

جودة حياة العمل وتأثيرها في الازدهار التنظيمي/ بحث تحليلي في دائرة صحة الانبار

Quality of work life and its impact on Organizational Prosperity:
Analytical research in the Anbar Health Department

karimaljanabi7@gmail.com

جامعة بغداد / كلية الادارة والاقتصاد

كريم ناظم منصور

dr.alyaa@coadec.uobaghdad.edu.iq

جامعة بغداد / كلية الادارة والاقتصاد

م.د. علياء جاسم محمد

المستخلص:

يهدف البحث الحالي، الى اختبار تأثير جودة حياة العمل بأبعادها (سلامة وصحة ظروف العمل، لوائح وقوانين العمل، عدالة التعويضات وكفايتها، فرص العمل والامن الوظيفي، الالهية الاجتماعية لحياة العمل) في الازدهار التنظيمي بأبعاده (القدرات التنظيمية، الالتزام التنظيمي، دعم القيادة، التمكين) في دائرة صحة الانبار، فضلاً عن تشخيص مستوى اهتمام الدائرة بمتغيرات البحث وأبعادها الفرعية، للخروج بجملة من التوصيات تسهم في تحسين ممارستها وتبنيها لهذه المتغيرات، وانطلاقاً من حداثة المتغيرات وأهميتها الملحة للدائرة وأفرادها من جهة، والمجتمع من جهة أخرى، اعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي الاستطلاعي في إنجازه، اذ كان مجتمع البحث يتألف من قيادات الدائرة البالغ عددهم (97)، وزعت عليهم الاستبانة، ليسترد الباحث منها (94)، كان الصالح منها للتحليل الاحصائي (92) وهي عينة البحث، وقد رفدت الاستبانة بالبيانات والملاحظات والمقابلات المحدودة، فيما استعمل البحث البرامج الاحصائية (SMART PLS V.3.3 ، SPSS V.28)، لتحليل البيانات الاولية، مع اعتماد اساليب الإحصاء الوصفي والاستدلالي، وقد أظهر التحليل الاحصائي عدد من النتائج كان أبرزها اعتماد دائرة صحة الانبار جودة حياة العمل كمحور اداري رئيس لتحسين قدرتها على الازدهار التنظيمي من خلال (سلامة وصحة ظروف العمل، وفرص العمل والامن الوظيفي، والاهمية الاجتماعية لحياة العمل).

الكلمات المفتاحية: جودة حياة العمل، فرص العمل والامن الوظيفي، الازدهار التنظيمي، القدرات التنظيمية

Abstract:

The current research aims to test the impact of quality of work life in its dimensions (Safety and health in working conditions, Labor Regulations and Laws, Fair and adequate compensation, Career opportunities and job security, Social relevance of work life) on organizational prosperity in its dimensions (organizational capabilities, organizational commitment, leadership support, empowerment) in the Anbar Health Department, In addition to diagnosing the department's level of interest in the research variables and their sub-dimensions, to come up with a set of recommendations that contribute to improving its practice and adoption of these variables, and based on the novelty of the variables and their urgent importance to the department and its members on the one hand, and society on the other hand, the research adopted the descriptive analytical exploratory approach in its completion. The research adopted the descriptive, analytical, exploratory approach in its completion, as the research community consisted of (97) department leaders, and the questionnaire was distributed to them, for the researcher to retrieve (94), the valid ones were for statistical analysis (92), which is the research sample, The questionnaire was supplemented with data, observations and limited interviews, while the research used statistical programs (SMART PLS V.3.3, SPSS V.28), to analyze the primary data, with the adoption of

descriptive and inferential statistics methods, The statistical analysis showed a number of results, the most prominent of which was the adoption by the Anbar Health Department of the quality of work life as a main administrative axis to improve its ability to organizational prosperity through (safety and health of working conditions, Career opportunities and job security, Social relevance of work life).

Keywords : (Quality of work life, Career opportunities and job security, Organizational prosperity, organizational capabilities)

1- المقدمة :

تواجه المنظمات الصحية العديد من التحديات (تكنولوجيا طبية حديثة، تزايد عدد السكان، ظهور الاوبئة والامراض المزمنة، تطور علم الادوية) في ظل معطيات تزامنت مع التغيير في الثقافة الصحية وتنامي في الوعي، والاستجابة لمختلف مجالات عملها، ونتيجة لتزايد الطلب على تلك الخدمات، اصبح معها التطور التكنولوجي، والتغير الايديولوجي، توجهاً وغاية لها، وقد انعكست هذه المعطيات والتحديات على سير عمل المنظمات وادارتها من المنظور الداخلي ببناء قوى عاملة مزدهرة، والعمل على تدريبهم وتطويرهم وصيانتهم وظيفياً ليكونوا اكثر قدرة على الاستجابة لمعطيات البيئة الخارجية وبوعي حالي ومستقبلي، فضلاً عن التعامل معها بإيجابية، ليكون لزاماً عليها اعادة النظر في اساليبها الادارية وطرائق ادارتها لمواردها البشرية، وبما يواكب توجهها المستقبلي نحو الازدهار بفعل عوامل تنشئة وعوامل داعمة وموارد تصرف لتحقيق تلك الغاية.

ونتيجة لذلك، وجدت المنظمات الصحية غاياتها في امتلاك القدرة التنظيمية ذات الطابع المتميز، والفريد من نوعه، والحصول على قيادات تعمل على اساس الجمع بين مختلف الانماط السلوكية لتواجه مختلف الظروف والاحداث، وبما يعزز من شعور افرادها بالالتزام والانتماء والاندماج، وصولاً الى اداء سياقي، واداء عالي، وبحسب رؤية مؤسسيها، وهذا ما يجعل الباحث متمسكاً بالوصول الى دفة الازدهار تنظيمياً، وبحسب اليات تحقيق الرسالة التي اوجدتها في البيئة، لذلك كان لابد من التوجه نحو معرفة قدرات الدائرة التنظيمية وانواع مواردها، واساليب تكيفها مع البيئة المتغيرة باضطراب، فضلاً عن البحث في التزام العاملين في القطاع الصحي من المنظورات العاطفية والمعيارية واساليب الاستمرار في ابقاء اليات التعاون المصحوب بدعم قيادتها العليا وما يقدمون من جهد غير نمطي ليجعل منهم افراد ممكنين يستطيعون الانتقال والتدوير بين مختلف المهام وينسق عمل يبنى على اساس فريق العمل الابداعي البارح وبجهود حثيثة تنال رضا المستفيدين من الخدمات الصحية في محافظة الانبار.

لذلك، تحتاج الادارة العليا الى فهم الكيفية التي يمكن من خلالها الوصول الى الازدهار وتحقيق مستويات عالية من الاداء الامثل والتفوق على منافسيها عبر إيجاد بيئة صالحة تعزز الشعور الايجابي لدى العاملين في القطاع الصحي.

وعلى اساس ما سبق من منظور فكري يؤطر لجمع المتغيرات بأنموذج فرضي واحد يكون محلاً للتطبيق في بيئة دائرة صحة الانبار، ويشكل المرتكز الرئيس في اهمية البحث الحالي، ويؤسس لتساؤل رئيس (هل استطاعت دائرة صحة الانبار من توظيف جودة حياة العمل في تحسين ازدهارها التنظيمي؟)، لتصاغ على اثرها بعض التساؤلات المعرفية والعملية، تكون الاساس لصياغة اهداف البحث، وتشكل جوهر إنموذجها الفرضي، ليواجه الباحث في اثرها بعض المحددات التي تبلورت في (محدودية ام بتوسع) استثمار انموذج جودة حياة العمل في تحسين الازدهار التنظيمي، فضلاً عن شحة المصادر، والصعوبة في ايجاد العلاقات الرابطة من خلال الدراسات السابقة، ليخلص البحث الى الاجابة على تساؤل البحث والتحقق من أهدافه من خلال الجوانب الاتية:

منهجية البحث

أولاً: مشكلة البحث : تطمح العديد من المنظمات الصحية الى تحسين موقعها التنافسي والوصول الى حالة من التميز والازدهار، لذا تواجه تحولاً في منهجها ومساراتها، وأسلوب صياغة استراتيجياتها وتنفيذها، ويظهر التحول جلياً في تبنيها مناهج وأساليب إدارية تمكنها من البقاء والاستمرار في مواكبة أعمالها في ظل التعقيدات والتغيرات البيئية المتزايدة، فضلاً عن تركيزها في استثمار القدرات والمهارات والخبرات المتاحة لديها، وتطوير السياسات والاجراءات العامة واساليب تنفيذها بفاعلية، عبر إيجادها بيئة عمل ذات جودة ينعم بها أفرادها، تعمل على رفع كفاءة الاداء، والمساهمة في تحفيز قدرات الوعي والادراك وتقديم الافكار بإبداع، وبما ينعكس نتائجها إيجاباً في تحقيق الاهداف المنشودة.

واستوضح الباحث المشكلة من خلال مراجعة الدراسات السابقة، اذ وجد الازدهار التنظيمي، لا يزال قيد التشكيل والتأطير الفكري على حد علمه. وهذا ما أكدته دراسة (OgbuEdeh, 2019 : 57)، في قلة اهتمام الباحثين والكتاب بمفهوم الازدهار التنظيمي مقارنة بالمتغيرات التنظيمية الأخرى مثل الالتزام التنظيمي، العدالة التنظيمية، الأداء التنظيمي، الفاعلية التنظيمية، الاستدامة التنظيمية، الثقافة التنظيمية، سلوك المواطنة التنظيمي، على سبيل المثال لا الحصر. فيما أكدت دراسة (Singh & Arora, 2020) على إمكانية تطوير الازدهار التنظيمي من خلال اعتماد (القدرات التنظيمية، الالتزام التنظيمي، دعم القيادة، التمكين) كركائز أساسية في منظمات الاعمال للحصول على رضا الزبون.

فضلاً عن استقراء الواقع لبيئة المنظمات الصحية ذات الخدمات المجانية، اذ تظهر محدودية في فهم وتبني الفكر الاداري المعاصر حتى وان نجحت في تقديم الشيء المقبول، الا انها قد لا تصل الى حالة من التميز والازدهار في الامد البعيد، بما دفع الكثير من أفراد المجتمع الى تلبية احتياجاتهم وتطلعاتهم من خلال اللجوء الى القطاع الخاص لإيمانهم النسبي بجودة خدماتها والايفاء باحتياجاتهم عن طريق منتجاتها الصحية.

واستناداً لما تقدم، يمكن تلخيص مشكلة البحث من خلال الإجابة عن السؤال الرئيس للبحث (هل استطاعت دائرة صحة الانبار من توظيف جودة حياة العمل في تحسين ازدهارها التنظيمي؟)، وفي ضوء المشكلة الرئيسة أثيرت مجموعة من التساؤلات الآتية :

- 1- ما مستوى توافر أبعاد جودة حياة العمل وفق تصورات الادارة العليا في المنظمة قيد البحث، وما أبرزها اهتمام واتفاق من قبل العينة عليها ؟
- 2- ما مستوى توافر أبعاد الازدهار التنظيمي في المنظمة قيد البحث، وما أبرزها اهتمام واتفاق من قبل العينة عليها ؟
- 3- ما نوع واتجاه وقوة وتأثير متغيرات البحث المتمثلة بـ (جودة حياة العمل، الازدهار التنظيمي) في المنظمة قيد البحث ؟
- 4- هل لجودة حياة العمل قدرة الوصول الى الازدهار التنظيمي في المنظمة قيد البحث ؟

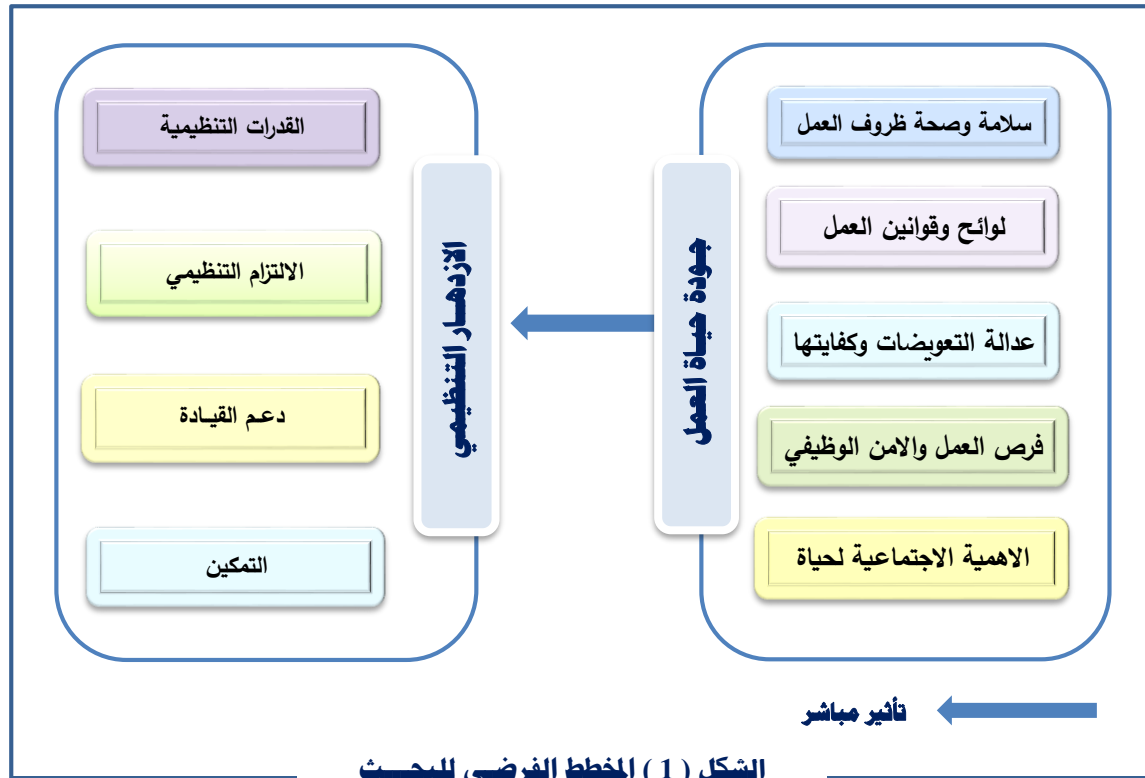
ثانياً: أهمية البحث : تستمد البحوث ابرز عوامل أهميتها، من أهمية الموضوعات والعناصر البحثية التي سعت لدراستها والتفاعل مع حجم التأثير الذي تملكه في مجمل ممارسات المنظمة المبحوثة، اذ تجسدت أهمية البحث كونه يدخل في جوهر عمل المنظمات الخدمية العامة بإطارها العام من خلال تبني وتعميم هذه المفاهيم فكرياً وعملياً للوصول لكفاءة وفاعلية هذا النوع من المنظمات لما لها من تماس مباشر مع حياة المواطنين اليومية، فضلاً عن ذلك يعد البحث الحالي محاولة معرفية لمواكبة التطور المتسارع في المفاهيم الإدارية الحديثة، كما يسهم البحث الحالي في تزويد المنظمات الخدمية العامة وخاصة الصحية منها في البيئة العراقية، بآليات وأساليب حديثة لمواكبة التطورات المعاصرة والتكيف مع التقلبات البيئية عن طريق زيادة الاهتمام في المفاهيم والممارسات التي تم تناولها في متغيرات البحث.

ثالثاً: أهداف البحث : تعد أهداف البحث بمثابة الحدود العلمية والتي يتحرك ضمن إطارها الباحث من أجل تقديم الحلول الممكنة لمشكلة البحث واقتراح النتائج النظرية والعملية التي تسهم في تحقيق الأهداف المنشودة، وعليه يسعى هذا البحث الى تحقيق مجموعة من الاهداف الاتية :

- 1- تقديم جانب معرفي متكامل يتناول متغيرات البحث الأساسية والمتمثلة بـ (جودة حياة العمل، الازدهار التنظيمي)، فضلاً عن وصف الأبعاد الفرعية لهذه المتغيرات.
- 2- تحديد ابعاد كل متغير من المتغيرات من حيث أولوية الاتفاق على مساهمتها بشكل حقيقي في تعزيز توفرها، فضلاً عن أولوية اهتمام دائرة صحة الانبار بكل متغير من المتغيرات المبحوثة.
- 3- التعرف على تأثير أنموذج المتغير المستقل جودة حياة العمل وقدرته على تحسين الازدهار التنظيمي وأبعاده، في دائرة صحة الانبار.
- 4- في ضوء نتائج البحث التي يتم التوصل اليها، يقدم الباحث مجموعة من التوصيات لدائرة صحة الانبار حول كيفية التحرك مستقبلاً لتحسين أبعاد جودة حياة العمل، وبما يسهم في وصولها لأعلى مستويات من الازدهار التنظيمي والعمل على ديمومته.

رابعاً: المخطط الفرضي للبحث

يهدف المخطط الفرضي للبحث بيان العلاقة المنطقية للمتغيرات الرئيسة وأبعادها الفرعية، إذ تم اختيار النماذج الخاصة بمتغيرات البحث اعتماداً على المصادر العلمية التي أُتيحَت للباحث من خلال إطلاعِهِ على الادبيات الادارية الخاصة بمتغيرات البحث، والشكل (1) يبين المخطط الفرضي للبحث وكالاتي:



خامساً: فرضيات البحث : في ضوء مشكلة البحث وتساؤلاتها ، ولتحقيق أهداف البحث ، وتماشياً مع النموذج المقترح ، تمت صياغة فرضية البحث الرئيسية وكالاتي (لا يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لأبعاد جودة حياة العمل مجتمعة (سلامة وصحة ظروف العمل، لوائح وقوانين العمل، عدالة التعويضات وكفايتها، فرص العمل والامن الوظيفي، الاهمية الاجتماعية لحياة العمل) في الازدهار التنظيمي وأبعاده: (القدرات التنظيمية، الالتزام التنظيمي، دعم القيادة، التمكين) ، وتتفرع منها الفرضيات الفرعية الآتية :

1. لا تؤثر ابعاد جودة حياة العمل مجتمعة في القدرات التنظيمية تأثيراً معنوياً.
2. لا تؤثر ابعاد جودة حياة العمل مجتمعة في الالتزام التنظيمي تأثيراً معنوياً.
3. لا تؤثر ابعاد جودة حياة العمل مجتمعة في دعم القيادة تأثيراً معنوياً.
4. لا تؤثر ابعاد جودة حياة العمل مجتمعة في التمكين تأثيراً معنوياً.

سادساً: منهج البحث : لغرض الايفاء بمتطلبات البحث الحالي وتحقيق الاهداف المرجوة منه، فقد تم اعتماد أسلوب المنهج الوصفي التحليلي لتحديد المشكلة وتأطير أبعادها من خلال استبانة ضمت متغيرات البحث.

سابعاً: طرائق واساليب جمع بيانات ومعلومات البحث

من أجل تغطية موضوع البحث الحالي اعتمد الباحث على جانبين هما :

- 1- الجانب النظري: اعتمد البحث الحالي على مصادر متنوعة شملت مجموعة من الكتب والرسائل والاطاريح الجامعية، فضلاً عن المجلات والمقالات والدوريات العربية والاجنبية والتي يمكن الاستفادة منها في تأطير وتغطية الجانب النظري للبحث.
- 2- الجانب العملي: استخدم الباحث الاستبانة أداة رئيسة للحصول على البيانات والمعلومات المتعلقة بالجانب العملي للبحث بهدف اختبار الفرضيات والوصول الى النتائج، وقد تم الاعتماد على مقياس ليكرت (Likert) الخماسي في هذا البحث والذي يعد من المقاييس والاساليب الاكثر استخداماً في العلوم الإدارية والاجتماعية كونه يتسم بالدقة والوضوح، وقد قسمت الاستبانة الى جزئين، اذ تضمن الاول منها البيانات الديموغرافية لعينة البحث متمثلة بـ (النوع الاجتماعي، التحصيل العلمي، المنصب الوظيفي، سنوات الخدمة، العمر)، فيما ضم الجزء الثاني فقرات متغيرات البحث والتي تمثلت بـ (جودة حياة العمل) متغير مستقل وبواقع (12 فقرة)، اضافة الى (الازدهار التنظيمي) متغيراً مستحيب والذي ضم (17 فقرة)، ويبين الجدول (1) المقاييس التي اعتمدها الباحث في بناء فقرات الاستبانة للبحث الحالي، وكما موضح أدناه :

الجدول (1) بناء وإعداد (الاستبانة) الخاصة بمتغيرات البحث

ت	المتغيرات الرئيسية	الأبعاد الفرعية	عدد الفقرات	تسلسل الفقرات	المصدر المعتمد
أولاً	المعلومات التعريفية	النوع الاجتماعي	5	1 - 5	إعداد الباحث
		التحصيل العلمي			
		المنصب الوظيفي			
		سنوات الخدمة			
		العمر			
ثانياً	جودة حياة العمل	سلامة وصحة ظروف العمل	4	22 - 25	Sabonete et al., 2021
		لوائح وقوانين العمل	2	26 - 27	
		عدالة التعويضات وكفايتها	2	28 - 29	
		فرص العمل والامن الوظيفي	2	30 - 31	
		الاهمية الاجتماعية لحياة العمل	2	32 - 33	

Singh & Arora, 2020	34 – 37	4	القدرات التنظيمية	الازدهار التنظيمي	ثالثاً
	38 – 41	4	الالتزام التنظيمي		
	42 – 45	4	دعم القيادة		
	46 – 50	5	التمكين		

سابعاً: الاسهامات المعرفية السابقة:

تعد الدراسات السابقة أحد المصادر المهمة في بناء تصور للمسارات التي من المفترض أن يسلكها الباحث، إذ تحتل المساهمات المعرفية السابقة مكانة مهمة في البحث العلمي لما لها من أهمية كبيرة في بلورة الركائز الأساسية للإطار النظري، ومساعدة الباحث في تبني المنهج المناسب في التحليل والتفسير، فضلاً عن الإفادة من جميع توصياتها، وتجنب حالات التكرار والتداخل مستقبلاً، وقد ضمت هذه الاسهامات الدراسات العربية والاجنبية ذات العلاقة بمتغيرات البحث، وكالاتي:

أولاً: الدراسات العربية والاجنبية ذات الصلة بجودة حياة العمل

1- الباحث والسنة	مسلم، 2018
عنوان الدراسة	دور جودة حياة العمل في تعزيز الالتزام التنظيمي : دراسة تحليلية مقارنة بين مصرفي الرشيد والرافدين
منهج الدراسة	المنهج الوصفي التحليلي
مجتمع الدراسة	دراسة مقارنة بين مصرفي الرشيد والرافدين
هدف الدراسة	تسعى الدراسة الى الكشف عن دور جودة حياة العمل بأبعادها المتمثلة بـ (كفاية الراتب وعدالته، صحية ظروف العمل، فرص استغلال القابليات وتطويرها، فرص النمو الوظيفي، التكامل الاجتماعي، الموازنة بين العمل والحياة) في تعزيز مستوى الالتزام التنظيمي
عينة الدراسة	شملت عينة البحث (78) مستجيباً من الادارة العليا والوسطى
اساليب جمع البيانات	اعتمدت الدراسة الاستبانة أداة رئيسة لجمع البيانات والمعلومات
ابرز النتائج	توصلت الدراسة الى جملة نتائج أبرزها وجود علاقة ارتباط معنوية بين جودة حياة العمل والالتزام التنظيمي وبمستوى متوسط، الامر الذي يؤشر الى ان ادارة المصرفين استطاعت استعمال جودة حياة العمل لتعزيز الالتزام التنظيمي
مجالات الإفادة والاختلاف	أفادت الدراسة البحث الحالي في الجانب النظري، لإنسجامها مع اغلب الأبعاد المستخدمة في البحث، فضلاً عن تطبيقها في منظمة عامة ضمن بيئة عراقية، وتركيزها على الادارة العليا والوسطى، في حين تجلّى الاختلاف في تناولها للمتغيرات التي جاءت مع جودة حياة العمل، واختلاف مكان التطبيق
2- الباحث والسنة	Daud, N. et al., 2015
عنوان الدراسة	QUALITY OF WORK LIFE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT تأثير جودة حياة العمل في الالتزام التنظيمي
منهج الدراسة	المنهج الاستطلاعي التحليلي
مجتمع الدراسة	المؤسسة العامة للتعليم العالي في ماليزيا

تهدف الدراسة الى التعرف على مستوى توافر أبعاد جودة حياة العمل في المؤسسة المبحوثة، اضافة الى معرفة دورة جودة حياة العمل في تعزيز الالتزام التنظيمي	هدف الدراسة
شملت عينة البحث (250) مستجيباً من الافراد العاملين في المؤسسة	عينة الدراسة
اعتمدت الدراسة الاستبانة لجمع البيانات والمعلومات عبر الانترنت	اساليب جمع البيانات
أظهرت الدراسة وجود علاقة قوية وإيجابية وذات دلالة بين المتغيرين، وهذا يدل على أنه كلما زادت خصائص الوظيفة (مهام ذات مغزى، وفرصة للنمو، وقيم صادقة وأخلاقية) ادى ذلك الى الحد من النزاعات في العمل، وزيادة الدعم المقدم من الرئيس، مما يسهم في تعزيز مستوى زاد الالتزام التنظيمي	ابرز النتائج
أفادت البحث في اثره الجانب النظري والاطلاع على بعض المصادر والمراجع ذات العلاقة بجودة حياة العمل، فضلاً عن تطبيقها في منظمة عامة وربطها مع الالتزام التنظيمي أحد ابعاد الازدهار التنظيمي، وبما اسهم في اعطاء تصور للعلاقات الترابطية بين متغيرات البحث، الا ان الاختلاف تجلى في اختيار أبعاد البحث الحالي ومكان تطبيقه	مجالات الإفادة والاختلاف

ثانياً: الدراسات العربية والاجنبية ذات الصلة بالازدهار التنظيمي

1- الباحث والسنة	فياض ، 2021
عنوان الدراسة	الدور المعدل للعدالة التنظيمية في العلاقة بين النفاق الوظيفي والازدهار التنظيمي
منهج الدراسة	المنهج الوصفي التحليلي
مجتمع الدراسة	رئاسة جامعة بابل متمثلة بالإدارة العليا والافراد العاملين فيها
هدف الدراسة	تحديد الدور المعدل للعدالة التنظيمية في العلاقة بين النفاق الوظيفي ومساعدة الجامعة في تحقيق الازدهار التنظيمي وتحديد أبرز التحديات التي تحول دون تحقيق ذلك
عينة الدراسة	وزعت الباحثة (291) استبانة، وتم استرجاعها بالكامل كانت (8) منها غير صالحة، لذا اصبحت عينة البحث الخاضعة للتحليل الاحصائي (283)
اساليب جمع البيانات	اعتمدت الدراسة الاستبانة أداة رئيسة لجمع البيانات والمعلومات
ابرز النتائج	توصل البحث الى جملة نتائج أهمها ان العدالة التنظيمية تؤثر بشكل كبير ومباشر في الازدهار التنظيمي، وهذا يؤكد أهمية تبني رئاسة جامعة بابل عينة الدراسة أبعاد العدالة التنظيمية للقضاء على النفاق الوظيفي وتحسين الاداء الفردي
مجالات الإفادة والاختلاف	أجريت الدراسة في منظمة عامة وضمن بيئة عراقية، وبما اسهم في اعطاء تصور عن تبني هذا المفهوم، فضلاً عن الاستفادة منها في الاطلاع على بعض المصادر والمراجع العلمية، الا انها اختلفت مع البحث الحالي في اختيار الابعاد ومكان التطبيق، وتناولها للمتغيرات التي جاءت مع الازدهار التنظيمي

2- الباحث والسنة	Legzian et al., 2015
عنوان الدراسة	Investigation of the Relationship between Organizational Trust and Organizational Prosperity اختبار العلاقة بين الثقة التنظيمية والازدهار التنظيمي
منهج الدراسة	المنهج التطبيقي الوصفي
مجتمع الدراسة	دراسة حالة عن المكتب والطاقم الطبي في مستشفى طالقاني في مدينة مشهد
هدف الدراسة	تهدف هذه الدراسة الى توضيح دور الثقة التنظيمية لدى العاملين وتأثيرها في تحقيق الازدهار التنظيمي
عينة الدراسة	بلغت عينة البحث (320) مستجيباً من الأطباء والممرضات وموظفي القسم الإداري في مستشفى طالقاني
اساليب جمع البيانات	اعتمدت الدراسة الاستبانة أداة رئيسة لجمع البيانات والمعلومات
ابرز النتائج	أظهرت الدراسة الى وجود علاقة ايجابية بين الثقة التنظيمية والازدهار التنظيمي، اذ يسهم بناء الثقة بين الافراد الى توليد حالة من التحسين وزيادة رفاة العاملين، لذلك فهي تعد عناصر اساسية لنجاح المنظمة وبالتالي تحقق مستويات اعلى من الازدهار
مجالات الإفادة والاختلاف	يكن جانب الافادة في اثناء الجانب النظري من خلال الاطلاع على بعض المصادر والمراجع الحديثة، فضلاً عن استخدام الدراسة الازدهار التنظيمي متغيراً مستجيب، وتطبيقها في القطاع الصحي، ليسهم ذلك في اعطاء تصور وفهم للباحث حول أهمية مفهوم الازدهار في القطاع الصحي، في حين اختلفت الدراسة مع البحث الحالي في اختيار الابعاد، ونوع العينة التي أجريت عليها الدراسة ومكان التطبيق

2- الجانب النظري

2-1- جودة حياة العمل

2-1-1- مفهوم جودة حياة العمل: وفقاً للأدلة المستمدة من تطور إدارة الموارد البشرية ، فإن مفهوم جودة حياة العمل (QWL) انبثق من بعد الثورة الصناعية نتيجة لمساهمة بعض المفكرين البارزين في الإدارة أمثال روبرت أوين (Robert Owen)، وفريدريك تايلور (Fredrick Taylor)، وإلتون مايو (Elton Mayo)، اذ تم التأكيد خلال تلك الحقبة على زيادة الإنتاجية وإهمال العوامل البشرية في مكان العمل، وعدم الاهتمام بالجوانب الانسانية من خلال النظر الى الفرد على انه آلة ومعزول اجتماعياً يعمل وفق ساعات محددة ويتم الاحتفاظ بهم على أساس مخصص أو مؤقت (Ramawickrama, et al., 2017 : 168)، بما دفع العديد من الباحثين والكتاب في إعادة النظر والاهتمام بالجوانب الانسانية التي يكون لها تأثير على مستوى اداء العاملين، ففي غضون ذلك أجرى التون مايو تجارب هوثورن (1924 - 1933) لمعرفة أسباب بيئة العمل على إنتاجية الفرد، وفي ضوء النتائج التي تم التوصل اليها بدأ التركيز على احتياجات ومتطلبات العاملين كعامل مهم لزيادة الكفاءة الفردية، فضلاً عن اجراء العديد من الدراسات التي تهتم بالجوانب الانسانية كنظرية الحاجة الهرمية لـ ماسلو (Maslow's 1954)، ونظرية (x, y) لـ ماكجريجور (McGregor 1960)، ويعد والتون (Walton) أول من صاغ مفهوم تفصيلي لجودة حياة العمل في عام (1973)، واعتبره نهج أو طريقة تستخدم لتحسين العمل في المنظمة وإيجاد بيئة مناسبة (Yadav et al., 2019 : 126)، وذلك بعد ظهور هذا

المصطلح في مؤتمر علاقات العمل الدولية في جامعة كولومبيا، نيويورك عام (1972)، وتعد جودة حياة العمل مهمة نظراً لوجود أدلة تثبت أن طبيعة بيئة العمل مرتبطة بإرضاء العاملين والسلوكيات المتعلقة بالعمل (32 : Sinha, 2012)، فضلاً عن ذلك يُنظر إلى جودة حياة العمل على أنها عملية تنظيمية تمكن أعضائها على جميع المستويات من العمل بنشاط، والمشاركة في تشكيل بيئة المنظمة والتي تهدف الى تعزيز فاعلية المنظمات وتحسين نوعية الحياة العملية (Verma & Monga, 2015 : 49).

كما يعبر عنها بمجموعة الممارسات والإجراءات التنظيمية التي تعمل على إيجاد وتهيئة ظروف تساعد على تلبية احتياجات العاملين وتعزيز الرفاهية في مكان العمل (ChulKo, 2021 : 167).

وبناءً لما سبق، يعرف الباحثان جودة حياة العمل على انها استجابة تنظيمية لإيجاد بيئة عمل مناسبة للأفراد العاملين، والمساهمة في إشباع حاجاتهم الأساسية للحصول على مستويات أفضل للأداء وضمان تحقيق حالة من التوازن بين الحياة العملية والشخصية وزيادة رضاهم الوظيفي، والذي ينعكس بدوره ايجاباً على تحقيق الأهداف التنظيمية.

2-1-2- أهمية جودة حياة العمل: يعتمد نجاح المنظمات في الوقت الحاضر، وتحقيق أهدافها على الاستخدام الفعال للموارد البشرية والقدرة على تحقيق الأداء الجيد من خلال التأكيد على الرفاهية الجسدية والعقلية والروحية للعاملين، ونتيجة لظروف العمل المتمثلة في ارتفاع متطلبات العمالة، وضغط العمل، وعدم المشاركة في عمليات صنع القرار، والأجور المنخفضة، والتي أدت الى عواقب سلبية تمثلت في الاغتراب عن العمل، وزيادة التغيب، وانخفاض الالتزام التنظيمي، اذ أصبح لزاماً على المنظمات اليوم ان تسعى إلى إيجاد بيئة عمل إيجابية من أجل الحفاظ على مواردها البشرية (169 : Akar, 2018)، والتي تعد أحد الأصول ويقال إنها الأكثر أهمية في المنظمة وذلك لمساهمتها في زيادة قدرتها التنافسية وتحقيق أهدافها وتوجهاتها المستقبلية، لذلك تحتاج المنظمات إلى موارد بشرية موثوقة وعالية الجودة ، وإدارتهم بشكل جيد حتى يتمكنوا من القيام بعملهم على أفضل وجه ممكن وإنتاج أداء عالٍ يسهم في تقدم المنظمة (Hutagalung et al., 2020 : 3693).

ونتيجة لذلك، أصبحت جودة حياة العمل مفهوماً يعبر بشكل أساسي عن الأساليب التي يمكن للمنظمة من خلالها ضمان الرفاهية الشاملة للفرد بدلاً من مجرد التركيز على الجوانب المتعلقة بالعمل، وبما يسهم في زيادة قدرة العاملين على تحسين حياتهم الشخصية والوظيفية (2 : Sivalogathan & Edirisinghe, 2015).

فضلاً عن ذلك، اكتسبت جودة حياة العمل مكانة بارزة في السلوك التنظيمي كمؤشر على التجربة البشرية الشاملة في مكان العمل، لأنه يلعب دوراً رئيساً في المنظمة لتأثيرها الايجابي على اداء العاملين وتمييزهم بالإضافة إلى تطوير المنظمة، والتركيز على إيجاد بيئة داعمة للعمل التعاوني وتحقيق النتائج الجماعية (61 : Daniel, 2019).

2-1-3- أهداف جودة حياة العمل: تعد جودة حياة العمل بناء ديناميكي تم تطويره مع تطور الإدارة، اذ يمكن اعتبارها إدارة شاملة للعديد من العوامل المادية والاجتماعية والنفسية والتكنولوجية التي تؤثر على الثقافة التنظيمية وبيئتها، لا سيما اعتبارها فلسفة أو مجموعة من المبادئ التي تعزز دور الافراد في قدرتهم على تقديم مساهمات قيمة للمنظمة، من خلال التركيز على الجوانب المتعلقة بالخصائص الوظيفية والعقلية والجسدية وظروف العمل التي تؤثر على دافعية الفرد وإنتاجيته (Al-Shawabkeh & Hijjawi, 2018 : 148 – 149) لذلك، فإن الغرض الأساسي من وجود جودة حياة العمل في المنظمات هو تطوير الوظائف وتحسين ظروف العمل عبر مجموعة من المدخلات التنظيمية التي تهدف إلى تحقيق الرضا الوظيفي، والمساهمة في الاحتفاظ بمواردها البشرية وتعزيز الفاعلية التنظيمية (1 : Rahiman & Kodikal, 2018).

وفي السياق ذاته، اشار كل من (Subbaray & Al Kuwaiti, 2019 : 2)، (Muhammed & Salma, 2021 : 2164)، الى الأهداف التي تسعى المنظمة الوصول اليها من خلال تهيئة حياة عملية عالية الجودة واهمها ما يأتي :-

1- زيادة كفاءة العاملين وتوفير بيئة مناسبة تساعدهم على تنمية مهاراتهم الإبداعية وتلبية احتياجاتهم وتطلعاتهم.

- 2- بناء وتعزيز العلاقات الانسانية والاجتماعية في المنظمة وإشاعة روح التعاون والعمل الجماعي.
- 3- تعزيز عملية التعلم في مكان العمل، وتوفير برامج مناسبة لتنمية قابليات وقدرات الموارد البشرية.
- 4- تقليل معدلات التغيب في المنظمة من خلال تهيئة وإيجاد ظروف عمل ملائمة مع تطلعات الافراد وتوجهاتهم.
- 2-1-4- أبعاد جودة حياة العمل: تعد جودة حياة العمل بناء متعدد الأبعاد ويمكن وصفها بأنه بيئة عمل مؤاتية تدعم وتعزز الرضا والالتزام الوظيفي من خلال تزويد العاملين بمجموعة من العوامل التي تؤثر على حياتهم العملية والشخصية (Leitão et al., 2019 : 3)، ونتيجة لأهميتها في إيجاد بيئة آمنة، فلا بد من معرفة كيف يمكن قياسها في المنظمات، لذلك فقد اعتمد البحث الحالي الابعاد الأكثر شيوعاً وفقاً لنموذج (Walton., 1973)، والمشار إليها من قبل (Sabonete et al., 2021 : 4)، وكالاتي:
- أ- سلامة وصحة ظروف العمل: تعد السلامة والصحة المهنية، أو ما يسمى بالرفاهية في مكان العمل قضية مثيرة للجدل للمنظمات التي تسعى الى النجاح في سوق العمل. وقد تم تعريفها من قبل الرابطة الدولية للصحة المهنية (IOHA) على أنها علم التنبؤ، والتقييم، والسيطرة على مخاطر مكان العمل التي قد تهدد صحة العاملين ورفاهيتهم، وكذلك مراعاة الآثار المحتملة على البيئة (Molamohamadi & Ismail, 2014 : 199).
- فضلاً عن ذلك، تركز الصحة والسلامة التنظيمية على تطوير تدابير وبرامج معينة تهدف الى حماية العاملين أثناء أداء المهام الموكلة اليهم، وبما يؤدي لزيادة الإنتاجية وتحسين الأداء التنظيمي العام، وإنشاء بيئة آمنة تزيد من التزام العاملين وتقليل معدلات التغيب، من خلال تنفيذ السياسات والإجراءات المتعلقة بقيمة وأهمية السلامة داخل المنظمة (Kaynak et al., 2016 : 149).
- لذلك، تهدف الصحة والسلامة المهنية بشكلها العام إلى إيجاد الظروف والقدرات والعادات التي تمكن العاملين من أداء عملهم بكفاءة وتجنب الحوادث التي قد تضر بهم، فمن الواضح أن ظروف العمل الآمنة تؤثر على الإنتاجية التنظيمية (Jonathan & Mbogo, 2016 : 1).
- ب- لوائح وقوانين العمل: تعد عملية تنظيم الأعمال في المنظمات من خلال التعليمات والقواعد احدى العوامل المؤثرة في توفير بيئة آمنة للعاملين، وإنشاء نظام وظيفي يساعد على حمايتهم ومنحهم حرية التعبير عن آرائهم ومقترحاتهم وضمان تحقيق العدالة التنظيمية (Elmatey, 2015 : 159)، اذ تعبر لوائح وقوانين العمل عن مجموعة التسهيلات والاجراءات التي يتم توفيرها للعاملين على جميع مستويات المنظمة لتقديم آرائهم وأفكارهم دون خوف من السلطة أو المسؤولين (Jahangiri et al., 2020 : 70)، اذ يجب ألا تعتمد القرارات المتخذة في المنظمات على المديرين فحسب، بل يجب أيضاً الاستماع إلى العاملين وإشراكهم في عملية صنع القرار، وعليه فإن حرية التعبير في المنظمة هو حق ديمقراطي للعاملين وأسلوباً مهماً لتعزيز تأثيرهم الشخصي والتحكم في بيئة عملهم (Wang et al., 2021 : 1).
- لذلك، غالباً ما يتأثر العاملين بالقرارات التي تُتخذ بدلاً عنهم على الرغم من أن القرارات في بعض الأحيان تتعلق بالجوانب الوظيفية الخاصة بهم، لذا ينجز العاملين مهامهم بشكل أفضل عندما يُسمح لهم بالمساهمة في عملية صنع القرار وإدارة أعمالهم، وبما يسهم في تلبية احتياجاتهم الاجتماعية والنفسية (Hamad, 2018 : 15).
- ت- عدالة التعويضات وكفايتها: تعد التعويضات أحدى جوانب إدارة الموارد البشرية التي أثارت الكثير من الجدل على مر السنين، نتيجة لأهميتها في تحفيز العاملين وتحقيق التقدم التنظيمي من خلال إيجاد بيئة مناسبة تعمل على جذب المواهب الجديدة وتلبية الاحتياجات الشخصية للقوى العاملة. لذلك، فإن دافع الفرد يتناسب طردياً مع الأجر الذي يتقاضاه (Baledi & Saed, 2017 : 87)، فالتعويضات تعني جميع أشكال العوائد المالية أو المكافآت التي يتلقاها العاملين مقابل أداء المهام التنظيمية، اذ يجب تقديم تعويضات تتناسب مع نوع العمل والمسئوليات الوظيفية، وبما يسهم في تحسين قدرة الفرد على زيادة إنتاجية العمل وتعزيز الشعور الايجابي تجاه المنظمة (Saman, 2020 : 186).

اضف لذلك، ووفقاً لنظرية الإنصاف لآدمز (1963)، غالباً ما يقارن العاملين بين النتائج (العوائد، الحوافز والمكافآت) التي يتلقونها من المنظمة مع المدخلات (المساهمات، المجهودات) التي ساهموا بها في المنظمة، وبناءً على هذه المقارنات يتم تصور العدالة في التعويضات الممنوحة لهم، لذا سيشعرون بمعاملة عادلة إذا وجدوا أن نسبة المدخلات إلى نتائجهم متساوية مع زملاء العمل أو المنظمات الأخرى (Tuoido, 2020 : 487).

وعليه، يجب على المنظمات اتباع استراتيجية عادلة للأجور والرواتب تتوافق من خلالها توقعات الافراد واحتياجاتهم مع المساهمات المقدمة، عبر الاهتمام بالحوافز المادية والمعنوية، والتي تعكس مجهودات ومساهمات العاملين، والاعتراف بالأداء الفردي (Sule et al., 2015 : 13).

ث- فرص العمل والامن الوظيفي: يعد توفير فرص وظيفية للعاملين وتعزيز شعورهم بالأمن الوظيفي استراتيجية ونهج اداري يؤدي الى زيادة فاعلية الافراد في تحقيق أهداف المنظمة وغاياتها (Adewoye et al., 2017 : 297)، اذ يعبر مفهوم فرص العمل أو فرص النمو الوظيفي الى تصورات الفرد لفرص التطور والتقدم داخل المنظمة، اي المدى الذي يمكن أن تقدم فيه الوظيفة أو المهنة الحالية فرصة إيجابية لتحقيق أهدافهم الشخصية والوظيفية، فضلاً عن تقديمها النتائج الإيجابية لمسيرة الفرد المهنية في المستقبل (Yoopetch et al., 2021 : 5).

فضلاً عن ذلك، يرى (Taamneh & AL-Gharaibeh, 2014 : 61) الامن الوظيفي مؤشراً مهماً لبيئة عمل جيدة فهو يمثل حالة ذهنية يدرك فيها الفرد استقرار وظيفته مع منظمته، كنتيجة للممارسات والسياسات التنظيمية الخاصة بالعاملين والتي تجعلهم أكثر اماناً تجاه وظائفهم. لذلك، فهو يلعب دوراً مهماً في الحياة الاجتماعية والعملية على حد سواء لأنه يساعد الأفراد على عدم القلق بشأن مستقبلهم الوظيفي.

ج- الاهمية الاجتماعية لحياة العمل: أدت العديد من التغيرات المختلفة التي حدثت في المجتمعات المعاصرة الى إعادة النظر والاهتمام في البيئة الداخلية والخارجية للمنظمات العامة تحت مظلة المسؤولية الاجتماعية، الأمر الذي ألزمها بإدراك مسؤولياتها القانونية والاخلاقية تجاه العاملين وأفراد المجتمع عبر مشاركتها في الإجراءات التي تساعد على تحسين الوضع الاجتماعي لهم (Keyvanara & Sajadi, 2015 : 517)، اذ تعبر الاهمية الاجتماعية عن كيفية توليد صورة ذهنية جيدة للمنظمة يتم تحقيقها من خلال مسؤوليتها الاجتماعية ومساهماتها في تقديم الفوائد والتأثيرات الايجابية للعاملين فيها والمجتمع من حولها (Sabonete et al., 2021 : 4).

لذلك، قدم (Bowen) مفهوم المسؤولية الاجتماعية عام (1953 م)، كدليل أخلاقي للمنظمات والذي يتطلب منها معالجة آثار أنشطتها على المجتمع وعلى صحة وسلامة ظروف العمل، اذ أكدت العديد من الدراسات على أهمية اعتماد نهج المسؤولية الاجتماعية كاستراتيجية إدارية حاسمة لتحسين جودة حياة العمل والبيئة التنظيمية للعاملين في المنظمة (Almarshad et al., 2019 : 85).

ومن ثم، فإن قدرة المنظمة على اكتساب ثقة المجتمع وقبوله، والحفاظ على علاقة ودية ومتوازنة مع بيئات عملها هي استراتيجية عمل متطورة يمكن من خلالها تعزيز صورتها التنظيمية عبر اتخاذ التدابير التي من شأنها مواصلة أنشطتها دون إضفاء تأثيرات سلبية على جودة البيئة والمجتمع (Obiekwe & Nwaeke, 2018 : 117 – 118).

2-2- الازدهار التنظيمي

2-2-1- مفهوم الازدهار التنظيمي: تعمل المنظمات اليوم في بيئة تنافسية للغاية، وسريعة التغير، وفي خضم المنافسة والتحديات التي تواجه هذه المنظمات، ظهر مصطلح الازدهار التنظيمي، والذي يمكن لأي منظمة أن تسعى إليه من خلال الاستثمار في الفرص المتاحة والتخطيط الاستراتيجي من قبل الإدارة العليا وبما يتماشى مع الأهداف الاستراتيجية، والحرص على تحقيق أداء متميز وبالشكل الذي يعزز مكانتها ويميزها عن المنظمات الأخرى (Mohammed & Saaed, 2021 : 6706)، الا

انه لم يحظ هذا المفهوم بالاهتمام على نطاق واسع من قبل الباحثين والكتاب مقارنة بالمتغيرات التنظيمية الأخرى مثل الالتزام التنظيمي، العدالة التنظيمية، الأداء التنظيمي، الفاعلية التنظيمية، على سبيل المثال لا الحصر، وتشير كلمة "الازدهار" إلى حالة تتجاوز مجرد البقاء مما يعني ضمناً النمو والتطور عندما تضاف كلمة "تنظيمية" إليها؛ يصبح الازدهار التنظيمي حالة من النمو أو التطور في عالم الأعمال، وقد استمد هذا التعريف من التصور القائل بأن المنظمة التي تعمل بشكل جيد باستمرار لديها القدرة على الازدهار بين المنافسين (Ogbu Edeh, 2019 : 57).

اضف لذلك، تم تعريف الازدهار التنظيمي على أنه قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها طويلة الامد واستثمار مواردها، وتعزيز دور العاملين الذين تتوافق مواقفهم وقيمهم وتوقعاتهم مع رؤية المنظمة (Chew, 2005 : 87). كما عرفه كل من (Singh & Arora, 2020: 4539) نجاح المنظمة بعيد الامد عبر إيجاد بيئة داعمة للعاملين تشجعهم على الالتزام والمشاركة والتعاون في تحقيق الأهداف التنظيمية.

في حين يرى (عمير، 2019 : 139) الازدهار التنظيمي على أنه التميز الشامل للمنظمة ونجاحها من خلال امتلاكها الامكانيات والقدرات الاستراتيجية التي تساعدها على التكيف مع الاحداث الخطرة والمحافظة على هويتها المميزة في بيئة العمل المتغيرة. بناءً على ذلك، يعرف الباحثان الازدهار التنظيمي بالغاية التي تسعى المنظمة الوصول اليها من خلال امتلاكها قدرات تنظيمية مميزة وفريدة من نوعها وقيادة داعمة تعزز الشعور بالالتزام لدى العاملين، وبما يسهم في الوصول الى مستويات عالية من الاداء الامثل وتحقيق التوجهات والرؤى المستقبلية للمنظمة.

2-2-2- أهمية الازدهار التنظيمي: يعد الازدهار وسيلة مهمة للحفاظ على الموارد البشرية وهو عامل رئيسي لتعزيز الكفاء التنظيمية والسلوك الابتكاري (Abid & Ahmed, 2016 : 122)، ومواجهة التحديات البيئية وزيادة مستوى الابداع والابتكار المستدام من خلال توفير خدمات ومنتجات تحقق رضا الزبائن، فضلاً عن تعزيز قدرة المنظمة على البقاء والنمو والتميز عن طريق زيادة قدراتها التنافسية المستدامة (يوسف ، 2021 : 882).

اذ يتطلب البقاء والازدهار في ظل عدم اليقين من المنظمات الاستجابة للتغيرات البيئية عبر الاستثمار في الفرص المتاحة وتجنب التهديدات المحتملة لضمان قدرتها على التنافس مع الاخريات من المنظمات من خلال التحسينات المستدامة لعملياتها ورؤيتها المستقبلية (Funston & Wagner, 2010 : 257) لذلك، تركز المنظمات المستجيبة بإستمرار على تطوير مهارات وقدرات أفرادها واجراء التعديلات لتحسين الاداء وفقاً للظروف المحيطة بها وقدرتها على التحرك للاستثمار في الفرص المتاحة، ولهذا السبب يمكن اعتبار الاستجابة هي أساس الازدهار المستدام (Hugos, 2009 : 149 – 150).

وفي ذات السياق، أشار (Spreitzer & Sutcliffe, 2007 : 82) الى أهمية الازدهار التنظيمي تتجسد في إطار زيادة انتاجية وفاعلية المنظمة وتعزيز الاداء المستدام، اضافة الى الجوانب الآتية:

أ- مساعدة المنظمة على التكيف مع الظروف المتغيرة التي تفرضها البيئة التنافسية، إذ أن المنظمات المزدهرة والتي تتسم بالمرونة تكون أكثر استجابة لهذه الظروف.

ب- زيادة قدرة المنظمة على بناء وتطوير القدرات البشرية وتوحيد جهودها لحل المشكلات والتحديات التي تواجه المنظمة.

اضف لذلك، يسهم الازدهار التنظيمي في إيجاد الوسائل والطرق الابتكارية لإنجاز المهام والوظائف من خلال توفير بيئة داعمة للأفراد وتممية مهاراتهم واكتساب معارف جديدة لاستكشاف المشكلات وإيجاد حلول جديدة. فضلاً عن ذلك، فإن بيئات العمل التي تتمتع بمستويات عالية من الدعم، يكون الافراد فيها أكثر قدرة على الانفتاح والتفكير خارج الصندوق وفهم وجهات نظر الآخرين بشكل كامل، وتحسين قدراتهم على اكتشاف الإشارات التنظيمية والاستجابة لها وزيادة قدراتهم المعرفية (فياض، 2021 : 49 - 50).

2-2-3- أبعاد الازدهار التنظيمي: أشارت دراسة (Singh & Arora, 2020 : 4539) الى إمكانية اعتماد مجموعة من الابعاد المتمثلة بـ (القدرات التنظيمية، الالتزام التنظيمي، دعم القيادة، التمكين) كركائز أساسية في تعزيز الازدهار التنظيمي، وكالاتي:

أ- القدرات التنظيمية: تعد القدرات التنظيمية من العوامل الاستراتيجية التي تسعى المنظمات الى بنائها لكونها من أهم الركائز الأساسية التي تعتمد عليها في تحقيق أهدافها الحالية والمستقبلية، ومن أجل نجاح المنظمة وتميزها لابد من استثمار هذه القدرات بشكل أفضل، فهي توجه مسار المنظمات وترفع من مستوى أدائها (عبد الرزاق، 2021 : 41). لذلك، تحتاج المنظمات إلى قدرات مميزة وفريدة لاكتساب الميزة التنافسية، إذ تشير القدرات التنظيمية إلى عملية تنظيم موارد المنظمة الملموسة وغير الملموسة لتنفيذ أنشطتها وتحسين أدائها (Bhatti et al., 2020 : 89).

وتكمن أهمية القدرات التنظيمية في تلبيتها لاحتياجات الزبائن ومواجهة تحديات المنافسين والتعامل مع البيئة المحيطة، لذا يجب أن تمتلك المنظمة القدرات اللازمة لدمج المهارات الداخلية وتطويرها وإعادة تكوينها وتنمية قدراتها للمساعدة في توليد ميزة تنافسية من خلال مواردها التنظيمية، وذلك لأن المنظمات اليوم تتنافس على أساس مواردها "الفريدة" التي تعتبر ذات قيمة ونادرة ويصعب تقليدها من قبل المنافسين (HassabElnaby et al., 2012 : 624).

ب- الالتزام التنظيمي: يعد المورد البشري من أهم الموارد في المنظمات العامة وهو بنفس الوقت يمثل ميزة تنافسية لها وذلك لما يمتلكه من خبرة ومعرفة ومهارة والتي قد لا تتوفر في منظمة أخرى، لذا تسعى غالبية المنظمات الى التنافس والتميز والبقاء من خلال تعزيز الالتزام التنظيمي (حمادي، 2016 : 302)، والذي يعبر عن مدى قبول الفرد للمنظمة التي يعمل بها ويكون الالتزام من خلال بذل الفرد جهداً إضافياً في عمله، إذ يعد الافراد الملتزمون مصدر قوة للمنظمات التي تطمح للنجاح والمنافسة (الشجيري، 2016 : 17).

لذلك، فإن الالتزام التنظيمي يعد تجسيد لمعاني القبول والولاء الذي يظهره الافراد تجاه منظماتهم، فهو يمثل قدرة الفرد واستعداده لمواءمة سلوكه مع احتياجات وأولويات المنظمة (Astuti & Soliha, 2021 : 91). وتكمن أهمية الالتزام من خلال إظهار الافراد سلوكاً إيجابياً تجاه المنظمة وتقديم أفضل ما يمكنهم القيام به، والاستعداد لبذل جهود إضافية تسهم في تحفيزهم على العمل بشكل أفضل وتحقيق نجاح المنظمة على الامد البعيد (: Eliyana & Ma'arif, 2019)، إذ لا يمكن إنكار ضرورة تنمية الالتزام التنظيمي لدى العاملين كونهم يشكلون أسساً حيوية لنجاح المنظمة المستدام وكفاءتها، وبما يلزمها دوماً من مراجعة التزام الافراد بانتظام وحل المشاكل التي قد تنشأ والتأكد من المحافظة على موقعهم الإيجابي تجاه العمل (Ahakwa et al., 2021 : 210).

ت- دعم القيادة: اضحت القيادة محط لاهتمام الكثير من الباحثين والكتاب في مجال السلوك التنظيمي والادارة الاستراتيجية، لكونها المعيار الأساسي لنجاح العديد من المنظمات في ظل التحديات المستمرة التي تواجهها في بيئة عدم التأكد، ويعتمد تميز المنظمة إلى حد كبير على كفاءة وفاعلية قادتها وقدرتهم على إيجاد مناخ صحي يسهم في تحقيق الاهداف المنشودة (McShane & Glinow, 2021 : 447)،

إذ تتجلى عملية القيادة عندما يكون الفرد قادراً على التأثير في الآخرين لفعل شيء ما وإمكانيته في إيجاد حالة من التفاعل مع رؤوسيه من أجل تحقيق التوجهات والرؤى المشتركة (Samanta & Lamprakis, 2018 : 175).

ومن ثم، فإن عملية دعم القيادة تطوي على تصورات الافراد لجودة العلاقات الشخصية مع قادتهم، والذي يشير إلى مستوى الدعم والاحترام والتأييد الذي يتلقاه العاملين في المنظمة، وينصب التركيز في عملية الدعم على سياق العمل بين الافراد من خلال تحفيزهم وتشجيعهم على العمل بشكل مستقل (Asbari et al ., 2021 : 145).

فضلاً عن إظهار مجموعة متنوعة من السلوكيات التي تسهم في بناء علاقات شخصية فاعلة والحفاظ عليها وتقليل التوتر في مكان العمل، وإيجاد بيئة داعمة للأفراد من خلال اتباع الطرق التي تمكن قادة المنظمات من استخدام السلوك الداعم بفاعلية مع مرؤوسيهـم (55 – 54 : Yuk & Gardner, 2020).

ث- **التمكين**: بدأت العديد من المنظمات في تحسين ادائها من خلال استخدامها للتمكين كأداة للتعامل مع التعقيد والغموض البيئي، إذ يعد تمكين العاملين نهجاً يستخدم لتحسين الاستراتيجية التنظيمية الشاملة التي تعمل على تنسيق أداء الافراد وزيادة رضاهم الوظيفي وإمكانية إضافة مساهمات قيمة إلى منظماتهم من خلال المشاركة في صنع القرار، وتقديم أفكار جديدة، وبما يسهم في جعلهم أكثر حماساً وإنتاجية في العمل (133 : Al-Ababneh et al., 2017)، عبر تفويضهم مسؤولية اتخاذ القرار وتعزيز الثقة في قدراتهم على أداء وظائفهم واعتقادهم بدورهم المؤثر في المنظمة، لذا يعتقد العديد من الباحثين أن مفتاح نجاح المنظمة هو تحسين مشاركة أفرادها وتمكينهم، لأنهم المورد الرئيس لبقائها وتكيفها مع البيئة المحيطة (Mohapatra & Sundaray, 2018 : 99).

لذلك، يعد التمكين الاستراتيجية التي تنفذها المنظمات لتطوير التزام العاملين في مكان العمل عبر البرامج التشاركية التي تركز على المهارات البشرية وكيفية تطويرها والتي أعطت اتجاهًا واضحًا في منح المنظمات المرونة للتكيف والاستجابة للعديد من المتغيرات البيئية (110 : Sadq et al., 2019)، فضلاً عن تعزيز الولاء التنظيمي للعاملين ومنحهم الثقة والتقدير، كما أنه يساعدهم في زيادة إبداعهم وتقديم أفكار جديدة تسهم في تطوير الخدمات، وبما يمكن المنظمة من تلبية متطلبات الزبائن وتوقعاتهم (Mohapatra & Mishra, 2018 : 51).

3- الجانب العملي

3-1 عرض وتحليل وتشخيص المتغير المستقل جودة حياة العمل:

قيس المتغير التابع للبحث جودة حياة العمل من خلال خمسة ابعاد (سلامة وصحة ظروف العمل، لوائح وقوانين العمل، عدالة التعويضات وكفايتها، فرص العمل والامن الوظيفي، الالهية الاجتماعية لحياة العمل) وعبر (12) فقرة، وعبر إجابات (92) مشاهدة من الادارات العليا والوسطى لدائرة صحة الانبار، اذ حازت جودة حياة العمل اجمالاً على وسط محسوب قدره (3.98) مرتفع المستوى، ليشير الى قدرة دائرة صحة الانبار على إيجاد بيئة عمل مناسبة لموظفيها داخلياً والمساهمة في إشباع حاجاتهم الأساسية للحصول على مستويات أفضل للأداء، والذي ينعكس بدوره ايجابياً على فاعلية اتخاذ القرارات الادارية، ومن ثم تحقيق الأهداف التي تسعى اليها، اذ حصل جودة حياة العمل على انحراف معياري (0.675)، واهتمام نسبي (79.6%) جيد، وبمعامل اختلاف نسبي (16.96%) يشير الى الاتفاق على التوفر والممارسة بالشكل الذي ادركته العينة عند اجابتها عليه، وكما موضح بنتائج الجدول (2)، اما على مستوى الابعاد الخمسة، فقد رتبنا بحسب معامل الاختلاف النسبي وكالاتي:

أ- اتضح للباحث من نتائج الجدول (2) توجه دائرة صحة الانبار الى الاهتمام بالأهمية الاجتماعية لحياة العمل بالترتيب الأول عندما تعزز جودة حياة العمل، فحازت على متوسط حسابي (4.20) مرتفع المستوى جداً لينال اهتمام نسبي (84%) الجيد في ايجاد مكانة جيدة لها يتم تحقيقها من خلال مسؤوليتها اجتماعياً والمزايا التي توفرها للمجتمع المحلي، اذ حصلت جميع الأنشطة على انحراف معياري (0.570)، ومعامل اختلاف نسبي (13.57%) يشير الى الاتفاق.

ب- وفي الترتيب الثاني من حيث الأولوية حل بعد سلامة وصحة ظروف العمل، ليحصل اجمالاً على وسط حسابي (4.05) مرتفع المستوى، وينال اهتمام نسبي (81%) الجيد من خلال التزامها بالمتطلبات القانونية وأنظمة الصحة والسلامة المهنية والمراقبة الدورية لجميع مواقع العمل من أجل توفير بيئة عمل آمنة وصحية، اذ نالت هذه الأنشطة والسلوكيات اتفاقاً

وبانحراف معياري (0.667)، وبمعامل اختلاف نسبي (16.46%) وقد استثمرته بشكل جيد في مجمل أنشطتها واعمالها اليومية.

ت- وأبدت دائرة صحة الانبار توجهها الى عدالة التعويضات وكفايتها بالترتيب الثالث، وبوسط حسابي (3.95) مرتفع المستوى، وتهتم به نسبياً (79%) بشكل جيد، من خلال دفعها الرواتب والاهتمام بمستوى الاجور المدفوعة للوظائف وبما يتناسب مع قيمة الوظيفة التي يمارسونها، اذ نالت هذه السلوكيات توافق الآراء وبانحراف معياري (0.894)، وبمعامل اختلاف نسبي (22.64%).

ث- فيما توجهت الادارات العليا والوسطى لدائرة صحة الانبار الى اعتماد فرص العمل والامن الوظيفي بالترتيب الرابع عند تحسينها لجودة حياة العمل، وبوسط حسابي (3.99) مرتفع المستوى، وتهتم به نسبياً (79.8%) بشكل جيد، من خلال توفير التسهيلات اللازمة لمساعدة جميع موظفيها للتقدم ضمن المسار الوظيفي عبر اعتمادها معايير ادارية واضحة، لتحصل هذه السلوكيات اتفاق العينة وبانحراف معياري (0.916)، وبمعامل اختلاف نسبي (22.95%).

ج- فيما توجهت الادارات العليا والوسطى لدائرة صحة الانبار الى لوائح وقوانين العمل بالترتيب الخامس، وبوسط حسابي (3.71) مرتفع المستوى، وتهتم به نسبياً (74.2%) بشكل جيد، من خلال الالتزام بالسياسات والقوانين والقيم الوظيفية وبما يضمن تنظيم سلوك العاملين، لتحصل هذه السلوكيات اتفاق العينة وبانحراف معياري (1.188)، وبمعامل اختلاف نسبي (32.03%).

3-2- عرض وتحليل وتشخيص المتغير التابع الازدهار التنظيمي:

قيس المتغير التابع الازدهار التنظيمي عبر اربع أبعاد (القدرات التنظيمية، الالتزام التنظيمي، دعم القيادة، التمكين) ومن خلال (17) فقرة، وإجابات (92) مشاهدة من الادارات العليا والوسطى لدائرة صحة الانبار، اذ حصل المتغير اجمالاً على وسط محسوب قدره (3.89) مرتفع المستوى مما يؤشر الى القدرة على تلبية حاجات ورغبات المرضى والزبائن الاخرين من خلال اعتمادها على الموارد والإمكانات المعرفية والتكنولوجية التي تمتلكها، والتي تستطيع تحويلها الى خدمات ذات جودة عالية وبكفاءة وفاعلية، فضلاً عن استثمار قابليات افرادها المعرفية والفكرية باستمرار لتقديم خدمات متميزة من خلال تنمية شعورهم بالانتماء والولاء لها والحفاظ عليها سعياً للنجاح والتميز على المدى الطويل، فحصل الازدهار التنظيمي اجمالاً على انحراف معياري (0.709)، واهتمام نسبي (77.8%) جيد، ومعامل اختلاف نسبي (18.22%) يشير الى اتفاق الآراء حول توفرها وكما موضح بنتائج الجدول (2)، اما على مستوى الابعاد فقد رتبته بحسب معامل الاختلاف النسبي وكالاتي:

أ- اعتمدت الدائرة القدرات التنظيمية أولاً عند استهدافها تحسين الازدهار التنظيمي، فحصل البعد اجمالاً على وسط حسابي (3.94) مرتفع المستوى، والنابع من اهتمامها النسبي (78.8%) الجيد والنابع من قدرتها على أداء مجموعة منسقة من المهام باستخدام الموارد التنظيمية لتلبية متطلبات البيئة المتغيرة والقدرة على التكيف معها من أجل اكتساب ميزة تنافسية، فكانت اجاباتهم تؤشر الى الاتفاق وبانحراف معياري (0.732)، وبمعامل اختلاف نسبي (18.57%) ليحصل على الترتيب الأول من بين الابعاد التي قيس بها الازدهار التنظيمي في دائرة صحة الانبار.

ب- فيما تبين لجوء دائرة صحة الانبار الى الالتزام التنظيمي بالترتيب الثاني عند استهدافها مستوى أفضل من الازدهار التنظيمي، فحصل البعد اجمالاً على وسط حسابي مقداره (3.93) مرتفع المستوى، وينال اهتمام نسبي (78.6%) الجيد في استعداد الدائرة لبذل أقصى جهد ممكن، نظراً لرغبتها الشديدة في البقاء والنمو وبنفس الوتيرة شعورياً ومعيارياً وبصورة مستمرة، نتيجة لقبول افرادها وإيمانهم بأهدافها وقيمها، فانفتحت العينة على توفر البعد بانحراف معياري (0.735)، وبمعامل اختلاف نسبي (18.70%).

ت- أظهرت دائرة صحة الانبار اعتمادها التمكن بالترتيب الثالث وبما يسهم في تحسين ازدهارها التنظيمي، اذ حصل على وسط حسابي (3.86) مرتفع، لينال اهتمامها النسبي (77.2%) الجيد في منح السلطة للأفراد والعمل على تحملهم المسؤولية عن اتخاذ القرارات ذات الصلة بأعمالهم دون الرجوع إلى المستويات العليا، الأمر الذي يعكس بصورة او بأخرى على فاعلية الدائرة، اذ اشار انحراف البعد المعياري (0.855) الى الاتفاق، وبمعامل اختلاف نسبي (22.15%).

ث- أبدت دائرة صحة الانبار من خلال اراء قيادات دائرة صحة الانبار اعتمادها دعم القيادة بالترتيب الرابع وبما يسهم في تحسين ازدهارها تنظيمياً، ليحصل على وسط حسابي (3.81) مرتفع، لينال اهتمامها النسبي (76.2%) الجيد في القدرة التي تمتلكها قياداتها للتأثير الجيد في إنتاجية تابعيها لتحقيق رؤية وهدف مشترك وبما يجعلهم موحدين وبشكل قصدي، اذ اشار انحراف البعد المعياري (0.881) الى الاتفاق، وبمعامل اختلاف نسبي (23.12%).

الجدول (2) نتائج التحليل الوصفي وترتيب المتغيرات وابعادها بحسب معامل الاختلاف النسبي

الترتيب	الاهمية النسبي %	معامل الاختلاف %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المتغيرات
الاول	79.6	16.96	0.675	3.98	جودة حياة العمل (X)
2	81	16.46	0.667	4.05	سلامة وصحة ظروف العمل
5	74.2	32.03	1.188	3.71	لوائح وقوانين العمل
3	79	22.64	0.894	3.95	عدالة التعويضات وكفايتها
4	79.8	22.95	0.916	3.99	فرص العمل والامن الوظيفي
1	84	13.57	0.570	4.20	الاهمية الاجتماعية لحياة العمل
الثاني	77.8	18.22	0.709	3.89	الازدهار التنظيمي (Y)
1	78.8	18.57	0.732	3.94	القدرات التنظيمية
2	78.6	18.70	0.735	3.93	الالتزام التنظيمي
4	76.2	23.12	0.881	3.81	دعم القيادة
3	77.2	22.15	0.855	3.86	التمكن

المصدر: مخرجات برنامج (SPSS V.28).

3-3- التحقق من الفرضية الرئيسية للبحث: لا تؤثر أبعاد جودة حياة العمل مجتمعة في الازدهار التنظيمي تأثيراً معنوياً:

اتضح للباحث من اختبار الفرضية الرئيسية ومن نتائج الجدول (3) الاتي:

1. وجود انموذج اولي للتأثير بلغت قيمة (F) المحسوبة لأنموذج (38.036) وبقيمة احتمالية (0.000) وهي تزيد عن قيمتها الجدولة (3.948) وبقيمة احتمالية (0.05) ودرجة حرية (91)، لتشير الى معنوية الانموذج وقبوله احصائياً.
2. حدد الانموذج الأفضل للتأثير وبقيمة (F) المحسوبة لأنموذج (46.949) وبقيمة احتمالية (0.000) وهي تزيد عن قيمتها الجدولة (3.948) وبقيمة احتمالية (0.05) ودرجة حرية (91)، لتشير الى معنوية الانموذج وقبوله احصائياً. وقبول الفرض البديل ورفض الفرض الصفري، اذ لاحظ الباحث قيمة معامل التفسير (0.683)، وبمعامل تفسير معدل (0.669)، اذ استطاعت ابعاد جودة حياة العمل مجتمعة (سلامة وصحة ظروف العمل، لوائح وقوانين العمل، عدالة التعويضات وكفايته، فرص العمل والامن الوظيفي، الاهمية الاجتماعية لحياة العمل) من تفسير ما نسبته (66.9%) من التغيرات التي تطرأ على الازدهار التنظيمي، فيما تُعزى النسبة المتبقية (33.1%) لمتغيرات أخرى لم تدخل ضمن الانموذج المختبر، ومن وجهة

نظر الباحث يعد الانموذج قوي ويمكن الاعتماد عليه في تفسير الازدهار التنظيمي ، اما على مستوى التأثير الداخلي للأبعاد المكونة للانموذج فقد كانت بحسب الاتي:

أ- وجد تأثير إيجابي لبعده سلامة وصحة ظروف العمل مقداره (0.195) وبقيمة احتمالية (0.026) وبقيمة (T) المحسوبة (2.260)، وتأثير لبعده فرص العمل والامن الوظيفي مقداره (0.392) وبقيمة احتمالية (0.000) وبقيمة (T) المحسوبة (5.940)، فيما وجد تأثير ايجابي لبعده الأهمية الاجتماعية لحياة العمل مقداره (0.186) وبقيمة احتمالية (0.025) وبقيمة (T) المحسوبة (2.287)، اذ تزيد قيم (T) المحسوبة على قيمتها المجدولة (1.987).

ب- لم يجد الباحث أي تأثير في الانموذج لبعده لوائح وقوانين العمل، وعدالة التعويضات وكفايتها، نظراً لكون قيمتها الاحتمالية تزيد عن (0.05)، وقيمة (T) المحسوبة لميلها الحدي تقل عن القيمة الجدولية (1.987) عند درجة الحرية (91).

ت- اذ تبين لجوء دائرة صحة الانبار الى توظيف الانموذج بشكل حقيقي، وعملت على استثماره بشكل إيجابي وبما يسهم في تحسين مستوى الازدهار التنظيمي، من خلال سلامة وصحة ظروف العمل، وفرص العمل والامن الوظيفي، والاهمية الاجتماعية لحياة العمل، بينما لم تستطع الدائرة من استثمار لوائح وقوانين العمل وعدالة التعويضات وكفايتها عند التوجه، نحو تحسين الازدهار التنظيمي.

ث- فيما وجد الباحث ان قيمة الثابت (0.350) وبقيمة احتمالية (0.336) وبقيمة (T) المحسوبة (0.967) مما يشير الى عدم وجود الازدهار التنظيمي بشكل فعلي وان دائرة صحة الانبار تحققه من خلال توظيف انموذج المتغير الكامن جودة حياة العمل، ومن جميع ما عُرض من نتائج، تقبل الفرضية البديلة للفرضية الرئيسية الثالثة (تؤثر ابعاد جودة حياة العمل مجتمعة في الازدهار التنظيمي تأثيراً معنوياً)، وبحسب المعادلة التي انتجها الانحدار الخطي بطريقة الحذف التراجعي:

$$\text{الازدهار التنظيمي} = (0.350) + (0.195) * \text{سلامة وصحة ظروف العمل} + (0.392) * \text{فرص العمل والامن الوظيفي} + (0.186) * \text{الأهمية الاجتماعية لحياة العمل}$$

الجدول (3) تأثير جودة حياة العمل بأبعادها مجتمعة في الازدهار التنظيمي (n=92)

الازدهار التنظيمي							المتغير المستقل
F	T	P	A R ²	R ²	β	α	
38.036	1.439	0.154	0.671	0.689	0.140	0.382	سلامة وصحة ظروف العمل
	1.199	0.234			0.092		لوائح وقوانين العمل
	1.743	0.085			0.098		عدالة التعويضات وكفايتها
	5.203	0.000			0.364		فرص العمل والامن الوظيفي
	2.211	0.030			0.180		الأهمية الاجتماعية لحياة العمل
الانموذج النهائي الأفضل للانحدار المتعدد بطريقة الحذف التراجعي							
46.949	2.260	0.026	0.669	0.683	0.195	0.350 0.336 0.967	سلامة وصحة ظروف العمل
	5.940	0.000			0.392		فرص العمل والامن الوظيفي
	2.287	0.025			0.186		الأهمية الاجتماعية لحياة العمل

المصدر: مخرجات برنامج (SPSS V.28).

4- الاستنتاجات والتوصيات

4-1- الاستنتاجات

4-1-1- استنتاجات المتغير المستقل جودة حياة العمل:

1. أبدت الدائرة توجهها الجيد الى تبني سلامة وصحة ظروف العمل وبما يحسن من جودة حياة العمل اجمالاً من خلال تنفيذها البرامج التدريبية وإقامة وورش العمل ذات العلاقة بالصحة والسلامة المهنية.
2. أظهرت الدائرة تمسكها باللوائح وقوانين العمل وبما يسهم في تحسين جودة حياة العمل من خلال تشجيع افرادها على طرح مختلف الآراء والمقترحات البناءة حول قواعد وإجراءات العمل المطبقة، والتعامل معهم بعدالة دون تحيز لاعتبارات ترتبط بالمنصب والنوع الاجتماعي والعمر .
3. تبين اعتماد دائرة صحة الانبار على عدالة التعويضات وكفايتها من خلال اعتمادها نظام عام للأجور يتناسب ومجهوداتهم ومساهماتهم وقدرتهم على الإنجاز .
4. اعتمدت دائرة صحة الانبار فرص العمل والامن الوظيفي معايير واسس إدارية واضحة للترقية والتقدم الوظيفي لأفرادها ودعم مساهمهم الوظيفي، فضلاً عن تقديمها الفرص الكافية من منح دراسية ودورات تخصصية ترفع من مستوى مهاراتهم لأداء مهامهم بشكل فاعل .
5. تبنت الدائرة الأهمية الاجتماعية لحياة العمل كرافد رئيس تعزز من خلاله جودة حياة العمل فيها، والناجم عن تشجيعها افرادها على المشاركة في تحسين وعيهم الصحي وبمختلف البرامج الموجهة للمجتمع المحلي .

4-1-2- استنتاجات المتغير التابع الازدهار التنظيمي:

6. اعتمدت دائرة صحة الانبار القدرات التنظيمية رافداً مهما عززت من خلاله ازدهارها التنظيمي والناجم عن تبنيها سياسات تشجع افرادها على التواصل وبما يسهم في تسهيل انجازهم للمهام بشكل يلبي طموحها .
7. تبين لجوء الدائرة الى الالتزام التنظيمي كأولوية لتحسين ازدهارها التنظيمي من خلال غرس مشاعر الانتماء والفخر لدى افرادها .
8. أظهرت دائرة صحة الانبار توجهها نحو دعم القيادة وبما يحسن من قدرتها على الازدهار التنظيمي من خلال عملها على ان يكون دورها واضحاً لجميع افرادها، والتعامل معهم على قدم المساواة .
9. حرصت الدائرة على تبني التمكين بشكل جيد من خلال غرسها مشاعر التعاون بين اقسامها المختلفة وبناء علاقات عمل قوية بينهم، فضلاً عن اعتمادها معايير الجدارة المهنية في تعيينهم او اسناد المناصب الشاغرة في هيكلها التنظيمي .

4-1-3- الاستنتاجات على مستوى فرضية البحث:

10. اعتمدت دائرة صحة الانبار جودة حياة العمل كمحور اداري رئيس لتحسين قدرتها على الازدهار التنظيمي من خلال (سلامة وصحة ظروف العمل، وفرص العمل والامن الوظيفي، والاهمية الاجتماعية لحياة العمل)، فيما حسنت من قدراتها التنظيمية بالاعتماد على سلامة وصحة ظروف العمل، وفرص العمل والامن الوظيفي، والاهمية الاجتماعية لحياة العمل، فيما كان اهتمامها بالالتزام التنظيمي معتمداً على سلامة وصحة ظروف العمل وفرص العمل والامن الوظيفي، اما قدرتها على تحسين دعم القيادة فقد اقترن باللوائح وقوانين العمل، وفرص العمل والامن الوظيفي، والاهمية الاجتماعية لحياة العمل، فيما أظهرت اهتمام بالتمكين وحسنته من خلال فرص العمل والامن الوظيفي .

4-2- التوصيات:

1. ينبغي على دائرة الصحة ايلاء مزيداً من الاهتمام في تحسين سلامة وصحة ظروف العمل، من خلال توفير بيئة عمل آمنة وصحية خالية من المخاطر التي قد تكون سبباً في ضعف الاداء الفردي، فضلاً عن الحد من مظاهر الضوضاء وسوء التهوية.
2. يتحتم على دائرة الصحة، زيادة الاهتمام في تحسين لوائح وقوانين عملها، لضمان تحقيق العدالة التنظيمية، وتلبية احتياجات العاملين الاجتماعية والنفسية، من خلال منح أفرادها حرية التعبير عن آرائهم ومقترحاتهم حول قواعد واجراءات العمل المطبقة، ومعاملة أفرادها بعدالة ودون تحيز لاعتبارات (المنصب، النوع، العمر).
3. ينبغي على دائرة الصحة، ايلاء مزيداً من الاهتمام في إتباع ممارسات تسعى من خلالها إيجاد بيئة مرضية لتلبية الاحتياجات الشخصية للعاملين، عبر تأكيدها على عدالة التعويضات وكفائتها، من خلال رصد المكافآت المناسبة للعاملين على اقتراحاتهم، وتقدير جهودهم والاعتناء بها، وبما يسهم في تدريبهم على التفكير الإبداعي وتطوير معرفتهم وقدراتهم في توليد الأفكار وصياغة الاقتراحات.
4. ضرورة إيلاء الاهتمام الاضافي من قبل دائرة الصحة، في إتباع جهود منهجية وأساليب ادارية يتم تنفيذها لتطوير فرص وظيفية للعاملين وتعزيز شعورهم بالأمن والاستقرار الوظيفي، من خلال اعتماد برامج تدريبية وتطويرية، لاكتساب العاملين مهارات وخبرات متنوعة تساعدهم في عملية التقدم في المسار الوظيفي.
5. يتحتم على دائرة صحة الانبار السعي دوماً في البحث عن الممارسات والإجراءات التي تعمل على توليد صورة ذهنية إيجابية، من خلال زيادة اهتمامها في أنشطة المسؤولية الاجتماعية عن طريق تكثيف الجهود في نشر الوعي العام لأفراد المجتمع، من خلال إقامة ورش تثقيفية وزيارات ميدانية للمدارس والجامعات وكافة المؤسسات التي تقع ضمن نطاق محافظة الانبار.
6. ينبغي على دائرة الصحة، زيادة اهتماماتها في تحسين قدراتها التنظيمية وتطويرها وإعادة تكوينها لأداء مجموعة من المهام باستخدام مواردها التنظيمية المميزة والفريدة، من خلال تبني سياسات دعم وتشجيع للأفراد عند تقديم أفكار ومقترحات جديدة.
7. على دائرة الصحة ايلاء مزيداً من الاهتمام للاستراتيجيات التي تعزز شعور الالتزام لدى أفرادها، عبر تقديم الدعم الكافي لهم في مجالات العمل، والاستعداد لمساعدة العاملين في حل مشاكلهم الشخصية.
8. يتحتم على دائرة صحة الانبار السعي دوماً في زيادة وتحسين دعمها لأفرادها، من خلال مجموعة متنوعة من السلوكيات التي تسهم إظهار القبول والتقدير الإيجابي لأفرادها، فضلاً عن الاهتمام باحتياجاتهم ومشاعرهم.
9. ينبغي على دائرة صحة الانبار ايلاء مزيداً من الاهتمام لأساليب تمكين العاملين، من خلال إتباع برامج تدريبية لتطوير مهارات وقدرات الافراد وتقويضهم الصلاحيات والمسؤوليات.
10. ضرورة اهتمام دائرة صحة دائرة صحة الانبار بجودة حياة العمل، كمحور اداري رئيس لتحسين قدرتها على الازدهار التنظيمي، من خلال (سلامة وصحة ظروف العمل، وفرص العمل والامن الوظيفي، والاهمية الاجتماعية لحياة العمل)، فضلاً عن تحسين مستوى قدراتها التنظيمية بالاعتماد على سلامة وصحة ظروف العمل، وفرص العمل والامن الوظيفي، والاهمية الاجتماعية لحياة العمل، وصولاً الى زيادة اهتمامها بالالتزام التنظيمي من خلال سلامة وصحة ظروف العمل وفرص العمل والامن الوظيفي، يضاف لذلك تحسينها لمستوى دعم القيادة بالاعتماد على لوائح وقوانين العمل، وفرص العمل والامن الوظيفي، والاهمية الاجتماعية لحياة العمل، فضلاً عن اعتماد فرص العمل والامن الوظيفي في تحسين مستوى التمكين.

5- المصادر

5-1- المصادر العربية

- 1-حمادي، أحمد عباس . (2016). الالتزام التنظيمي ودوره في تعزيز أداء العاملين ، بحث استطلاعي لآراء عينة من المدراء والعاملين في الشركة العامة لمنتجات الألبان، مجلة العلوم والاقتصادية والادارية، جامعة بغداد ، العدد (94) ، المجلد (22) .
- 2-الشجيري، مثنى محمد ابراهيم . (2016). أثر استراتيجيات ادارة الموهبة في الالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية في المستشفيات الحكومية الاردنية ، رسالة ماجستير في كلية ادارة المال والاعمال، جامعة آل البيت.
- 3-عبد الرزاق، دنيا محيبس . (2021). دور التدقيق الاستراتيجي لإدارة الموارد البشرية في بلورة القدرات التنظيمية : دراسة تحليلية لآراء عينة من مدراء وزارة التربية ، بحث دبلوم عالي ، كلية الادارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية.
- 4-عمير، عراك عبود . (2019). دور المرونة التنظيمية في تحقيق الازدهار التنظيمي ، بحث ميداني في عينة من شركات الاتصالات الخلوية العراقية ، مجلة العلوم الادارية والاقتصادية ، جامعة كربلاء ، العدد (114)، المجلد (25).
- 5-فياض، نورا رزاق عبدالحسين . (2021). الدور المعدل للعدالة التنظيمية في العلاقة بين النفاق الوظيفي والازدهار التنظيمي : دراسة استطلاعية لآراء عينة من الافراد العاملين في رئاسة جامعة بابل، رسالة ماجستير ، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة بابل.
- 6-مسلم، باسم لازم . (2018)، دور جودة حياة العمل في تعزيز الالتزام التنظيمي : دراسة تحليلية مقارنة بين مصرفي الرشيد والرافدين، بحث دبلوم عالي في كلية الادارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية.
- 7-يوسف، سناء خضر . (2021). سلوك المواطنة التنظيمية ودوره في تحقيق الازدهار التنظيمي ، دراسة تحليلية لآراء عينة تدريسي كلية النور – الجامعة الاهلية ، مجلة دنانير/ كلية الادارة والاقتصاد ، الجامعة العراقية، العدد (22) ، المجلد (1).

5-2- المصادر الاجنبية

- 1- Abid, G., & Ahmed, A. (2016). Multifacetedness of thriving: Its cognitive, affective, and behavioral dimensions. *International Journal of Information, Business and Management*, 8(3).
- 2- Adewoye, J. O., Abioro, M. A., & Adele, H. A. (2017). Functionality of Career Advancement and Organizational Effectiveness: Nigerian Deposit Money Banks Perspective. *Saudi Journal of Business and Management Studies*, Vol-2, 297-304.
- 3- Ahakwa, I., Yang, J., Agba Tackie, E., Afotey Odai, L., & Dartey, S. (2021). The effects of job autonomy, organizational learning, and work environment on organizational commitment of public sector employees in the Ashanti Region of Ghana. *International Journal of Scientific Research and Management*, 9(1), 2099-2110.
- 4- Akar, H. (2018). The relationships between quality of work life, school alienation, burnout, affective commitment and organizational citizenship: A study on teachers. *European Journal of Educational Research*, 7(2), 169-180.
- 5- Al-Ababneh, M. M. (2017). The influence of employee empowerment on employee job satisfaction in five-star hotels in Jordan. *International Business Research*, 10(3).
- 6- Almarshad, S., Toukabri, M., & Yillah, M. S. (2019). Quality of work life as a determinant of social responsibility in the public sector: the case of the governmental sector of the northern borders region in Saudi Arabia. *European Journal of Sustainable Development*, 8(1), 82-98.
- 7- Al-Shawabkeh, K. M., & Hijjawi, G. S. (2018). Impact of quality of work-life (QWL) on organizational performance: An empirical study in the private Jordanian Universities. *Asian Social Science*, 14(6), 145.
- 8- Asbari, M., Purba, J. T., Hariandja, E. S., & Sudibjo, N. (2021). From Leadership to Innovation: Managing Employee Creativity. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(1), 143-154.
- 9- Astuti, J. P., & Soliha, E. (2021). The Effect Of Quality Of Work Life And Organizational Commitment On Performance With Moderation Of Organizational Culture: Study On Public Health Center Puskesmas In Gabus District. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(6), 89-99.
- 10- Baledi, M., & Saed, R. A. (2017). The impact of compensation on improving employees performance through job satisfaction in Jordanian newspaper. *International Journal of Business Quantitative Economics and Applied Management Research*, 4(5), 86-102.
- 11- Bhatti, A., Rehman, S. U., & Rumman, J. B. A. (2020). Organizational capabilities mediates between organizational culture, entrepreneurial orientation, and organizational performance of SMEs in Pakistan. *Entrepreneurial Business and Economics Review*, 8(4), 85-103.
- 12- Chew, Y. T. (2005). Achieving organisational prosperity through employee motivation and retention: A comparative study of strategic HRM practices in Malaysian institutions. *Research and practice in human resource management*, 13(2), 87-104.

- 13- ChulKo, M. (2021). An examination of the links between organizational social capital and employee well-being: Focusing on the mediating role of quality of work life. *Review of Public Personnel Administration*, 41(1), 163-193.
- 14- Daniel, C. O. (2019). Analysis of quality work life on employees performance. *International Journal of Business and Management Invention*, 8(2), 60-65.
- 15- Daud, N., Yaakob, Y., & Ghazali, S. N. M. (2015). Quality of work life and organizational commitment: Empirical investigation among academic in public institution of higher learning. *International Journal of Applied Business and Economic Research*, 13(7), 6127-6144.
- 16- Eliyana, A., & Ma'arif, S. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144-150.
- 17- Elmatey, H. M. (2015). The relationship between the quality of work life and employee satisfaction in five star hotels in Cairo. *Journal of Association of Arab Universities for Tourism and Hospitality*, 12(1).
- 18- Funston, F., & Wagner, S. (2010). *Surviving and thriving in uncertainty: Creating the risk intelligent enterprise*. John Wiley & Sons.
- 19- Hamad, L. (2018). *The Impact of Quality of Work Life on Employees Job Performance (Doctoral dissertation)*, in Department of Business and Management, Kurdistan Business School.
- 20- HassabElnaby, H.R., Hwang, W. and Vonderembse, M.A. (2012), "The impact of ERP implementation on organizational capabilities and firm performance", *Benchmarking: An International Journal*, Vol. 19 No. 4/5, pp. 618-633.
- 21- Hugos, M. H. (2009). *Business agility: Sustainable prosperity in a relentlessly competitive world*. John Wiley and Sons.
- 22- Hutagalung, I., Soelton, M., & Octaviani, A. (2020). The role of work life balance for organizational commitment. *Management Science Letters*, 10(15), 3693-3700.
- 23- Jahangiri, P., Hashempour, L., Heshmati, B., & Saberi, M. K. (2020). Predicting the Quality of Work Life of Librarians in Public Libraries Based on Organizational Justice Dimensions. *LIBRES: Library & Information Science Research Electronic Journal*, 30(2).
- 24- Jonathan, G. K., & Mbogo, R. W. (2016). Maintaining Health and Safety at Workplace: Employee and Employer's Role in Ensuring a Safe Working Environment. *Journal of Education and Practice*, 7(29), 1-7.
- 25- Kaynak, R., Toklu, A. T., Elci, M., & Toklu, I. T. (2016). Effects of occupational health and safety practices on organizational commitment, work alienation, and job performance: Using the PLS-SEM approach. *International Journal of Business and Management*, 11(5), 146-166.
- 26- Keyvanara, M. & Sajadi, H. (2015). Social responsibility of the hospitals in Isfahan city, Iran: Results from a cross-sectional survey, *International Journal of Health Policy and Management*, 4(8), 517-522.
- 27- Legzain, M & Abadi,F.A & Foturehchi , M & Joyami , E.N , (2015), Investigation of the Relationship between Organizational Trust and Organizational Prosperity, (A Case Study of Office and Medical Staff at Taleghani Hospital in Mashhad City), *JK Welfare & Pharmascope Foundation International Journal of Review in Life Sciences , Int. J. Rev. Life. Sci.*, 5(3).
- 28- Leitão, J., Pereira, D., & Gonçalves, Â. (2019). Quality of work life and organizational performance: Workers' feelings of contributing, or not, to the organization's productivity. *International journal of environmental research and public health*, 16(20).
- 29- McShane, S., & Glinow, M. A. V. (2021). *Organizational behavior*. McGraw-Hill Education.
- 30- Mohammed, R. K., & Saaed, H. K. (2021). The Relationship Between Knowledge Sharing and Organizational Prosperity: Analytical: Research in The State Company for Electrical and Electronic Industries. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(13), 6703-6717.
- 31- Mohapatra, I., & Sundaray, B. K. (2018). Impact of employee empowerment on employee performance. *International Journal of Advanced Technology & Engineering Research (IJATER)*, 1, 98-102.
- 32- Mohapatra, M., & Mishra, S. (2018). The Employee Empowerment as a Key Factor Defining Organizational Performance in Emerging Market. *International Journal of Business Insights & Transformation*, 12(1).
- 33- Molamohamadi, Z., & Ismail, N. (2014). The relationship between occupational safety, health, and environment, and sustainable development: A review and critique. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 5(3).
- 34- Muhammed, E., & Salma, N. (2021). Quality of work life and Innovative Culture at Kurdistan Universities. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 27(3).
- 35- Obiekwe, O., & Nwaeke, L. I. (2018). Impact of corporate social responsibility practices and disclosures on organizational survival. *International Journal of Social Science and Management Research*, 5(2), 117-126.
- 36- Ogbu Edeh, F. (2019). The prosperity of Nigerian Manufacturing Companies: Effect of Human Resource Conservation. *IUJ Journal of Management*, 7(2).

- 37- Rahiman, M. H. U., & Kodikal, R. (2018). Quality of work life: An Empirical review, *The International Journal of commerce & Behavioural science* ,7 (7).
- 38- Ramawickrama, J., Opatha, H. H. D. N. P., & PushpaKumari, M. D. (2017). Quality of work life, job satisfaction, and the facets of the relationship between the two constructs. *International Business Research*; Vol. 10, No. 4.
- 39- Sabonete, S. A., Lopes, H. S. C., Rosado, D. P., & Reis, J. C. G. D. (2021). Quality of work life according to Walton's model: Case study of the higher institute of defense studies of Mozambique. *Social Sciences*, 10(7), 244.
- 40- Sadq, Z. M., Ahmad, B. S., & Jwmaa, S. J. (2019). The Role of Empowerment Strategies in Achieving Organizational Effectiveness (An Analytical Study of Managers' Views in a Sample of Private Banks in Erbil/Iraq). *International Journal of Social Sciences & Educational Studies*, 5(3), 110.
- 41- Saman, A. (2020). Effect of compensation on employee satisfaction and employee performance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 4(01).
- 42- Samanta, I., & Lamprakis, A. (2018). Modern leadership types and outcomes: The case of Greek public sector. *Management: journal of contemporary management issues*, 23(1), 173-191.
- 43- Singh, N., & Arora, N. (2020). Construction and Measurement of Organization Prosperity Scale for Indian Advertising Agency., *International Journal of Advanced Science and Technology* Vol. 29, No. 03.
- 44- Sinha, C. (2012). Factors affecting quality of work life: Empirical evidence from Indian organizations. *Australian Journal of Business and Management Research*, 1(11), 31-40.
- 45- Sivalogathanan, V., & Edirisinghe, S. S. (2015). Improve your Work Life: The Impact of Quality of Work Life on Organizational Commitment of Selected Apperal Company. In *International Conference on Contemporary Management (ICCM-2015)*.
- 46- Spreitzer, G. M., & Sutcliffe, K. M. (2007). Thriving in organizations. *Positive organizational behavior*, 33, 74-85.
- 47- Subbarayalu, A. V., & Al Kuwaiti, A. (2019). Quality of work life (QWL) of faculty members in Saudi higher education institutions: A comparison between undergraduate medical and engineering program. *International Journal of Educational Management*, Vol. 33 No. 4.
- 48- Sule, O. E., Amuni, S. I., Obasan, K. A., & Banjo, H. A. (2015). Wages and salaries as a motivational tool for enhancing organizational performance. a survey of selected Nigerian workplace. *EuroEconomica*, 34(1).
- 49- Taamneh, M., & AL-Gharaibeh, M. A. (2014). The impact of job security elements on the work alienation at private universities in Jordan (A field study from employees perspective). *European Journal of Business and Management*, 6(23), 56-68.
- 50- Tuoido, T. (2020). Critical factors affecting the salaries of employees of manufacturing enterprises in Vietnam. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 485-494.
- 51- Verma, P., & Monga, O. P. (2015). Understanding Quality of Work Life in Contemporary World: *International Journal of Emerging Research in Management & Technology*, Volume-4, Issue-4.
- 52- Wang, W., Yuan, P., & Yang, Y. (2021). The influence of mismatch between power and status on employee voice behavior. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 49(9).
- 53- Yadav, R., Khanna, A., & Panday, p. (2019). Dimensions of Quality of Work Life affecting Commitment and Performance: A Theoretical Framework, *Pacific Business Review International*, Volume 12 Issue 1.
- 54- Yoopetch, C., Nimsai, S., & Kongarchapatara, B. (2021). The effects of employee learning, knowledge, benefits, and satisfaction on employee performance and career growth in the hospitality industry. *Sustainability*, 13(8), 4101.
- 55- Yuk, G. A., & Gardner, W. L. (2020). *Leadership in organizations*. (9th edition). published by Pearson Education, United States.