual Leadership, *International Business Management*, Vol. 10(10), PP. 1893-1900.
- He, H., Wang, W., Zhu, W., & Harris, L. (2015). Service workers' job performance: The roles of personality traits, organizational identification, and customer orientation. *European Journal of Marketing*, 49(11/12), PP.1751-1776.
- Hill, C. and Jones, G., (2009). *Strategic Management, An Integrated approach*, 13th ed., Houghton Mifflin Company, Boston.
- Hitt, Michael A., Hoskisson, E. Robert, Ireland, R. Duane, (2007). *Management of Strategy: Concepts and Cases*, South-Western, 1st Ed., New York.
- Jeon, K. S. (2011), "The Relationship Of Perception Of Organization Performance And Spiritual Leadership, Workplace Spirituality, And Learning Organization Culture In The Korean Context", PhD dissertation, The Graduate School , The Pennsylvania State University ,USA.
- Jeon, K. S. (2011), "The Relationship Of Perception Of Organization Performance And Spiritual Leadership, Workplace Spirituality, And Learning Organization Culture In The Korean Context", PhD dissertation, The Graduate School , The Pennsylvania State University ,USA.
- Karanika-Murray, M., Duncan, N., Pontes, H. and Griffiths, M. (2015). Organizational identification, work engagement, and job satisfaction, *Journal of Managerial Psychology*, 30 (8), PP. 1019-1033
- Khoshlahn, M. and Ardabili, F. (2016). The Role of Organizational Agility and Transformational Leadership in Service Recovery Prediction, *Social and Behavioral Sciences*, Vol. 230, PP. 142-149.
- Kim, T., Karatepe, O., Lee, G., & Xijing, C. (2017). Does hotel employees' quality of work life mediate the effect of psychological capital on job outcomes?. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 29(6), PP.1638-1657.
- Koonmee, K., Singhapakdi, A., Virakul, B., and Lee, D. J. (2010). Ethics institutionalization, quality of work life, and employee job-related outcomes: A survey of human resource managers in Thailand, *Journal of Business Research*, 63(1): 20-26.

- Lewis, D., Barazil, K., Krueger, P., Lohefeld, L. & Tjam, E.(2001), Extrinsic and Intrinsic Determinants of Quality of Work Life, *Leadership in Health Services*, Vol. 14, No. 2, pp. ix-xv.
- L'Hermitte, C., Tatham, P., Bowles, M., & Brooks, B. (2016). Developing organisational capabilities to support agility in humanitarian logistics: An exploratory study. *Journal of Humanitarian Logistics and Supply Chain Management*, 6(1), PP.72-99.
- Liu, W., Zhang, P., Liao, J., Hao, P., & Mao, J. (2016). Abusive supervision and employee creativity: The mediating role of psychological safety and organizational identification. *Management Decision*, 54(1), PP.130-147.
- Liu, Y., Loi, R., and Lam, L., (2011). Linking organizational identification and employee performance in teams: the moderating role of team-member exchange, *Vol.22, No.15, PP.318-320*.
- Markos, S., and Sridevi, M. (2010). Employee Engagement: The Key to Improving Performance, *International Journal of Business and Management* Vol. 5, No. 12.
- Mashkani, A. and Khodadadi, M., (2016). The Mediating Role of Organizational Agility in the Relationship Between Organizational Learning and Organizational Performance, *International Business Management*, Vol. 10(16), PP. 3530-3535.
- Masoomzadeh, D., Feizi, M. & Alipour, H.(2013), Surveying The Relationship Between Quality of Work Life Components and Counterproductive Behavior in Ardabil Province of Mellat Bank Employees, *Arabian Journal of Business and Management Review (Nigerian Chapter)*, Vol.1, No.3, pp.22-28.
- McCarthy, I. P., Lawrence, T. B., Wixted, B., & Gordon, B. R. (2010). A Multidimensional Conceptualization of Environmental Velocity. *Academy of Management Review*, 35(4), 604-626.
- Milton, L. and Westphal, J. (2005). Identity confirmation Networks and cooperation in work Group, *Academy of Management Journal*, 38(2), 191-212.
- Mirkamali, S. M. & Thani, F. N. (2011), A Study on the Quality of Work Life (QWL) among faculty members of University of Tehran (UT) and Sharif University of Technology (SUT), *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Vol. 29, pp. 179-187.
- Mustafa, Z. Hamada, M. and Yozgat, U. (2017). Does Organization Agility Affect Organizational Learning Capability? Evidence from Commercial banking, *Management Science Letter*, Vol. 7, PP. 407-422.
- Nafei, W. A. (2016). The Effect of Organizational Agility on Quality of Work Life: A Study on Commercial Banks in Egypt. *International Journal of Business and Management*, 11(6), 271.
- Najrani, M. (2016). The endless opportunity of organizational agility. *Strategic Direction*, 32(3), PP.37-38.
- Narehan, H., Hairunnisa, M., Norfadzillah, R. A. & Freziamella, Lapok (2014), The Effect of Quality of Work Life (QWL) Programs on Quality of Life (QOL) Among Employees at Multinational companies in Malaysia, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Vol. 112, pp. 24-34.
- Narehan, H., Hairunnisa, M., Norfadzillah, R. A. & Freziamella, Lapok (2014), The Effect of Quality of Work Life (QWL) Programs on Quality of Life (QOL) Among Employees at Multinational companies in Malaysia, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Vol. 112, pp. 24-34.
- Nayak, T., & Sahoo, C. (2015). Quality of work life and organizational performance: The mediating role of employee commitment. *Journal of health management*, 17(3), PP. 263-273.
- Nekouei, M. H., Othman, M. B., Masud, Jariah B. & Ahmad, A. B.(2014), Quality of Work Life and Job Satisfaction among employee in government organizations in IRAN, *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, Vol. 4, No. 1, pp. 217-229.

- Overby, E., Bharadwaj, A., and Sambamurthy, V. (2006). Enterprise Agility and the Enabling Role of Information Technology. *European Journal of Information Systems*, 15(2), 120-131.
- Panda, S., & Rath, S. (2016). Investigating the structural linkage between IT capability and organizational agility: A study on Indian financial enterprises. *Journal of Enterprise Information Management*, 29(5), PP.751-773.
- Panda, S., & Rath, S. (2017). The effect of Human IT capability on Organizational Agility: An empirical analysis. *Management Research Review*, 40 (7), PP.800-820.
- Park, Y., (2011). *The Dynamics of Opportunity and Threat Management in Turbulent Environments: The Role Information Technologies*, Doctor Dissertation.
- Parvar, M. R.F., Allameh, S. M. & Ansari, R.(2013), Effect of Quality of Work Life on Organizational Commitment by SEM(Case Study: OICO Company), *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol. 3, No. 10, pp. 135-144.
- Pavlou, P., El Sawy, O. (2010). The “Third Hand”: IT-Enabled Competitive Advantage in Turbulence Through Improvisational Capabilities. *Information Systems Research* 21(3), PP. 443-471.
- Pizam, A. 2010. *International encyclopedia of hospitality management*, (2nd ed.. Burlington, USA: Elsevier Ltd, p 551.
- Reddy, L. & Reddy M.(2010), Quality of Work Life of Employees: Emerging Dimensions, *Asian Journal of Management Research*, pp. 827- 839.
- Saha, N. Gregar, A. and Saha, P. (2017). Organizational Agility and HRM Strategy: Do the Relly Enhance Firm's Competitiveness? *International Journal of Organizational Leadership*, Vol. 6, PP. 323-334.
- Saks, A., (2006). Antecedents and Consequences of Employee Engagement, *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 21 (7), PP. 600-619.
- Shani, S. 2013. A Study on Quality of Work Life Among the Employees at Metro Engineering Private Limited, *International Journal of Management*, 4(1): 1-5.
- Sharma, N. & Verma, D. S.(2013), Importance of Quality of Work Life in Small Scale Industries For Employees, *International Journal of Latest Research in Science and Technology*, Vol.2, No.2, pp. 153-156.
- Sherehiy, B., (2008). *Relationships Between Agility Strategy, Work Organization and Workforce Agility*, Doctor Dissertation, University of Louisville.
- Simon, H. (2000). Public Administration in Today's World of Organizations and Markets, *Political Science and Politics*, Vol. 33, No. 4. PP. 749-756.
- Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P. P. & Lee, D.(2001), A New Measure of Quality of Work Life (QWL) Based on Need Satisfaction and Theories, *Social Indicators Research*, Vol.55, pp. 241–302.
- Sverke, M., Hellgren, J., & Naswall, K.(2006), Job Insecurity: A literature review, SALTSA-Joint Program for Working Life Research in Europe: The National Institute for working life and The Swedish trade Unions in co-operation, Report 1
- Swamy, D. Nanjundeswaraswamy, T. & Rashmi, S. (2015). Quality of work life: scale development and validation. *International Journal of Caring Sciences*, 8(2), PP.281-300.
- Terzi, A. Dulker, A. Altn, F. Celik, F. Dalkran, M. Yulcu, N. Tekin, S. and Deniz, U. (2017). An analysis of Organizational justice and Organizational Identification relation based on teacher's perceptions, *Universal Journal of Educational Research*, Vol 5(3), PP. 488-495.
- Timossi LD, Pedroso B, Francisco AC, Pilatti LA. (2008). Evaluation of quality of work life: An adaptation from the Walton's QWL model. *Proceeding of the XIV International conference on industrial engineering and operations management*, Rio de Janeiro, Brazil.

- Tsourveloudis, N., and Valavanis, K., (2002). On the Measurement of Enterprise Agility, *Journal of Intelligent & Robotic Systems*, 33(3), 329-342.
- Vondey, M. (2010) The Relationship Among Servant Leadership, Organizational citizenship Behavior, Person- Organization Fit and Organizational Identification, *International Journal of Leadership studies*, 16(1), 7-23.
- Warr, P., and Inceoglu, I., (2012). Job Engagement, Job Satisfaction, and Contrasting Associations With Person–Job Fit, *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 17, No. 2, 129-138.
- Zain, M., Rose. R., Abdullah, I., and Masrom, M., (2005). The Relationship between Information Technology Acceptance and Organizational Agility in Malaysia, *Information & Management* 42, 829–839.