

تاريخ القبول: 30/08/2024

تاريخ الإرسال: 25/08/2024

تاريخ النشر: 2024/09/18

الاتصالات التنظيمية وتأثيرها في تحسين جودة حياة العمل
دراسة تطبيقية في كلية الإدارة والإقتصاد - الجامعة العراقية

**Organizational Communication and Its Impact on
Improving Quality of Work Life
An Applied Study at the College of Administration
and Economics - Iraqi University**

مروان صباح حسن¹، خالدية مصطفى عطا²

Marwan sabah hasan¹, Khalidiya Mustafa Atta²

¹marawan.hasan@aliraqia.edu.iq، الجامعة العراقية (العراق)،

¹ Iraqi University

² d.2018.kalda@gmail.com، الجامعة العراقية (العراق)،

² Iraqia university (iraq), d.2018.kalda@gmail.com

المخلص: تهدف الدراسة الحالية الى اختبار التأثير الذي يمكن للإتصالات التنظيمية أن تحدثه في تحسين جودة حياة العمل، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة تم تبني مجموعة من الفرضيات تمحورت حول وجود علاقتي ارتباط وتأثير معنوي بين الاتصالات التنظيمية وجودة حياة العمل. أعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي في عرض البيانات ومناقشتها، وتم استخدام الاستبيان كمقياس لمتغيراته وتم إختبار العلاقة بينهما من خلال إختيار عينة من العاملين في كلية الإدارة والإقتصاد_ الجامعة العراقية. تم توزيع (86) أستبانة والصالحة للتحليل منها (75) وتم استخدام مجموعة من البرامج الجاهزة SPSSV25, AMOSV25، اظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط وتأثير بين الإتصالات التنظيمية وجودة حياة العمل، وأوصت الدراسة بأن على المنظمة المبحوثة تعزيز الاتصالات التنظيمية من خلال العمل على تطوير نظام الاتصالات لديها

والاستفادة منه تعزيز وتحسين جودة حياة العمل وبالتالي الانعكاس الايجابي على اداء المنظمة.

الكلمات المفتاحية: اتصالات التنظيمية, جودة حياة العمل

Abstract: This study aims to test the impact that organizational communication can have on improving the quality of work life. To achieve the study's objectives, a set of hypotheses was adopted, focusing on the presence of both a correlation and a significant effect between organizational communication and the quality of work life. The study utilized a descriptive analytical approach to present and discuss the data, using a questionnaire as a measure for its variables. The relationship between the variables was tested through a sample of employees from the College of Administration and Economics at the Iraqi University. A total of 86 questionnaires were distributed, of which (75) were valid for analysis. The study employed SPSSV25 and AMOSV25 software, and the results revealed a correlation and significant effect between organizational communication and the quality of work life. The study recommends that the researched organization enhance its organizational communication by developing its communication system to improve the quality of work life, thereby positively impacting the organization's performance.

Keywords: Organizational Communication, Quality of Work Life

مروان صباح حسن, MARAWAN.HASAN@ALIRAQIA.EDU.IQ

1. مقدمة:

في ظالم عالم شديد التغيير والتسارع ومع التطور الهائل في مجال المعرفة تواجه المنظمات تحدّ هائل في محافظتها على بقاءها ونموها وإستمرارها في تقديم الخدمات, وأن هناك العديد من المنظمات تلاشت وأندثرت وتراجعت بسبب عدم قدرتها في مواكبة التغيرات الفائقة السرعة والتكيف معها, حيث يرتبط بقاء المنظمات وتأثيرها في قدرتها على الإستجابة بفاعلية وكفاءة لما يجري حولها من تغيير وتسارع (حسن وعطا, 2023,

49). وهنا تحتاج المنظمات إلى وسيلة فاعلة في استقراء الواقع وجمع المعلومات ونقلها بإنسيابية وكفاءة وهنا يأتي دور نظام الإتصال التنظيمي الفاعل الذي يسعى الى تقليل الفجوة والتوازن مع المحيط الخارجي.

إن الإتصال التنظيمي بل بمشاركة جميع الأطراف الفعالة في المؤسسة للتمكين من تحقيق الأهداف والإستراتيجيات العامة ويعتبر أداة تحفيز ووسيلة تأثير مباشرة على دوافع العاملين وأندماهم في العمل, حيث يساعد في إنشاء ظروف عمل مناسبة للتنمية والتفتح, وقد أصبح الإتصال التنظيمي في عدد من المؤسسات الناجحة اليوم وظيفة إستراتيجية فيما لا تخص إدارة الموارد البشرية فحسب وتحقيق أداء عالي متمم بالكفاءة والفاعلية (ساسيه, 2023, 15). وتتعكس فاعلية الإتصالات على جودة جودة حياة والتي تعمل على تهيئة ظروف عمل جيدة وتحقيق استقرار وأمان وظيفي لدى العاملين وبناء علاقات اجتماعية من خلال سيادة مناخ الألفة والثقة والتعاون بين العاملين والتي تساعد على بناء منظمة متعلمة وبذلك تتضح أهمية الدراسة كونها تناولت موضوعاً مهماً يساعد المنظمات على كيفية بأن تكون منظمة متعلمة من خلال الاهتمام بالإدارة بالتجوال وجودة حياة العمل.

بالرغم من محاولات دراسة مفهومي الاتصالات التنظيمية وجودة حياة العمل ألا أنه لم يتم اختبار العلاقة بينهما بصورة عامة في مختلف المجالات وبالأخص في القطاع التعليمي العراقي. لكون أن البيئة العراقية بشكل خاص تتسم باللاتاكد فأن الأساليب التقليدية والمتبعة في الإتصالات لم تعد ذات جدوى ولا تتناسب مع التطورات المستمرة والتي باتت تشكل تحديات مستقبلية فرضت على منظمات الأعمال للعمل بوتيرة تجعلها أسرع من منافسيها من خلال إستقراء البيئة الخارجية وتشخيص الأحداث المستقبلية (عطا, 2018, 1). بالإضافة الى أن جودة حياة العمل من المفترض أن تثمر نتائج إيجابية على مستوى الأداء داخل المنظمة وبالتالي ينعكس على اداء المنظمات في البيئة الخارجية والتي تقود المنظمات لتحقيق النجاح والنفوق وأخذ مكانتها في بيئة الأعمال.

2. منهجية الدراسة وبعض الدراسات السابقة:

1.2 مشكلة الدراسة:

تواجه المنظمات العامة والخاصة تحديات كبيرة في بيئتها كونها تتسم بالتغيير الدائم والمتسارع (حسن, 2018, 317). ومن هذه التحديات هو ضعف في نظام الاتصالات مما ينعكس سلباً على تحسين وتعزيز جودة حياة العمل في المنظمات عموماً وفي المنظمات التعليمية على وجه الخصوص، هذا الأمر دفع المنظمات للبحث عن السبل الكفيلة لحل تلك المشكلة. وجاء في مقدمة الحلول الاتصالات التنظيمية لما لها من دور فعال في تحسين جودة حياة العمل وأداء مهامهم بأفضل وجه ممكن وذلك سينعكس إيجاباً في تحسين جودة حياة العمل.

وبالرغم من إهتمام الباحثين بدراسة الاتصالات التنظيمية (متولي وآخرون, 2020) وجودة حياة العمل ودراسة (الجبوري, 2015) ألا أنه لم يتم بحث العلاقة بينهما وخصوصاً في القطاع التعليمي الحكومي، لهذا جاءت هذه الدراسة لبحث هذه العلاقة في القطاع التعليمي الحكومي، وعليه يرى الباحثون انه يمكن تحديد مشكلة الدراسة من خلال إثارة التساؤل الرئيس الآتي:

هل تُدرك الكلية المبحوثة أهمية الاتصالات التنظيمية وتأثيرها في تحسين جودة حياة العمل؟ وتتفرع منه التساؤلات الفرعية الآتية:

أ- ما طبيعة ومستوى وعي المنظمة المبحوثة بأهمية الاتصالات التنظيمية وجودة حياة العمل.

ب- ما طبيعة العلاقة والتأثير بين الاتصالات التنظيمية وجودة حياة العمل في الكلية المبحوثة.

2.2 أهمية الدراسة:

تعد الاتصالات شريان الحياة في المنظمات المعاصرة اذ تضمن توزيع المعلومات التي يحتاجها الأفراد في الاجزاء كافة داخل المنظمة الواحدة فتلك المعلومات تعد مدخلات

ضرورية في انجاز المديرين والمرؤوسين لمهامهم وتحقيق أهداف منظماتهم لذا تتطلب أهمية البحث من تناوله لموضوع ينال اهتمام الادارات العليا وتأكيدا المستمر وهو تعزيز وضبط الاتصالات التنظيمية ونشاطاتها ومعرفة ما يؤثر فيها من ثوابت ومتغيرات، اذ تحاول تلك الادارات ان تسيطر على نوعية المعلومات التي تنتقل بين اجزاء المنظمة وتحاول ان تؤدي اعمالها بمستوى اعلى من الكفاءة و الفاعلية (الشمري, 2017, 75). إذا تكمن أهمية الدراسة بالنقاط الآتية:-

أ- محاولة للفت الأنظار إلى أهمية متغيرات الدراسة (الاتصالات التنظيمية، جودة حياة العمل) من خلال التفاعل الفكري الذي يجمع بين متغير في مجال السلوك التنظيمي والثاني من ادب الموارد البشرية الحديثة والذي يتوقع منه أن يحقق أهمية وذلك بالاستفادة من وجهات النظر المختلفة لهذين المتغيرين إزاء المشكلة المبحوثة وتكوين اتجاه علمي تكميلي تندمج فيه الأفكار المختلفة ولإثارة اهتمام المنظمات التعليمية لهذه الموضوعات الحيوية للاستفادة منها للبقاء والاستمرار والنجاح.

ب- تتمثل أهمية الدراسة القائمة في بعدين، البعد النظري ممثل بالدراسة الفلسفية السلوكية الممزوجة بمنظور ادارة الموارد البشرية، أما الميدانية اخضاع مفهوم الاتصالات التنظيمية وجودة حياة العمل في المنظمة المبحوثة للدراسة الميدانية لزيادة الوعي بأهمية هذه المفاهيم في نمو وتطور المنظمة.

ج- محاولة لتعزيز الدراسات السابقة وذلك بإضافات جديدة للمعرفة العلمية في البيئة العراقية من خلال تطوير نموذج مفاهيمي يعتمد على الإتصالات التنظيمية وجودة حياة العمل.

د- معالجة مشكلة واقعية تؤثر في أداء المنظمة من خلال الاستفادة من المؤشرات التطبيقية بشكل علمي سليم خالي من العشوائية.

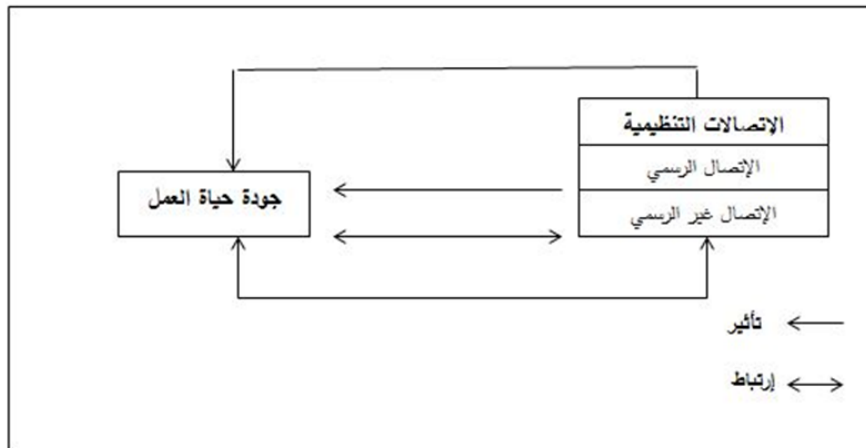
هـ- لفت أنظار المنظمة المبحوثة لمفهوم الاتصالات التنظيمية كونها الأساس في تدفق المعلومات وإنسيابيتها داخل المنظمة، فضلا عن الدور الايجابي الذي تؤديه في تحسين جودة حياة العمل في المنظمة المبحوثة.

3.2 أهداف الدراسة:

- سعت الدراسة إلى تحقيق عدد من الأهداف على والمتمثلة بالاتي:
- أ- التعرف على مستوى الإهتمام بالاتصالات التنظيمية في تحسين جودة حياة العمل في المنظمة المبحوثة.
- ب- تحديد وتفسير طبيعة علاقة الارتباط والتأثير بين الاتصالات التنظيمية وجودة حياة العمل في المنظمة المبحوثة.

4.2 حدود الدراسة:

- أ- الحدود الموضوعية: دراسة العلاقة بين المتغيرين المتمثلة بالاتصالات التنظيمية كمتغير وجود حياة العمل كمتغير تابع.
- ب- الحدود المكانية: كلية الإدارة والاقتصاد-الجامعة العراقية.
- ج- الحدود الزمانية: المدة الزمنية المستغرقة في إعداد هذه الدراسة للفترة بين (2024/5/1) إلى (2024/8/15).
- 5.2 المخطط الفرضي للدراسة:



شكل (1) المخطط الفرضي

إعداد الباحثين

6.2 فرضيات الدراسة:

- الفرضية الرئيسية الأولى: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الاتصالات التنظيمية وجودة حياة العمل. وتتنبثق من هذه الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية الآتية:
أ- الفرضية الفرعية الأولى: توجد علاقة ارتباط بين بُعد (الإتصال الرسمي) وجودة حياة العمل.

ب- الفرضية الفرعية الثانية: توجد علاقة ارتباط بين بُعد (الإتصال غير الرسمي) وجودة حياة العمل.

- الفرضية الرئيسية الثانية: تؤثر الاتصالات التنظيمية وبدلالة معنوية في جودة حياة العمل. وتتنبثق ومن هذه الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية الآتية:
أ- الفرضية الفرعية الأولى: يؤثر بُعد (الإتصال الرسمي) وبدلالة معنوية في جودة حياة العمل.

ب- الفرضية الفرعية الثانية: يؤثر بُعد (الإتصال غير الرسمي) وبدلالة معنوية في جودة حياة العمل.

7.2 أداة الدراسة وقياس المتغيرات

استخدمت الاستبانة أداة لجمع البيانات واستقصاء آراء العينة، والتي تكونت من قسمين، الأول شمل المتغير المستقل (الاتصالات التنظيمية) وأبعادها (الإتصال الرسمي، الإتصال غير الرسمي)، والثاني المتغير التابع (جودة حياة العمل)، وقد بلغ مجموع فقرات الاستبانة بفرعيها الأول والثاني (17) فقرة، واستخدم مقياس ليكرت الخماسي المتدرج (موافق بشدة - غير موافق إطلاقاً) وكان توزيع الفقرات كما يأتي:

المحور الأول: الفقرات من (1-10) لقياس المتغير المستقل (الاتصالات التنظيمية)، وتوزعت فقرات ورموز هذا المتغير كما يأتي: الإتصال الرسمي (5) فقرات من (1-5)، الإتصال غير الرسمي (5) فقرات من (6-10).

المحور الثاني: الفقرات من (11-17) لقياس المتغير التابع (جودة حياة العمل) بالاستفادة من دراسة (حمزة، 2024).

8.2 أساليب المعالجة الإحصائية:

تمت معالجة البيانات إحصائياً باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وبرنامج Amos.

9.2 بعض الدراسات السابقة:

1.9.2 بعض الدراسات الخاصة بالاتصالات التنظيمية:

- دراسة (جلول وآخرون, 2019): بعنوان (أثر عمليات الإتصال التنظيمي على إبداع العاملين).

دراسة تحليلية وصفية في مؤسسات التعليم العالي وتم استخدام استمارة الاستبيان كأداة رئيسة للدراسة وبلغ مجموع العينة (70) استمارة. توصلت الدراسة الى وجود أثر ايجابي لعمليات الإتصال النازل والأفقي على الإبداع التنظيمي, مع أنه لا يوجد أثر إيجابي لعمليات الإتصال الصاعد على الإبداع التنظيمي.

- دراسة (متولي وآخرون, 2020): بعنوان (تقييم أنماط الاتصال التنظيمي على أداء العاملين).

دراسة استطلاعية في شركات السياحة المصرية, هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر الاتصال التنظيمي على أداء العاملين, وتم تصميم إستبانه وزعت على أفراد العينة الذين بلغ عددهم (486), وأظهرت النتائج وجود تأثير إيجابي بين (الاتصال التنظيمي وأداء العاملين).

2.9.2 بعض الدراسات الخاصة بجودة حياة العمل:

- دراسة (حمزة, 2024): بعنوان (الإدارة بالتجوال وتأثيرها في بناء المنظمة المتعلمة الدور الوسيط لجودة حياة العمل).

دراسة استطلاعية في مديرية مرور بغداد الكرخ, هدفت الدراسة إلى بيان أهمية الإدارة بالتجوال في بناء المنظمة المتعلمة من خلال جودة حياة العمل وتقييم واقع المتغيرات وتوضيح مدى مساهمة كل بُعد من الأبعاد الفرعية لكل متغير ودرجة الاستفادة من تطبيقها في مديرية المرور, ولتحقيق ذلك الهدف تم وضع عدد من الفرضيات الرئيسة والفرعية لمعالجة مشكلة الدراسة والإجابة على تساؤلاتها لإثبات أو رفض هذه الفرضيات, وتم تصميم إستبانه وزعت على أفراد العينة الذين بلغ عددهم (120), وأظهرت النتائج وجود

علاقة ارتباط وتأثير ذو دلالة إحصائية بين (الإدارة بالتجوال، وجودة حياة العمل، والمنظمة المتعلمة)، وأوصت الدراسة بضرورة تطوير نظام الحوافز لدى إدارة المديرية ويكون على أساس الاداء وانجاز العاملين وان تتضمن الحوافز المادية والمعنوية وتشجيعهم على الاكتشاف والتعلم.

• دراسة (Ogunola, 2022)

Quality of Work-Life and Work-Life Balance as Predictors of Employee Job Satisfaction.

دراسة وصفية في أربعة بنوك في دولة نيجيريا الهدف من هذه الدراسة هو فحص جودة حياة العمل وتوازن حياة العمل كمتنبئين للرضا الوظيفي للعاملين بين موظفي البنوك في ايجيو- اودي ولاية اوجون ، نيجيريا، وتم تصميم إستبانه وزعت على أفراد العينة الذين بلغ عددهم (100) فضلاص عن إستخدام المقابلة الشخصية، وأشارت النتائج التي يتم الحصول عليها إلى أنه بالنسبة للعاملين: الشعور بدعم المشرفين عليهم من خلال الاستماع إلى مخاوفهم والاستشعار بأنهم يأخذونها على محمل الجد ؛ الاندماج في بيئة عمل جيدة ؛ والشعور بالاحترام كمحترفين وكأشخاص؛ التأثير الإيجابي على شعورهم بالمساهمة في الأداء جنبا إلى جنب مع الأتمتة المكثفة ورقمنة الوظائف التنظيمية.

3. الجانب النظري

1.3 الاتصالات التنظيمية:

تناول الباحثين مفهوم الإتصال التنظيمي من زوايا عديدة، حيث فقد عرفه (البطل، 2006، 53) "مجموعة من الاجراءات والطرق والوسائل والترتيبات والتي تكفل إنتاج وتوصيل وإستخدام البيانات اللازم توفرها لإتخاذ قرارات سليمة الإتجاه صحيحة التوقيت". وأشار (متولي وآخرون، 2020، 63) "بأنه العملية التي يتم من خلالها تعديل السلوك الذي يقوم به العاملين داخل المنظمات بواسطة تبادل الرسائل لتحقيق الأهداف التنظيمية ولا يمكن لأي منظمة تحقيق أهدافها دون وجود شبكة إتصالات خاصة بها. ووضحه (عدون، 2004، 13) الإتصال بأنه إستعمال الكلمات أو الرسائل أو أي وسيلة مشابهة للمشاركة في المعلومات حول موضوع أو حدث. وبينه (النور، 2009، 10) بأنه "تبادل

مشترك للحقائق أو الأفكار أو الآراء أو الأحاسيس، مما يتطلب عرضاً وإستقبالا يؤدي إلى التفاهم المشترك بين كافة الأطراف بصرف النظر عن وجود إنسجام ضمني.

2.3 جودة حياة العمل

1.2.3 تعريف جودة حياة العمل:

إن لجودة حياة العمل عدة مفاهيم يتناولها الباحثين من وجهة نظرهم وبحسب أبحاثهم ودراساتهم، وتنص جميعها على تحسين بيئة ومناخ العمل، تتمثل جودة حياة العمل، بأمرين أساسيين، الأول هو تنمية الموارد البشرية وتطوير انظمتها وسياساتها التي تهتم بالعمال والاستثمار الأمثل لكل الإمكانيات البشرية لتحسين مستوى عمل المنظمة، والثاني يتمثل بنوعية حياة العاملين من خلال إشباع حاجاتهم الأساسية داخل المنظمة (أبو سيف، 2018، 182). وتعزيز تقدير الذات لديهم من خلال مشاركتهم في اتخاذ القرارات التي تخص المنظمة ويشير (المنان، 2018، 7) أن جودة حياة العمل طريقة تستخدمها المنظمة لغرض توفير حياة افضل للعاملين وإشباع حاجاتهم من خلال توفير متطلبات الامن والاستقرار الوظيفي وإتاحة الفرصة لتحسين الأداء، كما ذكر (Hashempour,et al ,2018, 50) أن مفهوم جودة حياة العمل تركز على التفكير بالعاملين من حيث جودة العمل عند التعامل معهم ومحاولتها في الاحتفاظ بالعاملين الجيدين ، ويشير (بو جمعة 2019، 12) إلى إنها البرامج التي تهتم بتحسين كل الجوانب المتعلقة برأس المال البشري والتي تؤثر على الحياة الوظيفية وعلى مستوى الأداء الوظيفي. وأشارت (حمزة، 2024، 56) أن جودة حياة العمل هي مجموعة من الإجراءات التي تتخذها المنظمة من أجل خلق بيئة عمل تناسب العاملين لأشباع حاجاتهم ورغباتهم المعنوية والمادية والتي تتمثل في المكافآت والأجور العادلة، تطوير واستثمار القابليات، ظروف عمل صحية وامنة ، التكامل الاجتماعي وهذا بدوره يؤدي الى تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة على المدى القريب والبعيد .

2.2.3 أبعاد جودة حياة العمل:

أ- ظروف العمل: هي مجموعة من الأحوال الطبيعية والمادية التي يمكن ان تحيط بالعمال في مكان العمل كونها الركيزة الأساسية لجودة حياة العمل من خلال دراسة

التوقعات المستقبلية في ظل توافر ظروف العمل الامنة والصحية، وهي البيئة المادية للعمل داخل المنظمة والمتمثلة بالإضاءة ودرجات الحرارة والتهوية والرطوبة واثاث المكاتب وترتيب وتنظيم المكتب كذلك وسائل ضمان الصحة والسلامة المهنية ودرجة اتباع المنظمة للتطورات التكنولوجية كونها تعد مصدر من مصادر ضغوط العمل التي يجب الإهتمام بها اذا ما أرادت المنظمة الوصول إلى افضل المستويات في الأداء ويجب على المنظمات الإهتمام بها بشكل كافي للوصول إلى أفضل مستويات للأداء (نعمان، 2020، 442)، ويرى (أبو حميد، 2017، 19) ان السلامة المهنية تعني حماية العاملين من الإصابات الناتجة عن العمل أو الحوادث وحمايتهم من الأمراض النفسية والعضوية كون الضغوطات التي يتعرض لها العامل تؤدي إلى فقدانه التوافق والتنسيق بين متطلبات العمل مع قدراته وامكاناته يكون لها تأثير ضار على صحته البدنية والنفسية.

ب- الأمان والاستقرار الوظيفي : يعد شعور الفرد بالأمان الوظيفي والاستقرار من الأمور المهمة التي تولد الإحساس بالاطمئنان في مكان العمل والتي تسهم في رفع الروح المعنوية وتحسين نوعية الخدمة المقدمة ، وترى (القرشي وباديسي، 2016، 222) أن بقاء العامل في المنظمة بدون انخفاض من الأجر أو المعاش أو الأقدمية هو من أهم مفاهيم الاستقرار الوظيفي، وحسب (Teryima, 2026, 5)) يرى أن الاستقرار هي قدرة المنظمة في توفير فرصة عمل منتظمة ومستقرة بدون أي تغيير في بيئة العمل. و ان الامن الوظيفي يربط العاملين بعلاقة مع الآخرين شرط أن لا يسبب هذا بأي اضرار نفسية او بدنية إذ يدرك العاملون بوجود درجة عالية من الأمان قادرة على تحقيق امالهم وحمايتهم (الشمله والجبوري، 2018، 245)، ويضيف (بغوره، 2022، 58) مجموعة من العوامل التي تؤثر على الأمان الوظيفي منها الظروف الاقتصادية ظروف العمل والاستقرار السياسي مستوى الخبرات والمهارات الكافية المتوفرة لدى مدير العمل فالمدیر الذي يتمتع بخبرة كافية يتمتع بأمان وظيفي أكثر من غيره لإدراكه بحاجات المنظمة.

ج- العلاقات الاجتماعية : البعد الثالث لجودة حياة العمل ولها تأثير كبير على عمل المنظمة اذتعمل على بناء علاقات إيجابية قائمة على نشر ثقافة التعاون وبناء علاقات إيجابية بين العاملين ومشاركتهم في المناسبات المختلفة وتعزيز علاقات التقدير

والإحترام وذلك بتحقيق حالة من التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الشخصية. أن جودة علاقات العمل تزيد من مستوى الاحترام المتبادل بين العاملين. كما أورد (نجيمي، 2015، 107) على أن العلاقات المتينة بين الرؤساء والمرؤوسين ما هي إلا تعبيراً عن ثقة العلاقة القوية والاحترام المتبادل بين الطرفين إذ يشعر كلا الطرفين بإمكانية اعتماد كل منهما على الآخر في المشاركة والدعم (العمرى والياقي، 2017، 69)، وترى (حمزة، 2024، 68) أن العلاقات الاجتماعية تشمل تنمية وبناء علاقات مترابطة داخل المنظمة حيث تساعد هذه العلاقات على تحسين جودة حياة العمل وخلق علاقات تتمثل بالتعاون والثقة المتبادلة والاعتراف بالعمل، الاحترام، الإصغاء، احترام الزملاء واحترام أوقات العمل، الاتصالات، الحوار الاجتماعي، المشاركة في اتخاذ القرار.

4. الجانب العملي

أولاً: اختبار وجود مشكلة التعدد الخطي:

يحدث التداخل عندما يكون هناك ارتباط وثيق بين متغيرين مستقلين (عاملان)، مما يعني أن كل منهما يقيس نفس الظاهرة. وعند حدوث التداخل، يتعين حذف أحد المتغيرات أو العوامل لتجنب المشكلات في التحليل. من نتائج الجدول (1)، يتبين أن عوامل تضخم التباين (VIF) لجميع الأبعاد قد بلغت أقل من (5)، مما يشير إلى عدم وجود مشكلة بالتعددية الخطية بين أبعاد المتغير. وبالإضافة إلى ذلك، قيم معامل التسامح (Tolerance) لجميع الأبعاد تتجاوز (0.10)، مما يدل على عدم وجود مشكلة بالتعددية الخطية. بناءً على هذه النتائج، يمكن الاستنتاج بأنه لا توجد مشكلة بالتعددية الخطية بين أبعاد المتغير الاتصالات التنظيمية، وهذا يشير إلى أن العوامل المختلفة المدرجة في النموذج ليست مرتبطة بشكل متزايد مع بعضها البعض، مما يعزز صحة وموثوقية النتائج التي تم الحصول عليها.

الجدول (1) (التعدد الخطي لأبعاد الاتصالات التنظيمية)

الاتصالات التنظيمية	Tolerance	VIF
	أكبر من 0.10	أقل من 5

3.050	.3280	الإتصال الرسمي
3.050	.3280	تنظيم غير رسمي

ثانياً: صدق اداة قياس الدراسة

1. الصدق الظاهري الاولي وصدق المحتوى للأداة (الاستبانة): يشير المقياس أو الأداة إلى مدى قياسه للمتغيرات التي صممت من أجلها. إذ تم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين، الذين يتمتعون بخبرة واختصاصات متنوعة، حيث بلغ عددهم (4). إذ تم اخذ آرائهم بشأن وضوح أسئلة الاستبانة، وترابطها، وملائمتها لقياس المتغيرات المطلوبة. بناءً على آراء المحكمين، قامت الباحثة بإجراء التعديلات وإعادة صياغة بعض العبارات التي اعتبرها المحكمون بحاجة لإعادة صياغتها لتكون أكثر وضوحاً.

2. الثبات: يشير مفهوم الثبات عمومًا على أنه قدرة المقياس أو الأداة على تقديم نتائج متقاربة تقريبًا عند إعادة تطبيقها على مجموعة متشابهة من الأفراد أو الظروف بعد مرور فترة زمنية محددة. يُستخدم معامل الفا كرونباخ لتقدير هذا الثبات، ويجب أن تكون قيمته أكبر من أو تساوي 0.70 عمومًا لاعتبر مقبولة. من الجدول (2) ، يظهر أن جميع قيم معامل الفا كرونباخ المستخرجة تتجاوز المعيار المحدد، مما يدل على جودة جيدة للثبات. وبالتالي، يمكن القول إن المقاييس المستخدمة في الدراسة تظهر ثباتًا جيدًا، وبالتالي يمكن الاعتماد عليها في جمع البيانات وتحليلها بموثوقية.

جدول (2) (نتائج معامل ألفا كرونباخ)

المقياس	معامل ألفا كرونباخ
الإتصال الرسمي	0.790
الإتصال الرسمي	0.714
الاتصالات التنظيمية	0.848
جودة حياة العمل	0.846

المصدر : (برنامج SPSS V.28)

3. التناسق الداخلي للمقياس (التجزئة النصفية)

توجهت الباحثة إلى استخدام اختبار التجزئة النصفية لضمان ثبات المقياس المستخدم. وباستخدام هذه الطريقة، وجد أن معامل Spearman-Brown للاستبانة بلغ (0.851)، بينما بلغ معامل التجزئة النصفية باستخدام معامل Guttman (848.0) إذ يُظهر أن المقياس يتمتع بثبات جيد، ويمكن الاعتماد عليه في أوقات مختلفة وفي ظروف متغيرة، إذ يمكن استخدامه في البحث بموثوقية عالية.

جدول (3) اختبار (التجزئة النصفية)

Cronbach's Alpha	Part 1		Value	.846
			N of Items	9 ^a
	Part 2		Value	.850
			N of Items	8 ^b
			Total N of Items	
	Correlation Between Forms			0.740
Spearman– Brown Coefficient			Equal Length	0.851
			Unequal Length	0.851
	Guttman Split–Half Coefficient			0.848

المصدر : برنامج SPSS V 28

ثالثاً: وصف وتشخيص متغيرات البحث:

نهدف من هذا الجزء إلى فهم تغيرات البحث من خلال دراسة كل متغير على حدة، وذلك عبر تحليل البيانات وتقديمها بشكل منهجي يساعد في تفسير العلاقات بين مختلف الأبعاد والمتغيرات المدروسة. من خلال استخدام مقاييس النزعة المركزية والتشتت، يمكننا تحديد المتغيرات البحثية الأكثر تأثيراً والتي تلعب دوراً هاماً في الظواهر التي نسعى لدراستها. وبالتالي، يمكننا تحديد الأبعاد الرئيسية لكل متغير وتحليل تفاعلها مع بعضها البعض، مما يساعد في توجيه البحث نحو فهم أعمق وأكثر شمولاً للمتغيرات المدروسة. إذ تم تقييم مستوى الإجابة على آراء العينة المبحوثة باستخدام مقياس Likert الخماسي، استناداً إلى إجابات العينة على أسئلة الاستبيان. وقد تم حساب مدى الإجابات لتحديد طول الفئة لكل درجة من درجات الترتيب الخماسية، وجاءت النتائج على النحو التالي:

المدى	طول الفئة =
عدد الفئات	

إذ إن المدى هو الفرق بين اصغر قيمة واكبر قيمة (أكبر قيمة-أصغر قيمة)،

$$\text{المدى} = 5 - 1 = 4$$

0.80 =	4	طول الفئة =
	5	

والجدول (4) يعرض نتائج قياس مدى المتوسط الحسابي لإجابات المبحوثين.

جدول (4) اتجاه ومستوى الاجابة

مقياس الاجابة		الاوزان		المتوسط المرجح	
لا أتفق تماماً	ضعيف جداً	36%	20%	1.8	1
لا أتفق	ضعيف	52%	36.2%	2.6	1.81
محايد	متوسط	68%	52.2%	3.4	2.61
أتفق	جيد	84%	68.2%	4.2	3.41
أتفق تماماً	جيد جداً	100%	84.2%	5	4.21

وكانت نتائج إجابات أفراد مجتمع الدراسة عن المتغيرات التي تناولتها الاستبانة، بناءً على تحليل تلك الإجابات المتعلقة بالمتغيرات، وكما يأتي:

1- وصف وتشخيص الاتصالات التنظيمية

تم قياس هذا المتغير من خلال الأبعاد الفرعية لـ **الاتصالات التنظيمية** وبالتالي فإن الإجابة عن فقرات تلك الأبعاد الفرعية تعكس اتجاهات عينة البحث ومدى تشخيصها في الجامعة العراقية - كلية الإدارة والاقتصاد كمجتمع للبحث. والجدول رقم (5) يبين ذلك:

جدول رقم (5) نتائج وصف وتشخيص الاتصالات التنظيمية



ت	مضمون الفقرة	الوسط	الانحراف	معامل الاختلاف	الاتجاه
1	تستخدم الكلية الأيميل (المؤسسي ١ الشخصي) او برامج اخرى (واتساب -تليجرام...) لتبادل الاوامر التشغيلية وغير التشغيلية والتعليمات و التقارير للعاملين في الكلية.	3.350	0.995	29.70	محايد
2	تعلم الكلية التوانين و اللوائح والقواعد العامة المتبعة في الكلية بصورة واضحة للعاملين.	2.800	0.906	32.35	محايد
3	تستخدم الكلية وسيلة الكترونية (شاشات\اعلانات- اخرى) لنقل التعليمات للعاملين في الكلية.	3.425	0.868	25.35	اتفق
4	تصدر أوامر وتعليمات الكلية بشكل سلس الى العاملين من خلال الهيكل التنظيمي.	3.150	0.828	26.30	اتفق
5	تهتم الكلية بعمليات التغذية العكسية للأوامر والتعليمات (تقليدية او الكترونية).	3.900	0.773	19.82	محايد
اجمالي بعد الاتصال الرسمي					
6	تمتلك الكلية (تنظيم غير رسمي) للعاملين في مختلف الظروف والمناسبات الاجتماعية .	3.150	1.020	32.38	محايد
7	تبنى الكلية وسائل اتصال شخصية غير رسمية (واتساب - فيسبوك) بين العاملين.	3.400	0.866	25.46	محايد
8	تتأقش الكلية مشاكل العاملين في الكلية من خلال وسائل التواصل الاجتماعي المتوفرة.	3.425	0.897	26.19	اتفق
9	يتفاعل العاملين في الكلية بوسائل التواصل الاجتماعي بطريقة ايجابية لصالح العاملين والكلية.	3.300	0.848	25.69	محايد
10	تسعى الكلية من خلال وسائل التواصل الاجتماعي غير الرسمية الى زيادة ولاء العاملين في الكلية.	3.375	0.891	26.41	محايد
اجمالي بعد تنظيم غير رسمي					
الاجمالي للمتغير					
المصدر: مخرجات برنامج SPSS V.28					

نلاحظ من خلال النتائج الظاهرة في الجدول (5) تم قياس هذا المتغير من خلال بعدين فرعية، وقد بلغ الوسط الحسابي الاجمالي الموزون ل الاتصالات التنظيمية (3.328)

وهو اقل من الوسط الفرضي البالغ (3) وبمستوى متوسط وبانحراف معياري (0.580) يشير الى ان **الاتصالات التنظيمية** في الجامعة العراقية - كلية الادارة والاقتصاد جاء

بمستوى متوسط بحسب اجابتهم على فقرات الاستبانة. وللإجابة على الابعاد الفرعية كالاتي:

1. تم قياس هذا البعد الأول من خلال الفقرات (1-5) وقد بلغ الوسط الحسابي الموزون لبعد **الإتصال الرسمي** (3.325) وهو اقل من الوسط الفرضي البالغ (3) وبمستوى متوسط وبانحراف معياري قدره (0.651) كما بلغ معامل الاختلاف ما قيمته (0.647)

2. تم قياس البعد الثاني من خلال الفقرات (6-10) وقد بلغ الوسط الحسابي الموزون لبعد **تنظيم غير رسمي** (3.330) وهو اقل من الوسط الفرضي البالغ (3) وبمستوى متوسط وبانحراف معياري قدره (0.568) كما بلغ معامل الاختلاف ما قيمته (17.07).

2- وصف وتشخيص جودة حياة العمل

نلاحظ من خلال النتائج الظاهرة في الجدول (6) تم قياس هذا المتغير من **سبعة اسئلة**، وقد بلغ الوسط الحسابي الاجمالي الموزون لـ **جودة حياة العمل** (3.260) وهو اقل من الوسط الفرضي البالغ (3) وبمستوى متوسط وبانحراف معياري (0.645) يشير الى ان **جودة حياة العمل** في الجامعة العراقية - كلية الادارة والاقتصاد جاء بمستوى متوسط بحسب اجابتهم على فقرات الاستبانة. وللإجابة على الابعاد الفرعية كالاتي:

جدول رقم (6) نتائج وصف وتشخيص جودة حياة العمل				
ت	مضمون الفقرة	الوسط	الانحراف	معامل الاختلاف
1	يشعر العاملون بالكلية بالرضا عن الحوافز والمكافآت التي يتقاضونها من الكلية .	3.300	0.791	23.97
2	توفر الكلية بيئة عمل آمنة وخالية من المشاكل والصراعات .	3.750	0.630	16.81
3	توفر الكلية ظروف الامن والسلامة لكافة العاملين .	3.300	0.966	29.28
4	يشعر العاملون في الكلية بالاستقرار الوظيفي ولا يخافون من إمكانية الاستغناء عن خدماتهم.	3.550	0.815	22.96
5	يتوافر في الكلية مناخ تنظيمي يتسم بالامان والاستقرار والثقة المتبادلة بين جميع العاملين.	3.350	0.834	24.88
6	تعمل الكلية على المشكلات التي تواجه العاملين بصورة غير رسمية..	3.150	0.864	27.42
7	يشارك العاملون في الكلية بالمناسبات المختلفة واقامة رحلات ولقاءات ترفيهية لهم بغض النظر عن مستوياتهم الوظيفية.	3.550	1.061	29.89
الاجمالي للمتغير		3.260	0.645	19.79

المصدر: مخرجات برنامج SPSS V.28

رابعاً: عرض نتائج التحليل

1- اختبار فرضية الارتباط

الفرضية الرئيسية الأولى: توجد علاقة ارتباط معنوية بين الاتصالات التنظيمية وابعادها وجودة حياة العمل في الجامعة العراقية - كلية الادارة والاقتصاد.

لمعرفة العلاقة الارتباطية بين متغيرات البحث (المتغير المستقل) والمتمثل **بالاتصالات التنظيمية** مع المتغير المعتمد والمتمثل في (**جودة حياة العمل**) تم استخدام معامل ارتباط بيرسون وكانت النتائج كما يأتي:

الجدول (7) نتائج علاقات الارتباط بين الاتصالات التنظيمية وجودة حياة العمل

قيمة الارتباط ومستوى الدلالة		ابعاد متغير الاتصالات التنظيمية	المتغير المعتمد
0.722**	R	الإتصال الرسمي	جودة حياة العمل
0.000	Sig		
0.721**	R	تنظيم غير رسمي	
0.000	Sig		
0.756**	R	الاتصالات التنظيمية	
0.000	Sig		

المصدر: من إعداد الباحثان اعتماداً على نتائج التحليل؛ (** معنوية عند (0.01) (*) معنوية عند (0.05)

نلاحظ من نتائج الجدول (7) ان هناك ارتباط **الاتصالات التنظيمية وجودة حياة العمل** إذ بلغ معامل الارتباط (0.756**) عند مستوى دلالة معنوية اقل من مستويات المعنوية (0.01؛ 0.05)، وكانت العلاقة إيجابية وتشير تلك القيمة الموجبة الى العلاقة الطردية بين المتغيرين وهذا يؤكد ميل العلاقة للزيادة، وعلى مستوى الابعاد الفرعية جميعها كان لها علاقة ارتباط مع **جودة حياة العمل** وهي علاقة إيجابية بمستوى تراوح بين المتوسط الى الجيد تشير الى العلاقة الطردية بين المتغيرين اذ بلغت قيم الارتباط بين الابعاد

الاتصالات التنظيمية وجودة حياة العمل ما قيمته (0.721^{**} , 0.722^{**}) وبالتالي تقبل الفرضية الرئيسية الأولى والفرضيات الفرعية بصيغة الاثبات. وكما هو مبين في الجدول (8).

جدول (8) اختبار الفرضيات الارتباط الفرعية بين ابعاد الاتصالات التنظيمية و جودة حياة العمل

اسم الفرضية	رمز الفرضية
يوجد ارتباط ذو دلالة معنوية ما بين بعد الإتصال الرسمي و جودة حياة العمل	H11
يوجد ارتباط ذو دلالة معنوية ما بين بعد الإتصال غير الرسمي و جودة حياة العمل	H12

2- اختبار فرضية التأثير:

تم اختبار هذه الفرضية في البحث المتعلقة بقياس تأثير المتغير المستقل بأبعاده في المتغير التابع باستخدام أنموذج الانحدار الخطي المتعدد ولأجل ذلك فقد وضعت فرضية رئيسية وفرضيات فرعية لتحليل علاقة التأثير بين المتغير المستقل والمتغير التابع وهي كما يأتي:

جدول (9)

لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية بين الاتصالات التنظيمية في جودة حياة العمل

يوضح الجدول (9) نتائج تحليل التأثير بين الاتصالات التنظيمية في جودة حياة العمل، إذ حققت قيمة (F) المستخرجة ما قيمته (104.173) وتشير النتيجة لوجود تأثير بين الاتصالات التنظيمية في جودة حياة العمل، وفي ضوء هذه النتيجة نرفض الفرضية العدم ونقبل الفرضية البديلة أي (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية بين الاتصالات التنظيمية في جودة حياة العمل)، كما يلاحظ من قيمة (t) المستخرجة والبالغة (10.207) ان تأثير المعلمة (β) هو تأثير حقيقي حيث ان زيادة التأثير بمقدار الوحدة الواحدة سيؤدي الى زيادة جودة حياة العمل بمقدار (80%)، إذ استطاع متغير الاتصالات التنظيمية من تفسير ما نسبة (56%) من التغيرات التي تطرأ على جودة حياة العمل.

1- على مستوى الابعاد بصورة منفردة باستخدام (الانحدار الخطي البسيط) فقد بينت النتائج ما يأتي

يبين الجدول (10) نتائج تحليل التأثير بين ابعاد الاتصالات التنظيمية في جودة حياة العمل, اذ حققت قيمة (F) المستخرجة ما قيمته (84.966, 84.358) على التوالي اذ تشير الى وجود تأثير ذو دلالة معنوية بين (ابعاد الاتصالات التنظيمية في جودة حياة العمل) وفي ضوء هذه النتيجة قبل الفرضيات البديلة وكما هو موضح في الجدول (10).

جدول (10) اختبار الفرضيات التأثير الفرعية بين ابعاد الاتصالات التنظيمية و جودة حياة العمل

رمز الفرضية	اسم الفرضية
H21	يوجد تأثير ذو دلالة معنوية ما بين بعد الإتصال الرسمي في جودة حياة العمل
H22	يوجد تأثير ذو دلالة معنوية ما بين بعد تنظيم غير رسمي في جودة حياة العمل

- أظهرت النتائج ان قيم (t) المستخرجة قد حققت (9.218, 9.185) على التوالي وتشير النتائج الى ان تأثير المعلمة (β) للأبعاد بصورة عامة هو تأثير حقيقي حيث ان زيادة التأثير بمقدار الوحدة الواحدة سيؤدي الى زيادة جودة حياة العمل بمقدار (68%, 78%) على التوالي
- استطاع الابعاد بصورة عامة من تفسير ما نسبة (51%, 51%) على التوالي من التغيرات التي تطرأ على جودة حياة العمل.

جدول (11) تحليل التأثير لأبعاد الاتصالات التنظيمية في جودة حياة العمل

المتغير المعتمد	ابعاد متغير الاتصالات التنظيمية		(R ²)	Adj (R ²)	(F)	(t)	Sig	القرار
جودة حياة العمل	الإتصال الرسمي	(α)	1.133	0.515	84.966	9.218	0.000	مثبته
		(β)	0.688					
	تنظيم غير رسمي	(α)	0.818	0.513	84.358	9.185	0.000	مثبته
		(β)	0.782					
	الاتصالات التنظيمية	(α)	0.746	0.566	104.173	10.207	0.000	مثبته
		(β)	0.804					
قيمة (F) الجدولية = 4.02 / قيمة (t) الجدولية = 2.021 / N = 80								

المصدر: مخرجات برنامج SPSS V.28

2- على مستوى الابعاد مجتمعة باستخدام (الانحدار الخطي المتعدد) فقد أظهرت النتائج ما يأتي :

لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية بين ابعاد الاتصالات التنظيمية معاً في جودة حياة العمل

يشير الجدول (12) لنتائج تحليل التأثير بين ابعاد الاتصالات التنظيمية معاً في جودة حياة العمل , اذ حققت قيمة (F) المستخرجة ما قيمته (51.456) وتشير الى وجود تأثير معنوي بين الاتصالات التنظيمية معاً في جودة حياة العمل, إذ يتبين من قيمة (R^2 Adj) ان ابعاد الاتصالات التنظيمية معاً استطاعت من تفسير ما نسبة (56%) من التغيرات التي تطرأ على جودة حياة العمل. يظهر من قيمة (t) المستخرجة والبالغة (3.018, 3.071) وهي خارج الفترة لقيمة (t) الجدولية البالغة (±2.021) وتشير الى ان تأثير المعلمة (β) لبعدي (الإتصال الرسمي, الإتصال غيرالرسمي), هو تأثير حقيقي حيث ان زيادة التأثير بمقدار الوحدة الواحدة سيؤدي الى زيادة جودة حياة العمل بمقدار (38%, 42%) على التوالي.

جدول (12) تحليل التأثير لأبعاد الاتصالات التنظيمية معاً في جودة حياة العمل

أبعاد الاتصالات التنظيمية	(α)	(B)	(t)	Sig.	(R) المتعدد	(R ²)	(R ²) Adj	(F)	Sig.
الاتصال الرسمي	.735	0.381	3.071	0.003	0.756	0.572	0.561	51.456	0.000
الاتصال الرسمي		0.426	3.018	0.003					
(F) الجدولية					2.40				
(t) الجدولية					2.021				
عدد الأبعاد المقبولة (المؤثر) = 2									
عدد الأبعاد غير المقبولة (غير المؤثر) = 0									

المصدر : مخرجات برنامج SPSS V.28

4.خاتمة:

بينت النتائج ان هناك إتصالات تنظيمية فاعلة في المنظمة المبحوثة, وهذا يدل على أن المنظمة تعمل على الإستفادة من الاتصالات التنظيمية وإستثمارها من أجل تحسين وتعزيز جودة حياة العمل. كما اظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط ذات دلالة مغنوية

بين الاتصالات التنظيمية بشكل عام وجودة حياة العمل, اذ تبين ان وجود إتصالات تنظيمية كفوءة في الكلية يعزز ويحسن من جودة حياة العمل, وهذا يعني أن الاهتمام بالاتصالات التنظيمية هو أحد المتغيرات التي يمكن إستغلالها وتوظيفها من أجل تحسين جودة حياة العمل. كما بينت النتائج ان هناك علاقة أرتباط ذات دلالة معنوية بين أبعاد الاتصالات التنظيمية وجودة حياة العمل. كما أشارت النتائج بأن الاتصالات التنظيمية تؤثر وبشكل فعال في تحقيق تعزيز جودة حياة العمل للمنظمات وذلك يدل على ان كلما كان الاهتمام بالاتصالات التنظيمية وتطورها كلما كانت هناك فرصة لتجويد حياة العمل.

أوصت الدراسة إلى أن على المنظمة المبحوثة تعزيز الاتصالات التنظيمية من خلال العمل على تطوير نظام الاتصالات لديها والاستفادة منه تعزيز وتحسين جودة حياة العمل وبالتالي الانعكاس الايجابي على اداء المنظمة. كما أن تعزيز عملية الاتصالات التنظيمية داخل المنظمة المبحوثة في سعي المنظمة الى التخلي عن نمط الاتصالات التقليدية والبحث عن أساليب معاصرة ومواكبة للتطورات القائمة. وأوصت بضرورة تبني المنظمة المبحوثة وسائل إتصالات قائمة على أساس إستخدام الإنترنت والذكاء الصناعي لما يوفره من حداثة وتطور كبير في شبكة الإتصالات الحديثة والدقيقة والكفوءة. واوصت بالاهتمام بالاتصالات غير الرسمية كونها قناة مهمة جداً ومؤثرة في نظام الإتصالات, كما أنها قناة مفضلة لدى العاملين, كما أنها مساندة جداً للإتصال الرسمي في المنظمات.

5. المراجع

- المراجع العربية:

- 1- أبو سيف ، محمود سيد علي،(2018)، "دور جودة حياة العمل في العلاقة بين رأس المال النفسي ومستوى الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الطائف بالمملكة العربية السعودية". المجلة الدولية للبحوث.
- 2- ابو حميد، هاشم عيسى عبد الرحمن، (2017)، "اثر ابعاد جودة حياة العمل على فاعلية اتخاذ القرارات الادارية في جامعة الاقصى بغزة"، رسالة ماجستير في إدارة الاعمال، كلية التجارة، جامعة الاسلامية، غزة.
- 3- بو جمعة، احمد، (2019)، "اثر جودة حياة العمل في التقليل من الحوادث في العمل"- دراسة حالة منظمة مطاحن سوفيا - الوادي -جامعة محمد خيضر كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، رسالة ماجستير ، بسكرة .
- 4- البطل، منى، (2006)، "تكنولوجيا الاتصالات المعاصرة: الشخصية والإدارة ونظم المعلومات"، دار النهضة العربية، القاهرة.
- 5- الجبوري، فخري أمين عبد الله، (2020)، "دور جودة حياة العمل في تعزيز الالتزام التنظيمي"، رسالة دبلوم غير منشورة، جامعة الموصل، كلية الادارة والاقتصاد.
- 6- جلول وآخرون، خالد، (2019)، "أثر عمليات الإتصال التنظيمي على إبداع العاملين"، مجلة التنمية والاستشراف للبحوث والدراسات، المجلد (4)، العدد (7).
- 7- حسن، مروان صباح، (2018)، "سلوك المواطنة التنظيمية وأثره في تحقيق التميز التنظيمي"، مجلة الدراسات الاقتصادية والإدارية، العدد 14، المجلد 1.
- 8- حسن، مروان صباح وعطا، خالدية مصطفى، (2024)، "الإدارة الرشيقة وتأثيرها في تعزيز الأداء التنظيمي المُستدام"، كلية الادارة والاقتصاد، الجامعة العراقية.

- 9- الشمري, سرمد حمزة, (2017), "العلاقة بن عوامل الهيكلية الإستراتيجية والإتصالات التنظيمية" مجلة كلية بغداد للعلوم الإقتصادية الجامعة, العدد 52.
- 10- حمزة, لينا كريم, (2024), "الإدارة بالتجوال وتأثيرها في بناء المنظمة المتعلمة الدور الوسيط لجودة حياة العمل", رسالة ماجستير غير منشورة, الجامعة العراقية, كلية الإدارة والإقتصاد.
- 11- صديق, سهير شاكر, (2021), "أثر الرشاقة الإستراتيجية في الابتكار التنظيمي", مجلة تكريت للعلوم الإدارية والإقتصادية, المجلد (17), العدد (53).
- 12- ساسية, سليمي, (2023), "الإتصال التنظيمي وتأثيره على الدافعية الإنجاز في المؤسسة الإقتصادية الجزائرية", المجلة الجزائرية للأبحاث والدراسات, المجلد (6), العدد (4).
- 13- عدون, ناصر دادي, (2004), "الإتصال ودوره في كفاءة المؤسسة الإقتصادية, دراسة نظرية وتطبيقية", ديوان المطبوعات الجامعية, الجزائر.
- 14- متولي, محمد عبد الحميد علي وآخرون, (2020), "تقييم أثر أنماط الإتصال التنظيمي على أداء العاملين, مجلة كلية السياحة والفنادق, المجلد (4), العدد (2).
- 15- نعمان, اريج طاهر, (2020), "دور القيادة الاخلاقية في تحسين جودة حياة العمل : دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في مستشفى صلاح الدين العام", مجلة تكريت للعلوم الادارية والاقتصادية, المجلد (16), العدد (52).

- 16- نجيمي، عيسى، (2015)، "إلتزام إدارة الموارد البشرية بأبعاد جودة حياة العمل كمطلب للتحكم في محركات التغيير -دراسة نظرية تحليلية"، - الجزائر: مجلة الإدارة والتنمية للبحوث والدراسات، العدد (07).
- 17- النور، بوفالطة محمد، (2009)، "أثر الاتصالات التنظيمية على مستوى الاداء الوظيفي"، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة العربي التبسي، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير. الجزائر.

- المصادر الاجنبية:

1. Hashempour, R., Hosseinpour Ghahremanlou, H., Etemadi, S., & Poursadeghiyan, M, (2018), The Relationship Between Quality of - 162 - Work Life and Organizational Commitment of Iranian Emergency Nurses, Health in Emergencies & Disasters Quarterly, 4(1).