

البناء التنظيمي وجودة حياة العمل (دراسة ميدانية على عينة في المؤسسة العمومية الجزائرية)

مراحي عبد الكريم¹

أ.د. مزيان محمد²

مقدمة:

يعدُّ الاهتمام بالعنصر البشري كأهم مورد لنجاح المنظمة على المدى البعيد، لهذا فهو في تزايد مستمر عبر الزمن، فبعد أن كنا نتكلم عن "تسيير الأفراد" وصلنا إلى "إدارة الموارد البشرية" ولكن التقدم لا بد أن يستمر لإعطاء الفرد المكانة التي يستحقها فعلا داخل المنظمة، فالكتابات الحديثة جدا في هذا المجال تتكلم عن "إدارة رأس المال البشري" (Human Capital Management)، و"إدارة رأس المال الفكري" (Intellectual Capital Management)، لذا تبنت الإدارة في الكثير من المنظمات اليوم مبدأ الاهتمام بالعنصر البشري كأحد المؤثرات القوية التي تعطي ميزة تنافسية خاصة، التي تركز على نوعية الحياة الوظيفية، لأن إنتاجية رأس المال البشري أو رأس المال الفكري، هو وأساس أي اقتصاد ناجح في العالم، والمحك الرئيسي في إطالة بقاء أي منظمة ناجحة تحافظ على مكانتها وحصتها من السوق. وأصبحت القوة الدافعة لتلك المنظمات هي الأفراد ذوي المعرفة والذكاء والمهارات التي تتلاءم مع متطلبات القرن الحالي.

إن الفرد الذي يعمل بمفرده لا يواجه أي مشكلات، فهو المسئول الوحيد عن أهدافه وجدولة أعماله وحل مشاكله، وكذلك اتخاذ القرارات التي يراها مناسبة، أما إذا انظم إليه فرد آخر أو أكثر للمشاركة في انجاز أعماله ينشأ على الفور بما يسمى بالتنظيم. إذ هو ظاهرة إدارية تصاحب ظهور أي جماعة تحاول أن تعمل على تحقيق أعمال معينة، كما انه الإطار الذي تتحدد بموجبه أوجه النشاطات اللازمة لتحقيق الأهداف المسطرة، وتنتهي أي عملية تنظيم ببناء الهيكل التنظيمي.

يعد البناء التنظيمي واحدا من التطبيقات السلوكية في الإدارة، الذي يتضمن العديد من المفاهيم والنظريات والعمليات الموجهة لإجراء التحسينات في الهياكل التنظيمية والتي تتبناها المؤسسات بهدف تعظيم الفاعلية التنظيمية التي يمكن الاستدلال عليها من خلال تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمؤسسة. ونظرا لزيادة المنافسة بين المنظمات، أصبح النجاح في السوق هو لتلك المنظمات التي تعمل جاهدة على تحسين ظروف بيئة العمل المادية و الغير مادية، وتساهم في تحقيق الصورة الذاتية للفرد في مكان العمل، مع المحافظة على التوازن بين الحياة والعمل، لهذا يجب الاهتمام بموضوع جودة حياة

¹ أستاذ مساعد " أ " قسم العلوم الاجتماعية جامعة سعيدة (ppsychologue@yahoo.fr).

² أستاذ التعليم العالي كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية جامعة محمد بن احمد "وهران".

العمل بدراسة وتحليل المكونات والأساليب التي تستند إليها الإدارة في المنظمات بقصد توفير حياة وظيفية أفضل للعاملين بما يسهم في رفع أداء المنظمة ويحقق الإشباع لحاجاتهم ورغباتهم (ماهر، 1999).

I. تقديم البحث:

1. مشكلة الدراسة:

يعتبر الهيكل التنظيمي لأي مؤسسة وسيلة أو أداة هادفة لمساعدتها علي تحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية، من خلال المساعدة في تنفيذ الخطط واتخاذ القرارات وتحديد ادوار الأفراد وتحقيق الانسجام بين مختلف الوحدات والأنشطة، وتقادي التداخل والازدواجية والاختناقات وغيرها، ومن ناحية أخرى فان للبناء التنظيمي تأثير كبير علي سلوك الأفراد والجماعات في المؤسسات، فتقسيم العمل والتخصص يتضمن إسناد مهام وواجبات محددة للفرد، والالتزامات المترتبة علي الفرد وتوقعاته نتيجة لذلك قد توفر له الشعور بالرضا عن العمل، فالمؤسسة التي تسعى إلى تحقيق مزايا تنافسية معتمدة على مواردها البشرية لابد وان تجري التحسينات المستمرة على الجودة، لا سيما برامج التطوير التي تركز على جودة حياة العمل، لان موضوع جودة حياة العمل "Quality of work life (Qwl)" يهتم بدراسة وتحليل المكونات والأساليب التي تستند إليها الإدارة في المنظمات بقصد توفير حياة وظيفية أفضل للعاملين بما يسهم في رفع أداء المنظمة ويحقق الإشباع لحاجاتهم ورغباتهم (ماهر ، 1999)، فكلما تميزت بيئة العمل بالقبول والرضا من العاملين ساهم ذلك في جعل الأفراد مستغرقين بشكل كامل في وظائفهم بما يؤدي في النهاية للحصول على أداء أفضل (Chiu & Shiou Lu, 2003).

وفي ضوء ما سبق عمد الباحث إلى التعرف على العلاقة بين متغيرات جودة حياة العمل والبناء التنظيمي في نموذج واحد لإزالة الغموض حول العلاقة التبادلية بينهم، والتنبؤ بجودة حياة العمل من خلال البناء التنظيمي لكشف طبيعة وحجم تأثير البناء التنظيمي على جودة حياة العمل.

و في هذا الإطار سنحاول الإجابة على الإشكالية الرئيسية التالية:

تساؤلات الدراسة:

- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين البناء التنظيمي ومستوى جودة حياة العمل؟.
- هل يمكن تعميم النموذج على مجتمع بحثي آخر من خلال التنبؤ لجودة الحياة العمل عن طريق عمليات البناء التنظيمي؟.

2. أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى التعرف على مستوى جودة حياة العمل في المؤسسة العمومية الجزائرية، وتحديد اثر عوامل جودة حياة العمل على البناء التنظيمي في المؤسسة العمومية الجزائرية أو كذا محاولة ربط متغيرات جودة حياة العمل مع البناء التنظيمي في نموذج واحد لإزالة الغموض حول العلاقة التبادلية بينهم، وكذلك العمل على عرض بعض النتائج، وتقديم بعض المقترحات والتوصيات التي تهدف إلى تحسين جودة حياة العمل التي تساهم في عملية البناء التنظيمي.

3. أهمية الدراسة:

تظهر أهمية الدراسة من خلال النقاط التالية:

- 1- تعتبر الدراسة الأولى من نوعها في المؤسسة العمومية الجزائرية التي تناولت تأثير أبعاد البناء التنظيمي على جودة حياة العمل.
- 2- يساهم البحث في زيادة المعرفة النظرية والتطبيقية للباحثين في جانب مهم من جوانب جودة حياة العمل.
- 3- المساهمة في إظهار ملامح القوة، وإحداث التغيير والتطور الذي تتطلبه وحدات الجهاز الإداري للدولة الجزائرية.

4. فرضيات الدراسة:

- من خلال ما أقرت به الدراسات السابقة حول الموضوع، فإنه يمكن طرح الفرضية العامة التالية:
توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01) بين البناء التنظيمي ومستوى جودة حياة العمل.
- إمكانية تعميم النموذج على مجتمع بحثي آخر من خلال التنبؤ بتأثير البناء التنظيمي في جودة حياة العمل .

5. مصطلحات الدراسة:

البناء التنظيمي:

هو نظام رسمي يتكون من مجموعة من العلاقات التي توحد وتنظم الأنشطة والفعاليات، أو هو التصميم الأساسي والرسمي للمنظمة والذي يحتوي كافة الأنشطة الرئيسية والفرعية التي يتم تأطيرها وتحديدتها ضمن وحدات تنظيمية متكاملة ومرتبطة بأهداف المنظمة، وتكمن أهمية البناء التنظيمي في تخصيص الأفراد والموارد الأخرى للوظائف، وتحديد مسؤوليات الأفراد العاملين وبيان كيفية التعامل مع الآخرين، وتحديد ما هو مطلوب من العاملين استنادا إلى قواعد وإجراءات العمل، أي بناء السلطة في المؤسسات التي نراه جليا من خلال الرسم البياني للمؤسسات، بهدف مواكبة ما يطرأ من تغييرات حولها، ويتحدد البناء التنظيمي للمؤسسة بالعلاقات المتبادلة بين المسؤوليات المرتبطة بالمراكز المختلفة، إذ يؤدي تعاظم الحاجة في المؤسسات المختلفة إلى ظهور تنوع في تنظيمات المؤسسة ولا يوجد نمط واحد من التصميم أو الأبنية التنظيمية ملائمة لجميع المؤسسات والتنظيمات، بل تختلف عن بعضها بعض على أساس طبيعة المهمة المسندة، ويشير هذا البعد إلى تصميم وظائف تتسم بالأهمية والتنوع والتحدي والثراء من وجهة نظر شاغلها، وهناك من يرى بأهمية توزيع العمل، وكذلك التناوب في العمل من أجل تقليل الرتابة والملل الذي يشعر به الموظف، وكذلك حتى يشعر الموظف بأهمية وقيمة دوره في المنظمة (أبوالنصر، 2007: 26).

1- جودة حياة العمل:

تعرف بأنها الممارسات التي تبادر بها الإدارة من خلال الأنشطة الإدارية المتعددة لتحسين كفاية التنظيم وزيادة الرضا الوظيفي للعاملين، وكذلك هي انتهاج سياسة للموارد البشرية تمكن من توفير حياة وظيفية تشبع حاجياتهم وتحقق أداء أفضل للمنظمة (المغربي، 2004: 4). ظهر مفهوم جودة حياة العمل ليوأكب سياسات التغيير والتطوير التنظيمي وليخفف من حالات التوتر والقلق التي سادت في الغرب بين العاملين خوفاً من الاستغناء عنهم، أو تخفيضاً للخدمات والمزايا الاجتماعية المقدمة لهم، أو تخفيضاً لمعدلات أجورهم، بجانب حرص تلك المنظمات على تحقيق الرضا الوظيفي المؤثر على التزام العاملين. ومن ثم تعظيم أهمية استخدام وترشيد أداء الموارد البشرية واعتبارها أحد الاستراتيجيات الفعالة في تدعيم التميز التنافسي لمنظمات الأعمال (جاد الرب، 2003: 356)، فيرى كلا من Hian & Einsteion (1990) أن مصطلح جودة حياة العمل قد قدم لأول مرة عام 1972 خلال المؤتمر الدولي لعلاقات العمل، ونال هذا المفهوم اهتماماً كبيراً بعد أن قامت مؤسسات: United Auto workers and General Motors ببرامج لتحسين وإصلاح العمل، وانتشر كذلك مفهوم الجودة الشاملة على نطاق واسع بزيادة الحاجة إلى إعادة هندسة النظم الإدارية وإكسابها مهارات متنوعة، إضافة للنظر إلى الموارد البشرية كأحد العوامل المحددة للنجاح في الشركات اليابانية نتيجة سياسات التوظيف الدائم والتعلم والتدريب وحلقات الجودة كجزء من الحياة الوظيفية (جاد الرب، 2008: 19-22)، ويذهب الهيتي (2003) إلى ربط نوعية حياة العمل بظروف العمل الاجتماعية والطبيعية والنفسية ويعرفها بالنوعية العالية لحياة العمل التي تتحقق من خلال جو عمل ملائم واستخدام إجراءات ونظم عمل تشعر الفرد العامل بأهميته في المنظمة وتحفيزه بانتهاج الأداء الأفضل، أما السالم (2008) فيشير إلى جودة حياة بيئة العمل بقوله أنها هي الصفات أو الجوانب الإيجابية أو الغير ايجابية المرتبطة ببيئة العمل كما يراها أو يدركها العاملون، أما محمد السيد جاد الرب (2008) فيعرف جودة حياة العمل أنها مجموعة من العمليات المتكاملة والمخططة والمستمرة، والتي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحيلتهم الشخصية أيضاً، والذي يسلمهم بدوره في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمنظمة والعاملين فيهل والمتعاملين معها، أما الطبال عبد الله (2004) فيعرفها بأنها مدخل أو فلسفة للتطوير التنظيمي يستهدف تحقيق التنمية الشاملة للعاملين سواء تنظيمياً أو اجتماعياً أو صحياً أو اقتصادياً، ورفع مستوى العاملين مادياً ومعنوياً مما ينعكس ذلك في النهاية على الولاء والالتزام للمنظمة والبقاء فيها، وبالتالي تحسين مستوى الأداء والإنتاجية والفاعلية التنظيمية للمنظمة، ويعرفها كل من Lewis, Goodman & fanclt بأنها مجموعة الأنشطة التي تمارسها المنظمات بغية تنمية وتطوير الحياة في أثناء العمل بما ينعكس إيجاباً على إنتاجية المنظمة (المغربي، 2004: 5). لقد استحوذ مفهوم جودة حياة العمل مجال واسع من الظواهر التنظيمية سواء في شكله الكلي والموضوعي أو في أحد أبعاده ومكوناته، حيث يشير مفهوم جودة حياة العمل إلى توفير

المنظمة لعوامل وأبعاد وظيفية أفضل للعاملين بها، ويتطلب ذلك انتهاج سياسات الموارد البشرية التي تمكن من توفير حياة وظيفية تشبع حاجاتهم، وتحقيق أداء أفضل للمنظمة (حسن نصار وبحر، 2013: 12)، ويعبر عنها كذلك انها وصول الفرد لدرجة النضج الشخصي والنفسي، اللذين يحققان له السعادة الذاتية، ومن ثم إيجاد معنى لحياته من خلال الأمل الذي يبعثه على كافة أشكال حياته بحيث يصبح راضيا عنها، (خميس، 2010)

II. الإجراءات المنهجية للدراسة:

1. منهج البحث و التصميم المعتمد: في ضوء طبيعة البحث والأهداف التي يسعى إلى تحقيقها يجري استخدام المنهج الوصفي التحليلي، والذي يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة كما هي في الواقع، ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً، ويعبر عنها تعبيراً كيفياً، بما يوضح حجمها ودرجات ارتباط البناء التنظيمي مع مستوى جودة حياة العمل. وهذا المنهج لا يهدف إلى وصف الظواهر أو وصف الواقع كما هو بل يتعداه إلى الوصول إلى استنتاجات تساهم في فهم الواقع وتطويره. ولهذا قام الباحثان باستخدام المنهج الوصفي التحليلي لأنه المنهج المناسب لمثل هذه الأبحاث، ولأنه يمكن من تجميع المعلومات اللازمة لتحقيق أهداف البحث الحالي والإجابة على تساؤلاته.

2. المجتمع المعني بالبحث وعينة الدراسة:

تبحث هذه الدراسة في أوساط إدارات مؤسسة سونلغاز، وذلك لمعرفة مدى نجاعة الإدارة الوصية في تحقيق الأهداف الرئيسية لتطبيق عمليات البناء التنظيمي ومراعاة مستوى جودة حياة العمل عند إجراء هذه العمليات.

مواصفات العينة: قام الباحثان بتوزيع الاستمارات على كل إدارات مؤسسة سونلغاز

الجدول رقم (01): توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس

المتغير	التصنيف	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	44	69.84%
	أنثى	19	30.16%
	المجموع	63	100%

المصدر: من إعداد الباحث

يوضح الجدول رقم (01) توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس والغالبية العظمى من مفردات الدراسة تتمثل في جنس الذكر بنسبة 69.84%، وتليها الأنثى بنسبة 30.16% وهذا دليل على مشاركة الأنثى في المهام الإدارية والهندسية بجانب الذكر، وذلك حسب الخصوصيات الديمغرافية للمنطقة.

الجدول رقم (02) : توزيع عينة الدراسة حسب متغير السن

المتغير	التصنيف	التكرار	% النسبة المئوية
السن	أقل من 29 سنة	38	60.32%
	من 30 إلى 39 سنة	21	33.33%

أكثر من 40 سنة	04	06.35%
المجموع	63	100%

المصدر: من إعداد الباحث

بالنظر إلى البيانات الواردة بالجدول رقم (02) الذي يمثل توزيع العينة حسب متغير السن يتضح لنا أن نسبة 60.32% تمثل العينة الأقل من 29 سنة وهذا تجسيدا لسياسة الدولة للقضاء على ظاهرة البطالة، وفي المقابل 33.33% من العينة تمثل من 30 سنة إلى 39 سنة، و 06.35% هي نسبة الأكثر من 40 سنة، وهذا يوضح جهود الدولة في التركيز على العنصر البشري في الخماسي الأخير من السنوات الأخيرة.

الجدول رقم (03): توزيع عينة الدراسة حسب متغير الخبرة الإدارية

المتغير	التصنيف	التكرار	%النسبة المئوية
الخبرة الإدارية	أقل من 5 سنوات	47	74.60%
	من 6 إلى 14	11	17.46%
	أكثر من 15	5	7.94%
	المجموع	63	100%

المصدر: من إعداد الباحث

يظهر الجدول رقم (03) الذي يمثل توزيع عينة الدراسة حسب متغير الخبرة الإدارية، وفيها نسبة 74.60% من مجموع المبحوثين يمثلون عينة تضم أقل من 5 سنوات خبرة إدارية مقابل 17.46% من المبحوثين يمثلون عينة تضم من 6 سنوات خبرة إلى 14 سنة، وفي الأخير 7.94% تمثل الفئة الأكثر من 15 سنة، وهذا يوضح تركيز جهود سياسة الدولة في الآونة الأخيرة بتطبيق قانون 06/21 الخاص بتشجيع العمل، وهذه الميزة تلبس الإدارة الجزائرية ثوباً جديداً يتصف بالميزة الشبابية للعنصر البشري، ما يلفت نظر الباحث لتركيز دراسته على الصفة الشبابية التي تتصف بها الإدارة الجزائرية بصفة عامة، والمؤسسة العمومية لسونا لغاز بصورة جزئية.

الجدول رقم (04): توزيع عينة الدراسة حسب متغير التخصص العلمي

المتغير	التصنيف	التكرار	%النسبة المئوية
ص العلمي	علوم إدارية	15	23.81%
	علوم إنسانية	9	14.29%
	علوم هندسية	39	61.90%
	المجموع	63	100%

المصدر: من إعداد الباحث

يتضح من خلال الجدول رقم (04) أن الغالبية العظمى من مفردات الدراسة تمثلت في تخصص العلوم هندسية بنسبة 61.90%، تليها تخصص العلوم إدارية بنسبة 23.81% ثم أخيراً العلوم إنسانية بنسبة

14.29% وهذا راجع إلى النشاط الرئيسي التي تعمل من اجله مؤسسة سونالغاز والذي يتمثل في توزيع وصيانة الشبكة الكهربائية على مستوى الوطن.

3. المعالجة الإحصائية و أساليبها:

للإجابة عن تساؤلات الدراسة استخدم الباحث برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS22)، وقد استخدم الأساليب الإحصائية التالية للإجابة عن تساؤلات وفروض البحث:

- 1- التوزيع التكراري والنسب المئوية والأوساط الحسابية لوصف خصائص مفردات الدراسة.
- 2- استخدام معامل ارتباط بيرسون للتعرف على العلاقة بين متغير البناء التنظيمي وجودة حياة العمل.
- 3- استخدام نموذج الانحدار المتعدد للتعرف على أثر البناء التنظيمي على جودة حياة العمل.
- 4- استخدام اختبار تحليل التباين ANOVA للتعرف على مدى اختلاف مفردات الدراسة نحو البناء التنظيمي وجودة حياة العمل.

4. محددات الدراسة: يحدد البحث بالمجالات الحدودية التالية:

- 1.4. الحدود الموضوعية: يقتصر هذا البحث على دراسة البناء التنظيمي وعلاقته بجودة حياة العمل.
- 2.4. الحدود المكانية: اقتصر هذا البحث على الإطارين العليين للإطارات العليا للمديرية الجهوية لسونالغاز بمدينة سعيدة.
- 3.4. الحدود الزمنية: تم إجراء البحث خلال شهر أكتوبر 2016م حتى نوفمبر 2016م.
- 4.4. الحدود البشرية: اقتصر هذا البحث على الإطارين العليين للإطارات العليا بالمديرية الجهوية لسونالغاز بمدينة سعيدة.
5. صدق و ثبات الاستبيان:

1.5- صدق المحكمين: عرض الباحثان الاستبيان على مجموعة من المحكمين تألفت من 5 مختصين في الإدارة، والإحصاء التطبيقي ومجموعة من الأساتذة، وقد استجاب الباحثان لآراء المحكمين وقاما بإجراء ما يلزم، من حذف وتعديل في ضوء المقترحات المقدمة.

2.5- ثبات الاستبيان: لقياس مدى ثبات أدوات البحث (الاستمارة) استخدم الباحثان معادلة ألفا كرونباخ Alpha Crunback's للتأكد من ثبات أداة البحث، وكذا التجزئة النصفية.

جدول رقم (05) قيم معامل ثبات الاستمارة

مستوى الثبات		
مجموع الفقرات	ألفا كرونباخ	التجزئة النصفية
34	0.726	0.615

المصدر: مخرجات برنامج (V.SPSS.22)

III.

نتائج الدراسة:

• عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى:

تنص الفرضية الرئيسية الأولى على أنه "توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.01 بين البناء التنظيمي ومستوى جودة حياة العمل"، ولإثبات صحة هذه الفرضية تم استخدام معاملات الارتباط لبيرسون (pearson correlation) والذي أظهر النتيجة التي يوضحها الجدول التالي: الجدول رقم (06) يوضح نتائج معاملات الارتباط لجودة حياة العمل و البناء التنظيمي.

المتغيرات	جودة حياة العمل	مستوى الدلالة
البناء التنظيمي	0,665**	0,000

دال عند مستوى الدلالة (0.001). المصدر: مخرجات برنامج (V.SPSS.22)**

يتضح لنا من خلال الجدول السابق: ان هناك ارتباط طردي بين البناء التنظيمي وجودة حياة العمل بلغت قيمته (+0.665)، عند مستوى الدلالة (0.000) وهي قيمة معنوية أقل من مستوى الدلالة (0.001)، وبالتالي فإننا نرفض الفرض الصفري ونقبل الفرض البديل القائل بان هناك علاقة الارتباط بين المتغيرين (البناء التنظيمي وجودة حياة العمل) تختلف عن الصفر أي أن علاقة الارتباط معنوية، وهذه العلاقة موجبة أي علاقة طردية مما يدل انه كلما ارتفع مستوى عمليات البناء التنظيمي كان هناك إدراك ايجابي لجودة حياة العمل.

• عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية:

تنص الفرضية الثانية على "إمكانية تعميم النموذج على مجتمع بحثي آخر من خلال التنبؤ بتأثير البناء التنظيمي في جودة حياة العمل".

لإجابة عن السؤال الذي ينص على "ما هي درجة تأثير البناء التنظيمي في جودة حياة العمل؟" تم استخدام معادلة الانحدار المتعدد (Multiple Regression) بطريقة الإدخال (Enter) والتي تُستخدم لاختبار العلاقة بين عدة متغيرات مستقلة والمتغير التابع.

جدول رقم (07): معادلة الانحدار الخطي (ملخص نموذج)

معامل	معامل	معامل	خطا معياري
0.665**	0.442	0.44	3,806
البناء التنظيمي	1		

دال عند مستوى الدلالة (0.01). المصدر: مخرجات

برنامج (V.SPSS.22)**

ويتضح من الجدول رقم (07) أن نتائج اختبار معادلة الانحدار المتعدد كانت دالة إحصائياً حيث أظهرت أن معامل الارتباط بين المتغيرات المستقلة (البناء التنظيمي)، والمتغير التابع (جودة حياة العمل)

قدر ب (0.665)، كما أن المتغير المستقل (البناء التنظيمي) يفسر (40.41%) من التباين في المتغير التابع (جودة حياة العمل).

وتدل نسبة معامل التحديد المعدل (R^2) على أن إمكانية تعميم النموذج على مجتمع بحثي آخر كانت بنسبة (40.42%).

الجدول رقم (08) يمثل نتائج تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج

مستوى الدلالة	قيمة	متوسط الم	درجة الحرية	معامل التحديد R^2	المتغير المستقل	المتغير التابع
0.00	28 6,083	4 144,871 1 4,488	1 61 62	0.4 42	البناء التنظيمي	جودة حياة العمل

المصدر: مخرجات دال عند مستوى الدلالة (0.01).

برنامج (V.SPSS.22)**

تحليل الانحدار:

وتوضح قيمة ف ($F = 286,083$) والتي كانت دالة إحصائياً عند مستوى (0.01)، أن العلاقة بين المتغيرات المستقلة (البناء التنظيمي) والمتغير التابع (جودة حياة العمل) هي علاقة خطية، كما وتشير إلى صلاحية النموذج بالتنبؤ بالتباين في المتغير التابع. وبناءً على هذه النتيجة تم قبول الفرضية البحثية التي تنص "إمكانية تعميم النموذج على مجتمع بحثي آخر من خلال التنبؤ بتأثير البناء التنظيمي في جودة حياة العمل".

مناقشة النتائج و التوصيات

أظهرت التحاليل الإحصائية لاختبار الفرضية الأولى على ثبوت العلاقة الارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01) بين البناء التنظيمي ومستوى جودة حياة العمل بعلاقة ارتباطية طردية موجبة قدرت ب (0.665) أي كلما زاد مستوى جودة الحياة العمل زاد المتغير المستقل. وكذلك تحليل التباين يوضح المتغير المستقل هو بعد البناء التنظيمي والمتغير التابع هو جودة حياة العمل وقد كانت قيمة مستوى الدلالة (0.000) وهي أقل من (0.001) وهذا يعني قبول معادلة الانحدار بنسبة مؤوية تساوي (44.20%) وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة سيندي كريستين (2005)، ودراسة م. ك. مالهوترا، ودراسة غروفر (1999)، ودراسة تنغ غروفروك وفيلدر (1999). إذن تتفق الدراسة الحالية مع مجموعة من الدراسات سابقة الذكر حول علاقة البناء التنظيمي ومستوى جودة حياة العمل. ويمكن تفسير هذه النتيجة الايجابية على أن مصطلح البناء التنظيمي يشير إلى ترتيب مراكز معينة في المؤسسة، وتوزع

الصلاحيات والمسؤوليات، ويعني هذا التعريف أن المؤسسة تتكون من أفراد يشغلون مراكز معينة، وكل مركز ترتبط به سلطات ومسؤوليات معينة، ويتحدد البناء التنظيمي للمؤسسة بالعلاقات المتبادلة بين المسؤوليات المرتبطة بالمراكز المختلفة، ويؤدي تعاظم الحاجة في المؤسسات المختلفة إلى ظهور تنوع في تنظيمات المؤسسة، ولا يوجد نمط واحد من التصاميم أو الأبنية التنظيمية ملائمة لجميع المؤسسات، والتنظيمات تختلف عن بعضها بعض على أساس طبيعة المهمة المسندة إليها وتصمم التنظيمات المؤسسات كي تلائم المهمة وصالحه وملائمة للمؤثرات الخارجية المحيطة بالعملية. ونتيجة على ذلك، فإنه يتم رفض الفرض الصفري، وبالتالي قبول الفرض البديل الذي ينص على وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين متغير البناء التنظيمي ومستوى جودة حياة العمل.

الخاتمة:

وانطلاقاً من كل ما ورد أعلاه يمكننا القول بأن نجاح وفعالية عملية البناء التنظيمي يمكن قياسه من خلال ما يتركه من آثار في جودة حياة العمل وفق ما يدركه الأفراد العاملين أنفسهم. ولضمان استمرارية النظام وعدم التجاوز عليه، يجب أن تتباين الآراء في طريقة تصورهما لجذلية العلاقة بين الفرد والمنظمة، ورغم أن الفرد قد يخسر جزءاً من حرياته نتيجة خضوعه للنظام إلا أن ذلك يعد عاملاً أساسياً لاستقرار المجتمع والفرد، وهذا لن يتم إلا بأسلوب مرناً للتطبيع الاجتماعي وعدالة في الضبط الاجتماعي وتكييف مؤسسي للنظام التنظيمي، وكثيراً ما تلعب العوامل الاجتماعية والموروث الاجتماعي للفرد دوراً مهماً في زيادة تكيفه نحو المجتمع الجديد الذي ينتمي إليه، فالفرد لا يخرج من مجتمع لآخر، دون أن يحمل هذه العادات والتقاليد بشكل مباشر أو غير مباشر معه، وهي أدوات مهمة تساعد الفرد أو تحطمه أثناء تكيفه في البيئة الجديدة، فالأشخاص المتطرفون في أفكارهم، يصعب عليهم الاندماج في مجتمع يرونه مثلاً سيئاً، فهم لا يرون الجيد منه بل يركزون على الجانب السلبي منه، وهذا الشخص يكون في باطنه شخص ضعيف متشائم، لا توجد لديه رغبة في المعرفة والمحاولة الفعالة لاكتساب الخبرات الاجتماعية المختلفة، المستندة على بناء أسس التفاعل الإيجابي بين كل من الأفراد العاملين في مختلف المواقع الوظيفية من جهة، والسياسات والأنظمة المعتمدة لإحداث الموازنة بين الأدوار الوظيفية والنفسية والاجتماعية للأفراد العاملين من جهة أخرى.

المراجع:

- 1- أبو النصر، مدحت محمد. (2007). إدارة و تنمية الموارد البشرية: الاتجاهات المعاصرة، القاهرة: مجموعة النيل العربية.
- 2- آل فرج الطائي، محمد عبد الحسن. (2009). المدخل إلى نظم المعلومات الإدارية. الطبعة الثانية، عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.

- 3- المغربي، عبد الحميد عبد الفتاح.(2004).جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي، دراسة ميدانية، بحث مقبول للنشر، مجلة الدراسات والبحوث التجارية،العدد الثاني،جامعة الزقازيق: مصر.
- 4- السالم،مؤيد سعيد.(2008).إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي تكاملي، عمان: إثراء للنشر والتوزيع.
- 5- الطبال، عبد الله.(2004). جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لعاملين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة قناة السويس مصر:كلية التجارة بالسويس.
- 6- الهيتي، خالد عبد الرحمن.(2003). إدارة الموارد البشرية، عمان: دار وائل للنشر.
- 7- بنيامين س، بلانشارد.(2007).إدارة هندسة النظم، ترجمة د.حاتم النجدي، بيروت:المنظمة العربية للترجمة.
- 8- حسن نصار،إيمان و بحر،يوسف عبد عطية.(2013).جودة حياة العمل وأثرها على الاستغراق الوظيفي، مصر: منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- 9- محمد السيد جاد الرب.(1999). جودة الحياة الوظيفية في شركات قطاع الأعمال، بحث مقدم للجنة العلمية الدائمة للترقية-إدارة الأعمال، مصر.
- 10- محمد السيد جاد الرب.(2003). إدارة الموارد البشرية، الإسماعيلية: جامعة قناة السويس.
- 11- محمد السيد جاد الرب.(2008). جودة الحياة الوظيفية QWL في منظمات الأعمال العصرية، مصر: دار الفكر العربي للنشر.
- 12- مصطفى، احمد ماهر.(1999).أساليب جودة الحياة الوظيفية، مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية،العدد الأول، المجلد السادس والثلاثون، جامعة الإسكندرية، مارس،ص ص 109-189.
- 13- Cascio, Wayne f.(2001).Managing Human Resources: Productivity, Quality Of Work Life, Profits NEW YORK,MC GRAW-Hill, Irwin.
- 14- Chiu,tai cheng and meei shih oulu.(2003).A Study Of The Relationship Between The Organizational Climate And Job Involvement Taking A Certain Medical Center And Its Entrusted Hospitals, Scandinavian Journal Of Psychology, VOL.40,N°2.