

تأثير جودة الحياة الوظيفية على الارتباط الوظيفي دراسة تطبيقية

دكتورة/ حميدة محمد النجار (*)

ملخص الدراسة:

استهدفت الدراسة قياس علاقة الارتباط بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية وأبعاد الارتباط الوظيفي، وقياس تأثير أبعاد جودة الحياة الوظيفية على أبعاد الارتباط الوظيفي، بالإضافة إلى قياس الفروق في مستوى الارتباط الوظيفي للعاملين الإداريين الدائمين وفقاً للخصائص الديموجرافية (العمر، النوع، والحالة الاجتماعية). كذلك حددت الدراسة كلا من أبعاد جودة الحياة الوظيفية في ظروف العمل المادية والمعنوية، خصائص الوظيفة، جماعة العمل، أسلوب الرئيس في الإشراف، والمشاركة في صنع القرارات وأبعاد الارتباط الوظيفي في الحماس، التفاني، والانتماء. ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة، تم اختيار عينة عشوائية بسيطة من العاملين الإداريين الدائمين بالمستشفيات الجامعية بجامعة المنصورة قوامها (٣٣٨) مفردة وكان عدد المستجيبين للدراسة (٣١٣) مفردة أي بنسبة استجابة ٩٢,٦٪. وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية وأبعاد الارتباط الوظيفي، ووجود تأثير معنوي لأبعاد جودة الحياة الوظيفية على أبعاد الارتباط الوظيفي. كذلك أوضحت النتائج عدم وجود فروق معنوية في مستوى الارتباط الوظيفي للعاملين الإداريين الدائمين وفقاً للنوع والحالة الاجتماعية، ووجود فروق معنوية في مستوى الارتباط الوظيفي للعاملين الإداريين الدائمين وفقاً للعمر.

Abstract:

The study aimed at measuring the relationship between the dimensions of quality of work life and the dimensions of functional correlation, and measuring the impact of the dimensions of the quality of work life on the dimensions of functional correlation, in addition to measuring the differences in the level of functional correlation of permanent administrative staff according to demographic characteristics (age, gender, social status). The study identified the dimensions of quality of work at material and moral working conditions, characteristics of the job, the working group, the style of supervision, participation in decision-making and the dimensions of functional correlation in enthusiasm, devotion, engagement. To achieve study objectives, a simple random sample was selected from the permanent administrative staff at Mansoura University Hospitals (338). The number of respondents to the study was 313 (92.6%). The results showed a significant correlation between the dimensions of the quality of work life and the dimensions of the functional correlation and the significant effect of the dimensions of the quality of work life on the dimensions of functional correlation. Additionally, the results indicated the absence of significant differences in the level of functional association of permanent administrative staff according to gender and social status, and the presence of significant differences in the level of functional correlation of permanent administrative employees according to age.

مقدمة:

استحوذ مفهوم جودة الحياة الوظيفية على اهتمامات العلماء والباحثين في مجال الأدب التنظيمي، وغالباً ما ينظر إليها على أنها مفهوم متعدد الأبعاد يشمل كل من بيئة العمل المادية وأنظمة المكافآت، وتشكيل فرق العمل، وتوفير فرص النمو، وتنمية العلاقات بالإضافة إلى توفير قدر من الأمان والاستقرار الوظيفي (صديق، ٢٠٠٥).

إن مفهوم الارتباط الوظيفي يعد من المفاهيم التي لقيت اهتماماً كبيراً في الآونة الأخيرة، حيث يتيح الفرص للموظفين للتواصل مع زملائهم والمديرين والمنظمة بشكل كبير من خلال بيئة تحفز الموظفين على تحقيق رغباتهم للتواصل مع أعمالهم، والاهتمام الفعلي بالوظيفة بشكل جيد، وهذا المفهوم يأخذ في اعتباره التغيير والمرونة والتحسين المستمر، لذا يجب على المنظمة أن تعمل على تعزيز الارتباط الوظيفي، الأمر الذي يستوجب وجود علاقة تبادلية بين الموظف والمنظمة، فالمنظمات المرتبطة هي منظمات أكثر قوة ولديها قيم أصيلة، تقوم على الثقة، والعدالة والاحترام المتبادل، حيث الالتزامات والوعود تكون في اتجاهين بين الموظفين والمنظمة لذا يجب فهمها والوفاء بها (Burke, 2009).

أولاً: الإطار النظري والدراسات السابقة:

١ - مفهوم جودة الحياة الوظيفية:

ينظر (Havlovic, 1997) إلى جودة الحياة الوظيفية على أنها توفير عوامل البيئة الآمنة بمكان العمل بما يدعم رضا العاملين، وتوفير نظم للمكافآت وفرص للنمو والتقدم، في حين عرفها (Lau&May, 2001) بأنها استجابة المنظمة لحاجات ومتطلبات العاملين المادية والمعنوية، وتوفير نظم وآليات

تتيح للأفراد فرص للمشاركة في اتخاذ القرارات ورسم الأبعاد الوظيفية لبيئة العمل، وأشار (Werther&Davis,2002) إلى جودة الحياة الوظيفية على أنها ظروف عمل جيدة ومرتبات ومكافآت ومزايا جيدة وإشراف جيد وقدر للتأثير على وظائفهم والمساهمة الفعالة على مستوى المنظمة ككل، أما (Lee et al., 2007) فعرفها بأنها رضا الموظفين بمجموعة متنوعة من الاحتياجات من خلال الموارد، والأنشطة، والنتائج الناشئة عن المشاركة في مكان العمل، ويرى (مصطفى، ١٩٩٩) أن تحقيق جودة الحياة الوظيفية للعاملين يتطلب توافر أدوات منها: الأجور والعوائد وجماعات العمل والسلوك الإشرافي وتكامل الوظيفة، والمشاركة في اتخاذ القرارات، والأمان الوظيفي والمعلومات. واعتمدت الباحثة على التعريف الذي وضعه (Lau&May,2001) في دراستها.

٢- أبعاد جودة الحياة الوظيفية:

حدد (Walton,1973) أبعاد جودة الحياة الوظيفية في الأبعاد التالية: التعويض الكافي والعادل، وتوفير ظروف عمل آمنة وصحية، والاستفادة القصوى من القدرات والطاقات البشرية المتاحة ويتطلب هذا تدعيم الاستقلالية لدى الأفراد وتوفير المهارات المطلوبة للعمل والمعلومات، وإتاحة الفرصة للتحسين المستمر وتوفير فرص للترقية بالإضافة إلى الأمن الوظيفي، والتكامل الاجتماعي في بيئة العمل وممارسة العمل بحرية ومساواة وتدعيم العلاقات فيما بين الأفراد، والشرعية والتكامل في بيئة العمل والمعاملة العادلة لجميع العاملين، وإيجاد التوازن بين وقت العمل ووقت الفراغ أو الحياة العائلية، كما أشار (Beach,1999) إلى أن استراتيجيات توفير حياة عمل جيدة تشمل: تشكيل فرق العمل المدارة ذاتياً، وإعادة تصميم الوظائف

وإثرائها، والإدارة بالمشاركة، والقيادة الفعالة والسلوك الإشرافي، وتنمية المسار الوظيفي، والعدالة التنظيمية، وأجور ومكافآت، وساعات العمل المرنة، وأضاف (Cascio,2001) إلى الأبعاد السابقة كل من الاتصالات الفعالة، وإدارة الصراع التنظيمي، والرعاية الصحية والاجتماعية، كما حدد (Lowe,2001) أبعاد جودة الحياة الوظيفية في: أمن اقتصادي ومعيشي مناسب، وثقة متبادلة بين العاملين والإدارة، والمشاركة في صنع القرار، وثقافة الصديق في شأن المعلومات، وبيئة عمل صحية وآمنة، وفرص لاستخدام وتطوير المهارات، وعدالة أعباء عمل، وأشار (المغربي، ٢٠٠٤) إلى أن أبعاد جودة الحياة الوظيفية تشمل: ظروف بيئة العمل المعنوية، وكفاية الراتب وعدالته، وخصائص الوظيفة، وجماعة العمل، والإشراف، والمشاركة في صنع القرارات.

أما (صديق، ٢٠٠٥) فقد حدد أبعاد جودة الحياة الوظيفية في ظروف العمل المادية والمعنوية، وجماعة العمل، وخصائص الوظيفة، وأسلوب الرئيس في الإشراف، والمشاركة في صنع القرارات، في حين أشار (Rethinam & Ismail, 2008) في دراسته إلى العناصر الرئيسية لجودة الحياة الوظيفية والمتمثلة في الصحة والرفاهية، والأمان الوظيفي، وتطوير الكفاءة والتوازن بين أوقات العمل، وأشار إلى أن هذه العناصر تعد بمثابة دليل للممارسين وصناع القرار لإضفاء الطابع الإنساني في مكان العمل من أجل تحسين جودة الحياة الوظيفية، كما حدد (Kang, 2013) أبعاد جودة الحياة الوظيفية في: خصائص الوظيفة، وطبيعة الوظيفة، والعلاقات الاجتماعية، والاعتبارات المالية، والتماسك داخل العمل، والأمن والأمان، ودعم الإدارة العليا، والتقارير،

والإعجاب بالوظيفة. واعتمدت الباحثة في دراستها على الأبعاد التي حددها (صديق، ٢٠٠٥) والتي تتمثل فيمايلي:

- ظروف العمل المادية والمعنوية: تشير إلى كل ما يلزم من أدوات وتجهيزات لازمة لأداء العمل، وتوفير متطلبات الأمان والاستقرار الوظيفي، وعدالة وكفاية الأجور والحوافز والمكافآت، وإتاحة الفرصة للترقي والنمو الوظيفي.

- خصائص الوظيفة: تشير إلى إعادة تصميم الوظائف وإثرائها بما يتناسب مع مهارات العاملين لإشباع طموحاتهم ، وتحقيق الاستقلالية في الأداء.

- جماعة العمل: تشير إلى فرق العمل المتكاملة والمدارة ذاتيا والتي يسود فيها الاندماج والتفاعل والانسجام بين الأفراد.

- أسلوب الرئيس في الإشراف: يشير إلى السلوك الإشرافي الجيد القائم على تحميس المرؤوسين لبذل الجهد، وتحقيق العدالة والأنصاف عند التعامل مع المرؤوسين، وثقافة الصدق في شأن المعلومات.

- المشاركة في صنع القرارات: تشير إلى حرية إبداء الرأي في حل مشكلات العمل، وتوفير الفرصة للتأثير في صنع القرارات.

٣- الدراسات السابقة المتعلقة بجودة الحياة الوظيفية:

توصلت دراسة (Konrad & Mangel, 2000) إلى وجود ارتباط وتأثير معنوي إيجابي وقوى بين برامج جودة الحياة الوظيفية والإنتاجية، كما توصلت دراسة (Labiris et al., 2002) إلى وجود علاقة ارتباط معنوية بين جودة الحياة الوظيفية والأداء، في حين توصلت دراسة (المغربي، ٢٠٠٤) إلى وجود تأثير معنوي لجودة الحياة الوظيفية على الاستغراق الوظيفي، وتوصل

(صديق، ٢٠٠٥) في دراسته إلى وجود تأثير معنوي لمصادر قوة المديرين وأهما (قوة الخبرة وقوة المكانة وقوة المرجعية) على جودة الحياة الوظيفية، ووجود تأثير معنوي مباشر لجودة الحياة الوظيفية على الأداء، أما دراسة (Kriel, 2006) فقد توصلت إلى وجود علاقة معنوية قوية بين أخلاقيات العمل والعدالة وبين جودة الحياة الوظيفية، كما توصل (Normala, 2010) في دراسته إلى وجود علاقة إيجابية بين الالتزام التنظيمي وجودة الحياة الوظيفية، في حين توصل (Flores, 2011)، في دراسته إلى وجود تأثير معنوي لجودة الحياة الوظيفية على القدرة على الإبداع.

كما توصلت دراسة (Almalki, 2012) إلى وجود تأثير معنوي مباشر لجودة الحياة الوظيفية على نوايا ترك العمل، والإنتاجية والأداء، وتوصل (Jiang, 2012) في دراسته إلى وجود ارتباط معنوي بين جودة الحياة الوظيفية وبين العدالة الإجرائية والقيادة التحويلية، كما توصل (Marta, 2013) في دراسته إلى وجود علاقة معنوية إيجابية بين جودة الحياة الوظيفية وأخلاقيات المنظمة، في حين توصلت دراسة (Joanne & Penny, 2013) إلى وجود علاقة معنوية إيجابية بين جودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي، والفاعلية التنظيمية والالتزام التنظيمي، كما توصلت دراسة (مشالي، ٢٠١٦) إلى وجود تأثير معنوي لأبعاد جودة حياة العمل على الأداء الوظيفي.

٤- مفهوم الارتباط الوظيفي:

عرف (Rothbard, 2001) الارتباط الوظيفي بأنه: قدرة الفرد على إدراك الدور الذي يقوم به في منظمته، والوقت الذي يقضيه في التفكير في دوره ومدى تعلقه بهذا الدور، كما عرفه (Schaufeli et al., 2002) بأنه: علاقة إيجابية بين الموظف ومنظمته تهدف إلى إنجاز الأعمال وبذل أقصى مجهود لتحقيق

أهدافها، وتتميز بالحيوية، والتفاني، والاستغراق، وعرفه (Kim, 2011) بأنه تكريس أعضاء المنظمة أنفسهم للقيام بأعمالهم ومن خلال أداء أدوارهم في المنظمة يقومون بالتعبير عن أنفسهم جسدياً وعاطفياً وذهنياً، في حين عرفه (Kular, 2008) بأنه ذلك الالتزام العاطفي والفكري من جانب الأفراد تجاه منظماتهم والشغف في أداء أعمالهم. واعتمدت الباحثة على التعريف الذي وضعه، (Schaufeli et al., 2002) في دراستها.

٥- أبعاد الارتباط الوظيفي :

حدد (Schaufeli et al., 2002) أبعاد الارتباط الوظيفي في: الحيوية / الحماس أو النشاط وتشير إلى الشعور بالطاقة المرتفعة والجرأة النفسية أثناء العمل، والاستعداد للاستمرار في المواقف الصعبة، وبذل الجهود التي تستحق الثناء والشكر. والتفاني / التكريس ويشير إلى الشعور بأهمية الفرد بالعمل، والفخر والاعتزاز بالمنظمة، والحرص، والثقة، والتحدي. والاستغراق / الانهماك ويشير إلى الشعور بالتركيز الكامل في العمل وصعوبة فصل النفس عن العمل.

أما من وجهة نظر (مرزوق، ٢٠١٣) فالارتباط الوظيفي يأخذ بعدين أساسيين هما: الحيوية وتشير إلى المستويات العالية من الطاقة والمرونة العقلية لدى الموظف أثناء العمل ورغبته في استثمار جهده الشخصي في عمله والمثابرة في مواجهة المصاعب. والتكريس ويشير إلى اهتمام الفرد بعمله وإحساسه بقيمته والشعور بالحماس والإلهام والفخر عند ممارسة العمل.

كما أشار (شيت، ٢٠١٦) إلى أبعاد الارتباط الوظيفي في الحماس ويشير إلى بذل الفرد لمستويات عالية من الطاقة والمرونة الذهنية في العمل. والتفاني ويشير إلى مجموعة من العادات الحسنة المتعلقة بالعمل كالشغف

والتحفيز والفرحة. والاستيعاب ويشير إلى انهماك الفرد في عمله والقيام به بسعادة وتميزه بالخبرات المتزايدة الموجهة نحو شخص أو سلوك محدد.

كما حدد (Maciel & Camargo, 2016) أبعاد الارتباط الوظيفي في: الارتباط العاطفي ويشير إلى الكيفية التي يتصل بها الموظف عاطفياً بمديره وزملائه، وما هو شعوره تجاه منظمته وقادته وظروف عمله. والارتباط السلوكي ويشير إلى المجهود غير العادي الذي يبذله الموظف من أجل منظمته ونجاحها. والارتباط الإدراكي ويشير إلى أن الموظف داخل المنظمة يكون على دراية بأهداف منظمته. واعتمدت الباحثة على الأبعاد التي حددها (Schaufeli et al., 2002) في دراستها والتي تتمثل فيما يلي:

- الحماس: يشير إلى الشعور بالطاقة المرتفعة والجرأة النفسية أثناء العمل، والاستعداد للاستمرار في المواقف الصعبة، وبذل الجهود التي تستحق الثناء والشكر.

- التفاني: يشير إلى الشعور بأهمية الفرد بالعمل، والفخر والاعتزاز بالمنظمة، والحرص، والثقة، والتحدى.

- الانهماك: يشير إلى الشعور بالتركيز الكامل في العمل وصعوبة فصل النفس عن العمل.

٦- الدراسات السابقة المتعلقة بالارتباط الوظيفي:

توصلت دراسة (Schaufeli & Bakker, 2004) إلى أن هناك ارتباط معنوي سلبي بين أبعاد الارتباط الوظيفي ونوايا ترك العمل، وأظهرت دراسة (Robinson, 2006) أن الارتباط الوظيفي يؤثر عكسياً على الاتجاهات السلبية تجاه العمل، كما توصلت دراسة (Basikin, 2007) إلى وجود اختلافات معنوية في مستويات ارتباط العاملين بالوظيفة تبعاً للعوامل الديموجرافية (السن،

النوع، الخبرة)، وتوصلت دراسة (Greenberg & Arakawa, 2006) إلى وجود علاقة معنوية بين القيادة الإيجابية والارتباط الوظيفي للعاملين وكذلك أدائهم ، في حين توصل (Kular, 2008) في دراسته إلى وجود علاقة معنوية بين الارتباط الوظيفي للعاملين والأداء التنظيمي، وأشار (Romanou et al., 2009) في دراسته إلى أن الارتباط الوظيفي يؤدي إلى زيادة الأداء التنظيمي، وتحسين رضا العملاء، وانخفاض نسبة الغياب ومعدل دوران العمل، في حين توصل (Lin, 2010) في دراسته إلى أن هناك علاقة معنوية إيجابية بين الارتباط الوظيفي ورضا العاملين، كما أن الارتباط الوظيفي يتأثر إيجابيا بأبعاد المواطنة التنظيمية.

كما توصل (Coetzee & Villiers, 2010)، في دراسته إلى وجود علاقة معنوية عكسية بين ضغوط العمل والارتباط الوظيفي، في حين توصل (Slatten&Mehmoetoglu, 2011) في دراسته إلى وجود علاقة معنوية بين الارتباط الوظيفي والسلوك الابتكاري للعاملين، وتوصلت دراسة (Kanten&Sadullah, 2012) إلى وجود علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية وأبعاد الارتباط الوظيفي، ووجود تأثير معنوي لأبعاد جودة الحياة الوظيفية على أبعاد الارتباط الوظيفي، كما توصلت دراسة (Jung&Yoon, 2015) إلى أن كلا من هيكل الأجور والمزايا يؤثران بقوة على ارتباط الموظف بوظيفته.

أما دراسة (Maciel & Camargo, 2016) توصلت إلى أن كلا من الأداء والارتباط الوظيفي الإدراكي فقط لهما تأثير على درجة الروابط الاجتماعية داخل المنظمة، في حين توصلت دراسة (دهليز وحمد، ٢٠١٦) إلى أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين كلا من الارتباط الوظيفي والدعم التنظيمي

المدرک والأداء الوظيفي، وتوصلت دراسة (شيت، ٢٠١٦) إلى وجود علاقة ارتباط معنوية إيجابية بين القيادة الموزعة والارتباط بالعمل، ووجود تأثير معنوي إيجابي لبعض أبعاد القيادة الموزعة على الارتباط بالعمل وأبعاده. من العرض السابق يتضح مايلي:

- ١ - لا يوجد اتفاق بين الباحثين على أبعاد جودة الحياة الوظيفية .
- ٢ - اتفاق معظم الباحثين على أن أبعاد الارتباط الوظيفي تتمثل في الحماس / الحيوية، التفاني / التكريس، والانهماك / الاستغراق أو الاستيعاب.
- ٣ - في حدود علم الباحثة لا توجد دراسات عربية تناولت دراسة تأثير جودة الحياة الوظيفية على الارتباط الوظيفي باستثناء دراسة (المغربي، ٢٠٠٤) التي تناولت أثر جودة الحياة الوظيفية على الاستغراق الوظيفي كبعد من أبعاد الارتباط الوظيفي. وسوف تعاجل الدراسة الحالية تأثير أبعاد جودة الحياة الوظيفية على أبعاد الارتباط الوظيفي جميعها.

ثانياً: أهمية الدراسة:

١ - الأهمية العلمية:

- أ- إن جودة الحياة الوظيفية تساهم في تعزيز الارتباط الوظيفي.
- ب- الدور الحيوي الذي يمكن أن يلعبه الارتباط الوظيفي في الارتقاء بدافعية العاملين وإنتاجيتهم.
- ج - سد الفجوة في الدراسات العربية حيث لا توجد دراسة عربية - في حدود علم الباحثة - تناولت تأثير جودة الحياة الوظيفية على الارتباط الوظيفي.

٢- الأهمية العملية :

- أ- تساهم في تقديم دليل علمي لتأثير جودة الحياة الوظيفية على الارتباط الوظيفي مما يساهم في محاولة إثراء نتائج الجهود البحثية الحالية.
- ب- تقديم عدد من التوصيات التي يمكن أن تساهم في تحسين جودة الحياة الوظيفية بما ينعكس بشكل إيجابي على ارتباط العاملين بوظائفهم.
- ج- إن مجال التطبيق من المجالات الحيوية في توفير الرعاية الصحية ليس داخل المحافظة فحسب بل يمتد نشاطه إلى المحافظات الأخرى.

ثالثاً: مشكلة الدراسة:

لتحديد مشكلة الدراسة قامت الباحثة بإجراء دراسة استطلاعية - عن طريق إجراء مقابلة شخصية- مع عينة عمدية ميسرة عددها ٣٠ مفردة من العاملين الإداريين الدائمين بالمستشفيات الجامعية بجامعة المنصورة في الفترة من (نوفمبر ٢٠١٦ إلى ديسمبر ٢٠١٦) لتكوين فكرة مبدئية عن مدى توافر جودة حياة وظيفية، علاوة على مدى ارتباط العاملين بوظائفهم وقد أسفرت نتائج الدراسة عما يلي:

١- ٦٦٪ من مفردات العينة يرون انخفاض مستوى جودة الحياة الوظيفية حيث كانت إجاباتهم أقل من المتوسط الحسابي .

٢- ٦٩٪ من مفردات العينة ينخفض لديهم مستوى ارتباطهم بوظائفهم حيث كانت إجاباتهم أقل من المتوسط الحسابي .

في ضوء نتائج الدراسة الاستطلاعية يمكن للباحثة صياغة مشكلة الدراسة في انخفاض مستوى الارتباط الوظيفي لدى العاملين في المستشفيات الجامعية بجامعة المنصورة مع انخفاض مستوى جودة الحياة الوظيفية في تلك المستشفيات الأمر الذي يثير التساؤلات التالية:

- ١- ما هي علاقة الارتباط بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية وأبعاد الارتباط الوظيفي في المستشفيات الجامعية بجامعة المنصورة؟
- ٢- ما هي درجة تأثير أبعاد جودة الحياة الوظيفية على أبعاد الارتباط الوظيفي في المستشفيات الجامعية بجامعة المنصورة؟
- ٣- ما هي الفروق في مستوى الارتباط الوظيفي للعاملين الإداريين الدائمين بالمستشفيات محل الدراسة وفقاً للخصائص الديموجرافية (النوع، العمر، والحالة الاجتماعية)؟

رابعاً: أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- ١- قياس علاقة الارتباط بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية وأبعاد الارتباط الوظيفي بالمستشفيات محل الدراسة.
- ٢- قياس تأثير أبعاد جودة الحياة الوظيفية على أبعاد الارتباط الوظيفي بالمستشفيات محل الدراسة.
- ٣- قياس الفروق في مستوى الارتباط الوظيفي للعاملين الإداريين الدائمين بالمستشفيات محل الدراسة وفقاً للخصائص الديموجرافية (النوع، العمر، والحالة الاجتماعية).

خامساً: فروض الدراسة:

تتمثل فروض الدراسة فيما يلي:

- ١- لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية وأبعاد الارتباط الوظيفي بالمستشفيات محل الدراسة.

٢- لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد جودة الحياة الوظيفية على أبعاد الارتباط الوظيفي بالمستشفيات محل الدراسة.

ويتفرع من هذا الفرض الفروض الفرعية التالية:

- أ- لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد جودة الحياة الوظيفية على الحماس.
- ب- لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد جودة الحياة الوظيفية على التفاني.
- ج- لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد جودة الحياة الوظيفية على الانهماك.

٣- لا توجد فروق معنوية في مستوى الارتباط الوظيفي للعاملين الإداريين الدائمين بالمستشفيات محل الدراسة وفقا للخصائص الديموجرافية (النوع، العمر، والحالة الاجتماعية).

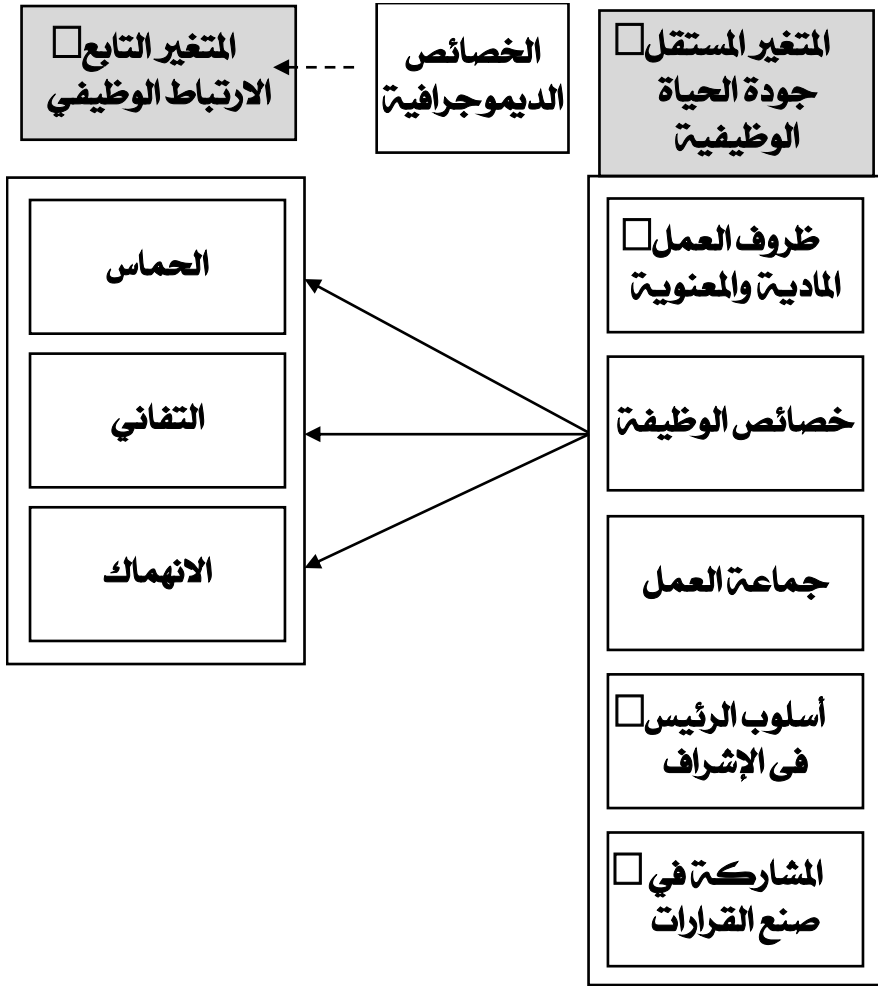
ويتفرع من هذا الفرض الفروض الفرعية التالية:

- أ- لا توجد فروق معنوية في مستوى الارتباط الوظيفي للعاملين الإداريين الدائمين وفقا للنوع.
- ب- لا توجد فروق معنوية في مستوى الارتباط الوظيفي للعاملين الإداريين الدائمين وفقا للعمر.
- ج- لا توجد فروق معنوية في مستوى الارتباط الوظيفي للعاملين الإداريين الدائمين وفقا للحالة الاجتماعية.

ويوضح الشكل رقم (١) النموذج المقترح للدراسة.

تأثير جودة الحياة الوظيفية على الارتباط الوظيفي .. دراسة تطبيقية

د/ حميدة محمد النجار



شكل رقم (١) النموذج المقترح للدراسة

المصدر: إعداد الباحثة اعتماداً على الدراسات السابقة

سادسا: أسلوب الدراسة:

اعتمدت الدراسة على الأسلوبين التاليين:

١ - الدراسة النظرية:

من خلال الإطلاع على بعض المراجع العلمية العربية والأجنبية المتعلقة بموضوع الدراسة لتحديد الإطار العام للدراسة من حيث المفاهيم والأبعاد المتعلقة بجودة الحياة الوظيفية والارتباط الوظيفي وكذلك أداة قياس كل منهما.

٢ - الدراسة الميدانية:

لإتمام هذه الدراسة وتحقيق أهدافها واختبار صحة فروضها فقد تطلب الأمر القيام بدراسة ميدانية تتمثل مراحلها فيما يلي:

أ- مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين الإداريين الدائمين والبالغ عددهم ٢٨٠٣ موظفًا بالمستشفيات الجامعية بجامعة المنصورة (السجلات الإدارية للمستشفيات الجامعية، ٢٠١٦).

وركزت الباحثة في دراستها على العاملين الدائمين لأن طبيعة المتغيرات وعلى وجه التحديد الارتباط الوظيفي من المرجح أن تعمل بشكل مختلف ضمن أفراد ليس لديهم عقد عمل أكثر رسمية.

وتم الاعتماد على عينة عشوائية بسيطة قوامها ٣٣٨ مفردة تم تحديدها بالاعتماد على البرنامج الإحصائي (Simple Size Calculator) بمعلومية حجم المجتمع والذي بلغ ٢٨٠٣ موظف وذلك عند مستوى ثقة ٩٥٪، وحدود خطأ (+أو -) ٥٪، وبلغ عدد المستجيبين للدراسة ٣١٣ مفردة أي بنسبة استجابة ٩٢,٦٪ والجدول (١) يوضح حجم المجتمع والعينة وعدد المستجيبين ونسبة استجابة مفردات عينة الدراسة للمجتمع محل الدراسة.

تأثير جودة الحياة الوظيفية على الارتباط الوظيفي .. دراسة تطبيقية

د/ حميدة محمد النجار

جدول (١) حجم المجتمع والعينة وعدد المستجيبين ونسبة الاستجابة

مجتمع الدراسة	حجم العينة	عدد المستجيبين	نسبة الاستجابة
٢٨٠٣	٣٣٨	٣١٣	٩٢,٦ %

المصدر: السجلات الإدارية بالمجتمع محل الدراسة، ٢٠١٦.

توصيف خصائص مفردات العينة:

يوضح الجدول (٢) توزيع مفردات العينة حسب خصائص الدراسة :

جدول (٢) خصائص عينة الدراسة

النسبة المئوية	العدد	البيان
النوع		
56,5	177	ذكر
43,5	136	أنثى
العمر		
23,3	73	أقل من ٣٠ سنة
47	147	من ٣٠ لأقل من ٥٠ سنة
29,7	93	سنة فأكثر 50
الحالة الاجتماعية		
٢٦,٥	٨٣	أعزب
٧٠,٣	٢٢٠	متزوج
١٣	٤	أرمل
١٩	٦	مطلق

المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على استمارة الاستقصاء المعدة للدراسة.

ب- أداة الدراسة:

اعتمدت الباحثة على قائمة استقصاء تتضمن المقياس الذي وضعه **Michigan QWL Questionnaire** والذي ثبت صدقه وثباته لقياس جودة الحياة الوظيفية إلى جانب المقياس الذي أعدته المؤسسة الدولية للسلامة والصحة المهنية **National Institute for Occupational Safety and Health** (NIOSH, 2002) بعنوان **Quality of Work Life Questionnaire** وثبت صدقه وثباته حيث يتكون هذان المقياسان من الأبعاد الرئيسية لجودة الحياة الوظيفية وهي (ظروف العمل المادية والمعنوية، وخصائص الوظيفة، وجماعة العمل، وأسلوب الرئيس في الإشراف، والمشاركة في صنع القرارات)، واستخدمه بعض الباحثين (صديق، ٢٠٠٥، مشالي، ٢٠١٦) إلى جانب المقياس الذي وضعه (Schaufeli et al., 2002) لقياس الارتباط الوظيفي والذي ثبت صدقه وثباته حيث يتكون هذا المقياس من الأبعاد الرئيسية للارتباط الوظيفي وهي (الحماس، والتفاني، والانهماك) واستخدمه (Kong, 2009).

- ثبات وصدق قائمة الاستقصاء:

بالرغم من أن المقاييس التي تم الاعتماد عليها قد ثبت صدقها وثباتها إلا أن الباحثة قامت بإجراء اختبار الثبات حيث تم الاعتماد على اختبار ألفا كرونباخ، كما تم إجراء اختبار الصدق عن طريق إيجاد الجذر التربيعي لمعامل الثبات وكانت النتائج كما يوضحها جدول (٣).

تأثير جودة الحياة الوظيفية على الارتباط الوظيفي .. دراسة تطبيقية
د/ حميدة محمد النجار

جدول (٣) نتائج اختبار الثبات والصدق لقائمة الاستقصاء

معامل الصدق	معامل ألفا كرونباخ	الارتباط الوظيفي	معامل الصدق	معامل ألفا كرونباخ	جودة الحياة الوظيفية
٠,٨٥	٠,٧٣	الحماس	٠,٩٢	٠,٨٥	ظروف العمل المادية والمعنوية
٠,٩١	٠,٨٣	التفاني	٠,٨٥	٠,٧٣	خصائص الوظيفة
٠,٨٤	٠,٧١	الانهماك	٠,٨٨	٠,٧٧	جماعة العمل
—	—	—	٠,٩٤	٠,٨٩	أسلوب الرئيس في الإشراف
—	—	—	٠,٨٧	٠,٧٥	المشاركة في صنع القرارات

المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على البرنامج الإحصائي (SPSS).

يتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات الثبات والصدق أعلى من ٠,٧ لجميع أبعاد متغيرات الدراسة وهي قيم مقبولة، وبالتالي يمكن القول أنها معاملات ذات دلالة جيدة لأغراض البحث ويمكن الاعتماد عليها في تعميم النتائج علي مجتمع الدراسة (العباسي، ١٩٩٩).

أساليب تحليل البيانات:

تم الاعتماد على الأساليب الإحصائية التالية لتحليل البيانات واختبار فروض الدراسة:

- ١ - الإحصاء الوصفي: تم استخدامه لتحديد المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغيرات الدراسة.
 - ٢ - معامل ارتباط بيرسون: لقياس علاقة الارتباط بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية وأبعاد الارتباط الوظيفي.
 - ٣ - الانحدار المتعدد المتدرج: لقياس تأثير أهم أبعاد جودة الحياة الوظيفية على أبعاد الارتباط الوظيفي.
 - ٤ - اختبار مان وتيني: لقياس الفروق في مستوى الارتباط الوظيفي للعاملين الإداريين الدائمين وفقاً للنوع.
 - ٥ - اختبار كروسكال والس (تحليل التباين من الدرجة الأولى لعدة عينات مستقلة): لقياس الفروق في مستوى الارتباط الوظيفي للعاملين الإداريين الدائمين وفقاً للعمر والحالة الاجتماعية.
- وتم استخدام برنامج SPSS لتنفيذ الاختبارات السابقة. وتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي ذو درجات الموافقة ١، ٢، ٣، ٤، ٥ (موافق تماماً، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق تماماً).

سابعاً: نتائج الدراسة الميدانية:

تتمثل النتائج التي تم التوصل إليها في ضوء اختبارات الفروض ونتائج التحليل الإحصائي فيما يلي:

- ١ - نتائج التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة: قامت الباحثة بإجراء تحليل وصفي لمتغيرات الدراسة باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS V.23) للتعرف على قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة وكانت النتائج كما يوضحها الجدول (٤).

تأثير جودة الحياة الوظيفية على الارتباط الوظيفي .. دراسة تطبيقية

د/ حميدة محمد النجار

جدول (٤) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغيرات الدراسة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتغيرات
٠,٦٦	٢,٣٩	جودة حياة العمل
٠,٧٤	٢,٥٠	ظروف العمل المادية والمعنوية
٠,٦٨	٢,١٨	خصائص الوظيفة
٠,٨٢	٢,٣٨	جماعة العمل
٠,٩٦	٢,٣٧	أسلوب الرئيس في الإشراف
٠,٩١	٢,٥١	المشاركة في صنع القرارات
٠,٧٣	٢,١٨	الارتباط الوظيفي
١,١٦	٢,٤٣	الحماس
٠,٨٦	٢,٠٨	التفاني
٠,٦٣	٢,٠٢	الإنهمك

المصدر : إعداد الباحثة اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

من الجدول السابق يتضح:

- انخفاض الوسط الحسابي لآراء العاملين الإداريين الدائمين حول جودة الحياة الوظيفية وأبعادها وهذا ما توضحه قيم المتوسط الحسابي - أقل من المتوسط - بالجدول، وتفسر الباحثة ذلك بعدم اهتمام المسؤولين بتوفير بيئة عمل جيدة حيث تنخفض مستويات الأجور وما يحصل عليه العاملين من مزايا وحوافز ومكافآت وفرص الترقية والنمو الوظيفي مع تدنى مستوى الشعور بالتقدير والاحترام، إلى جانب ضعف التجهيزات اللازمة لأداء الوظيفة، كما أن الوظائف يتم تصميمها بمعزل عن مهارات العاملين ولا تثير رغبتهم في التحدي وتلبية طموحاتهم والاستقلالية في الأداء، إلى جانب تدنى روح العمل الجماعي ومهارات التفاعل بين الأفراد والاندماج داخل جماعة العمل، كما أن نمط الإشراف لا يقوم على إعطاء الفرصة للمرؤوسين للتعبير عن آرائهم بحرية فيما يتعلق بمشكلات العمل، والعدالة والإنصاف عند التعامل مع العاملين، إلى جانب تدنى مستويات المشاركة في صنع القرارات.

- انخفاض الوسط الحسابي لآراء العاملين الإداريين الدائمين حول الارتباط الوظيفي وأبعاده، وهذا ما توضحه قيم المتوسط الحسابي بالجدول - أقل من المتوسط - وتفسر الباحثة ذلك بأن عدم اهتمام المسؤولين بتوفير بيئة عمل جيدة يؤدي إلى انخفاض مستوى ارتباط العامل بوظيفته حيث يقل حماس الفرد في عمله كما تنخفض الرغبة في استثمار جهده في العمل والمشاركة في مواجهة الصعاب، ويقل إحساسه بقيمة العمل وأهميته، إلى جانب تدنى مستوى انهماكه في العمل.

٢- تحليل الارتباط للعلاقة بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية وأبعاد الارتباط الوظيفي:

قامت الباحثة باستخدام معامل ارتباط بيرسون لقياس علاقة الارتباط بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية وأبعاد الارتباط الوظيفي وكانت النتائج كما يوضحها الجدول (٥).

جدول (٥) معاملات ارتباط بيرسون بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية وأبعاد الارتباط الوظيفي

المتغيرات	الارتباط الوظيفي	الحماس	التفاني	الانهاك
جودة الحياة الوظيفية	***٠,٤٩٧	***٠,٤٠٧	***٠,٥١٨	***٠,٣٣٢
ظروف العمل المادية والمعنوية	***٠,٣٤٣	***٠,٢٧٢	***٠,٢٨٠	***٠,٢٧٩
خصائص الوظيفة	***٠,٤٤١	***٠,٣٤٧	***٠,٤٦٧	***٠,٣٣٢
جماعة العمل	***٠,٤٣٩	***٠,٣٨٢	***٠,٤٤١	***٠,٣١٥
أسلوب الرئيس في الإشراف	***٠,٤٣٤	***٠,٣٤٨	***٠,٤٤٢	***٠,٢٨٥
المشاركة في صنع القرارات	***٠,٥٠٥	***٠,٤٥٨	***٠,٤٦٣	***٠,٣٤٨

*** معنوية عند مستوى ١٪.

المصدر: إعداد الباحثة اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

من الجدول السابق يتضح أن:

- قيمة معامل ارتباط بيرسون بين جودة الحياة الوظيفية ككل والارتباط الوظيفي (٤٩٧ , ٠)، وتبين أن هذا المعامل معنوي عند مستوى معنوية ١٪، وهذا المعامل يشير إلى وجود ارتباط معنوي بين جودة الحياة الوظيفية ككل وبين الارتباط الوظيفي.

- قيم معاملات ارتباط بيرسون بين جودة الحياة الوظيفية ككل وأبعاد الارتباط الوظيفي تراوحت بين (٣٣٢ , ٠ - ٥١٨ , ٠)، وتبين أن هذه المعاملات معنوية عند مستوى معنوية ١٪، مما يشير إلى وجود ارتباط معنوي بين جودة الحياة الوظيفية وأبعاد الارتباط الوظيفي.

- قيم معاملات ارتباط بيرسون بين ظروف العمل المادية والمعنوية وأبعاد الارتباط الوظيفي تراوحت بين (٢٧٢ , ٠ - ٢٨٠ , ٠) حيث كان أقل ارتباط بين ظروف العمل المادية والمعنوية والحماس وبلغ (٢٧٢ , ٠)، في حين كان أعلى ارتباط بين ظروف العمل المادية والمعنوية والتفاني وبلغ (٢٨٠ , ٠)، وتبين أن هذه المعاملات معنوية عند مستوى معنوية ١٪، وهو ارتباط إيجابي بين ظروف العمل المادية والمعنوية كأحد أبعاد جودة الحياة الوظيفية وأبعاد الارتباط الوظيفي.

- قيم معاملات ارتباط بيرسون بين خصائص الوظيفة وأبعاد الارتباط الوظيفي تراوحت بين (٣٣٢ , ٠ - ٤٦٧ , ٠) حيث كان أقل ارتباط بين خصائص الوظيفة والانهماك وبلغ (٣٣٢ , ٠)، في حين كان أعلى ارتباط بين خصائص الوظيفة والتفاني وبلغ (٤٦٧ , ٠)، وتبين أن هذه المعاملات معنوية عند مستوى معنوية ١٪، وهو ارتباط إيجابي بين خصائص الوظيفة كأحد أبعاد جودة الحياة الوظيفية وأبعاد الارتباط الوظيفي.

- قيم معاملات ارتباط بيرسون بين جماعة العمل وأبعاد الارتباط الوظيفي تراوحت بين (٣١٥, ٠ - ٤٤١, ٠) حيث كان أقل ارتباط بين جماعة العمل والانهماك وبلغ (٣١٥, ٠)، في حين كان أعلى ارتباط بين جماعة العمل والتفاني وبلغ (٤٤١, ٠)، وتبين أن هذه المعاملات معنوية عند مستوى معنوية ١٪، وهو ارتباط إيجابي بين جماعة العمل كأحد أبعاد جودة الحياة الوظيفية وأبعاد الارتباط الوظيفي.

- قيم معاملات ارتباط بيرسون بين أسلوب الرئيس في الإشراف وأبعاد الارتباط الوظيفي تراوحت بين (٢٨٥, ٠ - ٤٤٢, ٠) حيث كان أقل ارتباط بين أسلوب الرئيس في الإشراف والانهماك وبلغ (٢٨٥, ٠)، في حين كان أعلى ارتباط بين أسلوب الرئيس في الإشراف والتفاني وبلغ (٤٤٢, ٠)، وتبين أن هذه المعاملات معنوية عند مستوى معنوية ١٪، وهو ارتباط إيجابي بين أسلوب الرئيس في الإشراف كأحد أبعاد جودة الحياة الوظيفية وأبعاد الارتباط الوظيفي.

وأخيراً قيم معاملات ارتباط بيرسون بين المشاركة في صنع القرارات وأبعاد الارتباط الوظيفي تراوحت بين (٣٤٨, ٠ - ٤٦٣, ٠) حيث كان أقل ارتباط بين المشاركة في صنع القرارات والانهماك وبلغ (٣٤٨, ٠)، في حين كان أعلى ارتباط بين المشاركة في صنع القرارات والتفاني وبلغ (٤٦٣, ٠)، وتبين أن هذه المعاملات معنوية عند مستوى معنوية ١٪، وهو ارتباط إيجابي بين المشاركة في صنع القرارات كأحد أبعاد جودة الحياة الوظيفية وأبعاد الارتباط الوظيفي.

وتخلص الباحثة مما سبق إلى مايلي:

- توجد علاقة ارتباط معنوية بين جودة الحياة الوظيفية وبين الارتباط الوظيفي وترجع الباحثة ذلك إلى أن بيئة العمل الجيدة يمكن أن تساهم في زيادة حماس العاملين ورغبتهم في بذل المزيد من الجهد في العمل والمثابرة في مواجهة الصعاب، وتزيد من قيمة العمل وأهميته، والفخر به والتقدير والاحترام له والاعتزاز به مما يترتب عليه التفاني في العمل والانهماك فيه.

- توجد علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية وأبعاد الارتباط الوظيفي وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (Kanten&Sadullah,2012) من وجود علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية وأبعاد الارتباط الوظيفي.

- أن بعد الانهماك كأحد أبعاد الارتباط الوظيفي قد حقق أقل معامل ارتباط مع أبعاد جودة الحياة الوظيفية فيما عدا بعد ظروف العمل المادية والمعنوية، كما حقق بعد التفاني أعلى معامل ارتباط مع أبعاد جودة الحياة الوظيفية - على الرغم أن توافره في المجتمع محل الدراسة كان بدرجة اقل من الحماس - وتفسر الباحثة ذلك بأن توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية في المجتمع محل الدراسة من ظروف عمل مادية ومعنوية جيدة تتمثل في أجر عادل ويتناسب مع مهارات العاملين وحوافز ومكافآت ومزايا وفرص للتقدم والنمو الوظيفي، وتجهيزات جيدة لأداء الوظيفة بما ينعكس على رضا العاملين، وتصميم الوظائف بالشكل الذي يتناسب مع مهاراتهم وإثارة التحدي ويلبي طموحاتهم، ويحقق الاستقلالية في الأداء إلى جانب جماعة عمل يسود فيها التفاهم والاندماج والتفاعل بين العاملين، وأسلوب مميز في الإشراف يقوم على احترام المرؤوسين، وإعطائهم الحرية للتعبير عن آرائهم في مشكلات العمل، وصدق المعلومات، وأن يسمح لهم بقدر من المشاركة في

صنع القرارات يمكن أن ينتج عنها تجاوز مرحلة حماس الفرد في العمل إلى مرحلة التفاني.

٣- تأثير أبعاد جودة الحياة الوظيفية على أبعاد الارتباط الوظيفي:

قامت الباحثة بإجراء التحليل الإحصائي باستخدام أسلوب الانحدار المتعدد المتدرج (Stepwise) وذلك لقياس تأثير أهم أبعاد جودة الحياة الوظيفية على أبعاد الارتباط الوظيفي، وفيما يلي نتائج تحليل تأثير أبعاد جودة الحياة الوظيفية على كل بعد من أبعاد الارتباط الوظيفي:

أ- النتائج الخاصة بقياس تأثير أبعاد جودة الحياة الوظيفية على الحماس:

لقياس تأثير أبعاد جودة الحياة الوظيفية على الحماس تم صياغة الفرض الفرعي الذي ينص على: لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد جودة الحياة الوظيفية على الحماس، وكانت النتائج كما يوضحها جدول (٦).

جدول (٦) تقديرات معاملات الانحدار المتعدد المتدرج لتأثير

أبعاد جودة الحياة الوظيفية على الحماس

التقديرات			جودة الحياة الوظيفية
Sig.	T	B	
٠,٠٠٠	٦,٤٨	١,٢٥	Constant
٠,٠٠٠	٤,٢١	٠,٢٥	اسلوب الرئيس في الإشراف
٠,٠١	٢,٣٩	٠,١٥٧	جماعة العمل
	٢٢,٨٣		F
٠,٠٠٠			.Sig
	٠,٢٤		R ²

مستوى معنوية ١٪

المصدر: إعداد الباحثة في ضوء نتائج التحليل الإحصائي.

من الجدول السابق يتضح أن:

- قيمة (F) المحسوبة للنموذج بلغت (٨٣ , ٢٢)، وبلغت قيمة P.Value الخاصة بها (٠ , ٠٠٠)، وهي معنوية عند مستوى معنوية ١٪ مما يعني ارتفاع معنوية النموذج ككل.

- أهم أبعاد جودة الحياة الوظيفية تأثيراً على الحماس هي أسلوب الرئيس في الإشراف وجماعة العمل.

- قيمة (R^2) للنموذج ككل بلغت (٠ , ٢٤)، مما يشير إلى أن أسلوب الرئيس في الإشراف وجماعة العمل يفسران (٢٤٪) من التغير الذي يحدث في الحماس.

- استبعد النموذج ظروف العمل المادية والمعنوية، خصائص الوظيفة والمشاركة في صنع القرارات من التأثير على الحماس لأنهم غير مؤثرين معنوياً.

- إشارة معامل الانحدار موجبة مما يعني طردية العلاقة بين أسلوب الرئيس في الإشراف وجماعة العمل والحماس.

وتفسر الباحثة النتيجة السابقة بأن أسلوب الرئيس المميز في الإشراف الذي يقوم على احترام المرؤوسين، وإعطائهم الحرية للتعبير عن آرائهم في مشكلات العمل، وصدق المعلومات، إلى جانب جماعة عمل يسود فيها التفاهم والاندماج والتفاعل بين العاملين يمكن أن يؤثران في حماس الفرد في وظيفته.

ب- النتائج الخاصة بقياس تأثير أبعاد جودة الحياة الوظيفية على التفاني:

لقياس تأثير أبعاد جودة الحياة الوظيفية على التفاني تم صياغة الفرض الفرعي الذي ينص على: لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد جودة الحياة الوظيفية على التفاني وكانت النتائج كما يوضحها جدول (٧).

جدول (٧) تقديرات معاملات الانحدار المتعدد المتدرج
لتأثير أبعاد جودة الحياة الوظيفية على التفاني

التقديرات			جودة الحياة الوظيفية
Sig	T	B	
٠,٣٤	٢,٣٦	٠,٢١٨	Constant
٠,٠٠٠	٣,٦٥	٠,٣٥٨	خصائص الوظيفة
٠,٠٠٤	٢,٨٩	٠,٢٢٧	المشاركة في صنع القرارات
٠,٠١٣	٢,٥٢	٠,٢١٧	جماعة العمل
٢٣,٩٤			F
٠,٠٠٠			.Sig
٠,٣٣			R ²

مستوى معنوية ١٪

المصدر: إعداد الباحثة في ضوء نتائج التحليل الإحصائي.

من الجدول السابق يتضح أن:

- قيمة (F) المحسوبة للنموذج بلغت (٢٣, ٩٤)، وبلغت قيمة **P.Value** الخاصة بها (٠, ٠٠٠)، وهي معنوية عند مستوى معنوية ١٪ مما يعني ارتفاع معنوية النموذج ككل.

- أهم أبعاد جودة الحياة الوظيفية تأثيراً على التفاني هي خصائص الوظيفة والمشاركة في صنع القرارات وجماعة العمل.

- قيمة (R²) للنموذج ككل بلغت (٠, ٣٣)، مما يشير إلى أن خصائص الوظيفة، والمشاركة في صنع القرارات، وجماعة العمل تفسر (٣٣٪) من التغير الذي يحدث في التفاني.

- استبعد النموذج ظروف العمل المادية والمعنوية، أسلوب الرئيس في الإشراف من التأثير على التفاني لأنهما غير مؤثران معنوياً.

تأثير جودة الحياة الوظيفية على الارتباط الوظيفي .. دراسة تطبيقية

د/ حميدة محمد النجار

- إشارة معامل الانحدار موجبة مما يعنى طردية العلاقة بين خصائص الوظيفة والمشاركة في صنع القرارات وجماعة العمل والتفاني. وتفسر الباحثة النتيجة السابقة بأنه من خلال التصميم الجيد للوظائف بما تتناسب مع مهارات العاملين وتثير التحدي لديهم وتلبى طموحاتهم، ويحقق الاستقلالية في الأداء وجماعات عمل يسود فيها الاندماج والتفاعل والانسجام بين العاملين وإتاحة الفرصة للتعبير عن آرائهم بحرية داخل الجماعة، وإتاحة الفرصة للمشاركة في صنع القرارات يمكن أن يؤثروا في تفانى العامل في وظيفته.

ج - النتائج الخاصة بقياس تأثير أبعاد جودة الحياة الوظيفية على الانهماك:

لقياس تأثير أبعاد جودة الحياة الوظيفية على الانهماك تم صياغة الفرض الفرعي الذي ينص على: لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد جودة الحياة الوظيفية على الانهماك وكانت النتائج كما يوضحها جدول (٨).

جدول (٨) تقديرات معاملات الانحدار المتعدد المتدرج

لتأثير أبعاد جودة الحياة الوظيفية على الانهماك

التقديرات			جودة الحياة الوظيفية
Sig	T	B	
٠,٠١٩	٢,٣٦	٠,٧٧٦	Constant
٠,٠٠٣	٣,٠١	٠,٣٢٥	المشاركة في صنع القرارات
٠,٠٠٨	٢,٦٧	٠,٣٨٣	خصائص الوظيفة
١٤,٤			F
٠,٠٠٠			Sig
٠,١٦			R ²

مستوى معنوية ١٪

المصدر : إعداد الباحثة في ضوء نتائج التحليل الإحصائي.

من الجدول السابق يتضح أن :

- قيمة (F) المحسوبة للنموذج بلغت (٤ , ١٤)، وبلغت قيمة P. Value الخاصة بها (٠ , ٠٠٠)، وهي معنوية عند مستوى معنوية ١٪ مما يعني ارتفاع معنوية النموذج ككل.

- أهم أبعاد جودة الحياة الوظيفية تأثيراً على الانهماك هي المشاركة في صنع القرارات وخصائص الوظيفة.

- قيمة (R^2) للنموذج ككل بلغت (٠ , ١٦)، مما يشير إلى أن المشاركة في صنع القرارات وخصائص الوظيفة يفسران (١٦٪) من التغير الذي يحدث في الانهماك.

- استبعد النموذج ظروف العمل المادية والمعنوية، جماعة العمل، أسلوب الرئيس في الإشراف من التأثير على الانهماك لأنهم غير مؤثرين معنوياً.

- إشارة معامل الانحدار موجبة مما يعنى طردية العلاقة بين المشاركة في صنع القرارات وخصائص الوظيفة والانهماك.

وتفسر الباحثة النتيجة السابقة إن التصميم الجيد للوظائف بما تناسب مع مهارات العاملين وتثير التحدي لديهم وتلبى طموحاتهم والاستقلالية في الأداء، وإتاحة الفرصة للمشاركة في صنع القرارات، يمكن أن يؤثران في انهماك العامل في وظيفته.

٣- قياس الفروق في مستوى الارتباط الوظيفي للعاملين الإداريين الدائمين وفقاً للخصائص الديموجرافية (النوع، العمر، والحالة الاجتماعية):

قامت الباحثة بإجراء التحليل الإحصائي باستخدام مان ويتنى لقياس

تأثير جودة الحياة الوظيفية على الارتباط الوظيفي .. دراسة تطبيقية

د/ حميدة محمد النجار

الفروق في مستوى الارتباط الوظيفي للعاملين الإداريين الدائمين وفقا للنوع والحالة الاجتماعية، وأسلوب كروسكال والس لقياس الفروق في مستوى الارتباط الوظيفي للعاملين وفقا للعمر وذلك على النحو التالي:

أ- النتائج الخاصة بقياس الفروق في مستوى الارتباط الوظيفي للعاملين الإداريين الدائمين وفقا للنوع.

لقياس الفروق في مستوى الارتباط الوظيفي للعاملين الإداريين الدائمين وفقا للنوع تم صياغة الفرض الفرعي الذي ينص على: لا توجد فروق معنوية في مستوى الارتباط الوظيفي للعاملين الإداريين الدائمين وفقا للنوع، وكانت النتائج كما يوضحها جدول (٩).

جدول (٩) نتائج اختبار مان ويتنى لتحديد الفروق في مستوى الارتباط الوظيفي

للعاملين الإداريين الدائمين وفقا للنوع

المتغيرات	مان ويتني	Sig	المعنوية
الارتباط الوظيفي	٢٢٦٨,٥	٠,٩٦٨	غير معنوي
الحماس	٢٤١١,٥	٠,٢٤٢	غير معنوي
التفاني	٢٦٥٠	٠,٩٠٩	غير معنوي
الانهماك	٢٥٤٥	٠,٥٦٩	غير معنوي

مستوى معنوية ٥٪

المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

من الجدول السابق يتضح:

عدم وجود فروق معنوية في مستوى الارتباط الوظيفي وأبعاده للعاملين الإداريين الدائمين وفقا للنوع وهذا ما توضحه قيم Sig بالجدول، وتختلف

هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (Basikin,2007) من وجود اختلافات معنوية في مستوى الارتباط الوظيفي للعاملين وفقا للنوع.

ب- النتائج الخاصة بقياس الفروق في مستوى الارتباط الوظيفي للعاملين الإداريين الدائمين وفقا للعمر.

لقياس الفروق في مستوى الارتباط الوظيفي للعاملين الإداريين الدائمين وفقاً للعمر تم صياغة الفرض الفرعي الذي ينص على: لا توجد فروق معنوية في مستوى الارتباط الوظيفي للعاملين الإداريين الدائمين وفقاً للعمر. وكانت النتائج كما يوضحها جدول (١٠).

جدول (١٠) نتائج اختبار كروسكال والس لتحديد الفروق في مستوى الارتباط الوظيفي للعاملين الإداريين الدائمين وفقا للعمر

المتغيرات	كروسكال والس	Sig	المعنوية
الارتباط الوظيفي	٨,٣٤٠	٠,٠١٥	معنوي
الحماس	٣,٣٤٣	٠,١٨٨	غير معنوي
التفاني	٣,٤٣٨	٠,١٧٩	غير معنوي
الانهماك	٧,١٩١	٠,٠٢٧	معنوي

مستوى معنوية ٥٪

المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

من الجدول السابق يتضح :

وجود فروق معنوية في مستوى الارتباط الوظيفي للعاملين الإداريين الدائمين وبعد (الانهماك) وفقاً للعمر وهذا ما توضحه قيم Sig بالجدول. وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (Basikin,2007) من وجود اختلافات معنوية في مستوى الارتباط الوظيفي للعاملين وفقاً للعمر. ولتحديد

تأثير جودة الحياة الوظيفية على الارتباط الوظيفي .. دراسة تطبيقية

د/ حميدة محمد النجار

مصدر التباين في مستوى الارتباط الوظيفي للعاملين وفقاً للعمر تم استخدام مان ويتنى وكانت النتائج كما يوضحها الجدول (١١).

جدول (١١) نتائج اختبار مان ويتنى لتحديد مصدر التباين في مستوى الارتباط الوظيفي للعاملين الإداريين الدائمين وفقاً للعمر

المتغير	العمر		متوسط الرتب	العمر		
	١	٢	٣	١	٢	٣
الارتباط الوظيفي	١	أقل من ٣٠ سنة	٤٦,٥٦	-	١٠٥٦,٥*	٧٦٣,٥٩*
	٢	من ٣٠ إلى أقل من ٥٠ سنة	٦٠,٢٨	-	-	١١٥٩ ٠,٨٠٦
	٣	٥٠ سنة فأكثر	٥١,٣٨	-	-	-

** مستوى معنوية ١٪

* مستوى معنوية ٥٪

المصدر: إعداد الباحثة في ضوء نتائج التحليل الإحصائي.

من الجدول السابق يتضح أن:

مستوى الارتباط الوظيفي للعاملين في الفئة العمرية (من ٣٠ لأقل من ٥٠ سنة) أكبر من مستوى الارتباط الوظيفي للعاملين في الفئة العمرية أقل من ٣٠ سنة حيث حصلت على أعلى متوسط رتب، وتفسر الباحثة ذلك بأن الفئة العمرية الثانية (من ٣٠ لأقل من ٥٠ سنة) تتمركز فيها فئة الشباب الذين يتميزون بالحماس والتفاني والانهماك في وظائفهم . كما أن مستوى الارتباط الوظيفي للعاملين في الفئة العمرية (٥٠ سنة فأكثر) أكبر من مستوى الارتباط الوظيفي للعاملين في الفئة العمرية (أقل من ٣٠ سنة) حيث حصلت على أعلى

متوسط رتب وتفسر الباحثة ذلك بأنه كلما تقدم العمر بالعامل كلما كان هناك ارتباط بينه وبين وظيفته بما ينعكس على حماسه وتفانيه وانهماكه في عمله.

ج- النتائج الخاصة بقياس الفروق في مستوى الارتباط الوظيفي للعاملين الإداريين الدائمين وفقا للحالة الاجتماعية.

لقياس الفروق في مستوى الارتباط الوظيفي للعاملين الإداريين الدائمين وفقاً للحالة الاجتماعية تم صياغة الفرض الفرعي الذي ينص على: لا توجد فروق معنوية في مستوى الارتباط الوظيفي للعاملين الإداريين الدائمين وفقاً للحالة الاجتماعية . وكانت النتائج كما يوضحها جدول (١٢).

جدول (١٢) نتائج اختبار كروسكال والس لقياس الفروق في مستوى الارتباط الوظيفي للعاملين الإداريين الدائمين وفقاً للحالة الاجتماعية.

المتغير	كروسكال والس	Sig	المعنوية
الارتباط الوظيفي	٣,٣٤٠	٠,٣٤٢	غير معنوي
الحماس	٣,٣٢٣	٠,٣٤٥	غير معنوي
التفاني	٢,٤٣٨	٠,٥٠٣	غير معنوي
الانهماك	٢,١٩١	٠,٥١٤	غير معنوي

مستوى معنوية ٥٪

المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

من الجدول السابق يتضح : عدم وجود فروق معنوية في مستوى الارتباط الوظيفي للعاملين الإداريين الدائمين وفقاً للحالة الاجتماعية وكل أبعاده وهذا ما توضحه قيم Sig بالجدول. وتفسر الباحثة ذلك بتماثل الضغوط التي تتعرض لها فئات الدراسة إلى جانب انخفاض درجة توافر أبعاد درجة الحياة الوظيفية في المجتمع محل الدراسة.

ثامناً: مناقشة النتائج:

استهدفت الدراسة قياس علاقة الارتباط بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية وأبعاد الارتباط الوظيفي، وقياس تأثير أبعاد جودة الحياة الوظيفية على أبعاد الارتباط الوظيفي، وكذلك قياس الفروق في مستوى الارتباط الوظيفي للعاملين الإداريين الدائمين وفقاً للخصائص الديموجرافية (النوع، العمر، والحالة الاجتماعية) بالمستشفيات محل الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

١- أوضحت نتائج التحليل الوصفي انخفاض الوسط الحسابي لآراء العاملين الإداريين الدائمين حول جودة الحياة الوظيفية بصفة عامة وأبعادها، وتفسر الباحثة ذلك بانخفاض مستويات رضا العاملين عن كفاية وعدالة الأجر، والحوافز والمكافآت والمزايا التي يحصلون عليها، إلى جانب ضعف التجهيزات اللازمة للقيام بالوظيفة وانخفاض مستوى الاحترام والتقدير وفرص النمو والترقي في الوظائف، كما أن تصميم الوظائف لا يأخذ في الاعتبار مهارات العاملين وإثارة التحدي وتلبية طموحاتهم والاستقلالية في الأداء، وانخفاض مستويات التفاعل والاندماج بين العاملين داخل جماعات العمل، وإغفال العلاقات الحميمة بين الرئيس والعاملين وحرية التعبير عن المشكلات المتعلقة بأعمالهم ومستويات المشاركة في صنع القرارات، كما أوضحت النتائج انخفاض الوسط الحسابي للارتباط الوظيفي وأبعاده وترجع الباحثة ذلك إلى عدم اهتمام المسؤولين بتوفير بيئة عمل جيدة مما يترتب عليه انخفاض مستويات الحماس لدى العاملين وفقدانهم الشعور بالفخر وأهمية العمل وقيمتهم، والمشاركة على مواجهة الصعاب.

٢- وجود علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية وأبعاد الارتباط الوظيفي وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (Kanten&Sadullah,2012) التي توصلت إلى وجود علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية وأبعاد الارتباط الوظيفي وتفسر الباحثة ذلك بأن حصول العاملين على الأجر العادل الذي يتناسب مع مهاراتهم ويراعى الفروق بين العاملين، والمكافآت والمزايا إلى جانب توفير التجهيزات اللازمة لأداء الوظيفة، وإعادة تصميم الوظائف بالشكل الذي يثير التحدي لدى العاملين ويتناسب مع مهاراتهم، ويحقق الاستقلالية في الأداء، كما أن اندماج العاملين وتفاعلهم داخل جماعة العمل، وعلاقات الإشراف الجيدة التي تقوم على الاحترام والتقدير، والمشاركة في صنع القرارات يمكن أن يؤدي إلى ارتباط العاملين بوظائفهم.

٣- وجود تأثير معنوي لأبعاد جودة الحياة الوظيفية على أبعاد الارتباط الوظيفي، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (Kanten&Sadullah,2012) من وجود تأثير معنوي لأبعاد جودة الحياة الوظيفية على أبعاد الارتباط الوظيفي، كما تتفق مع ما توصلت إليه دراسة (المغربي، ٢٠٠٤) من وجود تأثير معنوي لأبعاد جودة الحياة الوظيفية على الاستغراق كأحد أبعاد الارتباط الوظيفي.

٤- عدم وجود فروق معنوية في مستوى الارتباط الوظيفي للعاملين الإداريين الدائمين وفقاً للنوع وتختلف هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (Basikin,2007) من وجود اختلافات معنوية في مستوى الارتباط الوظيفي للعاملين وفقاً للنوع.

٥- وجود فروق معنوية في مستوى الارتباط الوظيفي للعاملين الإداريين الدائمين وفقاً للعمر وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (Basikin,2007) من وجود اختلافات معنوية في مستوى الارتباط الوظيفي للعاملين وفقاً للعمر.

٦- عدم وجود فروق معنوية في مستوى الارتباط الوظيفي للعاملين الإداريين الدائمين وفقاً للحالة الاجتماعية وتفسر الباحثة ذلك بتمائل الضغوط التي تتعرض لها فئات الدراسة إلى جانب انخفاض درجة توافر أبعاد درجة الحياة الوظيفية في المجتمع محل الدراسة .

عاشراً: التوصيات:

وفقاً للنتائج التي توصلت إليها الدراسة يمكن إيجاز أهم التوصيات فيما يلي:

١- توفير بيئة عمل جيدة بالمستشفيات محل الدراسة تعكس الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية لتؤدي فيها الوظائف كما خطط لها، ويجب أن يتوفر في هذه البيئة ما يرسخ الشعور بالأمان المادي من خلال أجور كافية وعادلة وحوافز تعكس الجهد المبذول ومزايا وإتاحة الفرصة للتقدم الوظيفي، مع الاهتمام بالتجهيزات اللازمة لأداء الوظائف الأمر الذي ينعكس على الارتباط الوظيفي للعاملين بشكل إيجابي.

٢- إعادة تصميم الوظائف بالشكل الذي يتناسب مع مهارات العاملين ويزيد من ارتباطهم بالوظيفة من خلال:

أ- إتاحة الفرصة أمام العاملين الإداريين الدائمين أن يُظهروا إمكانياتهم وقدراتهم الإبداعية والابتكارية، ويتمكنوا من الاستخدام الأمثل لطاقتهم من خلال انسيابية وسلاسة الوظيفة.

- ب- الاستقلالية في الأداء: من خلال توافر قدرًا كبيرًا من حرية التصرف للعامل أثناء قيامه بمهامه المكلف بها، وتفعيل مسئولية الرقابة من الداخل، وأن تكون الرقابة الخارجية غير مباشرة، وأن تكون المساءلة والمحاسبة بعد انتهاء العاملين من أداء أعمالهم، وتحديد مدى نجاحهم أو إخفاقهم في تحقيق الأهداف المحددة سلفًا وذلك يحقق بلا شك حافزاً معنوياً إيجابياً ويزيد من ارتباطهم بالوظيفة.
- ٣- العمل الجماعي الذي يركز على تحقيق التعاون والاندماج والانسجام بين العاملين وحرية التعبير عن الآراء مما يزيد من ارتباطهم بالوظيفة.
- ٤- أن يتوفر في الرؤساء والمشرفين مهارات وخبرات تمكنهم من تحميس العاملين لبذل أقصى جهد ممكن وتحقيق العدالة والإنصاف عند التعامل مع العاملين والتركيز على أهمية العمل.
- ٥- تحقيق مستويات مشاركة عالية من خلال إتاحة الفرصة لإبداء الرأي في حل المشكلات المتعلقة بالعمل والفرصة للتأثير في القرارات وتوفير المعلومات الكافية التي تمكنهم من ذلك مما يزيد من ارتباطهم بالوظيفة.
- ٦- توجيه الجهود نحو الفئة العمرية أقل من ٣٠ سنة لزيادة ارتباطها بالوظائف من خلال ممارسات فعالة تضمن التركيز على المشاركة في صنع القرارات وأسلوب إشرافي مميز يقوم على الاحترام والتقدير، وفريق عمل يتيح الفرصة للتفاعل والانسجام، ونظام للأجور والحوافز عادل، وفرص للترقي والنمو الوظيفي.

مقترحات لبحوث مستقبلية:

- ١- دراسة تأثير جودة الحياة الوظيفية على المواطنة التنظيمية من خلال توسيط الارتباط الوظيفي.

- ٢- دراسة تأثير جودة الحياة الوظيفية على الإبداع التنظيمي.
- ٣- دراسة تأثير القيادة الملهممة على الارتباط الوظيفي.
- ٤- دراسة تأثير ترتيبات العمل المرنة على الارتباط الوظيفي.
- ٥- دراسة تأثير جودة الحياة الوظيفية على التميز التنظيمي.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- ١- العباسي، عبد الحميد. (١٩٩٩). التحليل الإحصائي باستخدام SPSS، جامعة القاهرة، معهد الإحصاء.
- ٢- المغربي، عبد الحميد عبد الفتاح. (٢٠٠٤). جودة الحياة الوظيفية وأثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي: دراسة ميدانية، مجلة البحوث التجارية، جامعة الزقازيق، كلية التجارة، ٢(٢٦)، ٢٥٣-٣١٨.
- ٣- دهليز، خالد عبد السلام، حمد، محمد حسن. (٢٠١٧). أثر الارتباط الوظيفي والدعم التنظيمي المدرك على الأداء الوظيفي في المؤسسات الأكاديمية الفلسطينية، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والأعمال، ٢٦-٥٠.
- ٤- شيت، أحمد عز الدين. (٢٠١٦). العلاقة بين القيادة الموزعة والارتباط بالعمل: دراسة تطبيقية على العاملين بمديرية التربية بمحافظة نينوى بجمهورية العراق. رسالة ماجستير، جامعة المنصورة، كلية التجارة.
- ٥- صديق، محمد جلال سليمان. (٢٠٠٥). جودة الحياة الوظيفية وسيط بين مصادر قوة المديرين والأداء: دراسة تطبيقية على الوحدات ذات الطابع الخاص بجامعة المنصورة، المجلة المصرية للدراسات التجارية، جامعة المنصورة، كلية التجارة، ٢(٢٩)، ١-٤٦.
- ٦- مرزوق، عبد العزيز علي. (٢٠١٣). نموذج مقترح لتأثير التماثل التنظيمي كمتغير وسيط على العلاقة بين أبعاد العدالة التنظيمية والارتباط الوظيفي، المجلة العلمية التجارة والتمويل، جامعة طنطا، كلية التجارة.

٧- مشالي، أحمد إبراهيم الدسوقي. (٢٠١٦). أثر جودة حياة العمل على الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على العاملين بجامعة الدلتا للعلوم والتكنولوجيا، رسالة ماجستير، جامعة المنصورة.

٨- مصطفى، أحمد ماهر. (١٩٩٩). أساليب قياس جودة الحياة الوظيفية، مجلة البحوث العلمية، جامعة الإسكندرية، كلية التجارة، ١ (٣٦)، ١٠٩ - ١٨٩.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- 1- Almalki, M. & Clark, M. (2012). The relationship between quality of work life and turnover intention of primary health care nurses in Saud Arabia, BMC Health Services Research, 314 (12), 2-11.
- 2- Basikin, B. (2007). Vior, dedication and absorption :Work engagement among secondary school English teachers in Indonesia, The Annual AARE Conference, Fremantle, Perth, Western Australia,(25th-29th November).
- 3- Beach, S. (1999). Personnel: The management of people at work, McGraw-Hill Inc., New York.
- 4- Burke, J. (2009). Work engagement among hotel managers in Beijing, china: Potential antecedents and consequences, Tourism Review, 64 (3), pp 5-18.
- 5- Cascio, F. (2001). Managing human resource: Productivity, quality of work life, profit, McGraw-Hill Inc, New York, 26-28.
- 6- Coetzee, M. & Villiers, M. (2010). Sources of job stress, work engagement and career orientations of employees in a South African financial institution. Southern African Business Review 14 (10), 27.
- 7- Cohen, S. (1977). A Hierarchical construct of self-management leadership it is relationships to quality of work life and perceived work group effectiveness, Personnel Psychology, 50 (2), 275-308.
- 8- Flores, N. (2011). Understanding quality of working life of workers with intellectual disabilities, Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities, 24, 133-141.
- 9- Greenberg, M. & Aakawa, D. (2006). Optimistic managers and their influence on productivity and employee engagement in a technology organization, Master of Applied Positive Psychology, University of Pennsylvania Scholarly Commns, July 31.
- 10- Hackman, J. (1977). Improving life at work. Santa Monica, California: Goodyear Polishing Co., Inc.
- 11- Havlovic, J. (1997). Quality of work life and human resource outcomes, Industrial Relation, 30(3), 469-479.

- 12- Havlovic, S. (1991). Quality of work life and human resource Outcomes, *Industrial Relations*, 30 (3), PP. 469-479.
- 13- Jiang, H. (2012). A model of work-life conflict and quality of employee-organization relationships : Transformational leadership, procedural justice, and family-supportive workplace initiatives, *Public Relations Review*, 38, 231- 245.
- 14- Jung, H. & Yoon, H. (2015). Understanding pay satisfaction:The impacts of pay satisfaction on employees' job engagement and with drawal in deluxe hotel. *International Journal of Hospitality Management*, 48, 22-26.
- 15- Kang, L. (2013). Determinants of quality of work life: A Case of veterinary doctors in punjab, *Management and Labor Studies*, 38, 25.
- 16- Kanten,S.,Sadulloh,O.(2012).An empirical research on relationship quality of work life and work engagement, *Social and Behavioral Sciences*,62,360-366.
- 17- Kim, C. (2011). Factors influencing public employee engagement and its impact on organizational performance. *The Korean Journal of policy studies*, 26, 69-90.
- 18- Kong, Y. (2009). Astuduy on the job engagement of company employees, *International Journal of Psychological Studies*, 1(2), 65.
- 19- Konrad, M. & Mangel. (2000). The impact of work life programs on firm productivity,*Strategic Management Journal*, 21 (12), 1225-1237.
- 20- Kossek, E. & Michel, J. (2011). Flexible Work Scheduling, *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 1.
- 21- Kriel, J. (2006). The relationship of morality, ethics and justice to quality of work life, Ph.D. Dissertation, Southern Cross University, Lismore, NSW, Australia.
- 22- Kular, S., Gatenby, M., Rees, C., Soane, E. & Truss, K. (2008). Employee Engagement: A Literature Review. Kingston Business School.
- 23- Labiris,G.(2002). Quality gap: Quality of work and their impact on the performance of an Ophthalmologic department, *International Journal of Medical Marketing*, 3(1), 49-55.
- 24- Lau,R. & May, E. (2002). A win-win paradigm for quality of work life and business performance,*Human Resource Development Quarterly*, 12(4),211-226.
- 25- Lee, j., Singhapakdi, A. & Sirgy, j. (2007). Further validation of a Need-based Quality-of-Work-Life(QWL)Measure: Evidence from marketing practitioners, *Applied Research Quality Life*, 273-287.
- 26- Lin, P. (2010).Modeling corporate citizenship, organizational trust, and work engagement based on attachment theory, *Journal of Business Ethies*, 94(4), 517-531.
- 27- Lowe, S. (2001).The Quality of work: Why it matters for works, *The Second International Conference on Researching Work and Learning*,Calgary, 5.

- 28- Maciel, C. & Camargo, C. (2016). Social connection in organization: The effects of local ties on job engagement and performance. *RAUSP Management Journal*, 377-385.
- 29- Marta, K. (2013). Perceptions about ethics institutionalization and quality of work life: Thai versus American marketing managers, *Journal of Business Research*, 66, 381–389.
- 30- National Institute for Occupational Safety and Health.(2002). *Quality of work life questionnaire*, Atlanta.
- 31- Normala, D. (2010). Investigating the relationship between quality of work life and organizational commitment amongst employees in malaysian firms.*International Journal of Business and Management*, 5(10), 75-82.
- 32- Penny, W. & Coanne , C. (2013). Casino employees' perceptions of their quality of work life, *International Journal of Hospitality Management*, 34, 348– 358.
- 33- Rethinam, S. & Ismail, M. (2008).Constructs of quality of work life: A perspective of information and technology professionals. *European Journal of Social Sciences*, 7(1).
- 34- Robinson,I. (2006). *Human resource management in organizations*, London, CIPD.
- 35- Romanou,N. (2009). Managerial perspectives on employee engagement, *Annals of General Psychiatry*.
- 36- Rothbard, P. (2001). Enriching or depleting? The dynamice of engagement in work and family roles,*Administrative Science Quarterly*.
- 37- Schaufeli, W.,Marthinez,I. & Pinto,A. (2002).The measurement of engagement and burnout: Tow sample confirmatory factor analytic approach, *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92.
- 38- Schaufeli, M. & Bakker, B. (2004). Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: A Multi-sample study, *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293–315.
- 39- Slatten, T. & Mehmoetoglu, M. (2011).Antecedents and effects of engaged frontline employees,A study from the hospitality industry,*Managing Service Quality*, 21(1), 88-107.
- 40- Walton, E. (1973). Quality of working life: What is it?, *Sloan Management Review*, 15(1), 11-21.
- 41- Werther, B. & Davis, K. (2002). *Human resources and personnel management*, Mc Grow- Hill Inc., (New York), 502.

السيد الفاضل / السيدة الفاضلة

تحية طيبة وبعد

تقوم الدكتورة حميدة محمد النجار أستاذ مساعد بقسم إدارة الأعمال
بكلية التجارة جامعة المنصورة بإجراء دراسة بعنوان تأثير جودة الحياة الوظيفية
على الارتباط الوظيفي بالتطبيق على العاملين الإداريين الدائمين
بالمستشفيات الجامعية بجامعة المنصورة.

أرجو من سيادتكم وضع علامة صح أمام العبارات التي تعبر عن وجهة
نظركم، علما بأن هذه البيانات لها طابع السرية ولن تستخدم إلا لأغراض
البحث.

وشكرا لحسن تعاونكم

تأثير جودة الحياة الوظيفية على الارتباط الوظيفي .. دراسة تطبيقية

د/ حميدة محمد النجار

العبارات	موافق تماماً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماماً
١- أعمل في مناخ عمل يتسم بالثقة المتبادلة بين جميع أعضائه					
٢- أتمتع بحرية العمل في وظيفتي.					
٣- توجد صداقات حميمة بيني وبين زملائي في العمل.					
٤- أشعر باحترام الآخرين لي في منظمتي.					
٥- أشعر بالرضا عن الإنجاز الذي أحققه في عملي.					
٦- أشعر بجودة التعامل مع زملائي في العمل.					
٧- تتوافر الأدوات والتجهيزات اللازمة لأداء عملي.					
٨- أنا سعيد تماماً بما أحصل عليه من دخل من عملي.					
٩- يعتمد أجرى على إنجازي في العمل.					
١٠- أفهم بشكل تام نظام الأجور والمكافآت في منظمتي.					
١١- أجرى عادل بالنظر إلى ما يحصل عليه زملائي.					
١٢- أجرى عادل بالنظر إلى مهاراتي ومؤهلاتي					
١٣- أداني الفردي يحدد مقدار أجرى ومكافأتي					
١٤- أعمل في ظروف عمل جيدة					
١٥- تتميز مهام عملي بالأهمية.					
١٦- أشعر بالمسؤولية عن كل ما أقوم به.					
١٧- أمتلك المهارات اللازمة لأداء وظيفتي.					
١٨- لدى حرية التصرف في تقرير كل شئ في وظيفتي.					
١٩- حجم العمل في وظيفتي مناسب.					
٢٠- تتميز مهام عملي بالتجدي والمتعة.					
٢١- أشعر بأنني جزء هام من جماعة عملي					
٢٢- يعبر أفراد فريق عملي عن رأيهم بحرية.					
٢٣- لدى كل فرد في فريق عملي فهم كامل عن أهداف العمل.					
٢٤- يتبادل أعضاء فريق العمل مشاعرهم بحرية					
٢٥- يشترك أعضاء الفريق في القرارات التي تهمهم.					
٢٦- لدى أعضاء فريق عملي خبرات مختلفة ومكاملة.					
٢٧- يوضح لنا رئيسنا أهداف العمل بشكل محفز					
٢٨- يمتلك رئيسي قدرة كبيرة على التخطيط المسبق للعمل.					
٢٩- يعطى رئيسي معلومات كاملة لمؤوسيه					
٣٠- يتمتع رئيسنا بقدرة عالية على تحميس مؤوسيه لبذل أقصى جهد ممكن.					
٣١- أحصل على معلومات كاملة عن أهداف عملي.					
٣٢- أحصل على معلومات مناسبة عن إنجازي في عملي.					
٣٣- لدى قدر مناسب من الحرية في أداء عملي.					
٣٤- أستطيع أن أشارك برأيي في حل مشكلات عملي.					
٣٥- يشجعني رئيسي على المشاركة في صنع القرارات.					
٣٦- لدى الفرصة للتأثير على القرارات التي تمس عملي.					
٣٧- أشعر بالسعادة في الذهاب للعمل.					
٣٨- أشعر بأن طاقتي تنفجر في عملي.					
٣٩- أنا متajer دانما في عملي حتى عندما لا تسير الأمور بشكل جيد					
٤٠- يمكنني الاستمرار في عملي لساعات طويلة.					
٤١- أنا أتمس بالمرونة في أداء عملي بما لا يخل بمشروعية هذا العمل.					

مجلة مركز صالح كامل للاقتصاد الإسلامي بجامعة الأزهر العدد الثاني والستون

العبارات	موافق تماماً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماماً
٤٢. أتمتع بشخصية قوية بين زملائي .					
٤٣. تساعدني وظيفتي على إظهار كل طاقاتي.					
٤٤. تمثل وظيفتي مصدر تحفيز لي.					
٤٥. أنا متحمس لوظيفتي لأنها ذات معنى.					
٤٦. أنا فخور بالعمل الذي أقوم به.					
٤٧. أفهم تماماً الهدف من العمل الذي أقوم به.					
٤٨. يساعدني عملي على الحصول على احترام الآخرين .					
٤٩. أنسى كل شيء حولي عندما أقوم بعملي.					
٥٠. لا أشعر بمرور الوقت عندما أقوم بعملي.					
٥١. أركز في عملي فقط دون الانشغال بأشياء أخرى					
٥٢. من الصعب أن أفصل نفسي عن وظيفتي.					
٥٣. أشعر بالاستفراق الشديد في عملي.					
٥٤. أشعر بسعادة أكبر عندما يزيد على عبء العمل.					

البيانات الشخصية:

العمر:

() أقل من ٣٠ سنة

() من ٣٠ إلى أقل من ٥٠ سنة

() ٥٠ سنة فأكثر

الحالة الاجتماعية:

() أعزب

() متزوج

() أرمل

() مطلق

النوع:

() ذكر

() أنثى