

تأثير جودة الحياة الوظيفية على الارتباط بالعمل: الدور الوسيط للسعادة الوظيفية دراسة تطبيقية على مجموعة شركات العربي

أحمد محمد حسن عثمان مقلد
مدرس إدارة الأعمال
كلية الإدارة والاقتصاد
جامعة الفراهيدي - جمهورية العراق
Maklad.ahmed@yahoo.com

مستخلص البحث

يهدف البحث الحالي إلى قياس تأثير جودة الحياة الوظيفية على الارتباط الوظيفي، مع توسيط السعادة الوظيفية، بالتطبيق على مجموعة شركات العربي. واعتمدت الدراسة على استبيان موجه لعينة مكونة من (٣٣٦) موظفًا، وتم تحليل البيانات باستخدام برنامجي (SPSS V26 و AMOS V26) لاختبار فروض البحث، وتوصلت نتائج البحث إلى وجود علاقة ارتباط إيجابية بين متغيرات الدراسة؛ إذ تبين أن جودة الحياة الوظيفية تؤثر بشكل إيجابي على مستوى الارتباط الوظيفي لدى الموظفين. كما أظهرت النتائج وجود تأثير معنوي إيجابي لجودة الحياة الوظيفية على السعادة الوظيفية، كما كشفت الدراسة عن وجود تأثير إيجابي معنوي بين جودة الحياة الوظيفية والارتباط بالعمل وأيضاً أظهرت الدراسة وجود تأثير إيجابي معنوي بين كل من السعادة الوظيفية والارتباط بالعمل، وكشفت النتائج أيضاً أن السعادة الوظيفية تلعب دوراً وسيطاً هاماً في تعزيز تأثير جودة الحياة الوظيفية على الارتباط بالعمل. في ضوء هذه النتائج، أوصت الدراسة بضرورة تحسين بيئة العمل الفيزيائية وتطوير نظام مكافآت وحوافز عادل ومرن، بالإضافة إلى دعم التوازن بين العمل والحياة الشخصية، وتحسين فرص النمو والتطوير المهني. كما أوصت بتعزيز قنوات التواصل الداخلي، وتقديم برامج رعاية صحية ونفسية متكاملة، وتنظيم أنشطة لتعزيز ثقافة العمل الجماعي والانتماء، وأخيراً إجراء تقييم دوري لرضا الموظفين لضمان التحسين المستمر.

الكلمات المفتاحية

جودة الحياة الوظيفية، الارتباط الوظيفي، السعادة الوظيفية.

تم استلام البحث في ١٢ نوفمبر ٢٠٢٤، وقبوله للنشر في ٢٤ مارس ٢٠٢٥

١ - مقدمة :

تعد جودة حياة العمل من المفاهيم الإدارية الحديثة التي تهدف إلى تحسين بيئة العمل وتطوير الظروف الوظيفية، مما يساهم في تعزيز رضا الموظفين وارتباطهم بالعمل، وبالتالي تحسين الأداء الوظيفي وزيادة الإنتاجية، مما يعزز من قدرة المنظمة على المنافسة في الأسواق المحلية والدولية. تعتمد جودة حياة العمل على مجموعة من المبادئ التي تساهم في خلق بيئة عمل إيجابية ومحفزة، مما يزيد من رضا الموظفين وولائهم. وقد أظهرت الدراسات، مثل دراسة (Agustina et al. (2024)، أهمية جودة حياة العمل في تحسين الأداء الوظيفي وتعزيز الرضا التنظيمي والالتزام المؤسسي، بينما أكدت دراسة (Ogakwu et al. (2024) على دورها في تقليل الضغوط وتحقيق الراحة النفسية.

ولا تظهر السعادة بشكل مفاجئ دون أسباب، ولكن هناك دائماً عاملاً أو مجموعة عوامل يساهم تواجدها في تحقيق السعادة لدى الأفراد. كما أن أداء العاملين داخل منظمات الأعمال يعد دالة للعديد والعديد من المتغيرات والتي من بينها السعادة الوظيفية التي يشعر بها العاملين بتلك المنظمات، ومن هنا ظهرت ثمة ضرورة لدراسة السعادة الوظيفية لدى العاملين والوقوف على ما تحققه تلك السعادة من أثر على أداء العاملين بالمؤسسات (أبو بكر، ٢٠٢٠). وقد توصلت دراسة (Budur et al. (2024) إلى أن جودة حياة العمل تساهم في خلق بيئة عمل تفاعلية تعزز ثقافة الابتكار والإبداع، مما يدعم الأداء الجماعي والتنافسية.

كما يعبر الارتباط الوظيفي عن مدى انخراط الموظفين جسدياً وفكرياً وعاطفياً في العمل، مما يزيد من حماسهم لتحقيق أهداف المنظمة ويدفعهم لأداء مهامهم بكفاءة. يمثل هذا المفهوم التزام الموظف بتحقيق الأهداف التنظيمية مع الالتزام بالقيم المشتركة، مما يعزز الأداء ويقلل من النية لترك العمل. وأظهرت الأبحاث أهمية الارتباط الوظيفي كوسيلة لرفع مستوى الأداء والإنتاجية (Ly, 2024).

وفي ضوء ذلك يتضح أهمية كل من جودة الحياة الوظيفية والارتباط بالعمل والسعادة الوظيفية، حيث تتبع أهمية هذا البحث من تناول متغيرات ذات أهمية مثل: جودة الحياة الوظيفية والارتباط بالعمل والسعادة الوظيفية، ونظراً لعدم وجود دراسات- في حدود علم الباحث- تتناول هذه المفاهيم بالدراسة والتحليل في نموذج واحد؛ يأتي هذا البحث في محاولة للمساعدة في تحديد طبيعة العلاقات المباشرة وغير المباشرة بين كل من جودة الحياة الوظيفية على الارتباط بالعمل الدور الوسيط للسعادة الوظيفية دراسة تطبيقية على مجموعة شركات العربي.

٢- الدراسات السابقة :

١-٢ الدراسات التي تناولت العلاقة بين جودة حياة العمل والارتباط بالعمل :

هدفت دراسة (Fancha et al (2024) إلى تحليل تأثير جودة الحياة العملية، والتحفيز الوظيفي، وتفاعل الموظفين بشأن الأداء الوظيفي في شركة PT. Cahaya Engineering Sukses Bekasi. وتوصلت الدراسة إلى أن جودة الحياة العملية كان لها تأثير إيجابي ولكن غير دال إحصائياً، بينما كان للتحفيز الوظيفي والتفاعل الوظيفي تأثير إيجابي ودال على الأداء الوظيفي، مع تأثير أكبر للتحفيز الوظيفي.

وهدفت دراسة (Irwanto et al (2024) إلى دراسة العلاقة بين التفاعل الوظيفي، وجودة الحياة العملية، والالتزام التنظيمي مع نية الاستقالة لدى الممرضين في مستشفى Unand. وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة سلبية بين التفاعل الوظيفي وجودة الحياة العملية ونية الاستقالة، مما يشير إلى أن تحسين هذه العوامل يساهم في تقليل نسبة دوران الموظفين.

كما هدفت دراسة (Orgambidez et al (2020) إلى استكشاف دور التفاعل الوظيفي كمتغير وسيط في العلاقة بين الكفاءة الذاتية، والرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي العاطفي كدلالات لجودة الحياة العملية. وتوصلت الدراسة إلى أن التفاعل الوظيفي يلعب دوراً وسيطاً جزئياً أو كلياً في هذه العلاقات، مما يعزز جودة الحياة العملية للموظفين.

بينما هدفت دراسة (Indriani & Riani (2024) إلى استكشاف تأثير جودة الحياة العملية كوسيط بين الاحترق الوظيفي، ودعم المشرف، وهوية المسار الوظيفي على التفاعل الوظيفي لدى الموظفين في مستشفى Indriati Solo Baru. هذا، وتوصلت الدراسة إلى أن جودة الحياة العملية لها دور كبير في تقليل الاحترق الوظيفي وتعزيز التفاعل الوظيفي.

وفي اتجاه آخر هدفت دراسة (Wieczorek-Szymańska (2024) إلى التحقق من العلاقة بين مستوى التفاعل الوظيفي والتوازن بين الحياة والعمل في دول الاتحاد الأوروبي. وتوصلت الدراسة إلى وجود فروق في هذه العوامل بين الدول؛ حيث أن الموظفين الأوروبيين لديهم توازن عالٍ بين الحياة والعمل ولكن مستويات تفاعلهم الوظيفي منخفضة، مما يشير إلى تأثير القيادة على هذه العلاقة.

بينما هدفت دراسة (Suriyanti (2024) إلى تحديد تأثير الثقافة التنظيمية، والتوازن بين الحياة والعمل، والرضا الوظيفي على التفاعل الوظيفي لدى موظفي PT. Royalboard Banguninti Granito. وتوصلت الدراسة إلى أن الثقافة التنظيمية والتوازن بين الحياة والعمل والرضا الوظيفي لديهم تأثير إيجابي ودال على التفاعل الوظيفي.

كما هدفت دراسة (Vesga-Rodríguez & Avendaño-Prieto (2020) إلى استكشاف العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والارتباط الوظيفي؛ حيث تم استخدام منهج البحث التراكمي، وشارك فيها ٢٢١ موظفًا من مؤسسة تعليم عالٍ في كولومبيا وافقوا طوعًا على المشاركة. وأظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية والتفاعل الوظيفي، وتم توضيح العلاقة من خلال نموذج للمعادلات الهيكلية، كما تم تحديد الأبعاد الأكثر مساهمة في تشكيل جودة الحياة الوظيفية، إلى جانب الفروق حسب النوع في درجات المتغيرات البحثية.

أما دراسة حماد (٢٠٢٤)، فقد استهدفت التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة السلطان قابوس، ودراسة تأثير بعض المتغيرات (النوع، الكلية، سنوات الخبرة، الدرجة العلمية، الجنسية) على تقديراتهم لمستوى جودة الحياة الوظيفية. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتم الاعتماد على استبانة مكونة من ٣٢ عبارة تتضمن سبعة أبعاد: الرضا عن المهنة، والرفاهية العامة، والتكامل بين الأسرة والعمل، وضغط العمل، والإدارة في العمل، وظروف العمل، والارتباط بالوظيفة، وذلك على عينة مكونة من ٢٣٩ عضو هيئة تدريس. وقد أظهرت النتائج أن مستوى جودة الحياة الوظيفية كان مرتفعًا في جميع الأبعاد باستثناء البعد الخاص بضغط العمل، الذي جاء بمستوى متوسط. كما كشفت النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية وفقًا لمتغير النوع لصالح الذكور، ووفقًا لمتغير الجنسية لصالح غير العمانيين، في حين لم تكن هناك فروق دالة إحصائية وفقًا لمتغير التخصص، والدرجة العلمية، وسنوات الخبرة بناءً على النتائج.

وأخيراً هدفت دراسة (Gaur (2024) إلى تحليل العلاقة بين التفاعل الوظيفي، والرضا الوظيفي، والابتكار الوظيفي لدى العاملين في صناعة تكنولوجيا المعلومات. وتوصلت الدراسة إلى أن التفاعل الوظيفي يعزز من الرضا الوظيفي والإنتاجية، ويدعم التزام الموظفين تجاه منظماتهم.

٢-٢ الدراسات التي تناولت العلاقة بين جودة حياة العمل والسعادة الوظيفية :

هدفت دراسة (Jafari et al. (2023) إلى استكشاف العلاقة بين السعادة التنظيمية وجودة الحياة العملية في المستشفيات التعليمية بمدينة يزد. وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية ودالة بين جميع مكونات السعادة التنظيمية وجودة الحياة العملية.

وهدفت دراسة (Hernández Martínez & Chunga-Liu (2024) إلى تحليل تأثير المرونة الوظيفية على سعادة الموظفين عبر التوازن بين العمل والحياة كمتغير وسيط، ودور النوع كمتغير معدل بين التوازن وسعادة العمل. وتوصلت الدراسة إلى أن التوازن بين العمل والحياة يؤدي إلى زيادة في سعادة العمل بشكل أكبر لدى النساء مقارنة بالرجال.

بينما هدفت دراسة (Srisombata et al. (2024) إلى دراسة تأثير الالتزام التنظيمي والبيئة العملية على السعادة في العمل لدى موظفي مكتب الجمارك في الشمال الشرقي من خلال جودة الحياة العملية كمتغير وسيط. وتوصلت الدراسة إلى أن الالتزام التنظيمي والبيئة العملية يؤثران إيجابيًا على جودة الحياة العملية والسعادة في العمل.

وأيضاً هدفت دراسة (Niemhom & Ruetrakul (2024) إلى استكشاف تأثير خصائص الوظيفة والسعادة على جودة الحياة العملية للممرضين في مستشفى جامعي. وتوصلت الدراسة إلى أن خصائص الوظيفة والسعادة يمكن أن تتنبأ بجودة الحياة العملية بنسبة ٤١,٨٪.

وأخيراً هدفت دراسة (Mendoza-Ocasal et al. (2022) إلى تحليل العوامل المؤثرة على الرفاهية الذاتية في مكان العمل وأهميتها لإدارة الأعمال. وتوصلت الدراسة إلى أن جودة الحياة العملية ترتبط إيجابيًا بالسعادة في مكان العمل، حيث يمثل ٦٧,٤٪ من إدارة جودة الحياة العملية والسعادة في العمل، ويعتبر العامل التنظيمي والمحفزات من أهم العوامل المؤثرة.

٣-٢ الدراسات التي تناولت العلاقة بين الارتباط بالعمل والسعادة الوظيفية :

هدفت دراسة (Nagar et al (2024) إلى تحديد دور التفاعل الوظيفي كوسيط في العلاقة بين سعادة الموظفين في العمل وأدائهم. وتم تطبيق البحث على موظفي قطاع تكنولوجيا المعلومات في مدينتي نويدا وغورغاون في منطقة العاصمة الوطنية (NCR) باستخدام استبيان مُعد وبرنامج Smart PLS 4 لتحليل البيانات. وخلصت الدراسة إلى أن السعادة في العمل تؤثر إيجابيًا على التفاعل الوظيفي، والذي يؤثر بدوره على أداء الموظفين. كما أشارت النتائج إلى أن التفاعل الوظيفي يتوسط جزئيًا العلاقة بين السعادة في العمل والأداء، ويعتبر النموذج المستخدم ذو قدرة تنبؤية جيدة يمكن الاستفادة منها في أبحاث مستقبلية.

وهدفت دراسة (Yasin Ghadi (2024) إلى استكشاف العلاقة بين تشكيل الوظيفة والتفاعل الوظيفي، مع دور السعادة التنظيمية كوسيط في هذه العلاقة. وتم جمع البيانات من ٢٥٦ موظفًا يعملون في شركات مُدرجة ضمن قائمة فورييس الشرق الأوسط لأفضل ٥٠ شركة في الإمارات، واستخدم الباحث أسلوب نمذجة المعادلات الهيكلية لتحليل البيانات. وخلصت الدراسة إلى أن تشكيل الوظيفة يؤثر إيجابيًا على كل من السعادة التنظيمية والتفاعل الوظيفي، وأن السعادة التنظيمية تتوسط جزئيًا العلاقة بين تشكيل الوظيفة والتفاعل الوظيفي.

(Hassan) إلى تحديد تأثير تكيف المسار الوظيفي وتفاعل الموظفين في القطاع الصحي في باكستان، وتحديد دور السعادة كوسيط في هذه العلاقة. وجمعت البيانات من ١٥٠ موظفًا في القطاع الصحي، وخلصت إلى أن تكيف المسار الوظيفي يتأثر بشكل كبير بالسعادة، مما يساهم في تعزيز التفاعل الوظيفي للموظفين.

وأخيراً هدفت دراسة (Brobst) بينما هدفت دراسة (Hafeez et al. (2024) إلى فحص تأثير تنوع الوظيفة على التفاعل الوظيفي والاحترق الوظيفي، وتأثير كل منهما على سعادة الموظف وضغط العمل على التوالي، بالإضافة إلى تحديد الدور الوسيط للتفاعل الوظيفي والاحترق الوظيفي. وتم جمع البيانات من ١٦٩ ممرضاً في الخطوط الأمامية في القطاع الصحي في باكستان، واستخدم الباحثون نمذجة المعادلات الهيكلية باستخدام SmartPLS 4. وخلصت الدراسة إلى أن تنوع الوظيفة يزيد من التفاعل الوظيفي ويعزز سعادة الموظفين، في حين أنه يؤدي إلى زيادة الاحترق الوظيفي وبالتالي ضغط العمل.

وأيضاً هدفت دراسة (Shruithi Renukaradhya (2024) إلى استكشاف محركات السعادة في مكان العمل والرضا الوظيفي والتفاعل الوظيفي في قطاع تكنولوجيا المعلومات. واستخدمت الدراسة منهجية بحثية تجمع بين الأساليب الكمية والنوعية، وتضمنت استبيانات ومقابلات ودراسات حالة. وخلصت الدراسة إلى أن ثقافة التنظيم، وأسلوب القيادة، والتوازن بين العمل والحياة يؤثران بشكل كبير على التفاعل الوظيفي، وخلصت أيضاً إلى أن بيئة العمل التعاونية والمبتكرة تعزز السعادة المهنية بين محترفي تكنولوجيا المعلومات. وفي حين أحر هدفت دراسة (Kusumawati et al. (2024) إلى استكشاف أهمية السعادة ومعنى العمل في تعزيز التفاعل الوظيفي بين الموظفين من جيل الألفية. واعتمدت الدراسة على مراجعة منهجية للأدبيات لتحديد مستوى التفاعل الوظيفي لجيل الألفية مقارنة بالأجيال السابقة. وخلصت إلى أن جيل الألفية يظهر مستوى تفاعل وظيفي معتدل، وأكدت على أهمية السعادة في زيادة هذا التفاعل في ظل التحديات التنافسية العالمية.

وأيضاً هدفت دراسة (Sabuhari and Husen (2024) إلى تحليل تأثير التفاعل الوظيفي وسعادة العمل على رضا الموظفين في وكالة أبحاث وتنمية منطقة شمال مالوكو. وقد جمعت البيانات من خلال استبيانات وزعت على ٥٥ موظفًا، وتم تحليلها باستخدام برنامج SPSS. وخلصت الدراسة إلى أن التفاعل الوظيفي والسعادة في العمل لهما تأثير إيجابي ومهم على رضا الموظفين.

هذا، وهدفت دراسة (etal (2024) إلى فهم كيفية تأثير السعادة والرفاهية في مكان العمل على تفاعل الموظفين بين مسؤولي التوظيف في قطاع الرعاية الصحية في الولايات المتحدة. وقد اعتمدت الدراسة على المقابلات وتحليلها باستخدام التحليل الموضوعي، وكشفت عن أربعة مواضيع رئيسية تؤثر على تفاعل الموظفين، مثل التوازن بين العمل والحياة وأهمية العلاقات المهنية.

الدور الوسيط للسعادة الوظيفية والعلاقة بين جودة حياة الوظيفية والارتباط بالعمل مع متغيرات وسيطة أخرى :

تلعب السعادة الوظيفية دورًا محوريًا كمتغير وسيط بين مختلف المتغيرات التنظيمية، مما يجعلها عاملاً أساسياً في تحسين الأداء الوظيفي والرفاهية العامة للموظفين. وقد أظهرت دراسة (Çayak (2021 أن السعادة التنظيمية تتوسط جزئياً العلاقة بين الارتباط الوظيفي والرضا عن الحياة لدى المعلمين، مما يشير إلى أن الموظفين الأكثر ارتباطاً بعملهم يصبحون أكثر سعادة في بيئاتهم المهنية، مما يؤدي في النهاية إلى زيادة رضاهم عن الحياة. وعلى نفس المنوال، وجدت دراسة (Semedo et al. (2017 أن القيادة الأصيلة تؤثر إيجابياً على الإبداع الوظيفي من خلال الرفاهية العاطفية كمتغير وسيط، مما يعزز فكرة أن الشعور بالسعادة في العمل يلعب دوراً رئيساً في تحفيز التفكير الإبداعي والابتكار، خاصة عند توفر رضا الموظفين عن الإدارة.

بمقارنة هذه النتائج بالدراسات السابقة، نجد أن السعادة الوظيفية تلعب دوراً جوهرياً في تفسير العلاقة بين جودة حياة العمل والارتباط الوظيفي؛ حيث أظهرت دراسة (Barkhowa & Yudhatama (2023 أن السعادة الوظيفية تعزز من تأثير جودة حياة العمل على التفاعل الوظيفي، مما يساعد في تقليل القلق وتحفيز الموظفين على العمل بكفاءة. في المقابل، أوضحت دراسة (Indrianingsih & Riani (2024 أن الاحترق الوظيفي، والدعم الإشرافي، والهوية المهنية تعمل كوسائط أخرى بين جودة حياة العمل والارتباط الوظيفي، لكنها غالباً ما تكون عوامل خارجية، بينما توفر السعادة الوظيفية تأثيراً داخلياً أكثر استقراراً. علاوة على ذلك، كشفت دراسة (Fancha et al. (2024 أن جودة حياة العمل لم يكن لها تأثير دال على الأداء مقارنةً بالدافعية الوظيفية، مما يشير إلى أن الدافعية قد تكون عاملاً مؤقتاً، بينما توفر السعادة الوظيفية دافعاً مستداماً يعزز الالتزام الوظيفي.

أما فيما يتعلق بتأثير السعادة الوظيفية مقارنةً بالرضا الوظيفي، فقد وجدت دراسة (Monata & Yuliharsi (2024 أن التوازن بين العمل والحياة يؤثر على الالتزام التنظيمي من خلال الرضا الوظيفي، إلا أن الرضا لا يضمن بالضرورة تفاعل الموظفين مع عملهم، بينما تساهم السعادة الوظيفية في خلق بيئة إيجابية تعزز الحماس والاستمرارية في الأداء. في السياق ذاته، أشارت دراسة (Martanti et al. (2024 إلى أن جودة حياة العمل تؤثر إيجابياً على سلوكيات المواطنة التنظيمية (OCB)، لكن دون أن يكون للرضا الوظيفي دور وسيط؛ مما يدل على أن السعادة الوظيفية قد تكون أكثر تأثيراً في تعزيز الالتزام والسلوكيات الإيجابية داخل بيئة العمل.

وبناءً على ما سبق، يتضح أن السعادة الوظيفية ليست مجرد شعور إيجابي، بل هي عنصر استراتيجي يعزز التفاعل الوظيفي، والإبداع، والالتزام الوظيفية مقارنةً بالمتغيرات الوسيطة الأخرى مثل الدعم الإشرافي، والهوية المهنية، أو الرضا الوظيفي، فإن السعادة

الوظيفية ذات تأثيرات جوهرية وأكثر استدامة على الأداء التنظيمي. لذا، يجب على المؤسسات التركيز على خلق بيئة عمل داعمة تعزز من سعادة الموظفين، مما سينعكس إيجابيًا على مستوى ارتباطهم بالعمل وإنتاجيتهم على المدى الطويل.

الاختلافات المعنوية بين آراء العاملين اتجاه متغيرات الدراسة تبعاً لاختلاف العوامل الديموغرافية والتنظيمية الخاصة بهم (النوع - العمر - المؤهل الدراسي).

يستند الفرض الديموغرافي في الدراسة الحالية على افتراض أن العوامل الديموغرافية (مثل النوع، العمر، والمؤهل الدراسي) تؤثر على تصورات العاملين تجاه جودة الحياة الوظيفية، والسعادة الوظيفية، والارتباط بالعمل. وقد تم تبني هذا الفرض بناءً على الأدبيات السابقة التي أكدت أن الفروق الفردية تلعب دورًا أساسيًا في تشكيل هذه العلاقات، حيث أظهرت العديد من الدراسات أن التصورات حول بيئة العمل والرفاهية الوظيفية قد تختلف تبعًا للخصائص الشخصية والتنظيمية للأفراد. فقد أكدت دراسة Vesga-Rodríguez & Avendaño-Prieto (2020) وجود فروق بين الجنسين في مستويات جودة الحياة الوظيفية والارتباط الوظيفي، كما وجدت دراسة حماد (٢٠٢٤) أن الذكور يتمتعون بمستويات أعلى من جودة الحياة الوظيفية مقارنة بالإناث، بينما أشارت دراسة Hernández Martínez & Chunga-Liu (2024) إلى أن تأثير التوازن بين العمل والحياة الشخصية على السعادة الوظيفية كان أقوى لدى النساء، مما يدل على أن النوع يلعب دورًا واضحًا في تحديد مستوى الرفاهية في بيئة العمل. إضافة إلى ذلك، وجدت دراسة Wieczorek-Szymańska (2024) اختلافات بين الدول الأوروبية في مستويات التفاعل الوظيفي والتوازن بين الحياة والعمل، مما يعكس تأثير السياقات الثقافية والتنظيمية، وهو ما دعمته دراسة حماد (٢٠٢٤) التي أوضحت أن غير العمانيين سجلوا مستويات أعلى في جودة الحياة الوظيفية مقارنة بالعمانيين. أما فيما يتعلق بتأثير سنوات الخبرة والمستوى الوظيفي، فقد كشفت دراسة Mendoza-Ocasal et al. (2022) أن العوامل التنظيمية والتحفيزية تؤثر بشكل كبير على الرفاهية في العمل، لكن هذا التأثير يختلف وفقًا لسنوات الخبرة والمستوى الوظيفي، حيث أظهرت الدراسة أن الموظفين ذوي الخبرة الطويلة لديهم تصورات مختلفة عن جودة الحياة الوظيفية مقارنة بالموظفين الجدد. وبناءً على هذه الدراسات، فإن تضمين الفرض الديموغرافي في الدراسة الحالية ضروري لفهم كيفية تأثر العاملين بعوامل بيئتهم التنظيمية وفقًا لخصائصهم الشخصية، مما يعزز دقة النتائج وإمكانية تطبيقها في الواقع العملي، ويدعم الأبحاث المستقبلية التي قد تستفيد من تحليل هذه العوامل لفهم أوسع لديناميكيات العمل وتأثيرها على الموظفين في مختلف السياقات التنظيمية.

التعليق على الدراسات السابقة :

من خلال استعراض الدراسات السابقة الخاصة بمتغيرات البحث الحالي، يمكن للباحث استخلاص الفجوة البحثية وهي كما يلي:

الفجوة البحثية في الدراسة الحالية

بالرغم من الدراسات المتنوعة التي تناولت العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية، والارتباط بالعمل، والسعادة الوظيفية، إلا أن هناك فجوات واضحة تبرز أهمية الدراسة الحالية، وهي:

١. تحديد العلاقة الثلاثية في سياق محدد:

- معظم الدراسات السابقة ركزت على متغيرين فقط (جودة الحياة الوظيفية والارتباط بالعمل، أو السعادة الوظيفية وجودة الحياة الوظيفية) دون النظر إلى التفاعل الثلاثي بين هذه المتغيرات.
- الدراسة الحالية تسلط الضوء على دور السعادة الوظيفية كمتغير وسيط بين جودة الحياة الوظيفية والارتباط بالعمل، مما يضيف فهمًا أعمق لتأثير التداخلات النفسية والتنظيمية في هذا السياق.

٢. البيئة التنظيمية والسياق المحلي:

- ركزت معظم الدراسات السابقة على سياقات دولية أو قطاعات مختلفة، مثل الرعاية الصحية أو التكنولوجيا، بينما الدراسة الحالية تركز على قطاع الشركات في السوق العربي، مما يوفر رؤية جديدة حول أبعاد وخصائص هذا السياق.

٣. الدور الوسيط للسعادة الوظيفية:

- على الرغم من أن بعض الدراسات مثل (Jafari et al., 2023) و (Niemhom & Ruetrakul, 2024) تناولت السعادة الوظيفية وجودة الحياة الوظيفية، فإنها لم تدرس السعادة كوسيط محدد بين جودة الحياة الوظيفية والارتباط بالعمل.

أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

١. أوجه التشابه:

- تتشابه الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة مثل (Fancha et al., 2024) و (Hernández Martínez & Chunga-Liu, 2024) في التركيز على جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بعوامل أخرى مثل الأداء الوظيفي أو السعادة.
- تشترك مع (Nagar et al., 2024) و (Yasin Ghadi, 2024) في الاهتمام بالتفاعل الوظيفي كعامل مؤثر في الأداء والارتباط بالعمل.

٢. المتغيرات الديموغرافية

١. دراسة (Vesga-Rodríguez & Avendaño-Prieto (2020)

- هذه الدراسة أكدت على وجود فروق بين الجنسين في مستويات جودة الحياة الوظيفية والارتباط الوظيفي لدى العاملين في مؤسسة تعليمية في كولومبيا.
- تم تطبيق نموذج المعادلات الهيكلية، والذي أظهر أن بعض أبعاد جودة الحياة الوظيفية تساهم أكثر من غيرها في تكوين هذا المفهوم، وأن هناك اختلافات في درجات المتغيرات البحثية بين الجنسين.
- هذه النتيجة تدعم الفرض الديموغرافي الذي يشير إلى أن النوع يؤثر على العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والارتباط الوظيفي.

٢. دراسة حماد (٢٠٢٤)

- هدفت إلى قياس جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة السلطان قابوس، وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين لصالح الذكور.
- كما وجدت فروقاً بناءً على الجنسية، حيث كان مستوى جودة الحياة الوظيفية أعلى لدى غير العمانيين مقارنة بالعمانيين.
- في المقابل، لم تكن هناك فروق دالة إحصائية بناءً على التخصص، والدرجة العلمية، وسنوات الخبرة.
- تثبتت هذه النتائج أن بعض المتغيرات الديموغرافية تلعب دوراً في العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والارتباط الوظيفي، مما يدعم صحة الفرض الديموغرافي.

٣. دراسة (Wieczorek-Szymańska (2024)

- وجدت اختلافات بين الدول الأوروبية في مستويات التفاعل الوظيفي والتوازن بين الحياة والعمل، مما يشير إلى تأثير السياق الثقافي والتنظيمي، وهو بدوره جزء من العوامل الديموغرافية.
- تدعم هذه الدراسة الفرض الديموغرافي الذي يفترض وجود تأثير للمتغيرات الديموغرافية مثل الجنسية والثقافة على العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والتفاعل الوظيفي.

٤. دراسة (Hernández Martínez & Chunga-Liu (2024)

- أظهرت أن تأثير التوازن بين العمل والحياة على السعادة الوظيفية كان أقوى لدى النساء مقارنة بالرجال، مما يثبت أن النوع عامل ديموغرافي يؤثر على العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والسعادة الوظيفية.

٥. دراسة (Mendoza-Ocasal et al. (2022)

- أكدت أن العوامل التنظيمية والتحفيزية لها تأثير كبير على الرفاهية في العمل، والتي تختلف وفقاً للخصائص الديموغرافية مثل سنوات الخبرة والمستوى الوظيفي.

من خلال الدراسات السابقة يمكن توضيح التالي :

١. تأثير النوع على العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والتفاعل الوظيفي أو السعادة الوظيفية، كما ظهر في دراسات Hernández Martínez & Chunga-Liu (2024)، حماد (٢٠٢٤)، و (Vesga-Rodríguez & Avendaño-Prieto (2020).
٢. تأثير الجنسية والثقافة على مستويات جودة الحياة الوظيفية، كما أشارت إليه دراسات (Wieczorek-Szymańska (2024) وحماد (٢٠٢٤).
٣. تأثير سنوات الخبرة والمستوى الوظيفي كما أظهرت دراسة (Mendoza-Ocasal et al. (2022).

تؤكد هذه الدراسات أن العوامل الديموغرافية ليست مجرد متغيرات وصفية، بل تلعب دورًا حاسمًا في تشكيل العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والارتباط الوظيفي والسعادة الوظيفية. لذلك، من الضروري أن تأخذ الدراسات المستقبلية هذه العوامل في الاعتبار عند تحليل هذه العلاقات.

٣. أوجه الاختلاف:

- الدراسة الحالية تركز على التفاعل الثلاثي بين جودة الحياة الوظيفية، السعادة الوظيفية، والارتباط بالعمل، بخلاف معظم الدراسات السابقة التي ركزت على علاقات ثنائية.
- سوف تركز الدراسة الحالية على المنظمات في بيئة عربية، مما يميزها عن الدراسات السابقة التي ركزت على بيئات أخرى مثل أوروبا وآسيا.
- تستخدم السعادة الوظيفية كمتغير وسيط في العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والارتباط بالعمل، وهو ما لم يكن محورًا أساسيًا في الدراسات السابقة.

ما يميز الدراسة الحالية:

١. البعد الجديد للعلاقة الثلاثية:

- دراسة التفاعل بين المتغيرات الثلاثة (جودة الحياة الوظيفية، السعادة الوظيفية، والارتباط بالعمل) يضيف إطارًا أكثر شمولية لفهم العلاقات التنظيمية.
- ٢. السياق المحلي:
- تسلط الضوء على مجموعة شركات العربي، مما يساهم في سد فجوة البحث المتعلقة بخصوصية هذا الصدد.
- ٣. الأهمية العملية:
- يمكن أن تكون نتائج هذه الدراسة أداة مفيدة للشركات لتحسين بيئة العمل وزيادة ارتباط الموظفين بناءً على تحسين جودة الحياة الوظيفية وتعزيز السعادة.

١. السعادة الوظيفية كعامل محفز لتأثير جودة الحياة الوظيفية على الارتباط بالعمل:

- دراسة **Jafari et al. (2023)** أكدت على وجود علاقة إيجابية ودالة إحصائيًا بين جميع مكونات السعادة التنظيمية وجودة الحياة العملية، مما يشير إلى أن تعزيز جودة الحياة الوظيفية يرفع مستويات السعادة في بيئة العمل.
- دراسة **Niemhom & Ruetrakul (2024)** أظهرت أن خصائص الوظيفة والسعادة تؤثر على جودة الحياة العملية للممرضين، حيث بلغت نسبة التنبؤ بجودة الحياة الوظيفية ٤١,٨٪، مما يشير إلى أن السعادة تلعب دورًا هامًا في تأثير جودة الحياة على الموظفين.

٢. السعادة الوظيفية كمتغير وسيط بين جودة الحياة الوظيفية والتفاعل الوظيفي:

- دراسة **Srisombata et al. (2024)** توصلت إلى أن الالتزام التنظيمي والبيئة العملية يؤثران إيجابيًا على جودة الحياة الوظيفية، والتي بدورها تعزز سعادة الموظفين. مما يعني أن جودة الحياة الوظيفية تؤثر على السعادة، والتي يمكن أن تؤثر لاحقًا على ارتباط الموظف بالعمل.
- دراسة **Mendoza-Ocasal et al. (2022)** وجدت أن جودة الحياة العملية ترتبط إيجابيًا بالسعادة في مكان العمل، حيث تساهم بنسبة ٦٧,٤٪ في تعزيز جودة الحياة الوظيفية وسعادة العمل، مما يدل على أن السعادة تلعب دورًا جوهريًا في العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والارتباط بالعمل.

٣. السعادة الوظيفية كوسيط بين التفاعل الوظيفي والأداء:

- دراسة **Nagar et al. (2024)** توصلت إلى أن السعادة في العمل تؤثر إيجابيًا على التفاعل الوظيفي، والذي بدوره يعزز أداء الموظفين، مما يشير إلى أن السعادة تلعب دورًا رئيسيًا في تحفيز الموظفين وتعزيز ارتباطهم بأعمالهم.
- دراسة **Yasin Ghadi (2024)** أكدت أن تشكيل الوظيفة يؤثر على السعادة التنظيمية، والتي تعمل كوسيط جزئي لتعزيز التفاعل الوظيفي، مما يدل على أن السعادة تلعب دورًا حيويًا في تحسين ارتباط الموظفين بالعمل.

٤. السعادة الوظيفية كمتغير وسيط في تقليل الاحتراق الوظيفي وتعزيز التفاعل:

- دراسة (Indrianingsih & Riani (2024) أظهرت أن جودة الحياة الوظيفية تلعب دورًا مهمًا في تقليل الاحتراق الوظيفي وتعزيز التفاعل الوظيفي، مما يدل على أن السعادة الناتجة عن بيئة عمل إيجابية يمكن أن تقلل الضغوط المهنية وتحسن ارتباط الموظفين بوظائفهم.
- دراسة (Hafeez et al. (2024) وجدت أن تنوع الوظيفة يزيد من التفاعل الوظيفي ويعزز سعادة الموظفين، بينما يؤدي الاحتراق الوظيفي إلى زيادة الضغط الوظيفي، مما يشير إلى أن السعادة تلعب دورًا في تحقيق التوازن بين هذه العوامل.

٥. السعادة الوظيفية وأثرها على رضا الموظفين والارتباط الوظيفي:

- دراسة (Sabuhari and Husen (2024) أكدت أن التفاعل الوظيفي وسعادة العمل لهما تأثير إيجابي على رضا الموظفين، مما يوضح أن السعادة هي عنصر أساسي في تعزيز التفاعل وتحفيز الموظفين على الالتزام بوظائفهم.
 - دراسة (Hassan et al. (2024) أوضحت أن المسار الوظيفي يتأثر بشكل كبير بالسعادة، مما يساهم في تعزيز التفاعل الوظيفي للموظفين، وهذا يدعم فكرة أن السعادة تؤثر على كيفية استجابة الموظفين للضغوط والمتغيرات المهنية.
- من خلال تحليل هذه الدراسات، يمكن التأكيد على أن السعادة الوظيفية تلعب دورًا وسيطًا في العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والارتباط بالعمل، حيث:

١. تعزز تأثير جودة الحياة الوظيفية على التفاعل والالتزام التنظيمي، مما يحسن ارتباط الموظفين بأعمالهم.
٢. تقلل من الاحتراق الوظيفي والضغط المهني، مما يساعد الموظفين على الحفاظ على مستوى عالٍ من الأداء والارتباط الوظيفي.
٣. تساهم في زيادة رضا الموظفين، مما يجعلهم أكثر اندماجًا في وظائفهم وأكثر التزامًا تجاه منظماتهم.

ومما سبق يرى الباحث عدم وجود دراسات بشأن العلاقات المباشرة وغير المباشرة بين المتغيرات الخاصة بالبحث الحالي مجتمعة في دراسة واحدة، كما اختلفت الدراسات السابقة فيما بينها من حيث الأبعاد والمتغيرات التي تم تسليط الضوء عليها من جانب كل دراسة، مما دفع الباحث نحو الدراسة الحالية كأحد المحاولات لإثراء هذا الصدد.

ومن خلال مراجعة الدراسات السابقة تبين للباحث عدم وجود دراسات سابقة - حسب علم الباحث - بشأن تأثير جودة الحياة الوظيفية على الارتباط بالعمل والسعادة الوظيفية وتجميع هذه المتغيرات في نموذج بحثي واحد، وهو ما قام به الباحث.

ثالثًا : الدراسة الاستطلاعية:

للتأكد من مشكلة الدراسة من الناحية التطبيقية، قام الباحث بإجراء دراسة استطلاعية على عينة ميسرة من العاملين بمجموعه شركات العربي للتوصل إلى مشكلة الدراسة من الناحية التطبيقية، وبلغت ٣٥ مفردة، وذلك بهدف تحديد وصياغة مشكلة وتساؤلات البحث، في حين تمت الدراسة الاستطلاعية* من خلال استطلاع رأى العينة وكانت الاسئلة كالتالي:

أسئلة حول جودة الحياة الوظيفية:

١. ما العناصر التي تعتبرها أساسية لتحسين جودة حياتك في العمل؟
٢. ما الذي تراه أكبر تحدٍ يؤثر على راحتك وسلامتك النفسية في مكان العمل؟
٣. كيف تقيم الدعم الذي تحصل عليه من الإدارة لتحسين جودة حياتك الوظيفية؟
٤. ما هي أهم الأمور التي ترغب في تغييرها لتحسين جودة حياتك المهنية؟
٥. كيف ترى تأثير بيئة العمل الحالية على أدائك وسعادتك؟

أسئلة حول السعادة الوظيفية:

١. ما الأشياء التي تمنحك شعورًا بالسعادة أثناء أداء مهامك اليومية في العمل؟
٢. كيف تؤثر طبيعة عملك على مستوى رضاك العام عن وظيفتك؟
٣. ما الدور الذي تلعبه علاقاتك مع الزملاء في شعورك بالسعادة في مكان العمل؟
٤. ما هي اللحظات أو الإنجازات التي شعرت فيها بأكثر قدر من السعادة خلال مسيرتك المهنية؟
٥. إذا كنت ستصف السعادة في مكان العمل، فما العناصر الأساسية التي ستذكرها؟

* تم إجراء الدراسة خلال الفترة ما بين ٢٠٢٤/٩/١٥ إلى ٢٠٢٤/١٠/١٥ على العاملين بمجموعة شركات العربي

أسئلة حول الارتباط بالعمل:

١. ما الذي يجعلك تشعر بالالتزام والارتباط بوظيفتك الحالية؟
٢. كيف ترى تأثير أهداف الشركة وقيمها على انتمائك لها؟
٣. ما الذي يدفعك إلى تقديم أفضل ما لديك في العمل؟
٤. إذا شعرت بالابتعاد عن العمل، ما الأسباب التي قد تكون وراء ذلك؟
٥. كيف يمكن للشركة تعزيز شعورك بالانتماء والارتباط بعملك؟

أسئلة حول العلاقة بين المتغيرات:

١. برأيك، كيف تؤثر جودة الحياة الوظيفية على مستوى ارتباطك بعملك؟
٢. ما العلاقة التي تلاحظها بين سعادتك الوظيفية وتحفيزك للعمل؟
٣. إذا كنت تشعر بالارتباط بعملك، ما الذي تعتقد أنه ساهم في ذلك؟
٤. كيف يمكن للشركة تحسين جودة الحياة الوظيفية لتعزيز السعادة والارتباط الوظيفي؟
٥. ما الذي تعتقد أنه يجب أن يتغير في بيئة العمل لزيادة سعادتك وارتباطك؟

أسئلة ختامية عامة:

١. ما الذي يمكن أن يساعدك على تحقيق توازن أفضل بين عملك وحياتك الشخصية؟
٢. إذا كنت ستقترح تحسينات لبيئة العمل، ما أول شيء ستطلب تغييره أو تطويره؟
٣. ما العوامل التي تجعلك تفكر في البقاء في وظيفتك الحالية أو المغادرة؟
٤. كيف ترى تأثير القيم والسياسات التنظيمية للشركة على جودة حياتك الوظيفية؟
٥. في رأيك، ما هو العامل الأكثر تأثيراً على سعادتك وارتباطك بعملك؟

. وقد أظهرت نتائج الدراسة الاستطلاعية مجموعة من المظاهر التي تشكل مشكلة بحثية وهي كما يلي:

- ٤٠٪ من العاملين لا يدركون مفهوم السعادة الوظيفية.
- أكثر من ٥٠٪ من أفراد العينة المشاركة في الدراسة الاستطلاعية لا يرتبطون بالعمل.
- ٨٠٪ من المشاركين في الدراسة الاستطلاعية لا يدركون تأثير جودة الحياة الوظيفية على الارتباط بالعمل.

٣- مشكلة وتساؤلات البحث:

وفي ضوء نتائج الدراسة الاستطلاعية، يُمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية:

١. ما طبيعية علاقة الارتباط بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية وأبعاد الارتباط بالعمل وأبعاد السعادة الوظيفية؟
٢. ما تأثير جودة الحياة الوظيفية على أبعاد الارتباط بالعمل؟
٣. ما تأثير جودة الحياة الوظيفية على أبعاد السعادة الوظيفية؟
٤. ما تأثير السعادة الوظيفية على أبعاد الارتباط بالعمل؟
٥. ما التأثير غير المباشر للسعادة الوظيفية في العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والارتباط بالعمل؟
٦. ما الاختلافات الإدراكية المؤثرة على آراء العاملين اتجاه المتغيرات تبعاً لاختلاف العوامل الديموغرافية والتنظيمية الخاصه بهم.

٤- أهداف البحث:

وللإجابة عن تساؤلات البحث السابق ذكرها، يتبنى البحث الحالي الأهداف التالية:

١. الكشف عن طبيعة علاقة الارتباط بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية وأبعاد الارتباط بالعمل وأبعاد السعادة الوظيفية
٢. التحديد الدقيق لتأثير جودة الحياة الوظيفية على أبعاد الارتباط بالعمل.
٣. التحديد الدقيق لتأثير جودة الحياة الوظيفية على أبعاد السعادة الوظيفية.
٤. التحديد الدقيق لتأثير السعادة الوظيفية على أبعاد الارتباط بالعمل.
٥. التحديد الدقيق للتأثير غير المباشر للسعادة الوظيفية في العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والارتباط بالعمل
٦. التحديد الدقيق للاختلافات الإدراكية المؤثرة على آراء العاملين واتجاه المتغيرات تبعاً لاختلاف العوامل الديموغرافية والتنظيمية الخاصه بهم.

٥- أهمية البحث:

تتمحور أهمية البحث على الصعيدين العلمي والتطبيقي وذلك على النحو التالي:

١-٥ المستوى العلمي :

تنبع الأهمية العلمية لهذه الدراسة في تناولها لمتغيرات حديثة نسبياً مثل: جودة الحياة الوظيفية والارتباط بالعمل والسعادة الوظيفية. ندرة الدراسات السابقة؛ حيث لم يتوصل الباحث إلى دراسة بشأن التأثير المباشر وغير المباشر أيضاً لجودة الحياة الوظيفية على الارتباط بالعمل الدور الوسيط للسعادة الوظيفية في حدود علم الباحث، وعبر تحقيق أهداف البحث فإنه سيسهم في إضافة جديدة للمجال المعرفي المرتبط بجودة الحياة الوظيفية والارتباط بالعمل والسعادة الوظيفية.

يعد البحث الحالي بمثابة استكمال للبحوث السابقة التي تناولت متغيرات البحث.

٢-٥ المستوى التطبيقي:

١-٢-٥ تستمد الأهمية التطبيقية للبحث من مجال التطبيق وهو مجموعة شركات العربي وهي واحدة من أكبر وأهم الشركات المصرية الرائدة في مجال تصنيع وتوزيع الأجهزة الكهربائية والإلكترونية. وتسهم في تعزيز الاقتصاد المصري والتميز على المستوى الدولي؛ حيث تعد مجموعة العربي من أولى الشركات في مصر التي تبنت استراتيجيات الذكاء الاصطناعي من خلال إنتاج وتصنيع منتجات مبتكرة تتناسب مع احتياجات السوق المحلي والعالمي، مثل الأجهزة المنزلية المتنوعة وتركز الشركة على التعاون مع العلامات التجارية العالمية مثل توشيبا، وشارب، وسوني مما يساهم في جلب التكنولوجيا الحديثة إلى السوق المصري.

٢-٢-٥ المساعدة في زيادة مستويات تحسين جودة اتخاذ القرار الإداري والتنمية المستدامة لمجموعة شركات العربي من خلال تطبيق الذكاء الاصطناعي بما يعود بالنفع على زيادة معدلات الأرباح.

٣-٢-٥ إمداد المسنولين بمجموعة شركات العربي بمجموعة من التوصيات من خلال نتائج البحث للمساعدة في زيادة مستويات تحسين جودة القرار والتنمية المستدامة بما ينعكس في صورة نمو للمبيعات

٤-٢-٥ تُعد مجموعة العربي من أبرز الشركات المصرية الرائدة في تصنيع وتسويق الأجهزة المنزلية والإلكترونية، وتلعب دوراً محورياً في دعم الاقتصاد المحلي وتقليل معدلات البطالة. و فيما يلي بعض الإحصائيات التي تُبرز أهمية المجموعة في هذا السياق:

المساهمة في الاقتصاد المحلي:

- استثمارات مستقبلية: تخطط مجموعة العربي لضخ استثمارات بقيمة ٣٥٠ مليون دولار (حوالي ١٠,٨ مليار جنيه مصري) لتنفيذ توسعات جديدة حتى عام ٢٠٣٠، مما يعكس التزامها بتعزيز الاقتصاد المصري.
- حجم الأعمال: تُعد مجموعة العربي من أكبر الشركات في مصر في مجالها؛ حيث تمتلك مصانع ومراكز توزيع تسهم بشكل كبير في الناتج المحلي الإجمالي من خلال إنتاج وتسويق الأجهزة المنزلية والإلكترونية.
- المساهمة في تقليل البطالة:
- فرص العمل: من المتوقع أن توفر الاستثمارات الجديدة للمجموعة أكثر من ١٥,٠٠٠ فرصة عمل مباشرة، بالإضافة إلى آلاف الفرص غير المباشرة في القطاعات المرتبطة.
- التوسع الإقليمي: افتتحت مجموعة العربي مقرّاً جديداً لها في كينيا، مما يساهم في خلق فرص عمل جديدة وتعزيز الصادرات المصرية.

دور القطاع الخاص في تقليل البطالة:

- التوظيف في القطاع الخاص: يساهم القطاع الخاص المصري بنسبة كبيرة في توفير فرص العمل، حيث يُعتبر محركاً رئيساً للتوظيف والنمو الاقتصادي.
- معدلات البطالة: على الرغم من التحديات الاقتصادية، يساهم توسع الشركات الخاصة، مثل مجموعة العربي، في تقليل معدلات البطالة من خلال توفير فرص عمل جديدة وتحفيز النمو الاقتصادي.

أهمية الدراسة التطبيقية على مجموعة العربي:

تُعد دراسة تأثير جودة الحياة الوظيفية على الارتباط بالعمل، مع الدور الوسيط للسعادة الوظيفية، ذات أهمية خاصة في سياق مجموعة العربي نظراً لحجمها وتأثيرها الكبير على الاقتصاد المحلي وسوق العمل.

مقترحات لتعزيز دور مجموعة العربي:

- الاستثمار في التدريب والتطوير: لضمان استمرارية الجودة وزيادة الإنتاجية، يُنصح بالاستثمار المستمر في تدريب وتطوير الموظفين
- تعزيز بيئة العمل: الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية والسعادة الوظيفية يمكن أن يؤدي إلى زيادة الارتباط بالعمل وتحسين الأداء العام.
- التوسع في الأسواق الخارجية: استمرار التوسع في الأسواق الإقليمية والدولية يمكن أن يسهم في زيادة الإيرادات وخلق فرص عمل جديدة.

٦- فروض البحث والاطار المفاهيمي لمتغيرات البحث :

١. فروض البحث :

- H1 : توجد علاقة ارتباط معنوي بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية وأبعاد الارتباط بالعمل وأبعاد السعادة الوظيفية .
- H2: يوجد تأثير معنوي إيجابي قوي لجودة الحياة الوظيفية على أبعاد الارتباط بالعمل (الحماس- التفاني- الاستيعاب) ، وينقسم هذا الفرض إلى الفروض الفرعية التالية:
- H2/1: يوجد تأثير معنوي إيجابي قوي لجودة الحياة الوظيفية على الحماس.
- H2/2 : يوجد تأثير معنوي إيجابي قوي لجودة الحياة الوظيفية على التفاني
- H2/3: يوجد تأثير معنوي إيجابي قوي لجودة الحياة الوظيفية على الاستيعاب.
- H3: يوجد تأثير معنوي إيجابي قوي لجودة الحياة الوظيفية على أبعاد السعادة الوظيفية (الرضا الوظيفي ، الرفاهية العاطفية) وينقسم هذا الفرض إلى الفروض الفرعية التالية:
- H3/1: يوجد تأثير معنوي إيجابي قوي لجودة الحياة الوظيفية على الرضا الوظيفي.
- H3/2: يوجد تأثير معنوي إيجابي قوي لجودة الحياة الوظيفية على الرفاهية العاطفية.
- H4: يوجد تأثير معنوي إيجابي قوي للسعادة الوظيفية على أبعاد الارتباط بالعمل (الحماس- التفاني- الاستيعاب) ، وينقسم هذا الفرض إلى الفروض الفرعية التالية:
- H4/1: يوجد تأثير معنوي إيجابي قوي للسعادة الوظيفية على الحماس
- H4/2: يوجد تأثير معنوي إيجابي قوي للسعادة الوظيفية على التفاني .
- H4/3: يوجد تأثير معنوي إيجابي قوي للسعادة الوظيفية على الاستيعاب.
- H5: يوجد تأثير غير مباشر للسعادة الوظيفية في العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والارتباط بالعمل.
- H6 : يوجد اختلافات معنوية بين آراء العاملين اتجاه متغيرات الدراسة تبعاً لاختلاف العوامل الديموغرافية والتنظيمية الخاصه بهم (النوع – العمر –المؤهل الدراسي).
- H6/1 : يوجد اختلافات معنوية بين آراء العاملين اتجاه متغيرات الدراسة تبعاً لاختلاف العوامل الديموغرافية والتنظيمية الخاصه بهم وفقاً للنوع.
- H6/2: يوجد اختلافات معنوية بين آراء العاملين اتجاه متغيرات الدراسة تبعاً لاختلاف العوامل الديموغرافية والتنظيمية الخاصه بهم وفقاً للعمر.
- H6/3: يوجد اختلافات معنوية بين آراء العاملين اتجاه متغيرات الدراسة تبعاً لاختلاف العوامل الديموغرافية والتنظيمية الخاصه بهم وفقاً للمؤهل الدراسي.
- وبناء على ما تقدم عرضه للعلاقات بين متغيرات البحث، وفي ضوء مشكلة وتساؤلات البحث، تمكن الباحث من وضع نموذج للبحث يوضح العلاقات المباشرة وغير المباشرة بين المتغيرات وذلك كما هو موضح بالشكل (١) على النحو التالي:

٧- متغيرات البحث :

١-٧ المتغير المستقل: جودة الحياة الوظيفية :

تعريف جودة الحياة الوظيفية:

يمكن تعريف جودة الحياة الوظيفية باعتبارها فلسفة تهدف إلى توفير الاحتياجات وتلبية الرغبات للارتقاء بأداء الموظفين إلى أعلى مستوى ممكن لتحقيق أعلى مستوى ممكن من الإنتاجية التنظيمية من خلال توفير بيئة عمل مناسبة وملائمة لتطلعات ورغبات الموظفين (أبورمان، ٢٠٢٢).

ورأى (Tamsah et al (2020) أن جودة الحياة الوظيفية هي مجموعة الأنشطة التي تمارسها وتقوم بها المنظمة بغرض تطوير وتنمية الحياة داخل العمل بما ينعكس بالإيجاب على الإنتاجية التنظيمية.

ويرى الباحث أن جودة الحياة الوظيفية هي الجهود التي تبذلها المنظمة في سبيل تحسين جودة حياة العمل داخل المنظمة من خلال تخفيف الضغوط على الموظفين.

١- أبعاد جودة الحياة الوظيفية:

يمكن توضيح أبعاد جودة الحياة الوظيفية كما في الجدول رقم (١)

جدول (١) أبعاد جودة الحياة الوظيفية

الأبعاد	اسم البحث
بيئة العمل والعلاقات الاجتماعية - المشاركة في صنع القرار - الأمان الوظيفي - الأجور والمزايا المادية - النمط القيادي - التدريب والتعليم - فرص الترقى والتطوير	(مقدادي، ٢٠٢٣)
التكوين والتعلم - الصحة والسلامة المهنية - الاستقرار والأمن الوظيفي - العمل ضمن فريق عمل	(أبورمان، ٢٠٢٢)
ظروف العمل المادية والمعنوية - خصائص الوظيفة - جماعة العمل - أسلوب الرئيس في الإشراف - المشاركة في صنع القرارات	(النجار، ٢٠١٧)
ظروف بيئة العمل - تمكين العاملين - الأجور والمكافآت - نظم الترقى والتقدم الوظيفي.	(Nayak, & Sahoo,2015)
ظروف بيئة العمل - تمكين العاملين - الأجور والمكافآت - نظم الترقى والتقدم الوظيفي.	(Nafei,2015)

المصدر: من إعداد الباحث في ضوء الدراسات السابقة

وبناء على الجدول رقم (١) فإن الباحث سوف يعتمد على الأبعاد الأكثر تناولاً من جانب الباحثين، لتتوافق هذه الأبعاد مع أهداف الدراسة الحالية؛ وذلك لرؤية الباحث أنها أكثر التصاقاً بمجال تطبيق الدراسة الحالية وفقاً لمراجعة الدراسات السابقة وتتمثل جودة الحياة الوظيفية في خمس أبعاد وهي (ظروف بيئة العمل - تمكين العاملين - الأجور والمكافآت - نظم الترقى والتقدم الوظيفي). وسيتم تعريف كل بعد من الأبعاد كالتالي:

١. **ظروف بيئة العمل:** توفير ظروف بيئة صحية وأمنة كالموقع الجيد، والمساحة وتوفير كافة الوسائل والأدوات اللازمة ودرجة الإضاءة والتهوية والهدوء يؤثر كل هذا على راحة الموظفين في العمل وهذا ينعكس على مستوى أدائهم. (Nayak & Sahoo,2015)
٢. **تمكين العاملين:** يقصد بها إشراك العاملين في اتخاذ القرارات الإدارية بهدف زيادة إنتاجية المؤسسة بشكل مستمر، عن طريق ضمان تأثير العاملين على القرارات التي تتخذ فيها بما يحقق التعاون بين العاملين وإدارة المؤسسة للتخفيف من الصراعات وضغوط العمل، فعدم مشاركة العاملين في صنع القرارات داخل المنظمة قد يولد لديهم إحساساً بعدم أهمية آراءهم وإنهم مجرد منفذين للقرارات مما يؤثر سلباً على معنوياتهم وينعكس بدوره تبعاً على أدائهم. (Nayak & Sahoo,2015)
٣. **الأجور والمكافآت:** هو مقدار ما يحصل عليه الفرد مقابل الاعمال الذي يقوم بها ووجود نظام عادل للمكافآت يؤثر على أداء وتقدير العاملين لوظائفهم كما يقلل من معدل دوران العمل ويحسن من أداء وإنتاجية المنظمة. (Nayak & Sahoo,2015)
٤. **نظم الترقى والتقدم الوظيفي:** تعد الترقية من أهم القرارات التي تتخذ في المؤسسات لما تحدثه من تأثير كبير على مراكز الموظفين ومعنوياتهم داخل الفئات الوظيفية المختلفة لارتباطها بمصير حياتهم بشكل كلي وان كان لا بد من دعومات ومعايير يستند إليها في عملية الترقية، وبالتالي فلا بد للترقية ان تجمع بين مصالح الموظفين كافة ومصالح المؤسسات نفسها (Nayak & Sahoo,2015)

٢-٧ المتغير الوسيط: السعادة الوظيفية:

أ- تعريف السعادة الوظيفية:

عرفتها دراسة صالح وأخرون (٢٠٢٣) بأنها المدى الذي توفر فيه المنظمة والإدارة بيئة عمل مناسبة للموظفين تجعلهم مخلصين للمؤسسة من خلال مجموعة من البرامج والمبادرات والخدمات التي تهدف الى تعزيز الصحة النفسية والعقلية والجسدية للموظفين . وأشار Nafie (2018) إلى أن السعادة الوظيفية هي انعكاس لمستوى الرضا عن العمل، أو لمعدل تكرار وشدة المشاعر الإيجابية التي يختبرها الموظفون أثناء تأدية عملهم. ويرى الباحث أن السعادة الوظيفية هي الحالة النفسية التي يمر بها موظفو المؤسسة سواء كانت إيجابية او سلبية والتي تنعكس بدورها على مستوى أداء العمال في وظائفهم المختلفة.

ب- أبعاد السعادة الوظيفية:

يمكن توضيح أبعاد السعادة الوظيفية كما في الجدول رقم (٢) التالي:

جدول (٢) أبعاد السعادة الوظيفية

الأبعاد	الباحث والسنة
المشاركة في العمل ، الرضا الوظيفي ويتمثل في: (الأجور وزملاء العمل وبيئة العمل) (الالتزام التنظيمي الوجداني ويشمل (مشاعر الولاء التنظيمي والانتماء)	(إسماعيل، ٢٠٢٢)
القناعة ، الثقافة ، الثقة بالنفس ، الفخر ، الاعتراف ، الثقة بمكان العمل وبالقيادة	(الشنطي ، ٢٠١٥)
الشعور بالرضا عن العمل وتقبل الذات ، القدرة على اتخاذ القرار ، إدارة الحياة ، الشعور بالبهجة ، الاستمتاع في العمل ، الشعور بالتفاؤل في العمل	(العيفه ، ٢٠١٥)
المؤثرات السلبية في بيئة العمل (الشعور بالقلق ، الشعور بالكآبة) المؤثرات الإيجابية في بيئة العمل (الشعور بالراحة ، الشعور بالحماسة)	(إسماعيل & هديب, ٢٠٢٢)
سعادة الاستغراق في العمل والمثابرة فيه ، الامن الوظيفي ، الاتزان الوظيفي ، العلاقات الطيبة والقبول والتقبل ، الإيجابية ، الانتماء الوظيفي	(الفهداوي ، ٢٠١٩)
الرضا الوظيفي ، الاستمتاع في العمل	Nafie(2018)
الرضا الوظيفي ، الرفاهية العاطفية	(مكرم & عادل ، ٢٠٢٠)

المصدر: من إعداد الباحث في ضوء الدراسات السابقة.

وبناء على الجدول رقم (٢) فإن الباحث سوف يعتمد على الأبعاد الأكثر تناولاً من جانب الباحثين، لتتوافق هذه الأبعاد مع أهداف الدراسة الحالية؛ وذلك لرؤية الباحث أنها أكثر التصاقاً بمجال تطبيق الدراسة الحالية وهي تتكون من (الرضا الوظيفي ، الرفاهية العاطفية) وفيما يلي توضيح لهذه الأبعاد:

١- الرضا الوظيفي :

يحتل الرضا الوظيفي الأولوية الرئيسة للعديد من المنظمات من خلال وضعه في رؤيتها وأهدافها وارتباط مستوى رضا الموظفين بما يتلقاه العاملون من أجور وحوافز وكذلك معاملتهم بصورة عادلة ومناسبة في المنظمة، فالرضا الوظيفي هو مفهوم قابل للقياس للاستجابة المرتبطة بالعاطفة تجاه وظيفة معينة؛ وبمعنى آخر يحتاج الفرد الذي يؤدي الوظيفة إلى ان يشعر بالرضا عنها. (مكرم & عادل ، ٢٠٢٠؛ إسماعيل & هديب, ٢٠٢٢)

٢- الرفاهية العاطفية:

تشير الرفاهية العاطفية إلى الطرق التي يقيم بها الأفراد في المنظمات لمعرفة مدى سعادتهم والعمل على تعزيزها لما لها من آثار إيجابية في تطوير وتحسين دافعية الأفراد للعمل ، فالرفاهية المتعلقة بالعمل ليست فقط هي الحالة التي يكون فيها الموظف في حالة رضا عن وظيفته، بل يواجه مشاعر إيجابية متكررة مثل الفرح والسعادة والعواطف السلبية النادرة مثل الحزن والغضب والاكتئاب. (مكرم & عادل ، ٢٠٢٠؛ إسماعيل & هديب, ٢٠٢٢)

٣-٧ المتغير التابع: الارتباط بالعمل:

تعريف الارتباط بالعمل:

يعرف (Dan et al .,2020) الارتباط على أنه حالة ذهنية تتعلق بالعمل وينظر فيها إلى العمل على أنه جذاب ومحفز وذو أهمية.

ويرى (Kenyi& John ,2019) أن الارتباط يصف المشاعر الحقيقية للفرد وموقفه تجاه عمله .

ويرى (Boikanyo& Heyns,2019) أنه حالة ذهنية مرضية مرتبطة بالعمل وتتميز بالحيوية والتفاني والانهماك.

أ- أبعاد الارتباط بالعمل:

يمكن توضيح أبعاد السعادة الوظيفية كما في الجدول رقم (٣)

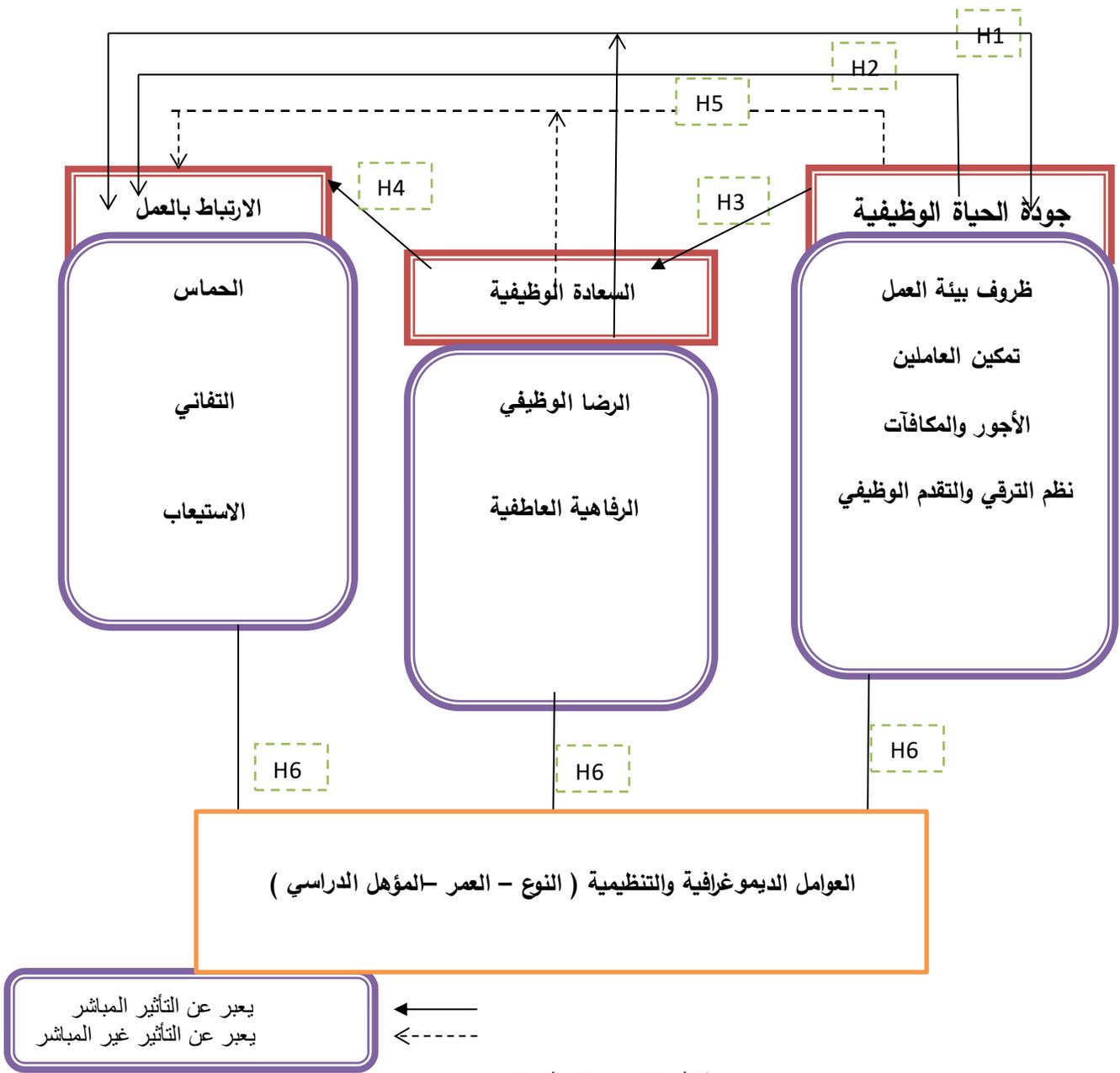
جدول (٣) أبعاد الارتباط بالعمل

المؤلف	الأبعاد
Chen et al., 2014	الارتباط المادي- الارتباط المعرفي- الارتباط العاطفي
Alagaraja & shuck, 2015	الارتباط السلوكي- الارتباط المعرفي- الارتباط العاطفي
Park et al., 2014	الحماس- التفاني- الاستيعاب
Pillay & Singh ,2018	الحماس- التفاني- الاستيعاب
سبع, ٢٠٢١	الحماس- التفاني- الاستيعاب
Tran, 2018	الحماس- التفاني- الاستيعاب
Beaty, 2011	الحماس- التفاني- الاستيعاب

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على الدراسات السابقة

وبناء على الجدول رقم (٣) السابق فإن الباحث سوف يعتمد على الأبعاد الأكثر تناولاً من جانب الباحثين، لتتوافق هذه الأبعاد مع أهداف الدراسة الحالية؛ وذلك لاعتقاد الباحث أنها أكثر ارتباطاً بمجال تطبيق الدراسة الحالية وهي تتكون من: (الحماس- التفاني- الاستيعاب)، وفيما يلي توضيح لهذه الأبعاد:

١. **الحماس:** ويشير إلى استعداد الفرد لتكريس جهده وطاقته في العمل، والميل إلى مواجهة الصعوبات أو الفشل. وفي ظل ظروف معينة فإن الحماس قد يتناقض وبالتالي يجب التدقيق في التفاصيل المهمة للحصول على مقومات النجاح مثل اندماج الموظفين في عملهم وتوفير فرص التعلم. كما أن الحماس يرمز إلى بذل الموظف للجهد والطاقة والمرونة الذهنية في العمل وإلى المستويات المرتفعة من الطاقة والقدرة على التحمل والمثابرة في العمل. (Beaty, 2011)
٢. **التفاني:** ويشير إلى مجموعة العادات الجيدة التي تحيط بالشغف والفرحة والتحفيز المتعلق بالعمل ويتجاوز التفاني المستوى النموذجي من هوية الفرد حيث يشمل كلا من البعد العاطفي والحالة المعرفية، وكذلك فإنه يعبر عن المشاركة المرتفعة للفرد في العمل وشعوره بالفخر من خلال أداء مهام عمله. (Beaty, 2011)
٣. **الاستيعاب:** يشير إلى التركيز الكامل في العمل والشعور بالسعادة عند قضاء الوقت في العمل، ويتميز بانهماك الفرد في القيام بالعمل مع شعوره بالسعادة، كما أنه يعبر عن التركيز الكامل للفرد للانغماس والاستغراق في العمل بسعادة وفي وجود حالة من المتعة لدى الفرد. (Beaty, 2011)



شكل (١): نموذج البحث

المصدر: من إعداد الباحث في ضوء الدراسات السابقة.

٨- منهج البحث:

اعتمد الباحث على المنهج الاستنباطي، حيث اتجهت الدراسة من العام إلى الخاص، وذلك من خلال مراجعة الدراسات السابقة، وتحديد الأبعاد المختلفة وصياغة الفروض، ثم جمع البيانات وتحليلها لاختبار مدى صحة الفروض ويعد المنهج الاستنباطي هو الأنسب للبحث الحالي (Robson, 2002: Saunders, et al., 2009).

٩- أسلوب الدراسة:

يشمل أسلوب البحث على ما يلي:

١-٩ أنواع البيانات المطلوبة ومصادر الحصول عليها.

١-٩-١ **بيانات ثانوية:** حيث تم معالجة الإطار النظري للبحث ومصادر البيانات الثانوية التي تتمثل في الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة، والدوريات والمقالات والتقارير، وكذلك الأبحاث والدراسات السابقة التي تناولت متغيرات البحث، والبحث وزيارة مواقع الإنترنت المختلفة ذات العلاقة.

١-٩-٢ **بيانات أولية:** وتتمثل في البيانات التي تم تجميعها من خلال قائمة الاستقصاء من العاملين في الشركات محل البحث، وتفريغها، وتحليلها، بما تمكن الباحثة من اختبار صحة أو خطأ فروض البحث، والتوصل إلى النتائج.

١٠- مجتمع وعينة الدراسة Population & Sampling:

١-١٠ مجتمع الدراسة :

يمكن تعريف المجتمع بأنه مجموعة من المفردات أو العناصر التي يتوافر فيها خصائص ظاهرة معينة ويتمثل مجتمع هذه الدراسة في ٢٥٢٢١ من العاملين بمجموعة شركات العربي وذلك وفقاً للدليل الإحصائي لإدارة الموارد البشرية بالشركات محل البحث لعام ٢٠٢٤، ويوضح الجدول (٤) مجتمع البحث كما يلي:

جدول (٤): مجتمع البحث

م	إسم الشركة	المقر	عدد العاملين
١	شركة العربي للتجارة والصناعة	القاهرة	٣٥٣٣
٢	شركة العربي للتجارة والصناعة	بنها	٤٧٢١
٣	شركة العربي للصناعات الهندسية	قويسنا	١٢١٤٦
٤	شركة العربي للتبريد والتكييف		٢٥٢١
٥	شركة العربي للصناعات المنزلية		١٢٤٨
٦	شركة العربي لتكنولوجيا الإضاءة		١٠٥٢
إجمالي عدد العاملين			٢٥٢٢١

المصدر: إدارة الموارد البشرية بمجموعة شركات العربي

٢-١٠ عينة الدراسة:

تم استخدام عينة عشوائية بسيطة من العاملين بمجموعة شركات العربي. وقد تم تحديد حجم العينة باستخدام برنامج sample size calculator، وذلك عند مستوى ثقة ٩٥٪ وحدود خطأ ± 5 ، ونظراً لسهولة الوصول، والقيود الزمنية، وحجم المجتمع الكبير، والدقة الإحصائية المطلوبة، وتحقيق نسبة استجابة مرتفعة، مما يضمن موثوقية التحليل والنتائج المستخلصة من الدراسة، ومن ثم يصبح الحد الأدنى لعينة الدراسة ٣٧٩ مفردة. وكانت الاستجابة بواقع ٣٤٢ قائمة صالحة للتحليل الإحصائي بنسبة استرداد بلغت ٨٨,٦٪، ووفقاً لما ورد في (Hair et al., 2020)، فإن اختيار حجم العينة المناسب يُعد من العوامل الأساسية عند تطبيق نمذجة المعادلات الهيكلية بالحد الأدنى للمربعات الجزئية (PLS-SEM)، حيث يُوصى باستخدام عينات أكبر في النماذج التي تتضمن عدداً كبيراً من المتغيرات والعلاقات لضمان دقة التقديرات الإحصائية وقوتها. كما يشير المؤلفون إلى أن PLS-SEM يتطلب عادةً أحجام عينات أصغر مقارنة بالأساليب الإحصائية الأخرى، مما يجعله خياراً مناسباً عند التعامل مع النماذج المعقدة. وفي هذا الإطار، تم تحديد حجم العينة في الدراسة الحالية باستخدام برنامج Sample Size Calculator، عند مستوى ثقة 95% وهامش خطأ ± 5 ، مما يحقق مستوى مناسباً من القوة الإحصائية والقدرة على تعميم النتائج. ويُعد هذا الحجم متنسقاً مع التوصيات المنهجية، حيث يضمن تمثيلاً كافياً للمجتمع البحثي الذي يضم ٢٥٢٢١ موظفاً، ويعزز من موثوقية النتائج المستخلصة. علاوة على ذلك، بلغت نسبة الاستجابة 88.6%، وهو ما يتوافق مع المعايير الإحصائية التي تؤكد أهمية تحقيق معدلات استجابة مرتفعة لضمان دقة التحليل وتقليل احتمالية التحيز في النتائج. وبذلك، فإن اختيار العينة العشوائية البسيطة وحجم العينة المعتمد في هذه الدراسة يتماشى مع التوصيات الواردة في (Hair et al., 2020)، مما يعزز من صلاحية النتائج وموثوقيتها في تحقيق أهداف البحث.

حيث وفقاً لـ ويوضح الجدول (٥) توزيع عينة البحث كما يلي:

جدول (٥): عينة البحث لمجموعة شركات العربي

م	اسم الشركة	المقر	حجم المجتمع	حجم العينة	الاستثمارات الموزعة	الاستثمارات المستردة	الاستثمارات الصالحة للتحليل الإحصائي	معدل الاستجابة
١	شركة العربي للتجارة والصناعة	القاهرة	٣٥٣٣	٥٣	٥٣	٥١	٤٦	
٢	شركة العربي للتجارة والصناعة	بنها	٤٧٢١	٧١	٧١	٦٨	٦٢	
٣	شركة العربي للصناعات الهندسية	قويسنا	١٢١٤٦	١٨٢	١٨٢	١٧٩	١٧١	
٤	شركة العربي للتبريد والتكييف		٢٥٢١	٣٨	٣٨	٣٥	٣١	
٥	شركة العربي للصناعات المنزلية		١٢٤٨	١٩	١٩	١٦	١٤	
٦	شركة العربي لتكنولوجيا الإضاءة		١٠٥٢	١٦	١٦	١٥	١٢	
إجمالي عدد العاملين			٢٥٢٢١	٣٧٩	٣٧٩	٣٦٤	٣٣٦	٨٨,٦%

المصدر: من إعداد الباحث

١١- حدود البحث:

الحدود المكانية : مجموعة شركات العربي

الحدود الزمانية: تم إجراء الدراسة خلال مدة زمنية محددة في الفترة ما بين ٢٠٢٤/٩/١٥ إلى ٢٠٢٤/١٠/١٥

الحدود البشرية : العاملين بمجموعة شركات العربي

١٢- متغيرات الدراسة وأساليب القياس:

يشمل أسلوب البحث المتغيرات التي يحتويها البحث الحالي علاوة على أساليب قياسها، إلى جانب مجتمع وعينة البحث، وأسلوب جمع البيانات، والبيانات المطلوبة للبحث ومصادر الحصول عليها، والأساليب الإحصائية اللازمة لتحليل البيانات واختبار الفروض، وذلك على النحو التالي:

جدول رقم (٦) متغيرات البحث وقياسها

عدد العبارات	المقياس	الابعاد الفرعية	المتغير
١٣	Nayak, & Sahoo2015: Nafei,2015)	ظروف بيئة العمل	جودة الحياة الوظيفية
		تمكين العاملين	
		الأجور والمكافآت	
		نظم الترقى والتقدم الوظيفي	
١٣	(مكرم و عادل ، ٢٠٢٠)	الرضا الوظيفي	السعادة الوظيفية
		الرفاهية العاطفية	
١١	(Beaty, 2011)	الحيوية	الارتباط بالعمل
		التفاني	
		الاستيعاب	

المصدر : من إعداد الباحث في ضوء الدراسات السابقة

١٣- تحليل البيانات واختبار الفروض:

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

- استخدمت الدراسة برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS الإصدار ٢٦ في تحليل البيانات، وبرنامج Amos الإصدار ٢٦، وقد تم استخدام أساليب إحصائية عديدة في هذه الدراسة منها:
- * الأساليب الإحصائية الوصفية: حيث تم الاعتماد على المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، لقياس مدى التشتت والاختلاف بين إجابات مفردات العينة حول متغيرات الدراسة.
 - * الأساليب الإحصائية الاستدلالية: حيث اعتمد الباحث في اختبار فروض الدراسة على مجموعة من الأساليب الإحصائية التي تتمثل في:
 - * مقاييس الصدق: حيث تم الاعتماد على معاملات الصدق والثبات وهمعامل ألفا كرونباخ للتأكد من صدق العبارات المعروضة على أفراد العينة فيما يتعلق بقوائم الاستبيان.
 - * استخدام معاملات الارتباط: وذلك للتعرف على مدى وجود علاقات بين المتغيرات الخاضعة للاختبار.
 - * استخدام معاملات الانحدار: وذلك للتعرف على مدى وجود تأثير بين المتغيرات الخاضعة للاختبار.
 - * استخدام مجموعة من معادلات التحليل العاملي التوكيدي (Confirmatory Factor Analysis (CFA))
 - * استخدام أسلوب تحليل المسار: بغرض تحليل العلاقة بين المتغير المستقل والتابع والوسيط من خلال بناء النموذج الهيكلي وقياس دليل الصلاحية لمعاملات GFI, AGFI & RMSEA .

١٤- الإحصاء الوصفي:

يحتوي البحث على ثلاث متغيرات أساسية وهم: جودة الحياة الوظيفية والذي يمثل المتغير المستقل ويتضمن خمسة أبعاد تتمثل في: (ظروف بيئة العمل، وتمكين العاملين، والأجور المكافآت، ونظام الترقى والتقدم الوظيفي) إلى جانب السعادة الوظيفية الذي يمثل المتغير الوسيط للدراسة ويتضمن بعدين هما: (الرضا الوظيفي، والرفاهية العاطفية)، وأخيراً الارتباط بالعمل والذي يمثل المتغير التابع ويتضمن ثلاثة أبعاد تتمثل في: (الحيوية، والتفاني، والاستيعاب)، ويمكن عرض نتائج التحليل الوصفي لهذه المتغيرات كما في الجدول رقم (٧) وذلك كما يلي:

جدول رقم (٧): التحليل الوصفي لمتغيرات وأبعاد البحث (ن = ٣٣٦)

المتغير	الرمز	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الالتواء	معامل التفرطح
ظروف بيئة العمل	X1	٣,٩٦٥	٠,٧١١	١,٠٤٣-	٠,٢٢٥
تمكين العاملين	X2	٣,٩٩٣	٠,٧٢١	١,١٤٩-	٠,٤٣٤
الأجور والمكافآت	X3	٣,٩٨٢	٠,٧٢٤	١,١١٣-	٠,٣١٨
نظام الترقى والتقدم الوظيفي	X4	٤,٠٢٢	٠,٦٥٧	١,٢٨١-	٠,٧٥٩
المتغير المستقل: جودة الحياة الوظيفية	X	٣,٩٩٠	٠,٦٥٦	١,٤٠٧-	٠,٩١٤
الرضا الوظيفي	M1	٣,٩٨٧	٠,٧٩٥	١,٠٩٩-	٠,٠٩٥-
الرفاهية العاطفية	M2	٣,٩٩٥	٠,٨٠٤	١,٠٨٨-	٠,١٦١-
المتغير الوسيط: السعادة الوظيفية	M	٣,٩٩١	٠,٧٧٨	١,١٧٢-	٠,٠٨١-
الحيوية	Y1	٣,٩٨٠	٠,٨٩٥	٠,٩٦٢-	٠,٥١٢-
التفاني	Y2	٣,٩٧٨	٠,٨٩٢	٠,٩٥٧-	٠,٤٩٣-
الاستيعاب	Y3	٣,٩٦١	٠,٨٦١	١,٠٠٦-	٠,٥٥٩-
المتغير التابع: الارتباط بالعمل	Y	٣,٩٧٣	٠,٨٥٢	١,٠٨٩-	٠,٥٥٩-

المصدر: من نتائج التحليل الإحصائي لبرنامج SPSS

ويتضح من الجدول (٧) ما يلي:

- حصلت أبعاد جودة الحياة الوظيفية على متوسطات تراوحت ما بين (٣,٩٦٥ : ٣,٩٩٣)؛ حيث حصل بعد ظروف بيئة العمل على القيمة الأدنى للوسط الحسابي وبلغت ٣,٩٦٥ فيما حصل تمكين العاملين على القيمة الأعلى للوسط الحسابي وقد بلغت ٣,٩٩٣، وهو ما يشير إلى توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية بدرجة عالية بين مفردات العينة.
- حصلت أبعاد السعادة الوظيفية على متوسطات تراوحت ما بين (٣,٩٨٧ : ٣,٩٩٥)؛ حيث حصل الرضا الوظيفي على القيمة الأدنى للوسط الحسابي وبلغت ٣,٩٨٧ فيما حصل بعد الرفاهية العاطفية على القيمة الأعلى للوسط الحسابي وقد بلغت ٣,٩٩٥، وهو ما يشير إلى توافر أبعاد السعادة الوظيفية بدرجة عالية بين مفردات العينة.
- حصلت أبعاد الارتباط بالعمل على متوسطات تراوحت ما بين (٣,٩٦١ : ٣,٩٨٠)؛ حيث حصل الاستيعاب على القيمة الأدنى للوسط الحسابي وبلغت ٣,٩٦١ فيما حصل بعد الحيوية على القيمة الأعلى للوسط الحسابي وقد بلغت ٣,٩٨٠، وهو ما يشير إلى توافر أبعاد الارتباط بالعمل بدرجة عالية بين مفردات العينة.
- كما يتبين من نتائج الجدول السابق أن جميع المقاييس تميل إلى التوزيع الطبيعي حيث تراوحت قيم معامل الالتواء ما بين (± ١,٠٣)، كما كانت قيم معامل التفرطح تتراوح ما بين (± ١,٠).

١-١٤ اختبارات الصدق والثبات:

ويستخدم هذا الاختبار لمعرفة مدى إمكانية الاعتماد على قائمة الاستقصاء في جمع بيانات تتسم بالثبات، ويقصد به إمكانية الحصول على نفس البيانات عند إعادة الدراسة في نفس الظروف باستخدام نفس الأداة ونفس الأفراد (Adams, et al., 2007). ومعامل الثبات ألفا كرونباخ هي الطريقة التي استخدمها الباحث لحساب ثبات المقاييس وذلك باستخدام برنامج SPSS (V. 26)، وفي معظم الحالات يمكن اعتبار ألفا كرونباخ مؤشراً ملائماً وممتازاً لقياس ثبات المقاييس ويعتبر من المعاملات التي من خلالها يمكن قياس مدى ثبات المقاييس من خلال الاتساق الداخلي؛ حيث يرى (Hair, et al. (2014 أن قيم ألفا المقبولة هي التي تتراوح من ٠,٦ إلى ٠,٧ في حين أن القيم أكبر من ٠,٧ تشير إلى درجة عالية من الاعتمادية بشأن المقاييس المستخدمة. بينما يستخدم اختبار الصدق الذاتي لبيان مدى صدق عبارات قائمة الاستقصاء في قياس ما صُممت من أجله وهو الجذر التربيعي لقيمة معامل ألفا، والتأكيد على أن عبارات القائمة تعطي للمستقصى منه نفس المعنى والمفهوم الذي يقصده الباحث (Adams, et al., 2007). وبالتالي، قام الباحث باختبار الصدق والثبات لقائمة الاستقصاء باستخدام عينة الدراسة المكونة من ٣٣٦ مفردة، وتم تلخيص نتائج التحليل في الجدول التالي رقم (٨):

جدول رقم (٨): قيم معاملات الثبات والصدق الذاتي للاستبيان

المتغير	الرمز	معامل ألفا كرونباخ	معامل الصدق
ظروف بيئة العمل	X1	٠,٨٢٤	٠,٩٠٨
تمكين العاملين	X2	٠,٨٣٥	٠,٩١٤
الأجور والمكافآت	X3	٠,٨٢٦	٠,٩٠٩
نظام الترقى والتقدم الوظيفي	X4	٠,٨٤٦	٠,٩٢٠
المتغير المستقل: جودة الحياة الوظيفية	X	٠,٩٥٢	٠,٩٧٦
الرضا الوظيفي	M1	٠,٨٧٩	٠,٩٣٨
الرفاهية العاطفية	M2	٠,٩٠٦	٠,٩٥٢
المتغير الوسيط: السعادة الوظيفية	M	٠,٩٤٤	٠,٩٧٢
الحيوية	Y1	٠,٨٨١	٠,٩٣٩
التفاني	Y2	٠,٨٧٦	٠,٩٣٦
الاستيعاب	Y3	٠,٩٢٤	٠,٩٦١
المتغير التابع: الارتباط بالعمل	Y	٠,٩٦٤	٠,٩٨٢

المصدر: من إعداد الباحث بناء على نتائج التحليل الإحصائي لبرنامج SPSS

ويتضح من الجدول رقم (٨) ما يلي:

- فيما يخص مقياس المتغير المستقل (جودة الحياة الوظيفية) فقد تخطت قيم معامل ألفا كرونباخ لجميع أبعاد المتغير ٠,٦٠، وهي القيمة الأدنى لقبول واعتماد ثبات المقياس؛ حيث تراوحت قيم معامل الثبات لجميع الأبعاد ما بين (٠,٨٢٤ : ٠,٨٤٦) وهو ما يوضح وجود درجة مرتفعة من الاعتمادية على المقياس.
 - فيما يخص مقياس المتغير الوسيط (السعادة الوظيفية) فقد تخطت قيم معامل ألفا كرونباخ لجميع أبعاد المتغير ٠,٦٠، وهي القيمة الأدنى لقبول واعتماد ثبات المقياس، حيث تراوحت قيم معامل الثبات لجميع الأبعاد ما بين (٠,٨٧٩ : ٠,٩٠٦) وهو ما يوضح وجود درجة مرتفعة من الاعتمادية على المقياس.
- وأخيراً بالنسبة للمتغير التابع (الارتباط بالعمل) فقد تخطت قيم معامل ألفا كرونباخ لجميع أبعاد المتغير ٠,٦٠، وهي القيمة الأدنى لقبول واعتماد ثبات المقياس، حيث تراوحت قيم معامل الثبات لجميع الأبعاد ما بين (٠,٨٧٦ : ٠,٩٢٤) وهو ما يوضح وجود درجة مرتفعة من الاعتمادية على المقياس.

٢-١٤ معاملات الارتباط الخطي الثنائي بين متغيرات الدراسة:

تم إجراء اختبار الارتباط الثنائي لبيرسون، وذلك لتحديد معنوية الارتباط بين متغيرات الدراسة ويعرض الجدول رقم (٩) قيم تلك الارتباطات:

جدول رقم (٩): معاملات الارتباط الخطي الثنائي بين متغيرات الدراسة (ن = ٣٣٦)

أبعاد المتغير التابع			أبعاد المتغير الوسيط		أبعاد المتغير المستقل				الرمز	
Y3	Y2	Y1	M2	M1	X4	X3	X2	X1		
								1	X1	ظروف بيئة العمل
								.819**	X2	تمكين العاملين
							1	.792**	X3	الأجور والمكافآت
					1	.853**	.835**	.846**	X4	نظام الترقى والتقدم الوظيفي
				1	.725**	.734**	.753**	.729**	M1	الرضا الوظيفي
			1	.894**	.738**	.749**	.781**	.743**	M2	الرفاهية العاطفية
		1	.796**	.805**	.644**	.673**	.682**	.618**	Y1	الحيوية
	1	.888**	.796**	.817**	.642**	.678**	.674**	.622**	Y2	التفاني
1	.912**	.892**	.816**	.827**	.627**	.658**	.680**	.612**	Y3	الاستيعاب

المصدر: من إعداد الباحث بناء على نتائج التحليل الإحصائي لبرنامج SPSS

يتضح من نتائج الجدول رقم (٩) وجود علاقة ارتباط موجبة ومعنوية وقوية بين معظم متغيرات الدراسة، وكانت جميع معاملات الارتباط عالية بشكل عام على النحو المبين بالجدول أعلاه، كما تشير نتائج الارتباط إلى الاتفاق مع اتجاهات العلاقة المفترضة بصورة أولية. وبالتالي، يمكن للباحث توضيح بعض الملاحظات على النحو التالي:

- تكمن أقوى علاقة بين أبعاد المتغير المستقل والمتغير الوسيط في العلاقة بين تمكين العاملين والرفاهية العاطفية؛ حيث يبلغ معامل الارتباط بينهما (ر = ٠,٧٨١)، بينما تكمن أضعف علاقة بين أبعاد المتغير المستقل والمتغير الوسيط في العلاقة بين نظام الترقى والتقدم والرضا الوظيفي؛ حيث يبلغ معامل الارتباط بينهما (ر = ٠,٦٥٦).
- تكمن أقوى علاقة بين أبعاد المتغير المستقل والمتغير التابع في العلاقة بين تمكين العاملين والحيوية؛ حيث يبلغ معامل الارتباط بينهما (ر = ٠,٦٨٢)، بينما تكمن أضعف علاقة بين أبعاد المتغير المستقل والمتغير التابع في العلاقة بين ظروف بيئة العمل والاستيعاب؛ حيث يبلغ معامل الارتباط بينهما (ر = ٠,٦١٢).

- تكمن أقوى علاقة بين المتغير الوسيط وأبعاد المتغير التابع في العلاقة بين الرضا الوظيفي والاستيعاب؛ حيث يبلغ معامل الارتباط بينهما (ر = ٠,٨٢٧)، بينما تبلغ أضعف علاقة بين أبعاد المتغير الوسيط والمتغير التابع في العلاقة بين الرفاهية العاطفية وبعدي الحيوية والتفاني؛ حيث يبلغ معامل الارتباط بينهما (ر = ٠,٧٩٦).
- وبناء على النتائج السابق عرضها يمكن للباحث قبول الفرض الإحصائي الأول للدراسة على الشكل البديل التالي: توجد علاقة ارتباط معنوي بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية وأبعاد الارتباط بالعمل وأبعاد السعادة الوظيفية.

١٤- ٣- نتائج اختبار فروض الدراسة باستخدام نمذجة المعادلة الهيكلية SEM:

وقد تم استخدام نمذجة المعادلة الهيكلية لاختبار الفروض؛ حيث يتم أولاً تقدير نموذج القياس، ثم يتبعه تقدير للنموذج الهيكلي لاختبار نموذج الدراسة وفروضها.

١- التحليل العاملي الاستكشافي:

تم استخدام التحليل العاملي الاستكشافي لتحديد العوامل الرئيسية التي حددت متغيرات الدراسة والتباين الذي تفسره العوامل المحددة، وذلك بالاعتماد على تحليل المكونات الأساسية والذي يعتمد على بناء نموذج تستند فيه العوامل إلى التباين الكلي ومقياس KMO Kaiser-Meyer-Olkin والذي يسعى إلى قياس كفاية العينة وملاءمتها، وحتى تكون البيانات صالحة للاستخدام يجب ألا تقل قيمته عن ٠,٥. وباستخدام التحليل العاملي الاستكشافي ببرنامج SPSS V.26 لعينة قوامها (٣٣٦ مفردة).

ويعرض الجدول التالي نتائج التحليل العاملي وفقاً للجدول رقم (١٠) كما يلي:

جدول رقم (١٠): نتائج مقياس KMO & Bartlett's Test لمتغيرات الدراسة

المتغير	الأبعاد	معامل KMO	Bartlett's Test	
			مربع كاي	مستوى المعنوية
المتغير المستقل: جودة الحياة الوظيفية	ظروف بيئة العمل	٠,٨٥١	٥٢٩,٧٩٣	٠,٠٠٠
	تمكين العاملين	٠,٨٤٣	٥٨١,٤٥٠	٠,٠٠٠
	الأجور والمكافآت	٠,٨٤٧	٥٤٠,١٩١	٠,٠٠٠
	نظام الترقى والتقدم الوظيفي	٠,٩٠٣	٧٣٩,١٩٥	٠,٠٠٠
المتغير الوسيط: السعادة الوظيفية	الرضا الوظيفي	٠,٨٧٩	٧٩٧,٥٠٢	٠,٠٠٠
	الرفاهية العاطفية	٠,٩١٣	١١٤٣,٣٠٧	٠,٠٠٠
المتغير التابع: الارتباط بالعمل	الحيوية	٠,٧٤٥	٥٣٧,٢٧٣	٠,٠٠٠
	التفاني	٠,٧٤١	٥١٥,٩٩٧	٠,٠٠٠
	الاستيعاب	٠,٩٠٤	١١٩٩,٣٥٨	٠,٠٠٠

المصدر: من إعداد الباحث بناء على نتائج التحليل الإحصائي لبرنامج SPSS

يوضح الجدول السابق رقم (١٠) KMO (هو إحصاء يشير إلى نسبة التباين في المتغيرات التي قد تكون ناجمة عن عوامل أساسية، وتشير القيم العالية (القريبة من ١,٠) بشكل عام إلى أن تحليل العوامل قد يكون مفيداً مع البيانات) لكافة المتغيرات المدرجة بالدراسة أكبر من ٠,٥ بالإضافة إلى أن نتائج اختبار Bartlett's Test (يعتمد إجراء هذا الاختبار على الإحصاء الذي يكون توزيع عيناته عبارة عن توزيع مربع كاي تقريباً بدرجات حرية (k-1)؛ حيث k هو عدد العينات العشوائية، والتي قد تختلف في الحجم ويتم سحب كل منها من توزيعات طبيعية مستقلة) لكافة أبعاد ومتغيرات الدراسة معنوية، وبالتالي فإن البيانات ذات جودة عالية وصالحة لإجراء اختبار التحليل العاملي الاستكشافي.

ب- تحليل نموذج القياس الكلي لمتغيرات الدراسة Measurement Model:

تم تحليل نموذج القياس الكلي لمتغيرات الدراسة، وتم استخدام أبعاد المتغير المستقل (جودة الحياة الوظيفية)، والمتغير الوسيط (السعادة الوظيفية) والمتغير التابع (الارتباط بالعمل)، وتم استخدام هذه الأبعاد كمتغيرات ملاحظة، وذلك لتعقد نموذج القياس، وقد تم استخدام التحليل العاملي التوكيدي للتأكد من الصدق البنائي لمقاييس الدراسة ومن صحة النموذج وصلاحيته، والتأكد من مطابقته لبيانات الدراسة قبل إجراء اختبار الفروض وذلك من خلال صياغة النموذج النظري للدراسة وتقويمه ثم محاولة تعديله عن طريق حذف العبارات التي تكون معاملات تحميلها على المتغيرات ضعيفة. وقد أسفرت نتائج التحليل الإحصائي عن النتائج التالية:

• مؤشرات جودة التوافق لنموذج القياس الكلي للدراسة:
جدول رقم (١١): مؤشرات جودة التوافق لنموذج القياس الكلي للدراسة

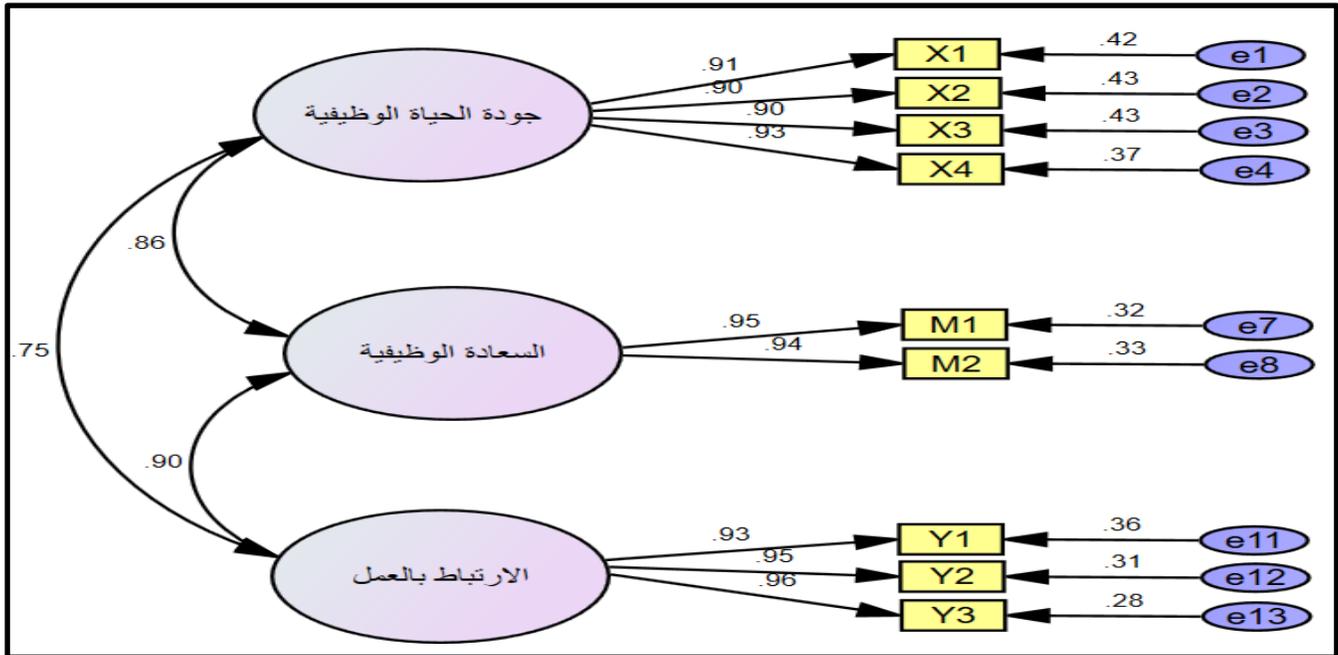
المؤشر	الرمز لإحصائي	القيمة	مدى القبول	معياري القبول
جودة المطابقة	GFI	٠,٩٧٢	مقبول	كلما اقترب من الواحد الصحيح
جذر متوسط مربعات البواقي	RMR	٠,٠٣٠	مقبول	كلما اقترب من الصفر
المطابقة المقارنة	CFI	٠,٩٧٧	مقبول	كلما اقترب من الواحد الصحيح
تاكر لويس	TLI	٠,٩٧٦	مقبول	كلما اقترب من الواحد الصحيح
الجذر التربيعي لمتوسط مربع الخطأ التقاربي	RMSEA	٠,٠٣٣	مقبول	أقل من ٠,٠٨

المصدر: من إعداد الباحث بناء على نتائج التحليل الإحصائي لبرنامج SPSS
تظهر النتائج المعروضة في الجدول رقم (١٠) أن مؤشرات جودة التوافق لنموذج القياس الأساسي جيدة ولا تحتاج إلى إجراء أي تعديل؛ حيث توضح النتائج ما يلي:

• ارتفاع مؤشرات جودة التوافق؛ حيث بلغت قيمة (GFI = 97.2% & CFI = 97.7%) وهي أعلى من ٠,٩٠، كذلك انخفضت قيمة الجذر التربيعي لمتوسط مربعات الخطأ؛ حيث أن (RMSEA = 0.033)

• ارتفاع مؤشر تاكر لويس (TL = 0.976) وهي أعلى من ٠,٩.

هذا، ويوضح الشكل رقم (٢) النموذج النهائي للقياس الكلي لمتغيرات الدراسة



المصدر: من إعداد الباحث بناء على نتائج التحليل الإحصائي لبرنامج SPSS

شكل رقم (٢): النموذج النهائي للقياس الكلي لمتغيرات الدراسة

لحساب الصدق والثبات لمتغيرات الدراسة وفقاً لنموذج القياس وبعد اثبات التوافق الجيد لنموذج القياس الكلي لمتغيرات الدراسة، تم حساب الثبات المركب، والصدق المشترك للمتغيرات، كما تم حساب الصدق التمييزي من خلال نتائج التحليل العاملي التوكيدي، وذلك كما يظهر في الجدولين رقم (١١، ١٢) التاليين:

جدول رقم (١١): نتائج التحليل العاملي التوكيدي لنموذج القياس الكلي للدراسة

المتغير	معاملات التحميل المعيارية	قيمة ت (CR)	متوسط التباين المستخرج AVE	الثبات المركب CR
المتغير المستقل: جودة الحياة الوظيفية				
ظروف بيئة العمل	٠,٩٠٥	ثابت	٠,٩٠٩	٠,٩٤٠
تمكين العاملين	٠,٩٠١	*١٣,٤٠٥*		
الأجور والمكافآت	٠,٩٠١	*١٦,١١٥*		

المصدر: من إعداد الباحث بناء على نتائج التحليل الإحصائي لبرنامج SPSS
تابع جدول رقم (١١): نتائج التحليل العاملي التوكيدي لنموذج القياس الكلي للدراسة

المتغير	معاملات التحميل المعيارية	قيمة ت (CR)	متوسط التباين المستخرج AVE	الثبات المركب CR
نظام الترقى والتقدم الوظيفي	٠,٩٣٠	**١٥,٤٦٨		
المتغير الوسيط: السعادة الوظيفية				
الرضا الوظيفي	٠,٩٤٦	ثابت	٠,٩٤٦	٠,٩٣٨
الرفاهية العاطفية	٠,٩٤٥	**١٣,٧٢١		
المتغير التابع: الارتباط بالعمل				
الحيوية	٠,٩٣٣	ثابت	٠,٩٤٧	٠,٩٥٩
التفاني	٠,٩٥٠	**١٢,٦٨١		
الاستيعاب	٠,٩٥٩	**١٤,٤٤٨		

المصدر: من إعداد الباحث بناء على نتائج التحليل الإحصائي لبرنامج SPSS
وتوضيح النتائج المعروضة من الجدول رقم (١١) ما يلي:

- جميع المعاملات المعيارية مقبولة؛ حيث يرى (Hair, et al., 2014) أن قيم المعاملات المعيارية المقبولة لا بد وأن تكون مساوية أو أكبر من ٠,٥، ومن ثم لن يتم حذف أي عبارة من عبارات قائمة الاستقصاء.
- تظهر قيم ت (CR) أن جميع التحميلات المعيارية معنوية إحصائياً عند (٠,٠٠١)، كما أن قيم الصدق التقاربي المعبر عنه بمتوسط التباين المستخرج (AVE) والثبات المركب (CR) ذات قيم كبيرة؛ حيث كانت قيم الثبات المركب أكبر من ٠,٦، ومن ثم قبول الصدق التقاربي للنموذج وذلك لارتفاع متوسط التباين عن ٠,٥؛ حيث أن قيم AVE المقبولة لا بد وأن تكون مساوية أو أكبر من ٠,٥. وهذا يعني أن المتغير الضمني قادر على تفسير ٥٠٪ فأكثر من التباين في المتغيرات الظاهرة وأن الباقي يرجع إلى خطأ في القياس مما يعتبر دليلاً على أن جميع الأبعاد تقيس المتغيرات المرتبطة بها وتؤكد الصدق المشترك.

• الصدق التمييزي لمتغيرات الدراسة:

يشير الصدق التمييزي إلى مدى تميز أو تباين المتغيرات الضمنية، ويتم حسابه من خلال مقارنة قيم الارتباط بين المتغير مع غيره من المتغيرات بمتوسط التباين المستخرج AVE لهذا المتغير، ويتوفر الصدق التمييزي عندما يكون متوسط التباين المستخرج للمتغير أكبر من أي قيمة من متوسط قيم الارتباط بين هذا المتغير وغيره من المتغيرات. وتم حساب الصدق التمييزي بين متغيرات الدراسة من خلال حساب التباين المشترك بين المتغيرات والتأكد من أن هذه التباينات أقل من متوسط التباين المحسوب لكل متغير، ويعرض الجدول رقم (١٢) مصفوفة التباين المشترك بين متغيرات الدراسة.

جدول رقم (١٢): مصفوفة التباين المشترك بين متغيرات الدراسة

المتغير المستقل: جودة الحياة الوظيفية	المتغير الوسيط: السعادة الوظيفية	المتغير التابع: الارتباط بالعمل
٠,٩٥٤		
٠,٨٢١	٠,٩٧٢	
٠,٧٢٤	٠,٨٦٢	٠,٩٧٣

المصدر: من إعداد الباحث بناء على نتائج التحليل الإحصائي لبرنامج SPSS

وفقاً للنتائج المعروضة في الجدول رقم (١٢) يتضح أن قيم متوسط التباين المحسوب لكل متغير أكبر من قيم التباين المشترك بين هذا المتغير وغيره من المتغيرات الأخرى؛ حيث أن قيم التباين المستخرج $\leq 0,5$ ، وهذا يعني أن المتغير الضمني قادر على تفسير ٥٠٪ من التباين في المتغيرات الظاهرة والباقي يرجع إلى الخطأ في القياس.

ج- اختبار النموذج الهيكلي للدراسة (فروض الدراسة):

بناء على مؤشرات جودة التوافق المقبولة لنموذج القياس، بالإضافة إلى تمام التأكد من صلاحية جميع المتغيرات في نموذج القياس من حيث الثبات، والصدق المشترك (متوسط التباين المشترك)، والصدق التمييزي. تأتي مرحلة اختبار النموذج الهيكلي. وتعتبر المرحلة الأساسية والثابتة للتحليل، ويهدف النموذج الهيكلي أو البنائي إلى اختبار فروض الدراسة، حيث يتكون من المتغيرات الخارجية Exogenous، وهي متغيرات جودة الحياة الوظيفية، والمتغيرات التابعة Endogenous وتمثل في متغير الارتباط بالعمل، والمتغير الوسيط التداخلي Mediator وهو السعادة الوظيفية. ولتقييم النموذج الهيكلي تم تقييم جودة التوافق لهذا النموذج وذلك لتحديد ما إذا كان النموذج المفترض يوافق البيانات أم لا. وذلك كما يعرضها الجدول رقم (١٣) التالي:

جدول رقم (١٣): مؤشرات جودة النموذج الهيكلي للدراسة

المؤشر	الرمز الإحصائي	القيمة	مدى القبول	معيار القبول
جودة المطابقة	GFI	٠,٩٧٥	مقبول	كلما اقترب من الواحد الصحيح
جذر متوسط مربعات البواقي	RMR	٠,٠٣٢	مقبول	كلما اقترب من الصفر
المطابقة المقارنة	CFI	٠,٩٧٦	مقبول	كلما اقترب من الواحد الصحيح
تاكر لوييس	TLI	٠,٩٧٨	مقبول	كلما اقترب من الواحد الصحيح
الجذر التربيعي لمتوسط مربع الخطأ التقاربي	RMSEA	٠,٠٣٠	مقبول	أقل من ٠,٠٨

المصدر: من إعداد الباحث بناء على نتائج التحليل الإحصائي لبرنامج SPSS

تظهر النتائج المعروضة في الجدول رقم (١٣) أن مؤشرات جودة التوافق للنموذج الهيكلي جيدة ولا تحتاج إلى إجراء أي تعديل، حيث تظهر النتائج ارتفاع مؤشرات جودة التطابق، حيث بلغت قيمة (GFI = 97.5% & CFI = 97.6%) وهي أعلى من ٠,٩٠، كذلك انخفضت قيمة الجذر التربيعي لمتوسط مربعات الخطأ حيث أن (RMSEA = 0.030) بالإضافة إلى ارتفاع مؤشر تاكر لوييس (TL = 0.978) حيث أنها أعلى من ٠,٩.

وفيما يتعلق باختبارات فروض الدراسة وفقاً للنتائج الإحصائية وذلك في ضوء النموذج الهيكلي، ويمكن توضيحها في الجدول رقم (٩، ١٠، ١١) للتأثيرات المباشرة والجدول رقم (١٢) للتأثيرات غير المباشرة وذلك على النحو التالي:

• نتائج التأثيرات المباشرة:

تحتوي الدراسة على أربعة فروض رئيسة لقياس الأثر المباشر ينبثق منها عدة فروض فرعية، ويوضح الجدول رقم (٩) قيم معاملات المسار لهذه الفروض في النموذج الهيكلي للدراسة كما يلي:

• نتيجة اختبار الفرض الإحصائي الرئيس الثاني للدراسة:

جدول رقم (١٤): نتائج اختبارات التأثيرات المباشرة في النموذج الهيكلي للدراسة (الفرض الثاني)

أبعاد المتغير المستقل	أبعاد المتغير التابع	قيم المعاملات المعيارية Beta	الخطأ المعياري	CR	Sig
ظروف بيئة العمل تمكين العاملين الأجور والمكافآت نظام الترقى والتقدم الوظيفي	الحيوية	٠,٠٠٢	٠,١٠١	٠,٠٢٦	٠,٩٧٩
		٠,٣٨٥	٠,٠٩٥	٥,٠١٧	٠,٠٠٠
		٠,٣٤٠	٠,٠٩٧	٤,٣٣٢	٠,٠٠٠
		٠,٠٣٠	٠,١٢٣	٠,٣٣٣	٠,٧٣٩
ظروف بيئة العمل تمكين العاملين الأجور والمكافآت نظام الترقى والتقدم الوظيفي	التفاني	٠,٠٢٧	٠,١٠١	٠,٣٣٧	٠,٧٣٧
		٠,٣٤٧	٠,٠٩٥	٤,٥٠٢	٠,٠٠٠
		٠,٣٦٨	٠,٠٩٧	٤,٦٧١	٠,٠٠٠
		٠,٠١٦	٠,١٢٣	٠,١٧٥	٠,٨٦١
ظروف بيئة العمل تمكين العاملين الأجور والمكافآت نظام الترقى والتقدم الوظيفي	الاستيعاب	٠,٠٢١	٠,٠٩٨	٠,٢٦٤	٠,٧٩٢
		٠,٤٢٣	٠,٠٩٣	٥,٤٣٨	٠,٠٠٠
		٠,٣١٩	٠,٠٩٥	٤,٠١٣	٠,٠٠٠
		٠,٠١٧-	٠,١٢٠	٠,١٨٤-	٠,٨٥٤

المصدر: من إعداد الباحث بناء على نتائج التحليل الإحصائي لبرنامج SPSS ويتضح من الجدول رقم (١٤) ما يلي:

• ينص الفرض الثاني على أنه "يوجد تأثير معنوي ايجابي لجودة الحياة الوظيفية بأبعادها (ظروف بيئة العمل، وتمكين العاملين، والأجور والمكافآت، ونظام الترقى والتقدم الوظيفي) كمتغيرات مستقلة على الارتباط بالعمل بأبعاده (الحيوية، والتفاني، والاستيعاب) كمتغير تابع". وينبثق من هذا الفرض ثلاثة فروض فرعية تبعاً للمتغير التابع:

- الفرض الفرعي الأول فقد تم إثبات صحته جزئياً بالنسبة لجودة الحياة الوظيفية، حيث يشير الجدول رقم (١٤) إلى قيم معامل المسار ومعنويته بين المتغيرات المستقلة (تمكين العاملين، والأجور والمكافآت) والمتغير التابع الحيوية؛ حيث أن $(\beta = 0.385, 0.340; CR = 5.017, 4.332)$.

- الفرض الفرعي الثاني؛ فقد تم إثبات صحته جزئياً بالنسبة لجودة الحياة الوظيفية؛ حيث يشير الجدول رقم (١٤) إلى قيم معامل المسار ومعنويته بين المتغيرات المستقلة (تمكين العاملين، والأجور والمكافآت) والمتغير التابع التفاني حيث أن $(\beta = 0.347, 0.368; CR = 4.502, 4.671)$.

- الفرض الفرعي الثالث؛ فقد تم إثبات صحته جزئياً بالنسبة لجودة الحياة الوظيفية، حيث يشير الجدول رقم (١٤) إلى قيم معامل المسار ومعنويته بين المتغيرات المستقلة (تمكين العاملين، والأجور والمكافآت) والمتغير التابع الاستيعاب؛ حيث أن $(\beta = 0.423, 0.319; CR = 5.438, 4.013)$.

وبناء على النتائج السابقة يمكن للباحث قبول الفرض الإحصائي الرئيس الثاني للدراسة جزئياً على الشكل البديل التالي: يوجد تأثير معنوي إيجابي لجودة الحياة الوظيفية بأبعادها (ظروف بيئة العمل، وتمكين العاملين، والأجور والمكافآت، ونظام الترقى والتقدم الوظيفي) كمتغيرات مستقلة على الارتباط بالعمل بأبعاده (الحيوية، والتفاني، والاستيعاب) كمتغير تابع.

• نتيجة اختبار الفرض الإحصائي الرئيس الثالث للدراسة:

جدول رقم (١٥): نتائج اختبارات التأثيرات المباشرة في النموذج الهيكلي للدراسة (الفرض الثالث)

أبعاد المتغير المستقل	أبعاد المتغير التابع	قيم المعاملات المعيارية Beta	الخطأ المعياري	CR	Sig
ظروف بيئة العمل تمكين العاملين الأجور والمكافآت نظام الترقى والتقدم الوظيفي	الرضا الوظيفي	٠,١٩١	٠,٠٧٨	٢,٧٣١	٠,٠٠٧
		٠,٣٤٧	٠,٠٧٤	٥,١٨٢	٠,٠٠٠
		٠,٢٦٠	٠,٠٧٥	٣,٧٨٧	٠,٠٠٠
		٠,٠٥٣	٠,٠٩٥	٠,٦٦٦	٠,٥٠٦

المصدر: من إعداد الباحث بناء على نتائج التحليل الإحصائي لبرنامج SPSS

تابع جدول رقم (١٥): نتائج اختبارات التأثيرات المباشرة في النموذج الهيكلي للدراسة (الفرض الثالث)

أبعاد المتغير المستقل	أبعاد المتغير التابع	قيم المعاملات المعيارية Beta	الخطأ المعياري	CR	Sig
ظروف بيئة العمل تمكين العاملين الأجور والمكافآت نظام الترقى والتقدم الوظيفي	الرفاهية العاطفية	٠,١٧٣	٠,٠٧٥	٢,٦٠٤	٠,٠١٠
		٠,٤١١	٠,٠٧١	٦,٤٥٢	٠,٠٠٠
		٠,٢٦٣	٠,٠٧٢	٤,٠٣٣	٠,٠٠٠
		٠,٠٢٤	٠,٠٩٢	٠,٣٢٢	٠,٧٤٨

المصدر: من إعداد الباحث بناء على نتائج التحليل الإحصائي لبرنامج SPSS

ويتضح من الجدول رقم (١٥) ما يلي:

• ينص الفرض الثالث على أنه "يوجد تأثير معنوي إيجابي لجودة الحياة الوظيفية بأبعادها (ظروف بيئة العمل، وتمكين العاملين، والأجور والمكافآت، ونظام الترقى والتقدم الوظيفي) كمتغيرات مستقلة على السعادة الوظيفية بأبعادها (الرضا الوظيفي، والرفاهية العاطفية) كمتغير تابع". وينبثق من هذا الفرض فرضين فرعيين تبعاً للمتغير التابع:

- الفرض الفرعي الأول فقد تم إثبات صحته جزئياً بالنسبة لجودة الحياة الوظيفية؛ حيث يشير الجدول رقم (١٥) إلى قيم معامل المسار ومستوى معنويته بين المتغيرات المستقلة (ظروف بيئة العمل، وتمكين العاملين، والأجور والمكافآت) والمتغير التابع الرضا الوظيفي حيث أن $(\beta = 0.191, 0.347, 0.260; CR = 2.731, 5.182, 3.787)$.

- الفرض الفرعي الثاني فقد تم إثبات صحته جزئياً بالنسبة لجودة الحياة الوظيفية، حيث يشير الجدول رقم (١٥) إلى قيم معامل المسار ومستوى معنويته بين المتغيرات المستقلة (ظروف بيئة العمل، وتمكين العاملين، والأجور والمكافآت) والمتغير التابع الرفاهية العاطفية حيث أن $(\beta = 0.173, 0.411, 0.263; CR = 2.604, 6.452, 4.033)$.

وبناء على النتائج السابقة يمكن للباحث قبول الفرض الإحصائي الرئيس الثاني للدراسة جزئياً على الشكل البديل التالي: يوجد تأثير معنوي إيجابي لجودة الحياة الوظيفية بأبعادها (ظروف بيئة العمل، وتمكين العاملين، والأجور والمكافآت، ونظام الترقى والتقدم الوظيفي) كمتغيرات مستقلة على السعادة الوظيفية بأبعادها (الرضا الوظيفي، والرفاهية العاطفية) كمتغير تابع.

• نتيجة اختبار الفرض الاحصائي الرئيس الرابع للدراسة:

جدول رقم (١٦): نتائج اختبارات التأثيرات المباشرة في النموذج الهيكلي للدراسة (الفرض الرابع)

أبعاد المتغير المستقل	أبعاد المتغير التابع	قيم المعاملات المعيارية Beta	الخطأ المعياري	CR	Sig
الرضا الوظيفي	الحيوية	٠,٤٦٤	٠,٠٧٨	٦,٦٩٢	٠,٠٠٠
		٠,٣٨١	٠,٠٧٧	٥,٤٨٧	٠,٠٠٠
الرفاهية العاطفية	التفاني	٠,٥٢٧	٠,٠٧٦	٧,٧٤٢	٠,٠٠٠
		٠,٣٢٥	٠,٠٧٥	٤,٧٧٢	٠,٠٠٠
الرضا الوظيفي	الاستيعاب	٠,٤٨٧	٠,٠٧١	٧,٤٦٠	٠,٠٠٠
		٠,٣٨٠	٠,٠٧٠	٥,٨٢٤	٠,٠٠٠
الرفاهية العاطفية					

المصدر: من إعداد الباحث بناء على نتائج التحليل الإحصائي لبرنامج SPSS

ويتضح من الجدول رقم (١٦) ما يلي:

- ينص الفرض الرابع على أنه "يوجد تأثير معنوي إيجابي للسعادة الوظيفية بأبعادها (الرضا الوظيفي، والرفاهية العاطفية) كمتغيرات مستقلة على الارتباط بالعمل بأبعاده (الحيوية، والتفاني، والاستيعاب) كمتغير تابع". وينبثق من هذا الفرض ثلاثة فروض فرعية تبعاً للمتغير التابع:

- الفرض الفرعي الأول فقد تم إثبات صحته كلياً بالنسبة للسعادة الوظيفية، حيث يشير الجدول رقم (١٦) إلى قيم معامل المسار ومستوى معنويته بين المتغيرات المستقلة (الرضا الوظيفي، والرفاهية العاطفية) والمتغير التابع الحيوية حيث أن $(\beta = 0.464, 0.381; CR = 6.692, 5.487)$.

- الفرض الفرعي الثاني فقد تم إثبات صحته كلياً بالنسبة للسعادة الوظيفية، حيث يشير الجدول رقم (١٦) إلى قيم معامل المسار ومستوى معنويته بين المتغيرات المستقلة (الرضا الوظيفي، والرفاهية العاطفية) والمتغير التابع التفاني حيث أن $(\beta = 0.527, 0.325; CR = 7.742, 4.772)$.

- الفرض الفرعي الثالث فقد تم إثبات صحته كلياً بالنسبة للسعادة الوظيفية، حيث يشير الجدول رقم (١٦) إلى قيم معامل المسار ومستوى معنويته بين المتغيرات المستقلة (الرضا الوظيفي، والرفاهية العاطفية) والمتغير التابع الاستيعاب حيث أن $(\beta = 0.487, 0.380; CR = 7.460, 5.824)$.

وبناء على النتائج السابقة يمكن للباحث قبول الفرض الاحصائي الرئيس الرابع للدراسة جزئياً على الشكل البديل التالي: يوجد تأثير معنوي إيجابي للسعادة الوظيفية بأبعادها (الرضا الوظيفي، والرفاهية العاطفية) كمتغيرات مستقلة على الارتباط بالعمل بأبعاده (الحيوية، والتفاني، والاستيعاب) كمتغير تابع.

- نتيجة اختبار الفرض الاحصائي الرئيس الخامس للدراسة (نتائج التأثير غير المباشر):

يهدف الفرض الخامس للدراسة إلى اختبار التأثير غير المباشر من خلال توسط السعادة الوظيفية بأبعادها بين جودة الحياة الوظيفية بأبعادها والارتباط بالعمل، وقد أسفرت نتائج التحليل الإحصائي عن الجدول رقم (١٢) التالي:

جدول رقم (١٧): نتائج اختبارات التأثيرات غير المباشرة في النموذج الهيكلي للدراسة (توسيط السعادة الوظيفية بأبعادها)

Sig	CR	قيم المعاملات	أبعاد المتغير التابع	أبعاد المتغير الوسيط	أبعاد المتغير المستقل
		Beta			
***	٣,٧٣٢	٠,١٣٦	الارتباط بالعمل	الرضا الوظيفي	ظروف بيئة العمل
***	٣,٥٧٧	٠,٢٤٨			تمكين العاملين
***	٣,٢٨١	٠,١٨٥			الأجور والمكافآت
NS	٠,٦٣٠	٠,٠٣٨			نظام الترقى والتقدم الوظيفي
***	٥,٥٤٤	٠,١٢٠		الرفاهية العاطفية	ظروف بيئة العمل
***	٣,٤٧٧	٠,٢٨٦			تمكين العاملين
***	٥,٢٢٠	٠,١٨٣			الأجور والمكافآت
NS	٠,٥٥٣	٠,٠١٧			نظام الترقى والتقدم الوظيفي

المصدر: من إعداد الباحث بناء على نتائج التحليل الإحصائي لبرنامج SPSS

ويتضح من الجدول رقم (١٧) ما يلي:

- ينص الفرض الخامس على أنه "يوجد تأثير معنوي إيجابي غير مباشر للسعادة الوظيفية بأبعادها (الرضا الوظيفي، والرفاهية العاطفية) كمتغير وسيط على العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية بأبعادها (ظروف بيئة العمل، وتمكين العاملين، والأجور والمكافآت، ونظام الترقى والتقدم الوظيفي) كمتغيرات مستقلة على الارتباط بالعمل كمتغير تابع". وينبثق من هذا الفرض فرضين فرعيين تبعاً للمتغير الوسيط:

- الفرض الفرعي الأول فقد تم إثبات صحته جزئياً بالنسبة لأبعاد جودة الحياة الوظيفية المتمثلة في (ظروف بيئة العمل، وتمكين العاملين، والأجور والمكافآت)، حيث أن $(\beta = 0.136, 0.248, 0.185)$ ، في ظل وساطة الرضا الوظيفي؛ حيث يشير الجدول رقم (١٧) إلى أن هناك تأثيراً إيجابياً غير مباشراً لجودة الحياة الوظيفية عبر متغير الوسيط التداخلي (الرضا الوظيفي كأحد أبعاد السعادة الوظيفية) على الارتباط بالعمل.

- الفرض الفرعي الثاني فقد تم إثبات صحته جزئياً بالنسبة لأبعاد جودة الحياة الوظيفية المتمثلة في (ظروف بيئة العمل، وتمكين العاملين، والأجور والمكافآت)؛ حيث أن $(\beta = 0.120, 0.286, 0.183)$ ، في ظل وساطة الرفاهية العاطفية؛ حيث يشير الجدول رقم (١٧) إلى أن هناك تأثيراً إيجابياً غير مباشر لجودة الحياة الوظيفية عبر المتغير الوسيط التداخلي (الرفاهية العاطفية كأحد أبعاد السعادة الوظيفية) على الارتباط بالعمل.

وبناء على النتائج السابقة للفروض الفرعية يمكن للباحث قبول الفرض الإحصائي الرئيس الخامس للدراسة جزئياً على الشكل البديل التالي: يوجد تأثير معنوي إيجابي غير مباشر للسعادة الوظيفية بأبعادها (الرضا الوظيفي، والرفاهية العاطفية) كمتغير وسيط على العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية بأبعادها (ظروف بيئة العمل، وتمكين العاملين، والأجور والمكافآت، ونظام الترقى والتقدم الوظيفي) كمتغيرات مستقلة على الارتباط بالعمل كمتغير تابع.

٣-١٣: نتائج اختبارات الفروق الجوهرية:

ينص الفرض الإحصائي السادس على أنه " يوجد اختلافات معنوية بين آراء العاملين تجاه متغيرات الدراسة تبعاً لاختلاف العوامل الديموغرافية والتنظيمية الخاصة بهم (النوع - العمر - المؤهل الدراسي) " ، ولغرض اختبار الفرض الإحصائي السابق اعتمد الباحث على إجراء اختبار الفروق الجوهرية One Way ANOVA ، وقد أسفرت نتائج التحليل الإحصائي عن الجدول رقم (١٨) التالي:

جدول رقم (١٨): نتائج اختبارات الفروق الجوهرية

المؤهل الدراسي		العمر		النوع		المتغير
Sig.	F-Value	Sig.	F-Value	Sig.	F-Value	
٠,٩٠١	٠,١٠٤	٠,٨٥٨	٠,٢٥٤	٠,٥٢٨	٠,٣٩٨	ظروف بيئة العمل
٠,٦٧٢	٠,٣٩٨	٠,٨٥٧	٠,٢٥٦	٠,٧٤٧	٠,١٠٤	تمكين العاملين
٠,٦٢٩	٠,٤٦٤	٠,٧٧١	٠,٣٧٥	٠,٧٩٨	٠,٠٦٦	الأجور والمكافآت
٠,٨١٨	٠,٢٠١	٠,٧٦٣	٠,٣٨٦	٠,٧١٥	٠,١٣٤	نظام الترقى والتقدم الوظيفي
٠,٨٧٣	٠,١٣٥	٠,٨٥٥	٠,٢٥٩	٠,٧٧٩	٠,٠٧٩	المتغير المستقل: جودة الحياة الوظيفية
٠,٢٢٣	١,٥٠٧	٠,٩٢٤	٠,١٥٨	٠,٧٤٤	٠,١٠٧	الرضا الوظيفي
٠,٨٠٠	٠,٢٢٣	٠,٩١٦	٠,١٧١	٠,٦٢٦	٠,٢٣٨	الرفاهية العاطفية
٠,٤٨٠	٠,٧٣٥	٠,٩١٤	٠,١٧٣	٠,٦٧٥	٠,١٧٦	المتغير الوسيط: السعادة الوظيفية

المصدر: من إعداد الباحث بناء على نتائج التحليل الإحصائي لبرنامج SPSS

تابع جدول رقم (١٨): نتائج اختبارات الفروق الجوهرية

المؤهل الدراسي		العمر		النوع		المتغير
Sig.	F-Value	Sig.	F-Value	Sig.	F-Value	
٠,٥٠٨	٠,٦٧٩	٠,٩٨٤	٠,٠٥٣	٠,٩٠٣	٠,٠١٥	الحيوية
٠,٥٧٦	٠,٥٥٣	٠,٦٥٤	٠,٥٤٢	٠,٩٦٤	٠,٠٠٢	التقاني
٠,٥٩٧	٠,٥١٦	٠,٧١٢	٠,٤٥٧	٠,٩٤٣	٠,٠٠٥	الاستيعاب
٠,٥٧٩	٠,٥٤٨	٠,٨٢٣	٠,٣٠٤	٠,٩٩٨	٠,٠٠٠	المتغير التابع: الارتباط بالعمل

المصدر: من إعداد الباحث بناء على نتائج التحليل الإحصائي لبرنامج SPSS

ويتضح للباحث من خلال العرض السابق لنتائج اختبارات الفروق الجوهرية الموضحة بالجدول رقم (١٨) مجموعة من الملاحظات التي يمكن توضيحها فيما يلي:

- عدم معنوية قيمة F وفقاً للنوع لكافة المتغيرات الرئيسية والأبعاد الفرعية للبحث (جودة الحياة الوظيفية بأبعادها، والسعادة الوظيفية بأبعادها، والارتباط بالعمل بأبعاده) حيث أن قيمة المعنوية لكافة المتغيرات أكبر من ٥٪، وبالتالي لا يوجد تأثير معنوي لاختلاف النوع على كافة متغيرات البحث؛ أي أن مفردات العينة باختلاف نوعها تتفق على متغيرات البحث وأبعادها؛ أي أنه لا توجد فروق معنوية بين آراء مفردات العينة حول متغيرات الدراسة (جودة الحياة الوظيفية بأبعادها، والسعادة الوظيفية بأبعادها، والارتباط بالعمل بأبعاده) وفق المتغير الديموغرافي الخاص بالنوع.
- عدم معنوية قيمة F وفقاً للعمر لكافة المتغيرات الرئيسية والأبعاد الفرعية للبحث (جودة الحياة الوظيفية بأبعادها، والسعادة الوظيفية بأبعادها، والارتباط بالعمل بأبعاده)؛ حيث أن قيمة المعنوية لكافة المتغيرات أكبر من ٥٪، وبالتالي لا يوجد تأثير معنوي لاختلاف العمر على كافة متغيرات البحث؛ أي أن مفردات العينة باختلاف نوعها تتفق على متغيرات البحث وأبعاده؛ أي أنه لا توجد فروق معنوية بين آراء مفردات العينة حول متغيرات الدراسة (جودة الحياة الوظيفية بأبعادها، والسعادة الوظيفية بأبعادها، والارتباط بالعمل بأبعاده) وفق المتغير الديموغرافي الخاص بالعمر.
- عدم معنوية قيمة F وفقاً للمؤهل الدراسي لكافة المتغيرات الرئيسية والأبعاد الفرعية للبحث (جودة الحياة الوظيفية بأبعادها، والسعادة الوظيفية بأبعادها، والارتباط بالعمل بأبعاده)؛ حيث أن قيمة المعنوية لكافة المتغيرات أكبر من ٥٪، وبالتالي لا يوجد تأثير معنوي لاختلاف المؤهل الدراسي على كافة متغيرات البحث؛ أي أن مفردات العينة باختلاف نوعها تتفق على متغيرات البحث وأبعاده؛ أي أنه لا توجد فروق معنوية بين آراء مفردات العينة حول متغيرات الدراسة (جودة الحياة الوظيفية بأبعادها، والسعادة الوظيفية بأبعادها، والارتباط بالعمل بأبعاده) وفق المتغير الديموغرافي الخاص بالمؤهل الدراسي.

وتأسيساً على النتائج السابق عرضها يمكن للباحث رفض الفرض الإحصائي السادس للدراسة وقبوله جزئياً على الشكل العدم التالي: لا توجد فروق معنوية بين آراء مفردات العينة حول متغيرات الدراسة (جودة الحياة الوظيفية بأبعادها، والسعادة الوظيفية بأبعادها، والارتباط بالعمل بأبعاده) وفق المتغيرات الديموغرافية (النوع، العمر، المؤهل الدراسي).

مناقشة النتائج والتوصيات:

أ. مناقشة النتائج:

فيما يخص الفرض الإحصائي الأول الذي ينص على أنه:

توجد علاقة ارتباط معنوي بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية وأبعاد الارتباط بالعمل وأبعاد السعادة الوظيفية

بناءً على نتائج التحليل الإحصائي، يمكن للباحث قبول الفرض الإحصائي الأول للدراسة على الشكل البديل التالي: توجد علاقة ارتباط معنوي بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية وأبعاد الارتباط بالعمل وأبعاد السعادة الوظيفية. وتدعم هذه النتيجة دراسات سابقة مثل (Fancha et al. (2024) و (Irwanto et al. (2024)، التي أظهرت أهمية جودة الحياة الوظيفية في تحسين الأداء وتقليل معدل دوران الموظفين.

فيما يخص الفرض الإحصائي الثاني الذي ينص على أنه:

يوجد تأثير معنوي لجودة الحياة الوظيفية على أبعاد الارتباط بالعمل (الحماس، التفاني، الاستيعاب).

بناءً على نتائج التحليل الإحصائي، يمكن للباحث قبول الفرض الإحصائي الثاني للدراسة على الشكل البديل التالي: يوجد تأثير معنوي إيجابي لجودة الحياة الوظيفية على أبعاد الارتباط بالعمل (الحماس والتفاني والاستيعاب). وتتفق نتائج الدراسة مع دراسات (Wieczorek-Szymańska (2024) و (Gaur (2024)، التي أكدت أهمية جودة الحياة في تعزيز مستوى التفاعل الوظيفي والإنتاجية.

فيما يخص الفرض الإحصائي الثالث الذي ينص على أنه:

يوجد تأثير معنوي لجودة الحياة الوظيفية على أبعاد السعادة الوظيفية (الرضا الوظيفي، الرفاهية العاطفية).

بناءً على نتائج التحليل الإحصائي، يمكن للباحث قبول الفرض الإحصائي الثالث للدراسة على الشكل البديل التالي: يوجد تأثير معنوي إيجابي لجودة الحياة الوظيفية على أبعاد السعادة الوظيفية. وتتفق نتائج الدراسة مع دراسة (Jafari et al. (2023)، التي أظهرت أن جودة البيئة العملية تعزز السعادة الوظيفية بشكل عام.

فيما يخص الفرض الإحصائي الرابع الذي ينص على أنه:

يوجد تأثير معنوي للسعادة الوظيفية على أبعاد الارتباط بالعمل (الحماس، التفاني، الاستيعاب).

بناءً على نتائج التحليل الإحصائي، يمكن للباحث قبول الفرض الإحصائي الرابع للدراسة على الشكل البديل التالي: يوجد تأثير معنوي إيجابي للسعادة الوظيفية على أبعاد الارتباط بالعمل. وتتفق هذه النتائج مع دراسة (Brobst (2024)، التي أكدت أهمية السعادة الوظيفية في تحسين الارتباط الوظيفي في مختلف القطاعات.

فيما يخص الفرض الإحصائي الخامس الذي ينص على أنه:

يوجد تأثير غير مباشر للسعادة الوظيفية في العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والارتباط بالعمل.

بناءً على نتائج التحليل الإحصائي، يمكن للباحث قبول الفرض الإحصائي الخامس للدراسة على الشكل البديل التالي: يوجد تأثير معنوي إيجابي غير مباشر للسعادة الوظيفية كمتغير وسيط بين جودة الحياة الوظيفية والارتباط بالعمل. وتتفق نتائج الدراسة مع دراسة (Nagar et al. (2024)، التي أكدت أن السعادة تلعب دوراً وسيطاً في تحسين الارتباط الوظيفي.

فيما يخص الفرض الإحصائي السادس الذي ينص على أنه:

يوجد اختلافات معنوية بين آراء العاملين تجاه متغيرات الدراسة تبعاً لاختلاف العوامل الديموغرافية والتنظيمية الخاصة بهم (النوع، العمر، المؤهل الدراسي).

بناءً على نتائج التحليل الإحصائي، يمكن للباحث رفض الفرض الإحصائي السادس وقبوله جزئياً على الشكل العدم التالي: لا توجد فروق معنوية بين آراء مفردات العينة حول متغيرات الدراسة (جودة الحياة الوظيفية بأبعادها، السعادة الوظيفية بأبعادها، والارتباط بالعمل بأبعادها) وفق المتغيرات الديموغرافية (النوع، العمر، المؤهل الدراسي).

جدول (١٩) تساؤلات وأهداف وفروض ونتائج اختبار فروض الدراسة

التساؤلات	الأهداف	الفروض	الأسلوب الإحصائي	النتيجة
ما طبيعية علاقة الارتباط بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية وأبعاد الارتباط بالعمل وأبعاد السعادة الوظيفية؟	الكشف عن طبيعية علاقة الارتباط بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية وأبعاد الارتباط بالعمل وأبعاد السعادة الوظيفية	H1 : توجد علاقة ارتباط معنوي بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية وأبعاد الارتباط بالعمل وأبعاد السعادة الوظيفية	اسلوب تحليل الانحدار	قبول الفرض الأول
ما تأثير جودة الحياة الوظيفية على أبعاد الارتباط بالعمل؟	التحديد الدقيق لتأثير جودة الحياة الوظيفية على أبعاد الارتباط بالعمل.	H2: يوجد تأثير معنوي إيجابي قوي لجودة الحياة الوظيفية على أبعاد الارتباط بالعمل(الحماس- التفاني- الاستيعاب) ،	اسلوب تحليل الانحدار	قبول الفرض الثاني
ما تأثير جودة الحياة الوظيفية على أبعاد السعادة الوظيفية؟	التحديد الدقيق لتأثير جودة الحياة الوظيفية على أبعاد السعادة الوظيفية.	H3: يوجد تأثير معنوي إيجابي قوي لجودة الحياة الوظيفية على أبعاد السعادة الوظيفية(الرضا الوظيفي ، الرفاهية العاطفية)	اسلوب تحليل الانحدار	قبول الفرض الثالث
ما تأثير السعادة الوظيفية على أبعاد الارتباط بالعمل؟	التحديد الدقيق لتأثير السعادة الوظيفية على أبعاد الارتباط بالعمل.	H4: يوجد تأثير معنوي إيجابي قوي للسعادة الوظيفية على أبعاد الارتباط بالعمل (الحماس- التفاني- الاستيعاب)	اسلوب تحليل الانحدار	قبول الفرض الرابع
ما التأثير غير المباشر للسعادة الوظيفية في العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والارتباط بالعمل؟	التحديد الدقيق للتأثير غير المباشر للسعادة الوظيفية في العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والارتباط بالعمل	H5: يوجد تأثير غير مباشر للسعادة الوظيفية في العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والارتباط بالعمل.	اسلوب تحليل الانحدار	قبول الفرض الخامس
ما الاختلافات الإدراكية المؤثرة على آراء العاملين تجاه المتغيرات تبعاً لاختلاف العوامل الديموغرافية والتنظيمية الخاصه بهم .	التحديد الدقيق للاختلافات الإدراكية المؤثرة على آراء العاملين تجاه المتغيرات تبعاً لاختلاف العوامل الديموغرافية والتنظيمية الخاصه بهم.	H6 : يوجد اختلافات معنوية بين آراء العاملين تجاه متغيرات الدراسة تبعاً لاختلاف العوامل الديموغرافية والتنظيمية الخاصه بهم(النوع - العمر -المؤهل الدراسي).	اسلوب تحليل المسار	رفض الفرض السادس

المصدر : من إعداد الباحث في ضوء نتائج البحث

ب. التوصيات واليات التنفيذ:

في ضوء ما أسفرت عنه نتائج الدراسة يمكن للباحث تقديم التوصيات التالية وكذلك مقترح بآلية تنفيذها على النحو التالي:

جدول (١٩) توصيات الدراسة

المدة المستغرقة للتنفيذ	المسؤول عن التنفيذ	آلية التنفيذ	التوصية
٣ - ٦ أشهر	إدارة الموارد البشرية بالتعاون مع فريق الصحة والسلامة المهنية.	يتم تنفيذ استبيانات تقييم الرضا الوظيفي وتحليل ظروف العمل مثل الإضاءة، والضوضاء، ودرجة الحرارة، وتصميم المكاتب. ويستخدم تحليل SWOT لتحديد نقاط القوة والضعف في البيئة الفيزيائية. إعداد مخطط تحسين يشمل تحديث الأثاث المكتبي، وتحسين الإضاءة الطبيعية والصناعية، وتوفير مساحات خضراء، والحد من التلوث الضوضائي داخل بيئة العمل. التواصل مع شركات متخصصة في تجهيز بيئات العمل وفقاً لمعايير السلامة والراحة المهنية مثل ISO 45001. بدء تنفيذ خطة التحسين تدريجياً وفقاً للأولويات المحددة، مع مراقبة تقدم التنفيذ وإجراء التعديلات حسب الحاجة. إجراء استبيانات دورية وقياس التغيرات في رضا الموظفين وإنتاجيتهم بعد تنفيذ التعديلات.	تحسين بيئة العمل الفيزيائية
٦ - ٩ أشهر	إدارة الموارد البشرية بالتعاون مع إدارة الشؤون المالية.	دراسة نظم المكافآت الحالية ومقارنتها مع معايير السوق والقطاعات المشابهة باستخدام التحليل المقارن Benchmarking. تحديد مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs) لكل وظيفة وتخصيص مكافآت تتناسب مع تحقيق هذه المؤشرات. تشمل المكافآت المالية مثل: العلاوات والترقيات، بالإضافة إلى التقدير المعنوي مثل: شهادات الإنجاز والامتيازات الإضافية. إطلاق النظام الجديد للحوافز عبر مراحل تجريبية أولية، وتدريب المديرين على تطبيقه بعدالة وشفافية. إجراء تحليلات دورية لقياس تأثير نظام الحوافز على أداء الموظفين ومستويات الرضا الوظيفي.	تعزيز نظام المكافآت والحوافز
٣ - ٦ أشهر	إدارة الموارد البشرية.	استبيان داخلي لتحديد احتياجات الموظفين المتعلقة بالتوازن بين العمل والحياة الشخصية. إعداد سياسات تشمل خيارات العمل المرن مثل تقليل ساعات العمل الإضافية، العمل عن بعد، وجدولة مرنة للدوام. توفير استشارات نفسية ودورات في إدارة التوتر والضغط المهني لمساعدة الموظفين على تحقيق توازن صحي. تنظيم جلسات تدريبية حول إدارة الوقت والاستفادة القصوى من ساعات العمل لتعزيز الإنتاجية مع الحفاظ على وقت شخصي كافٍ. تحليل بيانات رضا الموظفين قبل وبعد تنفيذ السياسات الجديدة لضمان تحقيق النتائج المرجوة.	دعم التوازن بين العمل والحياة الشخصية

المدة المستغرقة للتنفيذ	المسؤول عن التنفيذ	آلية التنفيذ	التوصية
٦ - ١٢ شهراً	قسم التطوير المهني في إدارة الموارد البشرية.	استخدام تحليل الفجوات المهارية (Skill Gap Analysis) لتحديد المهارات التي يحتاجها الموظفون لتحسين أدائهم. تطوير برامج تشمل مهارات تقنية، إدارية، قيادية، ولغات، مع توفير التدريب العملي والتفاعلي. تشجيع الموظفين على الحصول على شهادات مهنية متقدمة، مع تقديم الدعم المالي واللوجستي. استخدام مقاييس مثل نموذج كيركباتريك (Kirkpatrick Model) لتقييم مدى تأثير التدريب على أداء الموظفين. تعديل المحتوى التدريبي بناءً على نتائج التقييم وردود فعل المشاركين.	تحسين فرص النمو والتطوير المهني
٢ - ٤ أشهر	قسم التواصل الداخلي بإشراف إدارة الموارد البشرية.	إنشاء تطبيق أو بوابة إلكترونية تتيح للموظفين تقديم آرائهم والاستفسارات بشكل مباشر للإدارة. عقد اجتماعات ربع سنوية لمناقشة المستجدات المؤسسية وتعزيز التواصل بين الموظفين والإدارة العليا. تصميم نظام يسمح للموظفين بتقديم أفكار تطويرية، مع تحفيزهم من خلال جوائز لأفضل الاقتراحات.	تعزيز قنوات التواصل الداخلي
٣ - ٦ أشهر	إدارة الموارد البشرية بالتعاون مع الشؤون الصحية.	تحسين عقود التأمين الصحي للموظفين لتشمل الخدمات الطبية الأساسية والمتقدمة. تنفيذ برامج فحوصات سنوية للوقاية من الأمراض وتعزيز صحة الموظفين. توفير مستشارين نفسيين داخل الشركة أو من خلال اتفاقيات مع مراكز متخصصة.	تحسين برامج الرعاية الصحية والنفسية للموظفين
شهرياً (مستمر)	قسم العلاقات العامة بإشراف إدارة الموارد البشرية.	إعداد فعاليات مثل الرياضات الجماعية، والرحلات الترفيهية، والأنشطة التطوعية لتعزيز روح الفريق. نشر تقارير الأداء المؤسسي بشكل دوري لتعزيز ثقة الموظفين بالإدارة. ربط الموظفين الجدد بمرشدين ذوي خبرة لتسريع اندماجهم في بيئة العمل.	تعزيز ثقافة العمل الجماعي والانتماء
نصف سنوي (مستمر)	قسم البحوث وإدارة الموارد البشرية.	تطوير استبيانات تقيس رضا الموظفين حول بيئة العمل، والثقافة المؤسسية، والتوازن بين العمل والحياة. تطبيق أدوات مثل التحليل العملي وتحليل الانحدار لفهم العوامل المؤثرة على رضا الموظفين. إعداد تقارير مفصلة تتضمن التوصيات اللازمة لتحسين بيئة العمل. تطوير سياسات جديدة اعتماداً على تحليل البيانات لرفع معدلات الرضا الوظيفي.	تقييم دوري لرضا الموظفين

المصدر : من اعداد الباحث في ضوء الدراسات السابقة

ج. مقترحات لبحوث مستقبلية :

تناول الباحث تأثير جودة الحياة الوظيفية على الارتباط بالعمل الدور الوسيط للسعادة الوظيفية دراسته تطبيقية على مجموعه شركات العربي

واقترح الباحث بإجراء المزيد من الدراسات التي من شأنها أن تثرى المكتبات العربية فيما يخص متغيرات البحث باعتبارها متغيرات لها أهمية بالنسبة لمجال التطبيق الخاص بالعاملين بمجموعه شركات العربي وكذلك لأى مجال تطبيقي آخر، ويمكن للباحث اقتراح مجموعة من الموضوعات والتي يمكن أن تفيد الباحثين المهمتين بالبحث في هذا المجال البحثي:

١. تأثير جودة الحياة الوظيفية على الأداء الوظيفي: الدور الوسيط للارتباط الوظيفي
٢. أثر السعادة الوظيفية على الالتزام التنظيمي: دراسة دور جودة الحياة الوظيفية كمتغير وسيط
٣. تأثير بيئة العمل على الرفاهية العاطفية: الدور الوسيط للسعادة الوظيفية
٤. أثر الحوافز والمكافآت على الرضا الوظيفي: دور التفاعل الوظيفي كمتغير وسيط
٥. تأثير الرفاهية العاطفية على الإنتاجية: دراسة دور جودة الحياة الوظيفية كوسيط
٦. أثر جودة الحياة الوظيفية على تخفيض معدل دوران الموظفين: الدور الوسيط للارتباط بالعمل
٧. تأثير الاندماج الوظيفي على الولاء التنظيمي: دور السعادة الوظيفية كمتغير وسيط
٨. أثر الرضا الوظيفي على خفض الضغط الوظيفي: دراسة دور جودة الحياة الوظيفية كوسيط
٩. تأثير التمكين الوظيفي على الأداء التنظيمي: دور السعادة الوظيفية كمتغير وسيط
١٠. أثر جودة الحياة الوظيفية على الابتكار في العمل: الدور الوسيط للارتباط بالعمل
١١. إجراء دراسة مقارنة بين الهيئات الحكومية والقطاع الخاص لاختبار متغيرات الدراسة الحالية.
١٢. إجراء دراسة مقارنة بين الشركات المختلفة لاختبار متغيرات الدراسة الحالية

المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية:

- أبو بكر، حداد أبو بكر بلقفيه . (٢٠٢٠). الدور الوسيط للبراعة التنظيمية في العلاقة بين الذكاء الاستراتيجي والأداء الوظيفي، دراسة تطبيقية على مديري الشركات الصناعية المتوسطة والصغيرة في مدينة دمايط الجديدة. رسالة ماجستير غير منشوره، كلية التجارة جامعة دمايط.
- أبورمان، إباد سالم يحيى، (٢٠٢٢). جودة الحياة الوظيفية وأثرها في الاندماج الوظيفي: دراسة حالة فنادق Crowne Plaza، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الأعمال- جامعة جرش، الأردن.
- إسماعيل، عمار فتحي موسى، هديب، يوسف جاسر عويد. (٢٠٢٢). دور السعادة الوظيفية في تحسين الأداء المؤسسي: دراسة تطبيقية. **المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية**: جامعة مدينة السادات - كلية التجارة، ١٤، (٨)، ٥ - ٦.
- حماد ، أمانة شاه بور . (٢٠٢٤). جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها ببعض المتغيرات: دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التدريس بجامعة السلطان قابوس. مجلة كلية التربية (أسيوط)، ٤٠، (١)، ٢٦٤-٣٠٤.
- سبع، سنية محمد أحمد سليمان، (٢٠٢٣). تأثير القيادة الروحية على الارتباط بالعمل: دراسة تطبيقية على العاملين بقطاع شركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء في مصر، **المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية**، ١٢، ٢، ٤٢٠-٤٥٧.
- الشنطي، محمود عبد الرحمن. (٢٠١٥). دور الدعم التنظيمي كمتغير معدل في العلاقة بين الضغوط الوظيفي صالح، ميادة مهدي، عبد الله، إيمان نجم الدين، و خليف، سلطان أحمد، (٢٠٢٣). رأس المال النفسي وانعكاسات على السعادة الوظيفية: دراسة استطلاعية لأراء عينة من العاملين في مديرية توزيع كهرباء نينوى. **مجلة الجامعة العراقية- مركز البحوث والدراسات الإسلامية**، ٢(٦١)، ٥٨٥- ٥٩٤ .
- العيفه، محمد . (٢٠١٥). أثر العلاقات الإنسانية على الأداء الوظيفي للعاملين : دراسة ميدانية : المركب المنجمي الفهداوى، بنان شاكر عبد الله. (٢٠١٩). درجة ممارسة مديري مدارس تربية لواء الجامعة للقيادة بالفضائل الإسلامية وعلاقتها بالسعادة الوظيفية. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم التربوية- جامعة آل البيت، الأردن.

- للفوسفات بجبل العنق ولاية تبسه رسالة ماجستير غير منشورة .
مقدادي، صلاح الدين عدنان يوسف، (٢٠٢٣). أثر جودة الحياة الوظيفية على أداء العاملين في البلديات الأردنية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الأعمال- جامعة آل البيت، الأردن.
مكرم، منيب محمود، و عادل محمد عبدالله الطائي . (٢٠٢٠) . " ابعاد الحرية الاكاديمية واثرها لتحقيق السعادة في مكان العمل : حالة دراسية في كلية النور الجامعة " . مجلة جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية والادارية : جامعة الانبار – كلية الادارة والاقتصاد ، ٣٦٥ – ٣٧٢ .
النجار، حميدة محمد البدوي، (٢٠١٧). تأثير جودة الحياة الوظيفية على الارتباط الوظيفي: دراسة تطبيقية، مجلة مركز صالح عبد الله كامل للاقتصاد الإسلامي، ٢١، (٦١)، ٢٢٥-٢٧٠.
والأداء الوظيفي . مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات الإدارية والاقتصادية، (٣١) ١١٣-١٤٨ .

ثانياً: المراجع باللغة الإنجليزية:

- Agustina, R., Yusuf, M., Sutiyana, O. S. J., Ardianto, R., & Norvadewi, N. (2024). Employee Performance Mediated Quality Of Work Life Relationship Satisfaction On The Job And Organizational Commitment. *Jurnal Darma Agung*, 30(2), 589605.
- Alagaraja, M. & Shuck, B.(2015). Exploring Organizational Alignment- Employee Engagement Linkages and Impact on Individual Performance: Conceptual Model, *Human Resource Development Review*,14(1),17–37.
- Barkhawa, M. K., & Yudhatama, M. A. (2023). Work engagement and quality of work life: The mediation role of workplace happiness. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 4(2), 162-170.
- Beatty P., (2011), Engagement, organizational commitment, and incremental variance in the measurement of job satisfaction, performance and turnover intent within the Canadian forces, Master of Arts In Psychology, Carleton University, Ottawa, Ontario.
- Boikanyo, D. H., & Heyns, M. M. (2019). The effect of work engagement on total quality management practices in a petrochemical organisation. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 22(1), 1-13.
- Brobst, A. A. (2024). How Happiness and Well-Being at Work Influences Work Engagement of Healthcare Recruiters (Doctoral dissertation, Grand Canyon University).
- Budur, T., Demirer, H., & Rashid, C. A. (2024). The effects of knowledge sharing on innovative behaviours of academicians; mediating effect of innovative organization culture and quality of work life. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 16(2), 405426.
- Çayak, S. (2021). The mediating role of organizational happiness in the relationship between work engagement and life satisfaction: A study on teachers. *International Journal of Contemporary Educational Research*, 8(4), 27-46.
- Chen,C.-Y.,Yenb C.-H.,Tsai, F.C. (2014).Job crafting and job engagement: The mediating role of person-job fit. *International Journal of Hospitalit Management*, 37, 21–28.
- Dan, C. I., Roşca, A. C., & Mateizer, A. (2020). Job Crafting and Performance in Firefighters: The Role of Work Meaning and Work Engagement, *Frontiers in Psychology*, 11, 1-12.
- Fancha, R. F., Hadiwijaya, D., & Muttaqijn, M. I. (2024). The effect of quality of worklife, work motivation and employee engagement on employee performance. *Indonesian Journal of Multidisciplinary Science*, 3(4), 362-372.
- Fancha, R. F., Hadiwijaya, D., & Muttaqijn, M. I. (2024). The effect of quality of work life, work motivation and employee engagement on employee performance. *Indonesian Journal of Multidisciplinary Science*, 3(4), 362-372.
- Gaur, V. (2024). Advancing Work-Life Equilibrium through Employee Engagement and Innovation. *The Business & Management Review*, 15(1), 92-105.

- Ghadi, M. Y., (2024). Linking job crafting to work engagement: the mediating role of organizational happiness. *Management Research Review*, 47(6), 943-963.
- Hafeez, S., Memon, M. A., Mirza, M. Z., Raziq, M. M., Sarwar, N., & Ting, H. (2024). The dual impact of job variety on employee happiness and stress: the mediating role of employee engagement and burnout. *Journal of Management Development*, 43(2), 170-186.
- Hassan, S., Ali, M. A., Rafiq, S., Rizvi, S. M. A., & Ahmad, I. (2024). Career Adaptability and Job Engagement: Testing the mediating effect of Orientation to Happiness in the Healthcare sector. *Journal of Excellence in Management Sciences*, 3(2), 34-48.
- Hernández Martínez, L. E., & Chunga-Liu, Z. E. (2024). Job happiness: influence of work flexibility through work-life balance and gender moderation. *Journal of Management Development*, 43(2), 187-199.
- Indrianingsih, T. B. M., & Riani, A. L. (2024). The Influence of Quality of Work Life on Work Engagement: The Mediating Role of Burnout, Supervisor Support, and Career Identity. *International Journal of Science, Technology & Management*, 5(3), 627-631.
- Indrianingsih, T. B. M., & Riani, A. L. (2024). The influence of quality of work life on work engagement: The mediating role of burnout, supervisor support, and career identity. *International Journal of Science, Technology & Management*, 5(3), 627-631.
- Irwanto, E. L., Machmud, R., & Lestari, Y. (2024). The Relationship of Employee Engagement, Quality of Work Life and Organizational Commitment with Turnover Intention Nurse from Unand Padang Hospital in 2023. *International Journal of Health and Medicine*, 1 (3), 26-52.
- Jafari, H., kazem Rahimi, M., Loeloe, M. S., & Jalaei, Z. (2023). Investigating the Relationship between Organizational Happiness and Quality of Work Life in Teaching Hospitals of Yazd in 2023. *Quarterly Journal of Management Strategies in Health System*.
- Kenyi, T. E., & John, L. B. (2020). Job resources, job demands, uncertain working environment and employee work engagement in banking industry: Prevailing evidence of South Sudan. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 9(2), 202-212.
- Kusumawati, E., Matulesy, A., Rini, R. A. P., & Muhid, A. (2024). Importance of happiness and meaningfulness of work in increasing work engagement of millennial generation in the digital age: Systematic literature review. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, 15(01), 16-31.
- Ly, B. (2024). Inclusion leadership and employee work engagement: The role of organizational commitment in Cambodian public organization. *Asia Pacific Management Review*, 29(1), 4452.
- Martanti, A., Indarto, I., & Budiati, Y. (2024). The influence of quality of work life and employee engagement on organizational citizenship behavior (OCB) mediated by job satisfaction (Study of KPP Pratama Semarang Gayamsari employees). *Jurnal Scientia*, 13(2), 1635-1644.
- Mendoza-Ocasal, D., Navarro, E., Ramírez, J., & García-Tirado, J. (2022). Subjective well-being and its correlation with happiness at work and quality of work life: an organizational vision. *Polish Journal of Management Studies*, 26(1), 202-216.
- Monata, D., & Yuliharsi, Y. (2024). The role of job satisfaction in mediating the impact of work-life balance and employee engagement on organizational commitment. *Dinasti International Journal of Management Science (DIJMS)*, 6(1).
- Nafei, Wageeh Abdel Star, (2015), Meta Analysis of The Impact of Phychological Capital on Qulaity of Work Life and Organizational Citizenship Behavior: Astudy on Sadat City University, *International Journal of Business Adminstration*, 6(2), 42-59.
- Nafie Wageeh A., (2018), The Role of workplace Happiness in Achieving organizational Brillinace a study on sadat city university, *case studies journal, Egypt*, 7 (12), 26-39.
- Nagar, K., Rana, S., & Kasana, A. (2024). The Mediating Role of Work Engagement between Happiness at Work and Employee Performance: Smart PLS Approach. *Journal of Informatics Education and Research*, 4(1).

- Nayak. T, Sahoo. C. K, Mohanty. P.K, (2015), Workplace Empowerment, Quality of Work Life and Employee Commitment: a Study on Indian Healthcare Sector, *Journal of Asia Business Studies*, 12 (2) , 117-136.
- Niemhom, N., & Ruetrakul, J. (2024). The Influence Of Job Characteristic And Happiness On Quality Of Work Life Of Professional Nurses In A University Hospital (Doctoral Dissertation, Naresuan University).
- Ogakwu, N. V., Ede, M. O., Manafa, I. F., Okeke, C. I., & Onah, S. O. (2024). Quality of worklife and stress management in a rural sample of primary school teachers: an intervention study. *Journal of Rational Emotive & Cognitive Behavior Therapy*, 42(1), 135-161.
- Orgambidez, A., Borrego, Y., & Vázquez-Aguado, O. (2020). Linking self-efficacy to quality of working life: the role of work engagement. *Western Journal of Nursing Research*, 42(10), 821-828.
- Park, Y.K., Song, J.H., Yoon, S.W., & Kim, J. (2014). Learning organization and innovative behavior: The mediating effect of work engagement, *European Journal of Training and Development*, 38(1/2), 75-94.
- Pillay E., & Singh S., (2018), The Impact of employee engagement on organizational performance – a case of an Insurance Brokerage company in Gauteng, *Journal of Business and Management*, 20(6), 66-76.
- Renukaradhya, S., & K.P., D. A. (2024). Cultivating workplace happiness: unveiling the dynamics of job satisfaction and work engagement in IT sector. *Tec Empresarial*, 6(1).
- Robson, C. (2002). *Real World Research: A Resource for Social Scientists and Practitioner-Researchers* (2nd ed.). Oxford: Blackwell Publishers Ltd.
- Sabuhari, R., & Husen, Z. (2024). The Effect of Employee Engagement and Work Happiness on Employee Satisfaction. *Journal Of Management Analytical and Solution (JoMAS)*, 4(2), 31-36.
- Saunders, M., Thornhill, A. & Lewis, P. (2009). *Research methods for business students*. London: Financial Times Prentice Hall.
- Semedo, A. S. D., Coelho, A. F. M., & Ribeiro, N. M. P. (2017). Authentic leadership and creativity: The mediating role of happiness. *International Journal of Organizational Analysis*, 25(3), 395-412.
- Srisombata, S., Phorncharoenb, I., Harasanc, A., Jaksild, D., & Srimuange, P. (2024). Quality of Working Life is A mediator Between The Factors That Influence Happiness at Work of Personnel Under The Northeastern Excise Office. *UBRU INTERNATIONAL JOURNAL*.
- Suriyanti, S. (2024). The Effect of Organizational Culture, Work-Life Balance, and Job Satisfaction on Non-Commercial Employee Work Engagement. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 4(1), 53-66.
- Tamsah, H., Ansar, Gunawan, Yusriadi, Y., & Farida, U. (2020). Training, knowledge sharing, and quality of work-life on civil servants performance In Indonesia. *Journal of Ethnic and Cultural Studies*, 7(3), 163-176.
- Tran Q., (2018), Employee Engagement How does the organization increase engagement? – From the viewpoint of HR representatives in Finland Master's thesis, Faculty of Social Sciences, Business and Economics, Åbo Akademi University.
- Vesga-Rodríguez, J. J., & Avendaño-Prieto, B. L. (2020). Quality of life at work and its relationship with engagement. *Acta Colombiana de Psicología*, 23(1), 138-146.
- Wieczorek-Szymańska, A. (2024). Work Engagement And Work Life-Balance Across European Union Countries. *Scientific Papers Of Silesian University Of Technology. Organization & Management/Zeszyty Naukowe Politechniki Slaskiej. Seria Organizacji I Zarzadzanie*, (195).

قائمة استقصاء

الأخ الفاضل/ الأخت الفاضلة

تحية طيبة وبعد،

يقوم الباحث بإجراء دراسة بعنوان:

تأثير جودة الحياة الوظيفية على الارتباط بالعمل الدور الوسيط للسعادة الوظيفية دراسته تطبيقية على مجموعة شركات العربي

لذلك فإن الباحث يطمح في تعاونكم ومساعدتكم في إتمام دراسته من خلال هذه الدراسة ، وذلك عبر الإجابة على الأسئلة الواردة بهذه القائمة، مع العلم أن هذه البيانات لن يتم استخدامها إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

شاكرين سلفاً حسن تعاونكم واهتمامكم

الباحث

الجزء الأول : فيما يلي مجموعة من العبارات المتعلقة بجودة الحياة الوظيفية، نرجو منك وضع علامة (√) أمام الإجابة التي تراها مناسبة لك .

م	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة	غير موافق بشدة
أولاً : جودة الحياة الوظيفية						
ظروف بيئة العمل						
١	تصميم أماكن العمل ملائم بشكل عام لمتطلبات العمل من حيث التهوية والاضاءة					
٢	توفر الشركة تجهيزات مكتبية مناسبة مع احتياجات العاملين.					
٣	توفر الشركة الدعم المالي اللازم للعاملين عند التعرض لحوادث العمل.					
٤	تطبق الشركة قوانين الأمن والسلامة المهنية للعاملين.					
٥	توفر الشركة برامج تدريبية للأمن والسلامة المهنية للعاملين.					
٦	توفر الشركة مستلزمات العمل الضرورية لكل العاملين.					
تمكين العاملين						
٧	يقدم العاملون أفكار مبتكرة لحل مشكلات العمل داخل الشركة .					
٨	يشارك العاملون بتقديم مقترحات لتطوير العمل في الشركة .					
٩	يشارك العاملون في اتخاذ القرارات المتعلقة بعملهم.					
١٠	يشارك العاملون في تحديد المهام الوظيفية الخاصة بهم .					
١١	يحدد العاملون الدورات التدريبية التي يحتاجون إليها.					
١٢	يوجد نظام واضح لآليات تقديم المقترحات.					

م	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الأجور والمكافآت						
١٣	تمنحني الشركة حوافز تشجيعية مناسبة.					
١٤	يتناسب الأجر مع العمل المنجز والجهد المبذول.					
١٥	يوجد ربط بين الأجور والمكافآت وكفاءة الأداء للعاملين.					
١٦	يعتمد نظام المكافآت في الشركة على أسس عادلة.					
١٧	يشعر العاملون في الشركة بالرضا عن العلاوات والزيادات التي تضاف للرواتب سنوياً.					
١٨	يشعر العاملون بعدالة توزيع المكافآت على من يستحقها.					
نظم الترقى والتقدم الوظيفي						
١٩	تضع إدارة الشركة الشخص المناسب في المكان المناسب.					
٢٠	يعتمد نظام الترقية على معايير واضحة					
٢١	توفر لي الوظيفة فرصاً للتقدم الوظيفي تتوافق وتنسجم مع قدراتي.					
٢٢	تطبق الشركة بطاقة الوصف الوظيفي .					
٢٣	تتوفر إمكانية الانتقال إلي منصب إداري أعلى بإنصاف.					

الجزء الثاني : فيما يلي مجموعة من العبارات المتعلقة بالسعادة الوظيفية، نرجو منك وضع علامة (√) أمام الإجابة التي تراها مناسبة لك.

م	العبرة	موافق تمامًا	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تمامًا
الرضا الوظيفي						
١	أشعر بالرضا عن الواقع الذي أحياء حالياً في بيئة العمل.					
٢	أشعر بأن الحياة العملية مجزية فعلاً وتكافئني باستمرار.					
٣	أشعر بالرضا عن نفسي أثناء تأدية عملي.					
٤	أشعر بأنني أمتلك السيطرة على حياتي العملية.					
٥	أشعر بأنني أمتلك طاقة تمكنني من إنهاء مهام عملي.					
٦	تقدر إدارة الشركة اسهامات العاملين.					
الرفاهية العاطفية						
٧	أجد معظم الأشياء مسلية في عملي.					
٨	أعيش لحظات من المرح في العمل.					
٩	لدى ذكريات جميلة عن الأحداث التي حدثت في بيئة العمل.					
١٠	أمتلك مشاعر دافئة ولطيفة تجاه زملاء العمل.					
١١	أشعر بالتفاؤل تجاه المستقبل.					

الجزء الثالث : فيما يلي مجموعة من العبارات المتعلقة بالارتباط بالعمل، نرجو منك وضع علامة (√) أمام الإجابة التي تراها مناسبة لك.

م	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
ثانياً: الارتباط بالعمل						
الحيوية						
١	أشعر بالحيوية في العمل .					
٢	أشعر في عملي بالقوة والنشاط.					
٣	أشعر بالرغبة في الذهاب إلى العمل عند الاستيقاظ صباحاً					
التفاني						
٤	أنا متحمس لعملي.					
٥	وظيفتي تلهمني.					
٦	أنا فخور بالعمل الذي أقوم به.					
الاستيعاب						
٧	أشعر بالسعادة عند بذل قصارى جهدي في العمل .					
٨	أنا منغمس في عملي.					
٩	أندمج في عملي .					

رابعاً: المتغيرات الديمغرافية والتنظيمية :

النوع : () ذكر () أنثى

العمر : () من ٢٠ سنة إلى أقل من ٣٠ سنة. () من ٣٠ سنة إلى أقل من ٤٠ سنة.

() من ٤٠ سنة إلى أقل من ٥٠ سنة. () من ٥٠ سنة إلى ٦٠ سنة.

المؤهل الدراسي: () دراسات عليا () مؤهل عالي () مؤهل متوسط () مؤهل أقل من المتوسط

The Impact of Quality of Work Life on Work Engagement: The Mediating Role of Job Happiness - An Applied Study on El-Araby Group Companies

Ahmed Mohamed Hassan Osman Maklad

Lecturer in the Department of Business Administration and Economics

Alfarahedi University

Maklad.ahmed@yahoo.com

Abstract

The current study aims to measure the impact of Quality of Work Life (QWL) on job engagement, with job happiness serving as a mediating factor, applied to the El Araby Group of Companies. The study utilized a survey directed at a sample of (336) employees, with data analyzed using SPSS V26 and AMOS V26 to test the research hypotheses. The study's findings revealed a positive correlation between the study variables, indicating that QWL positively affects employee job engagement. Results also showed a significant positive effect of QWL on job happiness, and the study highlighted a significant positive effect of QWL on job engagement as well. Furthermore, the study demonstrated a significant positive impact of both job happiness and job engagement, with job happiness playing a key mediating role in enhancing the impact of QWL on job engagement. Based on these results, the study recommended improving the physical work environment and developing a fair and flexible rewards and incentives system. Additionally, it emphasized supporting work-life balance, enhancing opportunities for professional growth and development, strengthening internal communication channels, and providing comprehensive health and psychological care programs. The study also advised organizing activities to foster teamwork and a sense of belonging, and conducting regular employee satisfaction assessments to ensure continuous improvement.

Keywords

Quality of Work Life, job engagement, job happiness