



**أثر جودة الحياة الوظيفية على الاندماج الوظيفي: الدور الوسيط لرأس المال
الفكري في بلدية محافظة الدوادمي**

إعداد

محمد منور العقيلي المطيري

أستاذ مساعد إدارة الأعمال، الكلية التطبيقية، جامعة شقراء

مجلة راية الدولية للعلوم التجارية

دورية علمية محكمة

المجلد (٤) - العدد (١٤) - يوليو ٢٠٢٥

<https://www.rijs.org/>

الناشر

معهد راية العالي للإدارة والتجارة الخارجية بدمياط الجديدة

المنشأ بقرار وزير التعليم العالي رقم ٤٨٩٠ بتاريخ ٢٢ أكتوبر ٢٠١٨ بجمهورية مصر العربية



The Impact of Quality of Work Life on Job Engagement: The Mediating Role of Intellectual Capital in the Municipality of Al-Dawadmi Governorate

submitted by

Mohammad Menwer Almutery

Assistant Professor Business Administration, Applied College, Shaqra University

Raya International Journal of Business Sciences

volume (4), issue (14), july 2025

<https://www.rijcs.org/>

Raya Higher Institute of Management and Foreign Trade in New Damietta

المستخلص

هدفت هذه الدراسة إلى اختبار دور رأس المال الفكري كوسيط لتأثير جودة الحياة الوظيفية على الاندماج الوظيفي في بلدية محافظة الدوادمي بالمملكة العربية السعودية. اعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي،

وبلغ مجتمع الدراسة (٢٠٠) مفردة، وتم استخدام طريقة المسح الشامل، حيث تم توزيع (٢٠٠) استبانة. تم استرداد (١٩١) بنسبة (٩٥,٥٪)، وأظهرت النتائج أن أبعاد جودة الحياة الوظيفية جاءت بدرجة كبيرة في بلدية محافظة الدوادمي بالمملكة العربية السعودية، حيث جاء المتوسط الحسابي (٣,٦٠)، وبوزن نسبي (٧١,٩٤٪)، وأن متغير مستوى الاندماج الوظيفي جاء بمتوسط حسابي (٣,٥٤)، وبوزن نسبي (٧١,٧٩٪)، وبدرجة كبيرة، كما اتضح أن مستوى رأس المال الفكري جاء بمتوسط حسابي (٣,٥١)، وبوزن نسبي (٧٠,٢١٪)، وبدرجة كبيرة، ووجود أثر دال إحصائياً عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لجودة الحياة الوظيفية بكل أبعادها (التعويضات، النمو الوظيفي، الأمان الوظيفي، التوازن بين الحياة الاجتماعية والحياة الوظيفية) على الاندماج الوظيفي، وأيضاً وجود أثر دال إحصائياً عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لتوسيط رأس المال الفكري بين جودة الحياة الوظيفية والاندماج الوظيفي في بلدية محافظة الدوادمي. كما توصي الدراسة بالتركيز على تصميم مسارات وظيفية واضحة لجميع الموظفين في البلدية، وتشجيع الموظفين على وضع خطط مستقبلية لتطوير وضعهم الوظيفي، وضرورة الحاجة إلى توفير بيئة مناسبة لاستقرار الموظفين، والسعي من قبل البلدية على الاحتفاظ بالموظفين المتميزين. تعزيز منح البلدية تسهيلات كافية للموظفين لتحقيق التوازن بين الحياة الاجتماعية والحياة الوظيفية. مشاركة البلدية الاطلاع على آخر الأخبار والمستجدات التي تتعلق بالعمل مع الموظفين، واتخاذ إجراءات سريعة ومنطقية لحل المشاكل المرتبطة بالعمل، وتوفير بيئة عمل داعمة للاندماج الوظيفي. توسيع نطاق التعاون الايجابي مع البلديات الأخرى لتبادل الخبرات والأعمال المشتركة، ودعم وتشجيع الموظفين في الالتحاق في أي برامج تطويرية.

الكلمات المفتاحية: جودة الحياة الوظيفية، الاندماج الوظيفي، رأس المال الفكري، بلدية محافظة الدوادمي، المملكة العربية السعودية.

Abstract:

This study aimed to test the mediating role of Intellectual Capital (IC) between the impact of Quality of Work Life (QWL) on Job Engagement (JE) in the municipality of Al-Dawadmi Governorate in the Kingdom of Saudi Arabia. The researcher adopted the descriptive analytical approach, and the study population amounted to (200) individuals, and the comprehensive enumeration method was used, as the questionnaire was distributed to all. (191) were retrieved. At a rate of (95.5%), the results of the study showed that the dimensions of the QWL were highly significant in the municipality of Al-Dawadmi Governorate in the Kingdom of Saudi Arabia, where the arithmetic mean was (3.60), with a relative weight of (71.94%), and that the variable of the level of JE was at an arithmetic mean of (3.54), with a relative weight of (71.79%), and to a large degree. It also became clear that the level of IC was at an arithmetic mean of (3.51), with a relative weight of (70.21%), and to a large degree, and there was a statistically effect at a significance level ($\alpha \leq 0.05$) for the QWL in terms of its dimensions (compensation, career growth, job security, balance between social life and work life) on JE, and also there was a statistically significant effect at a significance level ($\alpha \leq 0.05$) for the mediation of IC between the QWL and JE in the municipality of Al-Dawadmi Governorate. The study also recommends focusing on designing clear career paths for all municipal employees, encouraging employees to develop future plans to develop their career status, and highlighting the need to provide a suitable environment for employee stability. The study also

emphasizes the need for the municipality to provide adequate facilities for employees to achieve a balance between social and professional life. The municipality should also share information with employees about the latest news and developments related to work, take swift and logical measures to resolve work-related problems, and provide a work environment that supports job integration. It should also expand the scope of positive cooperation with other municipalities to exchange experiences and joint work, and support and encourage employees to enroll in any development programs.

Keywords: Quality of work life, job engagement, intellectual capital, Al-Dawadmi Governorate Municipality, Kingdom of Saudi Arabia.

مقدمة:

ظهر مفهوم جودة الحياة الوظيفية لمواكبة سياسات التغيير والتطوير التنظيمي، وتخفيف حالات التوتر والقلق التي سادت في الغرب بين الموظفين خوفاً من الاستغناء عنهم أو تخفيض المزايا الاجتماعية والخدمات المقدمة لهم أو تخفيض أجورهم، وأيضاً حرص المنظمات على تحقيق الرضا الوظيفي الذي بدوره يؤثر على الالتزام الوظيفي وتعظيم أهمية ترشيد أداء الموارد البشرية باعتبارها من الاستراتيجيات الفعالة في تدعيم التميز لتلك المنظمات. (نبوي وآخرون، ٢٠٢٢)

تعد جودة الحياة الوظيفية منهج وإطار وفلسفة مميزة لها تأثير طويل المدى على التنمية البشرية في المنظمات، حيث إن تطبيق المنهج المتكامل لجودة الحياة الوظيفية يعتبر أساس مهم لضمان تحقيق أهداف الموظفين والمنظمات والمجتمع معاً، إذ تتعامل جودة الحياة الوظيفية مع الموظفين على أنهم بمثابة الموارد الحقيقية للمنظمة، والتي يصعب محاكاتها أو تقليدها أو شرائها من قبل المنظمات الأخرى، وبالتالي تراعي الحاجات والأهداف الاجتماعية والاقتصادية والنفسية للموظفين، لذلك أصبحت في الآونة الأخيرة واحدة من أهم القضايا الحاسمة بالنسبة لكافة المنظمات. (Habeeb & Rashmi 2018)

يشير مفهوم الاندماج الوظيفي إلى مدى أهمية الوظيفة في حياة الأفراد، بالإضافة إلى قدرة هؤلاء الأفراد على الحفاظ على وظائفهم وبذل الجهود اللازمة لتلبية متطلبات العمل بالشكل الأمثل. إذ أن الاندماج يعني أن يحب الفرد عمله أو يكون مهتم بعمله، لذلك نلاحظ الأفراد ذوي المستوى العالي من الاندماج الوظيفي يهتمون بشكل صادق وحقيقي بأعمالهم بكفاءة أعلى وإنتاجية أكبر، ووضع أغلب جهودهم في عملهم، كما يؤدي الاندماج الوظيفي إلى تحمل الموظفين المسؤولية الاجتماعية وزيادة الطاقة الإنتاجية في جزء يعتبر مهماً في العمل وتحقيق أهداف المنظمات لما فيه من ارتباط الموظف بعمله ويصبح جزء مهماً في حياته أكثر فأكثر. (عزيز الرحمن، ٢٠٢٤)

كما يعتبر مفهوم رأس المال الفكري أحد المفاهيم الحديثة نسبياً التي اهتم بها الباحثين والممارسين اهتمام كبير بوصفه أحد أدوات التميز في المنظمات بشكل عام، والذي ظهر نتيجة الحاجة للبحث عن بدائل أخرى لخفض التكاليف، وأصبح الاستثمار فيه قادر على تحويل المعرفة إلى قيمة مضافة، لذا ينبغي التعامل مع هذا المورد باعتباره عنصراً استراتيجياً يلزم المحافظة عليه وتعزيز استمراريته، فهو يعد أداة ضرورية تساهم في تحقيق الاستدامة والنمو المؤسسي. (أمين، ٢٠٢٤) وبالتالي إن الاندماج الوظيفي يعكس ارتباط الموظف بعمله وتميزه بالنشاط والحيوية والتفاني وشعوره تجاه عمله بالإيجابية وتأديته بفاعلية، كما يعد اندماج الموظفين في المنظمات من التحديات التي تواجه أصحاب العمل، إذ أنه محط الأنظار في الجوانب السلوكية للموظفين كونه يعتبر من العوامل الحاسمة في نجاح المنظمات وتمكنها من تحقيق الأهداف.

ونظراً للدور المهم الذي تقوم به بلدية محافظة الدوادمي في المملكة العربية السعودية من تطوير خدماتها بشكل مستمر ومواكبة التطورات والمستجدات في بيئتها الداخلية والخارجية، جاءت هذه الدراسة لإيضاح أثر جودة الحياة الوظيفية على الاندماج الوظيفي من خلال الدور الوسيط لرأس المال الفكري في بلدية محافظة الدوادمي.

مشكلة الدراسة:

قام الباحث بعرض مشكلة الدراسة المتمثلة في الدراسة الاستطلاعية، ومن ثم بلورة مشكلة الدراسة من خلال ما يلي:

تم استطلاع رأي عينة عشوائية من الموظفين في بلدية محافظة الدوادمي، حيث تم إعداد قائمة استبانة مبدئية تحتوي على مجموعة من الفقرات ثم توجيهها لعينة عشوائية قدرها (٥٠) مفردة من العاملين ببلدية محافظة الدوادمي، وذلك بهدف التعرف على آرائهم حول الأسباب التي تؤدي إلى الاندماج الوظيفي، وكانت نسبة استجابة مفردات العينة (٩٠٪) من (٥٠) مفردة بواقع استجابة (٤٥) مفردة للاستبانة المبدئية، وكما هو موضح في الجدول رقم (١) يمكن للباحث استعراض نتائج الاستبانة كما يلي:

جدول رقم (١): نتائج استطلاع لآراء عينة من الموظفين في بلدية محافظة الدوادمي

م	فقرات الاستبانة	موافق تماماً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماماً	النسبة
١.	تناسب شخصيتي مع طبيعة المهام التي أقوم بها في وظيفتي.	١١	٨	٨	٨	١٠	٤٥
		٪١٧,٧	٪١٧,٧٧	٪٢٤,٤	٪٢٢,٢٢	٪١٧,٧	٪١٠٠
٢.	يوجد تطابق بين متطلبات الوظيفة التي أشغلها وما امتلكه من مهارات.	١٢	٦	١١	٧	٩	٤٥
		٪٢٦,٦	٪١٣,٣	٪٢٤,٤٤	٪١٥,٥	٪٢٠	٪١٠٠
٣.	تتاح لي فرصة استخدام مهاراتي ومواهي في الوظيفة.	١٣	١١	٥	٨	٨	٤٥
		٪١٧,٧	٪١١,١١	٪٢٤,٤٤	٪١٧,٧	٪٢٨,٨	٪١٠٠
٤.	تستحق البلدية الإخلاص والولاء من قبل الموظفين فيها.	٩	٨	٨	٩	١١	٤٥
		٪٢٠	٪١٧,٧	٪٢٠	٪٢٤,٤	٪١٧,٧	٪١٠٠
٥.	يتعامل الموظف مع المشاكل التي يواجهها وكأنها مشاكله الشخصية.	١٠	٩	١٠	٩	٧	٤٥
		٪٢٢,٢٢	٪٢٢,٢٢	٪٢٠	٪١٥,٥	٪٢٠	٪١٠٠
٦.		٩	٨	١٠	١١	٧	٤٥

أثر جودة الحياة الوظيفية على الاندماج الوظيفي: الدور الوسيط لرأس المال الفكري في بلدية محافظة الدوادمي

م	فقرات الاستبانة	موافق تماماً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماماً	النسبة
	يتواجد لدى دافع إيجابي للحضور للعمل كل يوم.	٪١٧,٧	٪٢٢,٢٢	٪٢٤,٤	٪١٥,٥	٪٢٠	٪١٠٠
٧.	تتخذ البلدية إجراءات سريعة ومنطقية لحل المشاكل المرتبطة بالعمل.	٧	٨	١١	٦	١٢	٤٥
	توفر البلدية فرصة للموظفين لإبداء آرائهم بما يتعلق بالعمل.	٪١٥,٥	٪٢٤,٤	٪٢٠	٪٢٢,٢٢	٪١٧,٧	٪١٠٠
٨.	تساعدني البلدية في الحصول على دورات لتطوير نفسي.	٦	٩	١١	١٠	٩	٤٥
٩.		٪١٣,٣	٪٢٠	٪٢٢,٢٢	٪٢٤,٤٤	٪١٥,٥	٪١٠٠

المصدر: من إعداد الباحث

من خلال الجدول رقم (١) يتبين أن نسبة الموافقة الإجمالية للاندماج الوظيفي (٤٢,١٧٪)، وهي درجة متوسطة، وهذا يشير إلى وجود نسبة كبيرة من الموظفين لا يشعرون بدرجة عالية من الاندماج الوظيفي كمتغير تابع، وهذا يؤكد للباحث المضي في البحث للتعرف على تأثير جودة الحياة الوظيفية على الاندماج الوظيفي بوجود الدور الوسيط لرأس المال الفكري. ولتعزيز مشكلة الدراسة قام الباحث بمراجعة العديد من نتائج الدراسات التي قامت بقياس رأس المال الفكري كوسيط بين جودة الحياة الوظيفية ومنهجية ستة سيجما، (أبو رمان، ٢٠٢٢)، وأيضاً قياس جودة الحياة الوظيفية وأثرها في الاندماج الوظيفي (عيسوي والطحان، ٢٠١٨) في قطاعات مختلفة إلا أنها لم تتناول قطاع البلديات، وهذا ما دعا الباحث إلى دراسة أثر جودة

الحياة الوظيفية على الاندماج الوظيفي من خلال الدور الوسيط لرأس المال الفكري في بلدية محافظة الدوادمي.

كما استدل الباحث على مشكلة الدراسة من خلال مراجعته للعديد من البحوث والدراسات منها دراسة (البارودي، ٢٠٢٥)، التي بينت أن مستوى جودة الحياة الوظيفية توافرت بمستوى متوسط، ودراسة (الخليوي، ٢٠٢٣) التي كشفت عن مستوى توافر الحياة الوظيفية ممثلة بأبعادها لشاغلي الوظائف الإدارية المساعدة كانت متوسطة بشكل عام في جامعة الملك سعود، كما تؤكد دراسة (الشايخ وآخرون، ٢٠٢٤) وجود علاقة طردية موجبة ذات دلالة إحصائية بين واقع التشخيص التنظيمي وواقع الاندماج الوظيفي، أما دراسة (عزيز الرحمن، ٢٠٢٤) أظهرت وجود تأثير إيجابي قوي ذو دلالة إحصائية لمتغير الاندماج الوظيفي على إنتاجية الموظف، أما حول الدراسات المتعلقة برأس المال الفكري أظهرت دراسة (العباس، ٢٠٢٣) بوجود درجة منخفضة من رأس المال الهيكلي والبشري، وتوافر رأس مال العلاقات بمستوى متوسط تقريباً، أما دراسة (قاسم ومحمد، ٢٠٢٤) كشفت أن المنظمات الصناعية في محافظة اللاذقية تمتلك رأس مال فكري بدرجة متوسطة. لذلك يمكن صياغة مشكلة الدراسة من خلال التساؤل الرئيس الآتي: هل يساهم رأس المال الفكري في تحسين واقع جودة الحياة الوظيفية على الاندماج الوظيفي في بلدية محافظة الدوادمي؟ وينبثق منه التساؤلات الفرعية الآتية:

- ١- ما هو واقع جودة الحياة الوظيفية في بلدية محافظة الدوادمي؟
- ٢- ما هو مستوى الاندماج الوظيفي في بلدية محافظة الدوادمي؟
- ٣- ما هو مستوى رأس المال الفكري في بلدية محافظة الدوادمي؟
- ٤- ما هي طبيعة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وبين الاندماج الوظيفي في بلدية محافظة الدوادمي؟
- ٥- ما هو أثر جودة الحياة الوظيفية على الاندماج الوظيفي في بلدية محافظة الدوادمي؟
- ٦- ما هي طبيعة دور رأس المال الفكري بين جودة الحياة الوظيفية والاندماج الوظيفي في بلدية محافظة الدوادمي؟

أهداف الدراسة:

- الهدف الرئيس من هذه الدراسة هو اختبار رأس المال الفكري لأثر جودة الحياة الوظيفية على الاندماج الوظيفي في بلدية محافظة الدوادمي، بالإضافة إلى الأهداف الفرعية التالية:
- ١- التعرف على واقع جودة الحياة الوظيفية في بلدية محافظة الدوادمي.
 - ٢- إلقاء الضوء على مستوى الاندماج الوظيفي في بلدية محافظة الدوادمي.
 - ٣- قياس مستوى رأس المال الفكري في بلدية محافظة الدوادمي.
 - ٤- توضيح طبيعة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وبين الاندماج الوظيفي في بلدية محافظة الدوادمي.
 - ٥- تحليل أثر جودة الحياة الوظيفية على الاندماج الوظيفي في بلدية محافظة الدوادمي.
 - ٦- تحديد طبيعة دور ت وسيط رأس المال الفكري بين جودة الحياة الوظيفية والاندماج الوظيفي في بلدية محافظة الدوادمي.

أهمية الدراسة:

أولاً: الأهمية النظرية

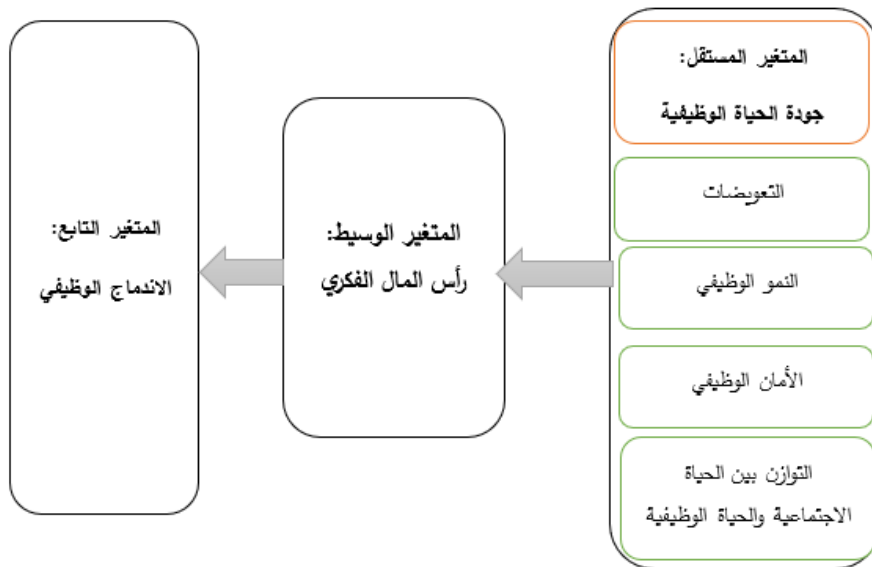
- ١- الإسهام في إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بجودة الحياة الوظيفية والاندماج الوظيفي ورأس المال الفكري من خلال أبعاد جودة الحياة الوظيفية (التعويضات، النمو الوظيفي، الأمان الوظيفي، التوازن بين الحياة الاجتماعية والحياة الوظيفية) مع الاندماج الوظيفي ورأس المال الفكري في نموذج بحثي متكامل.
- ٢- تقديم إطار نظري حديث يعكس تأثير مكونات جودة الحياة الوظيفية، الاندماج الوظيفي، رأس المال الفكري في معالجة التحديات الفكرية في البيئات المجتمعية.
- ٣- دعم الدراسات المستقبلية من خلال بناء أداة قياس علمية تساعد الباحثين على قياس جودة الحياة الوظيفية والاندماج الوظيفي ورأس المال الفكري في سياقات متعددة.

ثانياً: الأهمية التطبيقية

- ١- توفير نتائج يمكن الاستفادة منها عملياً في بلدية محافظة الدوادمي بالمملكة العربية السعودية لتطوير وتعزيز جودة الحياة الوظيفية والاندماج الوظيفي ورأس المال الفكري.
- ٢- التطلع لرفع كفاءة العمل من خلال الحد من المعوقات التي تواجه جودة الحياة الوظيفية والاندماج الوظيفي ورأس المال الفكري.
- ٣- توجيه المسؤولين في بلدية محافظة الدوادمي لاتخاذ الإجراءات المناسبة التي تزيد من مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضائها. مما ينعكس بالإيجاب على مستويات الأداء وتحقيق الأهداف المنشودة.

نموذج الدراسة:

انسجماً مع تساؤلات الدراسة وأهدافها التي تسعى هذه الدراسة إلى تحقيقها، يمكن اقتراح نموذج ومتغيرات الدراسة على النحو التالي:



شكل رقم (١): نموذج ومتغيرات الدراسة.

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على الدراسات التالية:

المتغير المستقل: دراسة (حدادين، ٢٠٢٣؛ الخزاعة، ٢٠٢١؛ مقدامي، ٢٠٢٣)، (Algazlan et al, 2022).

المتغير التابع: دراسة (عزيز الرحمن، ٢٠٢٤؛ أبو رمان، ٢٠٢٢) (Abullahi et al, 2023)،
المتغير الوسيط: دراسة (قاسم ومحمد، ٢٠٢٤؛ آل عيون، ٢٠٢١)، (Babatunde, 2020).
فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية الأولى:

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين جودة الحياة الوظيفية وبين الاندماج الوظيفي في بلدية محافظة الدوادمي.

الفرضية الرئيسية الثانية:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لجودة الحياة الوظيفية بدلالة أبعادها (التعويضات، النمو الوظيفي، الأمان الوظيفي، التوازن بين الحياة الاجتماعية والحياة الوظيفية) على الاندماج الوظيفي في بلدية محافظة الدوادمي.

الفرضية الرئيسية الثالثة:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لتوسيط رأس المال الفكري بين جودة الحياة الوظيفية والاندماج الوظيفي في بلدية محافظة الدوادمي.

حدود الدراسة:

- ١- الحدود الموضوعية: تُعنى هذه الدراسة ببيان أثر جودة الحياة الوظيفية على الاندماج الوظيفي من خلال رأس المال الفكري.
- ٢- الحدود البشرية (الإنسانية): تقتصر على موظفي بلدية محافظة الدوادمي.
- ٣- الحدود المكانية: تُجرى هذه الدراسة داخل المملكة العربية السعودية.
- ٤- الحدود الزمنية: تم تطبيق الدراسة ميدانيًا خلال العام ١٤٤٦هـ / ٢٠٢٥م، وتُفسر النتائج في ضوء هذا الإطار الزمني.

الدراسات السابقة التي ركزت على متغيرات الدراسة:

سعت دراسة (البارودي، ٢٠٢٥)، إلى استقصاء العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي، حيث اتبعت المنهج الوصفي المسحي واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات على عينة مكونة من (٢٩٧) موظفًا. أوضحت النتائج أن مستوى جودة الحياة الوظيفية كان متوسطًا، بينما ظهر مستوى الالتزام التنظيمي لدى الموظفين مرتفعًا. كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية ومستوى الالتزام التنظيمي، وأن جودة الحياة الوظيفية تفسر ما نسبته ٣٨,١٪ من التباين في الالتزام التنظيمي.

أما دراسة (البنا، ٢٠٢٤)، هدفت إلى قياس تأثير جودة الحياة الوظيفية بأبعادها المختلفة على الاستبقاء الوظيفي في قطاع الصناعات الدوائية المصرية، باستخدام المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة. أظهرت النتائج وجود علاقة معنوية بين جودة الحياة الوظيفية والاستبقاء الوظيفي، مع عدم وجود فروق معنوية في آراء المشاركين حول هذا التأثير.

بينما ركزت دراسة (عزيز الرحمن، ٢٠٢٤)، على تحليل أثر اندماج الموظفين في رفع مستوى إنتاجيتهم، وتم تطبيق المنهج الوصفي التحليلي مع الاستبانة كأداة لجمع البيانات من عينة عشوائية تكونت من ١٣٥ موظفًا بمستشفى النور التخصصي في مكة المكرمة. وأظهرت النتائج أن غالبية أفراد العينة يدركون أهمية الاندماج الوظيفي وعلاقته بإنتاجية الموظف، كما بينت وجود تأثير إيجابي قوي ودال إحصائيًا لمتغير الاندماج الوظيفي على الإنتاجية. وأكدت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات آراء المشاركين حول الاندماج الوظيفي وإنتاجية الموظف باختلاف الجنس أو سنوات الخبرة.

كشفت دراسة (الشايح وآخرون، ٢٠٢٤)، عن واقع التشخيص التنظيمي وواقع الاندماج الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة حفر الباطن، وطبيعة العلاقة بينهما، بالاعتماد على المنهج الوصفي الارتباطي وجمع البيانات بواسطة الاستبانة من عينة قوامها (٧٦) مفردة، كشفت النتائج عن علاقة طردية موجبة ذات دلالة إحصائية بين واقع التشخيص التنظيمي وواقع الاندماج الوظيفي، وأن واقع التشخيص التنظيمي في الجامعة جاء بدرجة عالية، كما كان الاندماج الوظيفي عند أفراد عينة الدراسة بدرجة عالية.

في حين قدمت دراسة (قاسم ومحمد، ٢٠٢٤)، معرفة مدى دور رأس المال الفكري في الابتكار التنظيمي في المنظمات الصناعية في محافظة اللاذقية من خلال تحديد العلاقة بين أبعاد رأس المال الفكري (رأس المال البشري، و الهيكلي، والعلائقي) والابتكار التنظيمي في عينة من المنظمات الصناعية في محافظة اللاذقية، واعتمدت الدراسة على المقاربة الاستنباطية كطريقة عامة للتفكير وطبقت الدراسة على عينة ميسرة مكونة من (١١٥) عامل في المنظمات محل الدراسة، ومن أهم نتائجها: وجود علاقة معنوية بين رأس المال الفكري والابتكار التنظيمي للعاملين في المنظمات الصناعية في محافظة اللاذقية، تمتلك المنظمات الصناعية محل الدراسة رأس مال فكري بدرجة متوسطة، وأن مستوى الابتكار التنظيمي متوسط في المنظمات عينة الدراسة.

في حين هدفت دراسة (الخليوي، ٢٠٢٣)، إلى تقديم نموذج مقترح يساهم في معرفة مدى توفر أبعاد جودة الحياة الوظيفية (المسار الوظيفي، التحكم والتأثير في العمل، الرفاهية في العمل، التوازن بين العمل والمنزل، ضغط العمل، ظروف العمل، العوامل المادية) لدى شاغلي الوظائف الإدارية المساعدة في جامعة الملك سعود. من خلال استقصى عينة عشوائية بسيطة قوامها (٣٦١) مفردة، ومن أهم نتائجها: درجة توافر أبعاد الحياة الوظيفية لدى شاغلي الوظائف الإدارية المساعدة كانت متوسطة بشكل عام في جامعة الملك سعود.

أما دراسة (Abdullahi et al, 2023)، تعرفت على أثر الاندماج الوظيفي كمتغير وسيط بين علاقات الموظفين والأداء الوظيفي في الجامعات الخاصة الماليزية، حيث استخدم المنهج الوصفي التحليلي وجمع البيانات من عينة عشوائية طبقية بلغت (٣٧١) من أعضاء هيئة التدريس، وكانت النتائج تعبر عن وجود علاقة ذات دلالة إحصائية إيجابية للعلاقات بين أعضاء هيئة التدريس التي ساهمت في رفع مستويات الأداء الوظيفي، وبيئة العمل المبنية على الاحترام المتبادل والتقدير بين الموظفين وتشجيع الكفاءات البشرية على الأداء يساهم في تعزيز الاندماج الوظيفي وتحقيق الرضا الوظيفي لدى الموظفين مما ينعكس على رغبتهم في البقاء في العمل وتقديم أفضل ما لديهم. وبينت دراسة (العباس، ٢٠٢٣)، أثر أبعاد رأس المال الفكري على تحفيز العاملين في مدرسة التمريض المركزية بدمشق باستخدام المنهج الاستنتاجي وتوظيف الاستبانة كأداة لجمع البيانات.

بلغ عدد الاستبانات الصالحة للتحليل (٥٣) استبانة. أظهرت النتائج أن مستوى رأس المال البشري والهيكل كان منخفضاً، بينما كان رأس مال العلاقات وتحفيز الموارد البشرية بمستوى متوسط تقريباً. كما تبين وجود تأثير معنوي إحصائي لكل من رأس المال البشري، ورأس المال الهيكلي، ورأس مال العلاقات في تحفيز الموارد البشرية ضمن المدرسة.

أما دراسة (Algazlan et al, 2022)، فهي تهدف إلى استكشاف العلاقة بين نية ترك العمل وجودة الحياة الوظيفية للصيادلة في المملكة العربية السعودية، قامت بتوظيف المنهج الوصفي التحليلي وحجم عينة بلغ (٣٧١) مفردة، ومن أهم نتائجها: وجود علاقة ارتباط كبيرة بين جودة الحياة الوظيفية ونية ترك العمل، وأن النية الأعلى للمغادرة كانت مرتبطة بانخفاض جودة الحياة الوظيفية بين الصيادلة السعوديين، وأن تحسين جودة الحياة الوظيفية للصيادلة على الاحتفاظ بخدماتهم في مختلف القطاعات.

وأشارت دراسة (أبو رمان، ٢٠٢٢)، مدى اثر جودة الحياة الوظيفية في الاندماج الوظيفي باستخدام أسلوب دراسة حالة على فندق "Crowne Plaza" وتم أخذ عينة عشوائية بسيطة قوامها (١٤٨) موظفاً من مجتمع الدراسة المكون من (٢٤٠) موظفاً، وتم اتباع المنهج الوصفي التحليلي باستخدام الاستبانة، ومن أهم نتائجها: أن الأهمية النسبية لأبعاد جودة الحياة الوظيفية جاءت مرتفعة، والأهمية النسبية لأبعاد الاندماج الوظيفي جاءت مرتفعة، ووجود أثر ذو دلالة إحصائية لجودة الحياة الوظيفية على الاندماج الوظيفي لدى العاملين في فندق Crowne Plaza.

وقدمت دراسة (Sun Jung et al, 2021)، الكشف عن آثار انعدام الأمن الوظيفي على الاندماج الوظيفي ونية دوران موظفي الفنادق في سيول، وتمثل مجتمع الدراسة من الموظفين في فنادق (٥) نجوم، وتم سحب عينة مكونة (٣٧٠) موظفاً، ومن أهم نتائجها: أن التصورات المتعلقة بانعدام الأمن الوظيفي كان لها آثار سلبية على اندماج موظفي الفنادق الفاخرة.

بينت دراسة (آل عيون، ٢٠٢١)، أثر رأس المال الفكري بأبعاده (رأس المال البشري، و الهيكل، والاجتماعي) على الأداء التنظيمي في المستشفيات الخاصة في عمان، وتم اختيار عينة عشوائية مكونة من (٧٧) مفردة، وتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، ومن أهم نتائجها: أن رأس المال

الفكري بأبعاده جاء بدرجة مرتفعة، وأن الأداء التنظيمي بأبعاده جاء بدرجة مرتفعة، وتبين وجود أثر دال إحصائياً لرأس المال الفكري بأبعاده على الأداء التنظيمي، وأن أبعاد رأس المال الفكري لا تشكل مقداراً متساوياً من الأهمية النسبية في المستشفيات الخاصة في عمان.

وتناولت دراسة (Babatunde, 2020)، إدارة رأس المال الفكري (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، رأس المال العلائقي) واثرها على أداء الجامعات العامة في جنوب غرب نيجيريا وطبقت الدراسة على عينة عشوائية قوامها (٤٢٤) مفردة، ومن أهم نتائجها: أن إدارة رأس المال البشري وإدارة رأس المال الهيكلي وإدارة رأس المال العلائقي تؤثر بشكل إيجابي ومعنوي على أداء الجامعات العامة في جنوب غرب نيجيريا.

أوضحت دراسة أجراها (عيسوي والطحان، ٢٠١٨) أهمية رأس المال الفكري كمتغير وسيط في العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية ومنهجية ستة سيجما لدى موظفي وزارة الصحة بالمملكة العربية السعودية. استندت الدراسة إلى المنهج الوصفي واعتمدت على الاستبانة لجمع البيانات من خلال المقابلات الشخصية والبريد الإلكتروني للموظفين. أظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية ورأس المال الفكري ومنهجية ستة سيجما في الوزارة، كما تبين أن جودة الحياة الوظيفية تؤثر بشكل معنوي على رأس المال الفكري ومنهجية ستة سيجما ضمن نطاق الدراسة.

ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

يمكن تحديد جوانب اختلاف هذه الدراسة عن الدراسات السابقة فيما يلي:
من حيث الأهداف التي تسعى الدراسة لتحقيقها إذ تعتبر الدراسة محاولة أثر جودة الحياة الوظيفية بدلالة أبعادها (التعويضات، النمو الوظيفي، الأمان الوظيفي، التوازن بين الحياة الاجتماعية والحياة الوظيفية) على الاندماج الوظيفي من توسط متغير رأس المال الفكري في بلدية محافظة الدوادمي، وهي أهداف لم تحققها الدراسات السابقة التي تمكن الباحث من الوقوف عليها، وتعتبر هذه الدراسة من أولى الدراسات التي تبحث في هذه المتغيرات من خلال تحديد مفاهيم تلك المتغيرات وأبعادها المختلفة.

كما تتميز هذه الدراسة بجمعها للمتغيرات التي تبحثها، والتي نادراً ما تناولتها الدراسات في البيئة العربية نتيجة ضعف مستوى إدراك أهمية هذه المتغيرات، وبالتالي لا يوجد دراسات اهتمت بدراسة أثر جودة الحياة الوظيفية على الاندماج الوظيفي من خلال الدور الوسيط لرأس المال الفكري خصوصاً في البيئة السعودية.

معظم الدراسات التي تناولت متغيرات الدراسة طبقت في بيئات عربية وأجنبية في قطاعات مختلفة، فيما تم تطبيق هذه الدراسة في بلدية محافظة الدوادمي في المملكة العربية السعودية. الإطار النظري: ويشمل متغيرات الدراسة وهي: جودة الحياة الوظيفية، الاندماج الوظيفي، رأس المال الفكري، وذلك على النحو الآتي:

مفهوم جودة الحياة الوظيفية:

يعد مفهوم جودة الحياة الوظيفية مفهوم ديناميكي يتضمن مفاهيم مثل التعويضات، والأمان الوظيفي والتقدم الوظيفي والمشاركة في صنع القرار، وعليه سيتم تناوله هذا المفهوم على النحو التالي:

يعرفها (Abbasi et al., 2017) هي مجموعة من ظروف العمل الحقيقية في المنظمة كالأجور العاملة، وبيئة عمل آمنة وصحية، وفرص متساوية للنمو المستمر والأمن والانتماء الاجتماعي في الحياة الوظيفية وتنمية قدرات البشرية، إذ أنها تعني الاستثمار في العاملين وتلبية احتياجاتهم. مما يؤدي إلى تحسين أداء المنظمة على المدى البعيد.

وتشير دراسة (Garg & Singh, 2018) أنها درجة التميز في العمل وظروفه المادية والمعنوية التي تحدد العلاقة بين الموظف وبيئته التي يعمل فيها من خلال تهيئة البعد الإنساني، وتعمل في مجملها على تحقيق الرضا العام وتحقيق التوازن في أداء هذا العمل على مستوى الأفراد بشكل خاص والمنظمات بشكل عام.

توفير وخلق بيئة عمل مناسبة وداعمة لتعزيز الرضا الوظيفي للعاملين، وذلك من خلال تقديم المكافآت، وضمان الأمن الوظيفي، وإتاحة فرص التطور المهني والمشاركة الفاعلة في اتخاذ القرار. كذلك تعزيز التعاون وتحقيق العدالة في أنظمة الأجور وضمان سلامة بيئة العمل وتلبية

احتياجات وتطلعات الموظفين، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على أدائهم ويحفزهم على رفع مستوى الإنتاجية (شرف الدين وصبرينة، ٢٠٢٢)

ويرى منصور ومنصور (٢٠٢٣) أنها تتعلق بخلق بيئة عمل مناسبة ومناخ تنظيمي إيجابي يسهم في بناء علاقات طيبة تعزز الرضا الوظيفي وتحسين الأداء وتطوير القدرات.

ويلخص (الأحمدي، ٢٠٢٤) بأنها الممارسات التي تهدف إلى تحسين تجربة العمل للموظفين بفرض زيادة الإنتاجية، وتحقيق الكفاءة التنظيمية، وذلك من خلال تكامل الأسلوب الإداري المناسب والدور الإيجابي للموظف والوظيفة التي تحقق الأمن الوظيفي وبيئة عمل محفزة.

وتنوه دراسة عبد النبي (٢٠٢٥) عن أنها مجموعة من المتطلبات والاحتياجات الوظيفية وغير الوظيفية والتي من خلالها يتم خلق بيئة عمل تتناسب مع تحقيق رفاهية الموظفين وتحسين أدائهم الوظيفي.

وبنظرة تحليلية لمفهوم جودة الحياة الوظيفية يستنتج الباحث أن جودة الحياة الوظيفية تركز على قدرة المنظمات على خلق بيئة عمل مثالية ومحفزة للمورد البشري وقادرة على خلق الرضا الوظيفي الذي يعمل على رفع وتحسين الأداء والكفاءة لتلك المنظمات.

أهمية جودة الحياة الوظيفية:

يمكن إظهار أهمية جودة الحياة الوظيفية كما يلي: (الصرايرة، ٢٠٢٠)

- ١- تساعد العاملين على تحقيق التوازن ما بين العمل والحياة الشخصية، وتوفير ظروف عمل مناسبة.
- ٢- تعمل على تهيئة بيئة تنظيمية تشجع العاملين على العمل بروح الفريق، وزيادة قدرتهم على الإبداع والابتكار.
- ٣- تعمل على تحسين أداء العاملين بما ينعكس بالإيجاب على أداء المنظمة ككل.
- ٤- تسريع عملية حل مشاكل العاملين. مما ينعكس على زيادة رضاهم الوظيفي.

خصائص جودة الحياة الوظيفية:

يمكن تلخيص أهم خصائص جودة الحياة الوظيفية من خلال التالي: (السيد، ٢٠٢٢)

- ١- جودة الحياة الوظيفية تشمل مكوناتها وعناصرها جميع الجوانب المادية والمعنوية.
- ٢- جودة الحياة الوظيفية تتحقق بإحداث التوازن بين الحياة المهنية والحياة الشخصية للموظفين.
- ٣- جودة الحياة الوظيفية ليست برنامج ينتهي بعد فترة زمنية معينة، وإنما هي عمليات مخططة سواء في الأجل القصير أو الطويل. مما يجعلها جزء من ثقافة وأخلاقيات التعامل مع الأفراد.
- ٤- جودة الحياة الوظيفية مفهوم شامل يتضمن تحقيق أهداف ومصالح الموظفين والمنظمة.
- ٥- تأييد ودعم الإدارة العليا في المنظمة مع إتاحة الفرصة لتطوير وتنمية مهارات الأفراد للتعرف على حقوقهم ومسؤولياتهم تجاه المنظمة.

أبعاد جودة الحياة الوظيفية:

البعد الأول: التعويضات، تعد التعويضات نظام يتضمن مكافآت مادية ومعنوية يهدف إلى تحفيز العاملين، وتعزيز أدائهم وغرس القيم الثقافية، وتشجيع السلوك الإيجابي، ودعم تحقيق أهداف المنظمة، حيث تشمل كافة المزايا التي يحصل عليها الموظف مقابل عملهم أو المهام التي يتطلب منهم إنجازهم. (Haralayya, B. 2022)

البعد الثاني: النمو الوظيفي، تتبنى العديد من المنظمات برامج تدريبية لرفع مستوى المهارات والمعارف لدى موظفيها، حيث يشمل النمو الوظيفي توفير قواعد وإجراءات عادلة للترقية، وخلق بيئة عمل صحية وأمنة تدعم الإبداع والابتكار، وتقديم فرص تدريبية لتطوير المهارات واكتشاف قدرات العاملين لمواجهة تحديات العمل، بالإضافة إلى ذلك يؤثر التدريب بشكل إيجابي على رغبة الموظفين في البقاء داخل المنظمة، مما يقلل من احتمال انتقالهم إلى منافسين آخرين، ويخفض معدل ترك العمل وفقدان الموظفين المتميزين، كما يساهم التدريب في عملية الإحلال الوظيفي من خلال تجهيز العاملين لشغل المناصب المستقبلية وتزويدهم بالقدرات والمهارات اللازمة. (العقيد، ٢٠١٩)

البعد الثالث: الأمان الوظيفي، يعد الأمان الوظيفي أحد الأسس الجوهرية لتحقيق النجاح المؤسسي ورفع مستوى الإنتاجية. فلا توجد منظمة ناجحة تتمتع بمعدلات إنتاجية عالية ما لم تضمن توفير الأمان الوظيفي لجميع الموظفين العاملين فيها. إذ يؤدي انخفاض مستوى الأمان الوظيفي إلى التأثير السلبي على الأداء والنجاح التنظيمي، حتى لو امتلكت المنظمة كفاءات متخصصة وذات خبرة في مجالها. ويرتكز مفهوم الأمان الوظيفي على تعزيز الشعور بالأطمئنان لدى الموظفين حول مستقبلهم المهني، والقضاء على مصادر القلق المرتبطة بذلك المستقبل، مما يسهم في تركيز الطاقة الفكرية للموظفين على أداء مهامهم الوظيفية بشكل فعال. (البطل، ٢٠١٨)

البعد الرابع: التوازن بين الحياة الاجتماعية والحياة الوظيفية، يتعلق هذا البعد بمدى قناعة الموظف بأن منظمته تدرك الضغوط التي تواجهه خارج العمل وتعمل على مساعدته، وذلك من خلال مساهمة ودعم صاحب العمل في حماية الموظف من الضغوطات المنزلية. كما يشير إلى أي مدى باستطاعة الموظف أن يشارك ويرضى بقدر متساوي عن دوره في العمل ودوره في المنزل، إذ يمكن تحديد ثلاثة عناصر من التوازن بين الحياة الاجتماعية والحياة الوظيفية، والتي إذا اختلت سوف يجد الموظف صعوبة وتقلل من جودة الحياة سواء على مستوى الحياة الوظيفية أو الاجتماعية ومن هذه العناصر التي يوضحها: (منصور ومنصور، ٢٠٢٣)

- توازن الوقت: أي الوقت الذي يخصص بالتساوي بين الأسرة والعمل.
- توازن المشاركة: أي المشاركة بشكل متساوي في أنشطة العمل والأسرة.
- توازن الرضا: أي الرضا بشكل متساوي عن العمل والأسرة.

مفهوم الاندماج الوظيفي:

يشير الاندماج الوظيفي إلى مدى إدراك الموظف لأهمية وظيفته في حياته المهنية، ومدى التزامه بالحفاظ عليها والسعي لتحقيق أعلى مستويات الأداء لتلبية متطلبات الدور الوظيفي الموكّل إليه، ويمكن تناول مفهوم الاندماج الوظيفي ضمن الجدول رقم (٢) التالي:

جدول رقم (٢) مفهوم الاندماج الوظيفي

م	الباحث والسنة	المفهوم
١.	(عرفان، ٢٠٢١)	هو الحالة الوجدانية والطاقة الإيجابية التي تقترن بمستوى أداء وتفاني في العمل والاهتمام الشديد به، إذ يتمتع العاملون المندمجون بمستوى طاقة وحماس تجاه أعمالهم.
٢.	(Tisu et al., 2020)	الحالة الذهنية الإيجابية والمرضية ذات الصلة بالعمل، والتي تتميز بالتفاني والحيوية والاستغراق في الأعمال الموكلة للأفراد العاملين.
٣.	(علي، ٢٠٢١)	انغماس وانهمك الموظف في عمله وبذل ما لديه من طاقة ومجهود وتركيز لإتمام المهام المطلوبة. أي عندما يندمج في عمله يشعر بالرضا والتوافق والثقة مع زملائه في العمل.
٤.	(المجالي، ٢٠٢٢)	الجهود التي يبذلها الموظف في جميع الجوانب العاطفية والمعرفية والجسدية، والتي لها التأثير الإيجابي على الأداء الفعلي للموظفين حول ما يتعلق بأدائهم.
٥.	(الجبور، ٢٠٢٣)	هو الطاقة الإيجابية والحماس الذي يشعر به الموظف تجاه عمله وبذل أقصى ما لديه من مجهود للوصول إلى ما هو مطلوب. مما يساهم في نجاح وتقدم واستمرار المنظمة التي يعمل بها.
٦.	(الهباهبة، ٢٠٢٤)	هو العلاقة الإيجابية بين الموظف والمنظمة، والشعور بالمسؤولية والوفاء والالتزام الذي يتمتع به الموظف أثناء عمله بإتقان، والاستمرار في العمل بالرغم من الصعوبات بهدف تحقيق أهداف المنظمة.

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على المراجع المذكورة.

وبنظرة تحليلية يعرف الباحث الاندماج الوظيفي بأنه الدرجة التي يشغلها الموظف بشكل كامل في وظيفته، وإدراكه لأهمية عمله من خلال الجهود الذي يبذلها في جميع الجوانب سواء كانت معرفية أو عاطفية أو جسدية، والتي بدورها تؤثر تأثير إيجابي على الأداء الفعلي في تحقيق أهداف الموظف والمنظمة.

أهمية الاندماج الوظيفي:

تكمن أهمية الاندماج الوظيفي عن طريق اندماج الموظفين مع أدوارهم المناطة إليهم لأداء أعمالهم بشكل يتناسب مع تحقيق أهداف المنظمة، والسعي إلى الوصول لنتائج متوقع الوصول إليها، بالإضافة إلى أن مفهوم الاندماج الوظيفي يتعلق بالرضا الوظيفي، إذ أن الموظفين الذين لا يتمتعون بالرضا الوظيفي سوف يبدوا انحرافاً في السلوك المقدم منهم تجاه المنظمة في مكان عملهم، وأيضاً وجود نية للتخطيط من طرفهم للخروج من العمل. مما ينعكس على انخفاض مستوى الأداء بما يتعلق بالمهام الوظيفية المناطة لهم، وعلى العكس فإن الاندماج الوظيفي يزيد مشاركة وثقة الموظف مما يؤدي إلى تحسين ورفع أداءه الوظيفي. (Al-dalahmeh et al., 2018) ويرى Arvind et al., (2019) أن أهمية الاندماج الوظيفي تظهر في العلاقات الخارجية للموظفين خارج نطاق أوقات الدوام الرسمي، وذلك بسبب شعورهم بالرضا الوظيفي، والتمتع بالروح المعنوية العالية، وأيضاً حبهم للذهاب للعمل، وهذا ينعكس بشكل إيجابي على العلاقات العائلية والاجتماعية الخاصة بهم، وهذا بدوره يعود بالنفع على نشاط الموظفين ودافعيتهم لإنجاز أهداف المنظمة وتحديث مصلحة العمل، مما يعطي المبرر لترقيتهم وتحفيزهم وتحسين مستواهم الوظيفي.

أبعاد الاندماج الوظيفي:

أكدت عديد من الدراسات السابقة بوجود ثلاث أبعاد رئيسية للاندماج الوظيفي يمكن تناولها على النحو الآتي: (العتيبي، ٢٠٢١؛ القذافي، ٢٠٢٢؛ جوال، ٢٠٢٠)

البعد الأول: النشاط، ويقصد به المقدرة بشكل فعال على تحمل ضغوط العمل، وأيضاً الإصرار والمثابرة على مواجهة تلك الضغوط، واستعداد الموظفين لبذل الجهود اللازمة لإنجاز أعمالهم

المنوطة بهم. كما أنه يشير إلى مجموعة من التجارب العاطفية المترابطة، والتي تعزز شعور الموظف بامتلاكه القوة الجسدية، والطاقة العاطفية والحيوية والمعرفية.

البعد الثاني: التفاني، يشير إلى الجدية التي يتمتع بها الأفراد العاملين في إنجاز مهامهم الوظيفية، وإحساسهم بأهمية وقيمة العمل الذي يقومون به، وأيضا أن العمل يحتل الجزء الأكبر من اهتمامهم. كما يتضمن توجيه الجهود والموارد والوقت بما يزيد الشغف تجاه العمل والرغبة في التميز وتطوير المعارف والخبرات.

البعد الثالث: الانغماس، يشير إلى الاستغراق والشغف الشديد في العمل، إذ أن الموظف لا يشعر بمرور الوقت أثناء تواجده في العمل، كما أن العمل يحتل الجزء الأكبر من اهتمامات الموظف. كما يمكن رفع مستوى الانغماس الوظيفي من خلال العوامل الآتية: (مرزوق، ٢٠١٧)

- وجود الرغبة والقدرة على انهماك الفرد في وظيفته.
- تأطير القيم التي تحت الفرد على الانغماس في عمله.
- الأخذ بعين الاعتبار الفروقات الشخصية بين الأفراد من حيث الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة، ودرجة الحاجة والقوة والسيطرة.
- مراعاة قدرات وإمكانيات الموظفين وشحنها لإثراء الوظيفية، ودعم الإبداع والابتكار لرفد العمل بالأفكار الجديدة.

مفهوم رأس المال الفكري:

تناول عديد من الكتاب والباحثين مفهوم رأس المال الفكري من وجهات نظر متعددة ومختلفة، وسيتم تناوله بعض المفاهيم من خلال الجدول رقم (٣) الآتي:

جدول رقم (٣) مفهوم رأس المال الفكري

م	الباحث والسنة	المفهوم
١.	(أبو سليم، ٢٠٢١)	قدرات ومهارات خاصة ومميزة تمتلكها العقول المتواجدة في المنظمة بكافة المستويات الإدارية، والتي تقود إلى امتلاك المنظمة قيمة مضافة تمثل ميزة تنافسية.
٢.	(علاء الدين، ٢٠٢٢)	مجموعة من المهارات التي تتوفر لدى المنظمة، والتي تجعلها قادرة على جعل المنظمة عالمية من خلال الاستجابة لمتطلبات المستفيدين، كما يختلف رأس المال الفكري عن رأس المال المادي والبشري للمنظمة.
	(Bahtiar et al., 2022)	تكاملاً كل الموارد المعرفية غير الملموسة بما في ذلك المعرفة والقدرات الفردية والتنظيمية التي تؤدي إلى ميزة تنافسية تنظيمية.
٣.	(بوساق وفراحتية، ٢٠٢٣)	مجموعة من السمات أو المزايا أو القدرات العقلية التي تميز العاملين في المنظمة، والتي تدفعهم إلى الابتكار والابتداع في المنتجات أو الخدمات، وذلك من خلال إدخال التحسينات المناسبة أو التطوير.
٤.	(الحسيني، ٢٠٢٣)	مجموعة العقول البشرية النيرة والموظفين الذين يمتلكون القدرات العقلية والمعرفية والخبرة اللازمة التي يمكن للمنظمة توظيفها واستثمارها لتحسين وتطوير الأداء والعمليات والأنشطة في المنظمة.
٥.	(الساكت، ٢٠٢٥)	مجموعة الأصول غير المادية التي تتمحور في الثروة الفكرية التي يمتلكها الأفراد العاملين بالمنظمة وكيفية تعبيرهم عنها، ومدى قدرتهم على تطبيقها على أرض الواقع لحصد النتائج المرجوة من أداء العمل.

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على المراجع المذكورة.

في ضوء المفاهيم المتعلقة برأس المال الفكري يمكن القول ما يلي:

- رأس المال الفكري مرتبط بالمعرفة وإدارتها ارتباط وثيق.
- وجود رأس المال الفكري في أي منظمة يحقق ميزة تنافسية عن غيرها من المنظمات.
- يوجد العديد من التسميات لرأس المال الفكري منها غير الملموس أو غير المادي، ورأس المال المعرفي.

وبالتالي يمكن استنتاج أن رأس المال الفكري هو امتلاك الموظفين في المنظمة معارف وخبرات وقدرات وأفكار إبداعية وابتكارية تقودها إلى التطوير والتغيير. مما يسهم في استمرارها ونموها ويمنحها ميزة تنافسية عن غيرها من المنظمات المماثلة.

أهمية رأس المال الفكري:

- يمكن توضيح دور وأهمية رأس المال الفكري على النحو التالي: (وهاي وشرفاوي، ٢٠٢٢)،
- ١- يسهم في تجديد وتكوين المعارف، وفي زيادة الكفاءة في استخدام الأصول ويحسن الانتاجية ويطور مستوى خدمة المستفيدين.
 - ٢- يعتبر من أهم مصادر الربحية، وتحقيق الميزة التنافسية، والقدرة العلمية القادرة على الإبداع والتجديد والتغيير.
 - ٣- يعد استثمار حقيقي للمعارف والمعلومات التي بدورها قادرة على خدمة النظام المتكامل.
 - ٤- يعد أساس مهم في بناء المنظمات الذكية عن طريق توفير عقول متميزة بذكائها وقدرتها على استثمار باقي الموارد وتسخيرها لصالح توسيع مساحة للتميز.

أبعاد رأس المال الفكري:

اتفق العديد من الكتاب والباحثين أن لرأس المال الفكري ثلاث أبعاد رئيسية تحتوي على رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، ورأس المال العلائقي. كما صنفها (1997) Stewart، ويمكن تلخيصها فيما يلي:

البعد الأول: رأس المال البشري، يعتبر أصل من الأصول غير الملموسة في المنظمة، وبالتالي يعد مصدر للإبداع والابتكار، والمحرك الرئيسي لعملية التطوير والتجديد داخل المنظمة، كما يعرف

بأنه المعرفة والخبرات والأفكار والمهارات التي يمتلكها الموظفون في المنظمة، والتي تعمل على تنميتها وتطويرها لتحقيق ميزة تنافسية وقيمة مضافة لها. (عمارة وخليفة، ٢٠٢٣)

ويوضح (Alvino et al., 2021) أن رأس المال البشري هو القوى المحركة والدافعة ومن أهم موارد المنظمة، وأنه مجموعة المهارات والأفكار والمعلومات التي يمتلكها العنصر البشري داخل المنظمة، وهو فن الإبداع والتعلم والتطوير.

البعد الثاني: رأس المال الهيكلي، ينظر إليه بأنه جميع المعدات والوسائل المعرفية والرقمية والتكنولوجية والإجراءات والعمليات الإدارية والاستراتيجية التي يستفيد منها العاملون، وتساعدهم في تطبيق أفكارهم وآرائهم على أرض الواقع ليكونوا أكثر كفاءة وإنتاجية، إذ أنه يمهّد الطريق لتحقيق الهدف الأسنى. كما يتعامل رأس المال الهيكلي مع الهيكل التنظيمي للمنظمة، وكفاءة هذا الهيكل في الرقابة الإدارية، ووضوح العلاقة بين العاملين والرؤساء، ومن الضروري تكون العلاقة وثيقة بين العاملين ومديرهم، وبنفس الوقت تكون حدود السلطة معروفة. كما يجب على المنظمة توفير الوسائل التي تمكن العاملين من توظيف مهاراتهم وطاقاتهم ووضعها قيد التنفيذ، وتوفير ما يلزم من المعلومات والبيانات لتمكينهم من تكوين ومشاركة المعرفة. (الحسيني، ٢٠٢٣)

البعد الثالث: رأس المال العلائقي، يتمثل رأس المال العلائقي بالعلاقات القائمة بين المنظمة وكافة الجهات الخارجية المؤثرة والمتأثرة بها، مثل العملاء والموردين والمنافسين والحكومات والمنظمات الأخرى التابعة لنفس القطاع وغيرها، حيث له دور مهم في رفع شأن المنظمة والنهوض بها واستمرار نموها في حالة كانت هذه العلاقات في محلها وشكلها الصحيح، والذي يمكن المنظمة الاستفادة منها. (الشامي، ٢٠٢٢)

ويشير بركاني (٢٠١٨) بوجود العديد من الأساليب الحديثة لإنشاء العلاقات وتقويتها بين العاملين منها فن الاقناع، وحس الفكاهة، والابتسامة، ومساعدة العاملين لبعضهم البعض وتعاونهم، والثقة المتبادلة، وتبادل الأفكار الإبداعية، ومشاركة المهارات، بالإضافة إلى وسائل الاتصال الحديثة التي جعلت العالم قرية صغيرة، وأصبح بالإمكان التواصل في أي وقت وأي مكان.

إجراءات ومنهجية الدراسة:

منهج الدراسة: وظفت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وذلك لمناسبته لطبيعة أبعاد ومتغيرات وفقرات الدراسة.

مجتمع وعينة الدراسة: يتمثل في إطار مفردات مجتمع الدراسة والذي يتكون من موظفي بلدية محافظة الدوادمي حيث بلغ عددهم (٢٠٠) مفردة، وقد تم الاعتماد على أسلوب الحصر الشامل، وذلك نظراً لصغر حجم مجتمع الدراسة.

نسبة الاسترداد: تم توزيع الاستبانة على جميع مفردات مجتمع الدراسة البالغ عددهم (٢٠٠) استبانة، وتم استرداد (١٩١) استبانة وذلك بنسبة استرداد بلغت (٩٥,٥٪)، وتعتبر نسبة الاسترداد مرتفعة ويمكن الاعتماد عليها في تعميم نتائج الدراسة.

محتوى أداة الدراسة: تتكون الاستبانة من ثلاثة أقسام رئيسة حيث يحتوي:

القسم الأول: يتعلق بالبيانات الشخصية والوظيفية لعينة الدراسة ويتكون من (٥) أسئلة.

القسم الثاني: يتمثل في المحور المستقل للدراسة ويتألف من (٢٠) فقرة.

القسم الثالث: يتمثل في المحور التابع للدراسة ويتألف من (١٢) فقرة.

القسم الرابع: يتمثل في المحور الوسيط للدراسة ويتألف من (١٠) فقرات.

العينة التجريبية:

قام الباحث بتطبيق أداة الدراسة على عينة تجريبية بلغت (٣٠) مفردة من مفردات المجتمع المستهدفة، وتم اختيارهم باستخدام طريقة العينة العشوائية البسيطة بغرض التيقن من دقة أداة الدراسة، والتحقق من صدق وثبات أداة الدراسة، وبعد ذلك التأكد من صلاحيتها للتطبيق على العينة الأصلية، ومن ثم تم توزيعها على كافة مفردات العينة من مجتمع الدراسة.

التحليل العاملي الاستكشافي:

تم التأكد من أن معيار التحليل العاملي الاستكشافي أكبر من (٠,٥) لجميع متغيرات وفقرات الدراسة، كما أظهر اختبار بارليت أن جميع النتائج كانت ذات دلالة إحصائية. بالنسبة لنتائج درجة التشبع، تبين أن جميع الفقرات تجاوزت معيار درجة التشبع وتراوح قيمها ما بين (٠,٥٦٧).

إلى ٠,٩٠٤) وبالتالي تم تحقيق شرط التحليل العاملي الاستكشافي بنجاح مما يسمح بإجراء التحليل العاملي التوكيدي، وذلك كما يوضح الجدول التالي:

جدول (٤): نتائج التحليل العاملي الاستكشافي لأبعاد وفقرات الدراسة

جودة الحياة الوظيفية					التحليل العاملي الاستكشافي	
التوازن بين الحياة الاجتماعية والحياة الوظيفية	الأمان الوظيفي	النمو الوظيفي	التعويضات			
198.524					كاي تربيع	اختبار بارتلليت
0.000					الدلالة	
0.783	0.534	0.779	0.809	الفقرة ١	درجة التشبع	
0.806	0.824	0.672	0.719	الفقرة ٢		
١0.74	0.654	0.773	0.689	الفقرة ٣		
0.695	0.729	0.722	0.639	الفقرة ٤		
0.745	0.703	0.607	0.745	الفقرة ٥		
الاندماج الوظيفي					التحليل العاملي الاستكشافي	
164.713					كاي تربيع	اختبار بارتلليت
0.000					الدلالة	
0.765	الفقرة ٩	0.898	الفقرة ٥	0.595	الفقرة ١	درجة التشبع
0.567	الفقرة ١٠	0.723	الفقرة ٦	0.735	الفقرة ٢	
0.892	الفقرة ١١	0.623	الفقرة ٧	0.678	الفقرة ٣	
0.689	الفقرة ١٢	0.904	الفقرة ٨	0.848	الفقرة ٤	
رأس المال الفكري					التحليل العاملي الاستكشافي	
1.46.443					كاي تربيع	اختبار بارتلليت
0.000					الدلالة	
0.876	الفقرة ٩	0.762	الفقرة ٥	0.805	الفقرة ١	درجة التشبع
0.849	الفقرة ١٠	0.648	الفقرة ٦	0.896	الفقرة ٢	
-	-	0.591	الفقرة ٧	0.631	الفقرة ٣	
-	-	0.889	الفقرة ٨	0.725	الفقرة ٤	

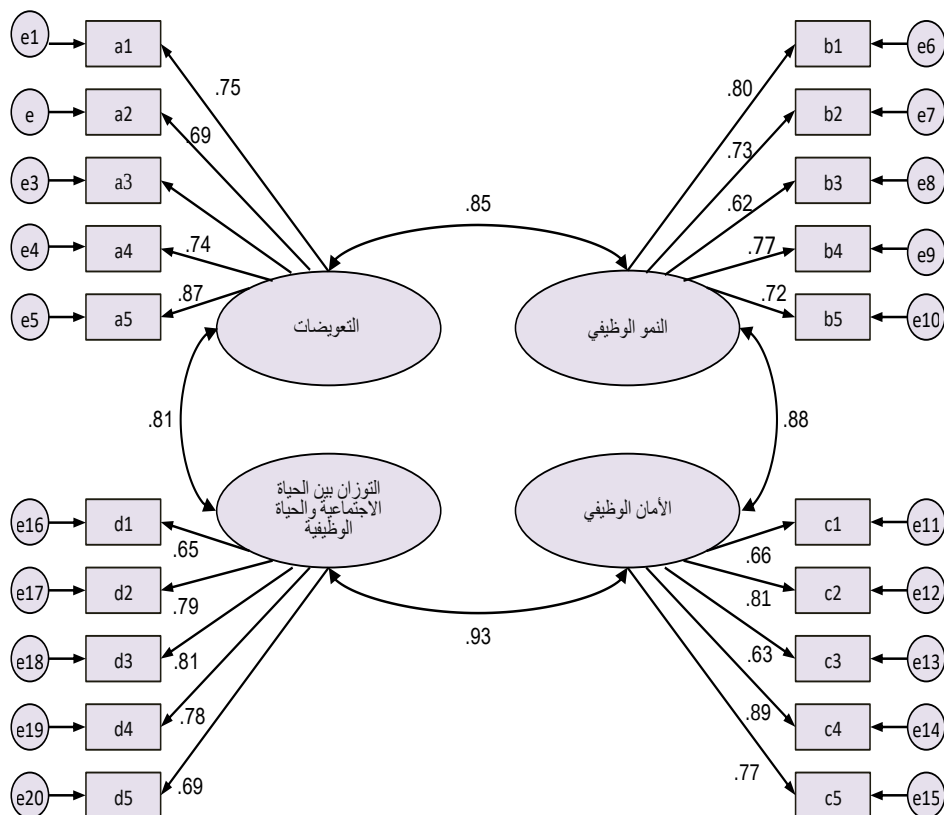
التحليل العاملي التوكيدي لمتغيرات الدراسة

تشير النتائج التحليل العاملي التوكيدي للمتغير المستقل والتابع إلى تحقق كافة معايير جودة مطابقة النموذج، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (٥): نتائج التحليل العاملي التوكيدي لمتغيرات الدراسة

معايير القبول	رأس المال الفكري		الاندماج الوظيفي		جودة الحياة الوظيفية		مؤشرات مطابقة النموذج
	القبول والرفض	النتيجة	القبول والرفض	النتيجة	القبول والرفض	النتيجة	
أكبر من 5	مقبول	146.443	مقبول	164.713	مقبول	198.524	اختبار كاي تربيع
أقل من 0.05	-	0.000	-	0.000	مقبول	0.000	مستوى الدلالة
أقل من 5	مقبول	2.262	مقبول	2.671	مقبول	2.465	CMIN/DF
أكبر من 0.25	مقبول	0.918	مقبول	0.923	مقبول	0.914	CFI: مؤشر المطابقة المقارن
	مقبول	0.903	مقبول	0.926	مقبول	0.934	IFI: مؤشر المطابقة المتزايد
أقل من 0.10	مقبول	0.081	مقبول	0.068	مقبول	0.063	RMSEA: الجذر التربيع لمتوسط الخطأ التقريبي

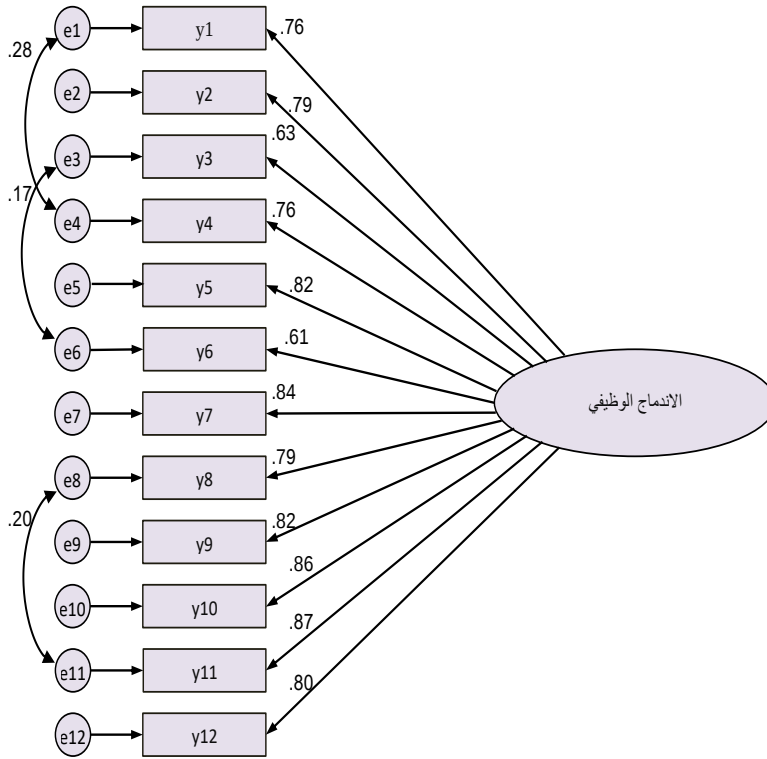
تشير نتائج التحليل العاملي التوكيدي لفقرات المتغير المستقل إلى تحقق كافة معايير جودة مطابقة النموذج، الشكل البياني التالي رقم (٢) يوضح ذلك:



شكل رقم (٢): التحليل العاملي التوكيدي للمتغير المستقل

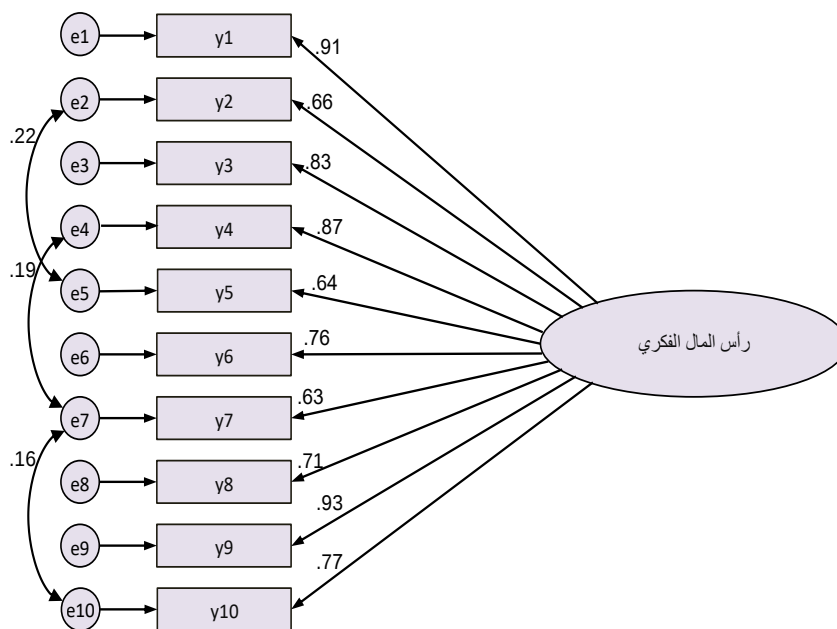
تشير نتائج التحليل العاملي التوكيدي لفقرات المتغير التابع إلى تحقق كافة معايير جودة مطابقة

النموذج، الشكل البياني التالي يوضح ذلك:



شكل رقم (٣): التحليل العاملي التوكيدي للمتغير التابع

تشير نتائج التحليل العاملي التوكيدي لفقرات المتغير المستقل إلى تحقق كافة معايير جودة مطابقة النموذج، الشكل البياني التالي يوضح ذلك:



شكل رقم (٤): التحليل العاملي التوكيدي للمتغير الوسيط

ثبات أداة الدراسة

تشير النتائج الى تحقق معيار الثبات لمتغيرات الدراسة حيث بلغ قيمة معامل كرونباخ ألفا للمتغير المستقل (٠,٩١١)، بينما بلغت قيمتها للمتغير التابع (٠,٨٦٢)، وبلغت قيمتها للمتغير الوسيط (٠,٨٤٦)، أما فيما يتعلق بقيمة اختبار أوميغا الموزونة للمتغير المستقل فقد بلغت (٠,٩٢٣) بينما بلغت قيمتها للمتغير التابع (٠,٨٩٤)، وبلغت قيمتها للمتغير الوسيط (٠,٨٦٩)، ويمكن توضيح ذلك في الجدول (٦) التالي:

جدول (٦): قياس الثبات لأبعاد ومجاور الدراسة

الأبعاد	عدد الفقرات	كرونباخ ألفا	أوميغا الموزونة
التعويضات	5	0.817	0.848
النمو الوظيفي	5	0.767	0.807
الأمان الوظيفي	5	0.855	0.879
التوازن بين الحياة الاجتماعية والحياة الوظيفية	5	0.689	0.721
جميع أبعاد جودة الحياة الوظيفية	20	0.911	0.923
الاندماج الوظيفي	12	0.862	0.894
رأس المال الفكري	10	0.846	0.869

الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

تم الاعتماد في إجراء التحليل الإحصائي للاستبانة على البرنامج الإحصائي (SPSS v. 26) وبرنامج (Amos v. 26) وتم اللجوء إلى الاختبارات الإحصائية التالية:

- التحليل العاملي الاستكشافي والتحليل العاملي التوكيدي.
- مؤشر كرونباخ ألفا وأوميغا الموزونة وذلك للتأكد من ثبات الاستبانة.
- التكرارات والنسبة المئوية والمتوسط الحسابي والوزن النسبي والانحراف المعياري والأشكال البيانية.
- معامل ارتباط بيرسون ومعامل التحديد، واختبار (T) لعنتين مستقلتين.
- اختبار تحليل التباين الأحادي، واختبار الانحدار الخطي البسيط.

البيانات الشخصية والوظيفية لعينة الدراسة:

جدول (٧): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب البيانات الشخصية والوظيفية

المتغير	المتغير	التكرار	النسبة المئوية (%)
الجنس	ذكر	104	54.5%
	أنثى	87	45.5%
المجموع			
		191	100
العمر	أقل من ٣٠ سنة	43	22.5%

أثر جودة الحياة الوظيفية على الاندماج الوظيفي: الدور الوسيط لرأس المال الفكري في بلدية محافظة الدمام

المتغير	المتغير	التكرار	النسبة المئوية (%)
	من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة	80	41.9%
	٤٠ سنة فأكثر	68	35.6%
المجموع		191	100
المؤهل	دبلوم أو أقل	38	19.9%
	بكالوريوس	103	53.9%
	دراسات عليا	50	26.2%
المجموع		191	100
المسمى الوظيفي	مدير/ نائب مدير	18	9.4
	رئيس دائرة	23	12.1
	رئيس قسم	36	18.8
	موظف	114	59.7
المجموع		191	100
عدد سنوات الخبرة	أقل من ٥ سنوات	38	19.9
	من ٥ سنوات أقل من ١٠ سنوات	72	37.7
	١٠ سنوات فأكثر	81	42.4
المجموع		191	100

يتضح من الجدول (٧) ما يلي:

- أن ما نسبته (٥٤,٥٪) هم من فئة الذكور، وأن ما نسبته (٤٥,٥٪) هم من فئة الإناث.
- أن ما نسبته (٢٢,٥٪) هم من الفئة العمرية (أقل من ٣٠ سنة)، ونسبة (٤١,٩٪) هم من الفئة العمرية (من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة)، بينما ما نسبته (٣٥,٦٪) هم من الفئة العمرية (٤٠ سنة فأكثر).
- أن ما نسبته (١٩,٩٪) مؤهلهم العلمي (دبلوم أو أقل)، ونسبة (٥٣,٩٪) مؤهلهم العلمي (بكالوريوس)، بينما ما نسبته (٢٦,٢٪) مؤهلهم العلمي (دراسات عليا).

- أن ما نسبته (٩,٤٪) المسمى الوظيفي لديهم (مدير أو نائب مدير)، وأن ما نسبته (١٢,١٪) الدراسة المسمى الوظيفي لديهم (مدير دائرة)، وأن ما نسبته (١٨,٨٪) المسمى الوظيفي لديهم (رئيس قسم)، بينما ما نسبته (٥٩,٧٪) المسمى الوظيفي لديهم (موظف).
- أن ما نسبته (١٩,٩٪) عدد سنوات الخبرة لديهم سنوات خبرة بعدد (أقل من ٥ سنوات)، ونسبة (٣٧,٧٪) لديهم سنوات خبرة بعدد (من ٥ سنوات أقل من ١٠ سنوات)، بينما ما نسبته (٤٢,٤٪) لديهم سنوات خبرة بعدد (١٠ سنوات فأكثر).

مناقشة نتائج الدراسة

نتائج التساؤل الأول والذي ينص:

ما هو واقع جودة الحياة الوظيفية في بلدية محافظة الدوادمي؟

تم الإجابة عن هذا التساؤل باستخدام المتوسط الحسابي والوزن النسبي واختبار T للعينة الواحدة، ويمكن توضيح ذلك في الجدول رقم (٨) التالي:

جدول رقم (٨): تحليل محاور جودة الحياة الوظيفية

المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	قيمة T	قيمة Sig.	درجة الموافقة
التعويضات	3.61	0.264	72.17%	2	18.72	0.000	كبيرة
النمو الوظيفي	3.56	0.244	71.16%	4	21.24	0.000	كبيرة
الأمان الوظيفي	3.58	0.243	71.62%	3	23.74	0.000	كبيرة
التوازن بين الحياة الاجتماعية والحياة الوظيفية	3.64	0.234	72.81%	1	19.83	0.000	كبيرة
جودة الحياة الوظيفية	3.60	0.218	71.94%	-	18.42	0.000	كبيرة

يتضح من الجدول (٨) أن مستوى التعويضات جاء بوزن نسبي (٧٢,١٧٪) بدرجة موافقة كبيرة، ومستوى النمو الوظيفي جاء بوزن نسبي (٧١,١٦٪) بدرجة موافقة كبيرة، ومستوى الأمان الوظيفي جاء بوزن نسبي (٧١,٦٢٪) بدرجة موافقة كبيرة، ومستوى التوازن بين الحياة الاجتماعية

والحياة الوظيفية جاء بوزن نسبي (٧٢,٨١٪) بدرجة موافقة كبيرة، ومستوى جودة الحياة الوظيفية ككل جاء بوزن نسبي (٧١,٩٤٪) بدرجة موافقة كبيرة.

في ضوء النتائج السابقة يرى الباحث أن بلدية محافظة الدوادمي تدعم جودة الحياة الوظيفية، وهذا يعتبر مؤشر قوي على قدرة البلدية على اتخاذ جودة الحياة الوظيفية منهج وإطار فلسفي في تحقيق التنمية البشرية لديها، حيث أنها تراعي الحاجات والأهداف الاجتماعية والنفسية للموظفين، كما تتبنى البلدية نظام مكافآت مادية ومعنوية لتحفيز الموظفين، وتعمل على رفع مستويات المعارف والمهارات من خلال برامج تدريبية لتحقيق النمو الوظيفي، وتقوم على تحقيق الأمان الوظيفي من أجل تحقيق النجاحات في مجال أعمالها، وفي نفس السياق تعمل على تحقيق توازن الوقت والمشاركة والرضا لتحقيق التوازن بين الحياة الاجتماعية والحياة الوظيفية، وعليه تتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من دراسة (Algazlan et al, 2022) التي بينت وجود علاقة ارتباط كبيرة بين جودة الحياة الوظيفية ونية ترك العمل، وأن النية الأعلى للمغادرة كانت مرتبطة بانخفاض جودة الحياة الوظيفية بين الصيادلة السعوديين، ودراسة (أبو رمان، ٢٠٢٢) التي كشفت أن الأهمية النسبية لأبعاد جودة الحياة الوظيفية جاءت مرتفعة، واختلفت مع دراسة (الخليوي، ٢٠٢٣)، التي كشفت أن درجة توافر أبعاد الحياة الوظيفية جاءت متوسطة بشكل عام لدى شاغلي الوظائف الإدارية المساعدة في جامعة الملك سعود.

وفيما يلي عرض وتحليل نتائج إجابات أفراد عينة الدراسة على كل محور من محاور جودة الحياة الوظيفية التي تم تناولها هذه الدراسة في الجداول التالية:

١- التعويضات.

جدول رقم (٩): تحليل فقرات محاور التعويضات

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	قيمة T	قيمة Sig.	درجة الموافقة
١	تتناسب قيمة الراتب في البلدية مع طبيعة الأعمال الموكلة للموظف.	3.24	0.535	64.71%	5	18.57	0.000	متوسطة
٢	يحق الراتب في البلدية احتياجات متطلبات الحياة.	3.39	0.488	67.75%	4	30.85	0.000	متوسطة
٣	توفر البلدية مكافآت لتحفيز الموظفين على إنجاز العمل بكفاءة.	4.09	0.655	81.78%	1	21.29	0.000	كبيرة
٤	توفر البلدية نظام العلاوات الدورية التي تكفل انجاز العمل بشكل فعال.	3.54	0.569	70.79%	3	21.01	0.000	كبيرة
٥	يرتبط نظام الأجور والمكافآت بالبلدية بقاعدة بيانات عن أداء الموظفين.	3.79	0.614	75.81%	2	20.32	0.000	كبيرة
	المحور ككل	3.61	0.264	72.17%	-	18.72	0.000	كبيرة

توضح بيانات الجدول (٩) أن مستوى تطبيق التعويضات جاء بوزن نسبي (٧٢,١٧٪) بدرجة موافقة كبيرة، وجاء أعلى ترتيب للفقرة "توفر البلدية مكافآت لتحفيز الموظفين على إنجاز العمل بكفاءة"، وقد جاءت بوزن نسبي (81.78٪) بدرجة موافقة كبيرة، وتبين أدنى ترتيب كان للفقرة "تتناسب قيمة الراتب في البلدية مع طبيعة الأعمال الموكلة للموظف"، وقد جاءت بوزن نسبي (64.71٪) بدرجة موافقة متوسطة.

يرى الباحث أن بلدية محافظة الدوادمي تقوم بتطبيق نظام التعويضات لديها، حيث أنها تعمل على توفير المكافآت بشكل كاف لتحفيز موظفيها على إنجاز الأعمال الموكلة بكفاءة، وأيضاً تقوم بربط نظام الأجور والمكافآت بقاعة بيانات عن مستوى الأداء الوظيفي.

٢- النمو الوظيفي.

جدول رقم (١٠): تحليل فقرات محور النمو الوظيفي

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	قيمة T	قيمة Sig.	درجة الموافقة
١	تتم قرارات الترقية في البلدية بطريقة عادلة بين الموظفين.	3.58	0.643	71.52%	3	16.81	0.000	كبيرة
٢	تصمم البلدية مسارات وظيفية واضحة لجميع الموظفين.	3.26	0.494	65.13%	5	31.05	0.000	متوسطة
٣	توفر البلدية للموظفين فرص مستقبلية متساوية لشغل الوظائف المستقبلية بدون تمييز.	3.87	0.648	77.38%	1	22.55	0.000	كبيرة
٤	توفر البلدية للموظفين التدريب الكافي لأداء واجباتهم ومهامهم.	3.68	0.656	73.51%	2	17.38	0.000	كبيرة
٥	تشجع البلدية الموظفين على وضع خطط مستقبلية	3.41	0.544	68.27%	4	26.65	0.000	كبيرة

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	قيمة T	قيمة Sig.	درجة الموافقة
	لتطوير وضعهم الوظيفي.							
	المحور ككل	3.56	0.244	71.16%	-	21.24	0.000	كبيرة

يتضح من الجدول (١٠) أن مستوى تطبيق النمو الوظيفي جاء بوزن نسبي (71.16%) بدرجة موافقة كبيرة، وأن أعلى ترتيب للفقرة "توفر البلدية للموظفين فرص مستقبلية متساوية لشغل الوظائف المستقبلية بدون تمييز"، وقد جاءت بوزن نسبي (77.38%) بدرجة موافقة كبيرة، وجاء أدنى ترتيب للفقرة "تصمم البلدية مسارات وظيفية واضحة لجميع الموظفين" وقد جاءت بوزن نسبي (65.13%) بدرجة موافقة متوسطة.

يتضح للباحث أن مستوى تطبيق النمو الوظيفي لدى بلدية محافظة الدوادمي جاءت بدرجة موافقة كبيرة، وهذا يدل على قيام البلدية بتوفير فرص مستقبلية متساوية لشغل الوظائف المستقبلية دون تمييز، كما أنها تعمل على توفير البرامج التدريبية الكافية من أجل تحقيق الأداء المتميز لموظفيها.

٣- الأمان الوظيفي.

جدول رقم (١١): تحليل فقرات محور الأمان الوظيفي

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	قيمة T	قيمة Sig.	درجة الموافقة
١	تشعر البلدية موظفيها بالحاجة إلى مهاراتهم وكفاءتهم.	3.82	0.546	76.34%	2	16.66	0.000	كبيرة
٢	تسعى البلدية جاهدة للاحتفاظ بالموظفين المتميزين.	3.39	0.541	67.85%	4	26.72	0.000	متوسطة
٣	توفر البلدية البيئة المناسبة لاستقرار الموظفين.	3.19	0.732	63.87%	5	20.29	0.000	متوسطة

أثر جودة الحياة الوظيفية على الاندماج الوظيفي: الدور الوسيط لرأس المال الفكري في بلدية محافظة الدوادمي

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	قيمة T	قيمة Sig.	درجة الموافقة
٤	تمتلك البلدية الإمكانات المادية والمعنوية اللازمة لتوفير الأمان الوظيفي للموظفين.	3.98	0.624	79.58%	1	28.17	0.000	كبيرة
٥	توفر البلدية التأمينات اللازمة حال تعرض الموظف لإصابة بالعمل.	3.52	0.709	70.47%	3	18.64	0.000	كبيرة
	المحور ككل	3.58	0.243	71.62%	-	23.74	0.000	كبيرة

يتضح من الجدول (١١) أن مستوى تطبيق الأمان الوظيفي جاء بوزن نسبي (71.62%) بدرجة موافقة كبيرة، وأن أعلى ترتيب كان للفقرة "تمتلك البلدية الإمكانات المادية والمعنوية اللازمة لتوفير الأمان الوظيفي للموظفين"، وقد جاءت بوزن نسبي (79.58%) بدرجة موافقة كبيرة، وجاء أدنى ترتيب للفقرة "توفر البلدية البيئة المناسبة لاستقرار الموظفين"، وقد جاءت بوزن نسبي (63.87%) بدرجة موافقة متوسطة.

يستنتج الباحث من خلال النتائج السابقة التي تدل على قيام بلدية محافظة الدوادمي بتطبيق الأمان الوظيفي بدرجة كبيرة، وذلك من خلال امتلاكها الإمكانات المادية والمعنوية لتوفير الأمان الوظيفي، وكذلك تشعر موظفيها بالحاجة إلى مهاراتهم وكفاءتهم.

٤- التوازن بين الحياة الاجتماعية والحياة الوظيفية.

جدول رقم (١٢): تحليل فقرات محور التوازن بين الحياة الاجتماعية والحياة الوظيفية

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	قيمة T	قيمة Sig.	درجة الموافقة
١	تمنح البلديات التسهيلات الكافية للموظفين لتحقيق التوازن بين الحياة الاجتماعية والحياة الوظيفية.	3.18	0.641	63.56%	5	14.57	0.000	متوسطة
٢	تشارك البلدية كافة الموظفين في مناسبتهم الاجتماعية الخاصة.	3.87	0.542	77.38%	2	18.73	0.000	كبيرة
٣	تأخذ البلدية بعين الاعتبار الظروف الشخصية للموظفين عند عملية تقييم الأداء.	4.01	0.688	80.21%	1	20.54	0.000	كبيرة
٤	تسمح البلدية للموظفين مغادرة مكان العمل عند حدوث أمر شخصي.	3.36	0.747	67.23%	4	12.17	0.000	متوسطة
٥	تهتم البلدية ببناء شبكة علاقات اجتماعية بين	3.78	0.735	75.61%	3	11.04	0.000	كبيرة

أثر جودة الحياة الوظيفية على الاندماج الوظيفي: الدور الوسيط لرأس المال الفكري في بلدية محافظة الدوادمي

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	قيمة T	قيمة Sig.	درجة الموافقة
	الموظفين من خلال الزيارات الاجتماعية.							
	المحور ككل	3.64	0.234	172.8%	-	19.83	0.000	كبيرة

يتضح من الجدول (١٢) أن مستوى تطبيق التوازن بين الحياة الاجتماعية والحياة الوظيفية جاء بوزن نسبي (71.82%) بدرجة موافقة كبيرة، وجاء أعلى ترتيب للفقرة "تأخذ البلدية بعين الاعتبار الظروف الشخصية للموظفين عند عملية تقييم الأداء"، وقد جاءت بوزن نسبي (80.21%) بدرجة موافقة كبيرة، وأن أدنى ترتيب كان للفقرة "تمنح البلديات التسهيلات الكافية للموظفين لتحقيق التوازن بين الحياة الاجتماعية والحياة الوظيفية"، وقد جاءت بوزن نسبي (63.56%) بدرجة موافقة متوسطة.

يتضح للباحث أن بلدية محافظة الدوادمي تقوم بتطبيق التوازن بين الحياة الاجتماعية والحياة الوظيفية بدرجة كبيرة، وهذا مؤشر على قيامها بأخذ الظروف الشخصية للموظفين عند عملية تقييم الأداء، كما تأخذ بعين الاعتبار مشاركة البلدية كافة الموظفين في مناسباتهم الاجتماعية الخاصة.

نتائج التساؤل الثاني والذي ينص على:

ما هو مستوى الاندماج الوظيفي في بلدية محافظة الدوادمي؟

تم الإجابة عن هذا التساؤل باستخدام المتوسط الحسابي والوزن النسبي واختبار T للعينة الواحدة، وذلك كما في الجدول رقم (١٣) التالي:

جدول رقم (١٣): تحليل فقرات محور الاندماج الوظيفي

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	قيمة T	قيمة Sig.	درجة الموافقة
١	تناسب شخصيتي مع طبيعة المهام التي أقوم بها في وظيفتي.	3.41	0.853	68.27%	7	15.29	0.000	كبيرة
٢	يوجد تطابق بين متطلبات الوظيفة التي أشغلها وما أملكه من قدرات.	4.13	0.464	82.51%	2	12.77	0.000	كبيرة
٣	يوجد تطابق بين متطلبات الوظيفة التي أشغلها وما أملكه من مهارات.	3.65	0.671	72.98%	5	15.18	0.000	كبيرة
٤	يوجد تطابق بين المتطلبات الوظيفية التي أشغلها وما حصلت عليه من دورات تدريبية.	3.89	0.565	77.80%	3	15.12	0.000	كبيرة
٥	تبقي البلدية على اطلاع على آخر الاخبار والمستجدات التي تتعلق بالعمل.	3.03	0.428	60.52%	12	17.63	0.000	متوسطة
٦	تتخذ البلدية إجراءات سريعة ومنطقية لحل المشاكل المرتبطة بالعمل.	3.09	0.467	61.78%	11	21.36	0.000	متوسطة

أثر جودة الحياة الوظيفية على الاندماج الوظيفي: الدور الوسيط لرأس المال الفكري في بلدية محافظة الدوادمي

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	قيمة T	قيمة Sig.	درجة الموافقة
٧	توفر البلدية فرصة للموظفين لإبداء آرائهم بما يتعلق بالعمل.	4.25	0.632	85.03%	1	12.94	0.000	كبيرة
٨	توفر البلدية بيئة عمل داعمة لي في مكان عملي.	3.27	0.587	65.34%	9	16.97	0.000	متوسطة
٩	توفر البلدية شروط الصحة والسلامة الجيدة.	3.74	0.628	74.76%	4	22.28	0.000	كبيرة جداً
١٠	تشجع البلدية مشاركتي ضمن فرق العمل لإكمال مهامي وواجباتي.	3.52	0.614	70.47%	6	19.31	0.000	كبيرة
١١	يلتزم زملائي في العمل بالقيام بعملهم بشكل جيد في البلدية.	3.18	0.495	63.66%	10	28.85	0.000	متوسطة
١٢	يتقبل أعضاء المجموعة اقتراحاتي وأفكاري داخل عملي في البلدية.	3.32	0.731	66.39%	8	13.76	0.000	متوسطة
المحور ككل		3.54	0.238	70.79%	-	15.89	0.000	كبيرة

يتضح من الجدول (١٣) أن مستوى الاندماج الوظيفي جاء بوزن نسبي (70.79%) بدرجة موافقة كبيرة، وجاء أعلى ترتيب للفقرة "توفر البلدية فرصة للموظفين لإبداء آرائهم بما يتعلق

بالعمل"، وقد جاءت بوزن نسبي (85.03%) بدرجة موافقة كبيرة، وأدنى ترتيب كان للفقرة "تبقى البلدية على اطلاع على آخر الاخبار والمستجدات التي تتعلق بالعمل"، وقد جاءت بوزن نسبي (60.52%) بدرجة موافقة متوسطة.

يتضح للباحث من النتائج السابقة أن مستوى الاندماج الوظيفي جاء بدرجة كبيرة، وهذا مؤشر على أن بلدية محافظة الدوادمي تدرك أهمية الاندماج لموظفيها من خلال الجهود التي تبذلها في جميع الجوانب سواء كانت معرفية أو عاطفية أو جسدية، كما تمكن أهمية الاندماج حيث يتعلق بالرضا الوظيفي، وبالتالي الاندماج يزيد من مشاركة وثقة الموظفين مما يؤدي إلى تحسين ورفع الأداء الوظيفي، وتقوم بتوفير فرص للموظفين لإبداء آرائهم حول ما يتعلق بالعمل، وأيضا تقوم بتطبيق المتطلبات الوظيفية التي يشغلها الموظفون وما يحصلون عليه من دورات تدريبية. ووجود تطابق بين متطلبات الوظيفة التي يشغلونها وما يمتلكون من قدرات، وبالتالي تتفق هذه النتائج مع بعض نتائج الدراسات السابقة كدراسة كل من (عزيز الرحمن، ٢٠٢٤)، ودراسة (الشايح وآخرون، ٢٠٢٤)، التي أظهرت أن الاندماج الوظيفي جاء بدرجة عالية، ودراسة (Abdullahi et al, 2023) التي بينت مساهمة الاندماج الوظيفي في تحقيق الرضا الوظيفي لدى الموظفين مما ينعكس على رغبتهم في البقاء في العمل وتقديم أفضل ما لديهم، كما بينت دراسة (أبو رمان، ٢٠٢٢) أن الأهمية النسبية لأبعاد الاندماج الوظيفي جاءت مرتفعة، واختلفت مع دراسة (Sun Jung et al, 2021) أن التصورات المتعلقة بانعدام الأمن الوظيفي كان لها آثار سلبية على اندماج موظفي الفنادق الفاخرة.

نتائج التساؤل الثالث والذي ينص على:

ما هو مستوى رأس المال الفكري في بلدية محافظة الدوادمي؟

تم الإجابة عن هذا التساؤل باستخدام المتوسط الحسابي والوزن النسبي واختبار T للعينة الواحدة، وذلك كما في الجدول رقم (١٤) التالي:

جدول رقم (١٤): تحليل فقرات محور رأس المال الفكري

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	قيمة T	قيمة Sig.	درجة الموافقة
١	تحرص البلدية على استقطاب أصحاب الخبرات المميزين.	3.93	0.645	78.53%	2	24.17	0.000	كبيرة
٢	تعتمد البلدية برامج تطويرية سنوية لرفع كفاءة الموظفين.	3.16	0.772	63.14%	9	16.51	0.000	متوسطة
٣	تركز البلدية على تطوير المهارات التقنية المرتبطة باستخدام الحاسوب.	3.73	0.827	74.55%	3	12.32	0.000	كبيرة
٤	تشجع وتدعم البلدية الموظفين في الالتحاق في أي برامج تطويرية.	3.31	0.758	66.28%	7	20.43	0.000	متوسطة
٥	تعمل البلدية على بناء ثقافة تنظيمية تدعم التنسيق والتعاون بين الإدارة والموظفين.	3.64	0.623	72.88%	4	20.81	0.000	كبيرة
٦	يتضمن الهيكل التنظيمي آليات الاستفادة من الخبرات المتاحة في البلدية.	3.42	0.583	68.38%	6	21.11	0.000	كبيرة

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	قيمة T	قيمة Sig.	درجة الموافقة
٧	تمتلك البلدية سياسة واضحة لتطوير علاقتها مع العملاء الحاليين والمحتملين.	3.22	0.474	64.40%	8	23.79	0.000	متوسطة
٨	تلتزم البلدية بالمحافظة على أسرار عملائها طبقاً لمتطلبات السلوك المهني.	4.08	0.552	81.57%	1	15.18	0.000	كبيرة
٩	تحرص البلدية على الالتزام بمتطلبات المسؤولية المجتمعية.	3.54	0.701	70.79%	5	19.97	0.000	كبيرة جداً
١٠	تتعاون البلدية بشكل إيجابي مع البلديات الأخرى لتبادل الخبرات والأعمال المشتركة.	3.07	0.441	61.47%	10	26.28	0.000	متوسطة
المحور ككل		3.51	0.204	70.21%	-	17.73	0.000	كبيرة

يتضح من الجدول (١٤) أن مستوى رأس المال الفكري جاء بوزن نسبي (70.21%) بدرجة موافقة كبيرة، وجاء أعلى ترتيب للفقرة "تلتزم البلدية بالمحافظة على أسرار عملائها طبقاً لمتطلبات السلوك المهني"، وقد جاءت بوزن نسبي (81.57%) بدرجة موافقة كبيرة، وأدنى ترتيب كان للفقرة "تتعاون البلدية بشكل إيجابي مع البلديات الأخرى لتبادل الخبرات والأعمال المشتركة"، وقد جاءت بوزن نسبي (61.47%) بدرجة موافقة متوسطة.

تشير النتائج السابقة أن بلدية محافظة الدوادمي تقوم بتعزيز رأس المال الفكري لديها، حيث جاء بدرجة كبيرة، وهذا يتضح من قيامها بالالتزام بالمحافظة على أسرار المستنفدين طبقاً

لمتطلبات السلوك المهني، كما تركز البلدية على تطوير المهارات التقنية المرتبطة باستخدام الحاسوب. كما تحرص البلدية على استقطاب أصحاب الخبرات المميزين. وأيضاً تعمل البلدية على بناء ثقافة تنظيمية تدعم التنسيق والتعاون بين الإدارة والموظفين، وحرصها على الالتزام بمتطلبات المسؤولية المجتمعية، وبالتالي تكمن أهمية رأس المال الفكري في المساهمة في خلق معارف جديدة لزيادة كفاءة استخدام الأصول، والاستثمار في المعرفة والمعلومات التي بدورها تعمل على خدمة النظام المتكامل، واستثمار مواردها وتسخيرها لصالح توسيع مساحة للتميز، وعليه تتفق هذه النتيجة مع دراسة (Babatunde, 2020)، ودراسة (آل عيون، ٢٠٢١) التي بينت أن رأس المال الفكري بأبعاده جاء بدرجة مرتفعة، واختلفت مع دراسة (قاسم ومحمد، ٢٠٢٤) التي أظهرت أن المنظمات الصناعية تمتلك رأس مال فكري بدرجة متوسطة، ودراسة (العباس، ٢٠٢٣) التي تبين أن مستوى رأس المال البشري والهيكلية منخفض، ومستوى من توافر رأس مال العلاقات متوسط تقريباً.

نتائج التساؤل الرابع والذي ينص على:

ما هي طبيعة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وبين الاندماج الوظيفي في بلدية محافظة الدوادمي؟

للإجابة على هذا التساؤل تم صياغة الفرضية الرئيسة التالية:

لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين جودة الحياة الوظيفية وبين الاندماج الوظيفي في بلدية محافظة الدوادمي.

جدول رقم (١٥): معاملات ارتباط بيرسون بين جودة الحياة الوظيفية وبين الاندماج

الوظيفي

المحور	الاندماج الوظيفي		
	معامل الارتباط	قيمة Sig.	الدلالة
التعويضات	0.761**	0.000	دالة
النمو الوظيفي	0.884**	0.000	دالة
الأمان الوظيفي	0.819**	0.000	دالة

المحور	الاندماج الوظيفي		
	معامل الارتباط	قيمة Sig.	الدلالة
التوازن بين الحياة الاجتماعية والحياة الوظيفية	0.673**	0.000	دالة
جودة الحياة الوظيفية	0.865**	0.000	دالة

يتضح من الجدول (١٥) أن معامل ارتباط بيرسون بين جودة الحياة الوظيفية وبين الاندماج الوظيفي دال إحصائياً، وهذا يدل على وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بينهما، وهذه النتيجة تؤكد رفض الفرضية العدم وقبول الفرضية البديلة.

تشير نتائج تحليل معاملات الارتباط بوجود علاقة طردية قوية وذات دلالة إحصائية بين أبعاد الحياة الوظيفية وبين الاندماج الوظيفي في بلدية محافظة الدوادمي، إذ بلغ معامل الارتباط الكلي (٠,٨٦٥)، وهذا يعتبر مؤشر إيجابي على تطبيق جودة الحياة الوظيفية التي تسهم بشكل كبير وفعال في الاندماج الوظيفي، كما كشفت النتائج أن مجال "النمو الوظيفي" كان الأكثر ارتباطاً في الاندماج الوظيفي، وهذا يعكس اهتمام البلدية بتحقيق الاندماج الوظيفي لدى موظفيها، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (البارودي، ٢٠٢٥)، ودراسة (البنا، ٢٠٢٤).

نتائج التساؤل الخامس والذي ينص على:

ما هو أثر جودة الحياة الوظيفية على الاندماج الوظيفي في بلدية محافظة الدوادمي؟

للإجابة على هذا التساؤل تم صياغة الفرضية الرئيسة التالية:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(\alpha \leq 0.05)$ لجودة الحياة الوظيفية بدلالة أبعادها (التعويضات، النمو الوظيفي، الأمان الوظيفي، التوازن بين الحياة الاجتماعية والحياة الوظيفية) على الاندماج الوظيفي في بلدية محافظة الدوادمي.

جدول رقم (١٦): تحليل الانحدار الخطي المتعدد

المتغير التابع: (الاندماج الوظيفي)							المتغيرات المستقلة
معامل التحديد المعدل	معامل التحديد	قيمة Sig.	قيمة F	قيمة Sig.	قيمة T	معامل الانحدار	
0.864	0.865	0.000	251.126	0.001	5.954	0.112	الثابت
				0.000	6.844	0.308	التعويضات
				0.000	7.918	0.542	النمو الوظيفي
				0.000	8.862	0.495	الأمان الوظيفي
				0.013	5.511	0.109	التوازن بين الحياة الاجتماعية والحياة الوظيفية

يتضح من الجدول (١٦) أن:

- قيمة "F" = (٢٥١,١٢٦)، وقيمة "Sig." = (٠,٠٠٠)، وهذا يدل على وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لجودة الحياة الوظيفية على الاندماج الوظيفي في بلدية محافظة الدوادمي.
- معامل التحديد = (٠,٨٦٥)، ومعامل التحديد المعدل = (٠,٨٦٤)، أي أن ما نسبته (٨٦,٥٪) من التغير في المتغير التابع يعود للتغير في المتغيرات المستقلة، والنسبة المتبقية تعود للتغير في عوامل أخرى.
- معادلة الانحدار: (الاندماج الوظيفي) = $٠,١١٢ + ٠,٣٠٨ * (التعويضات) + ٠,٥٤٢ * (النمو الوظيفي) + ٠,٤٩٥ * (الأمان الوظيفي) + ٠,١٠٩ * (التوازن بين الحياة الاجتماعية والحياة الوظيفية)$.

يشير تحليل الانحدار الخطي أن أبعاد جودة الحياة الوظيفية يمثل عامل مؤثر وقوي على مستوى الاندماج الوظيفي في بلدية محافظة الدوادمي بالملكة العربية السعودية، إذ أظهرت النتائج أن أبعاد جودة الحياة الوظيفية مجتمعة تفسر ما نسبته (٨٦,٥٪) من التباين في اندماج الوظيفي، وهي نسبة مرتفعة تعكس قوة النموذج الإحصائي، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة

(البنا، ٢٠٢٤)، ودراسة (عزيز الرحمن، ٢٠٢٤)، ودراسة (أبورمان، ٢٠٢٢)، التي بينت وجود أثر ذو دلالة إحصائية لجودة الحياة الوظيفية على الاندماج الوظيفي لدى العاملين في فندق Crowne Piaz، ودراسة (البارودي، ٢٠٢٥) التي بينت أن جودة الحياة الوظيفية تؤثر بنسبة (٣٨,١٪) مما يختلف مع نتيجة الدراسة الحالية. واستنادا لهذه النتائج يؤكد الباحث رفض الفرضية العدم وقبول الفرضية البديلة.

وفيما يتعلق بالفرضيات الفرعية تبين ما يلي:

الفرضية الفرعية الأولى:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للتعويضات على الاندماج الوظيفي في بلدية محافظة الدوادمي.

تبين أن معامل التحديد بلغ (٠,٥٧٩)، وأن القيمة الاحتمالية أدنى من مستوى الدلالة (٠,٠٥)، ويدل هذا على وجود أثر ذو دلالة إحصائية لبعد التعويضات على الاندماج الوظيفي، إذ جاءت القيمة طردية موجبة، ويشير ذلك إلى أن زيادة الاهتمام بتطبيق بعد التعويضات يؤدي إلى زيادة مستوى الاندماج الوظيفي.

وبناءً على نتائج التحليل تثبت صحة الفرضية الفرعية الأولى البديلة، أي أنه:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للتعويضات على الاندماج الوظيفي في بلدية محافظة الدوادمي.

الفرضية الفرعية الثانية:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للنمو الوظيفي على الاندماج الوظيفي في بلدية محافظة الدوادمي.

تبين أن معامل التحديد بلغ (٠,٧٨١)، وأن القيمة الاحتمالية أدنى من مستوى الدلالة (٠,٠٥)، ويدل هذا على وجود أثر ذو دلالة إحصائية لبعد النمو الوظيفي على الاندماج الوظيفي، إذ جاءت القيمة طردية موجبة، ويشير ذلك إلى أن زيادة الاهتمام بتطبيق بعد النمو الوظيفي يؤدي إلى زيادة مستوى الاندماج الوظيفي.

وبناءً على نتائج التحليل تثبت صحة الفرضية الفرعية الثانية البديلة، أي أنه: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للنمو الوظيفي على الاندماج الوظيفي في بلدية محافظة الدوادمي.

الفرضية الفرعية الثالثة:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للأمان الوظيفي على الاندماج الوظيفي في بلدية محافظة الدوادمي.

تبين أن معامل التحديد بلغ (٠,٦٧١)، وأن القيمة الاحتمالية أدنى من مستوى الدلالة (٠,٠٥)، ويدل هذا على وجود أثر ذو دلالة إحصائية لبعد الأمان الوظيفي على الاندماج الوظيفي، إذ جاءت القيمة طردية موجبة، ويشير ذلك إلى أن زيادة الاهتمام بتطبيق بعد الأمان الوظيفي يؤدي إلى زيادة مستوي الاندماج الوظيفي.

وبناءً على نتائج التحليل تثبت صحة الفرضية الفرعية الثالثة البديلة، أي أنه: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للأمان الوظيفي على الاندماج الوظيفي في بلدية محافظة الدوادمي.

الفرضية الفرعية الرابعة:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للتوازن بين الحياة الاجتماعية والحياة الوظيفية على الاندماج الوظيفي في بلدية محافظة الدوادمي.

تبين أن معامل التحديد بلغ (٠,٤٥٣)، وأن القيمة الاحتمالية أدنى من مستوى الدلالة (٠,٠٥)، ويدل هذا على وجود أثر ذو دلالة إحصائية لبعد التوازن بين الحياة الاجتماعية والحياة الوظيفية على الاندماج الوظيفي، إذ جاءت القيمة طردية موجبة، ويشير ذلك إلى أن زيادة الاهتمام بتطبيق بعد التوازن بين الحياة الاجتماعية والحياة الوظيفية يؤدي إلى زيادة مستوي الاندماج الوظيفي.

وبناءً على نتائج التحليل تثبت صحة الفرضية الفرعية الرابعة البديلة، أي أنه: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للتوازن بين الحياة الاجتماعية والحياة الوظيفية على الاندماج الوظيفي في بلدية محافظة الدوادمي.

نتائج التساؤل الخامس والذي ينص على:

ما هي طبيعة دور توسيط رأس المال الفكري بين جودة الحياة الوظيفية والاندماج الوظيفي في بلدية محافظة الدوادمي.

وللإجابة على هذا التساؤل تم صياغة الفرضية الرئيسة التالية:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لتوسيط رأس المال الفكري بين جودة الحياة الوظيفية والاندماج الوظيفي في بلدية محافظة الدوادمي.

لاختبار هذه الفرضية قام الباحث بعدد من الاختبارات باستخدام برنامج Amos لتحليل العلاقات والتأثير بين متغيرات الدراسة.

يوضح الجدول فيما يلي ملخص نتائج علاقات الارتباط والتأثير المباشر لأبعاد الدراسة (جودة الحياة الوظيفية، رأس المال الفكري، الاندماج الوظيفي)، وذلك على النحو التالي:

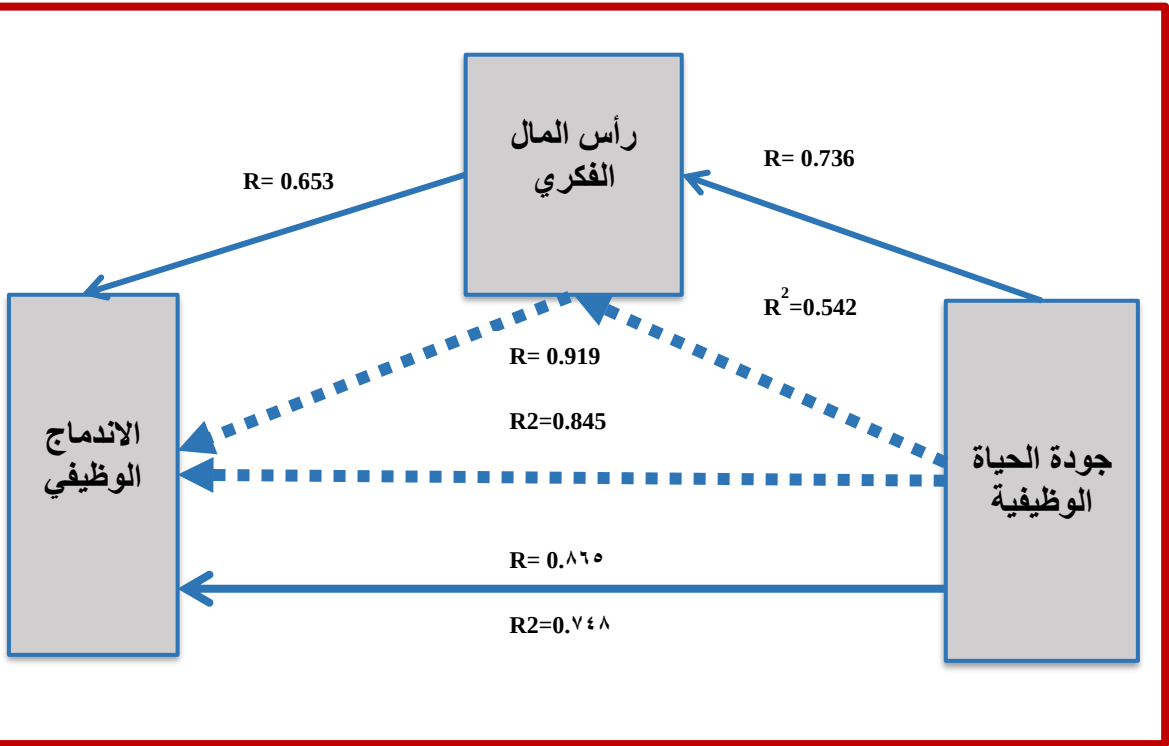
جدول رقم (١٧) معامل الارتباط والتحديد المباشر لأبعاد الدراسة

المتغيرات		رأس المال الفكري	الاندماج الوظيفي
جودة الحياة الوظيفية	معامل الارتباط	0736	0.865
	الدلالة Sig.	0.000	0.000
	معامل التحديد	0.542	0.748
رأس المال الفكري	معامل الارتباط		0.653
	الدلالة Sig.		0.000
	معامل التحديد		0.426

يتضح من الجدول (١٧) ما يلي:

- وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية والاندماج الوظيفي بنسبة ٨٦,٥٪ عند مستوى معنوية ٠,٠٥، ووجود تأثير ذو دلالة إحصائية بنسبة ٧٤,٨٪ لجودة الحياة الوظيفية على الاندماج الوظيفي.

- وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية ورأس المال الفكري بنسبة ٧٣,٦٪ عند مستوى معنوية ٠,٠٥، ووجود تأثير ذو دلالة إحصائية بنسبة ٥٤,٢٪ لجودة الحياة الوظيفية على رأس المال الفكري.
 - وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين رأس المال الفكري والاندماج الوظيفي بنسبة ٦٥,٣٪ عند مستوى معنوية ٠,٠٥، ووجود تأثير ذو دلالة إحصائية بنسبة ٤٢,٦٪ لرأس المال الفكري على الاندماج الوظيفي.
- يوضح الشكل التالي ملخص نتائج علاقات الارتباط والتأثير المباشرة وغير المباشرة بين جودة الحياة الوظيفية والاندماج الوظيفي في ظل توسط رأس المال الفكري، وذلك على النحو التالي:



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

شكل رقم (٥) علاقة الارتباط والتأثير المباشرة وغير المباشرة بين أبعاد الدراسة

يتضح من الشكل (٥) وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية والاندماج الوظيفي في ظل توسيط رأس المال الفكري زادت قيمة الارتباط حيث بلغت النسبة ٩١,٩٪ عند مستوى معنوية (٠,٠٥)، ووجود تأثير ذو دلالة إحصائية أعلى لجودة الحياة الوظيفية على الاندماج الوظيفي في ظل توسيط رأس المال الفكري حيث بلغت النسبة ٨٤,٥٪. ويظهر من ذلك صحة الفرضية البديلة أي أنه:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لتوسيط رأس المال الفكري بين جودة الحياة الوظيفية والاندماج الوظيفي في بلدية محافظة الدوادمي.

في ضوء النتائج السابقة يتضح للباحث بوجود علاقة ارتباط طردية قوية وذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية والاندماج الوظيفي في ظل توسيط رأس المال الفكري، حيث بلغ معامل الارتباط الكلي (٩١,٩٪)، كما يتضح أن تحليل الانحدار الخطي لأبعاد جودة الحياة الوظيفية على الاندماج الوظيفي في ظل توسيط رأس المال الفكري نسبته (٨٤,٥٪) من التباين، وهي نسبة مرتفعة تعكس قوة النموذج الإحصائي، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (البارودي، ٢٠٢٥)، ودراسة (البناء، ٢٠٢٤)، ودراسة (عزیز الرحمن، ٢٠٢٤)، ودراسة (قاسم ومحمد، ٢٠٢٤)، ودراسة (العباس، ٢٠٢٣)، ودراسة (أبو رمان، ٢٠٢٢)، ودراسة (عيسوي والطحان، ٢٠١٨).

النتائج والتوصيات:

نتائج الدراسة: قيام الباحث من خلال تحليل بيانات الدراسة الميدانية، واختبار فرضياتها باستخلاص النتائج التي خرجت بها الدراسة والتي جاءت كما يأتي:

١- أظهرت النتائج أن أبعاد جودة الحياة الوظيفية جاءت بدرجة كبيرة في بلدية محافظة الدوادمي بالمملكة العربية السعودية، حيث جاء المتوسط الحسابي (٣,٦٠)، وبوزن نسبي (٧١,٩٤٪)، وجاءت نتائج أبعاد جودة الحياة الوظيفية على النحو التالي:

■ بعد "التوازن بين الحياة الاجتماعية والحياة الوظيفية" جاء في الترتيب الأول بمتوسط حسابي (٣,٦٤)، وبوزن نسبي (٧٢,٨١٪)، مما يدل على قيام بلدية الدوادمي بأخذ بعين الاعتبار الظروف الشخصية للموظفين.

- بعد "التعويضات" جاء في الترتيب الثاني بمتوسط حسابي (٣,٦١)، وبوزن نسبي (٧٢,١٧٪)، ويعزى ذلك إلى قدرة بلدية محافظة الدوادمي على توفير مكافآت لتحفيز الموظفين على إنجاز الأعمال بكفاءة.
 - بعد "الأمان الوظيفي" جاء الترتيب الثالث بمتوسط حسابي (٣,٥٨)، وبوزن نسبي (٧١,٦٢٪)، ويشير ذلك إلى قدرة بلدية محافظة الدوادمي على امتلاك إمكانيات مادية ومعنوية لتحقيق الأمان الوظيفي لدى موظفيها.
 - بعد "النمو الوظيفي" جاء في الترتيب الرابع بمتوسط حسابي (٣,٥٦)، وبوزن نسبي (٧١,١٦٪)، ويعزى ذلك إلى قيام بلدية محافظة الدوادمي إلى توفير فرص مستقبلية متساوية لشغل الوظائف المستقبلية بدون تميز.
- ٢- أوضحت النتائج أن متغير مستوى الاندماج الوظيفي جاء بمتوسط حسابي (٣,٥٤)، وبوزن نسبي (٧١,٧٩٪)، وبدرجة كبيرة، ويعزو ذلك إلى أن بلدية محافظة الدوادمي تدرك أهمية الاندماج لموظفيها من خلال الجهود التي تبذلها في جميع الجوانب سواء كانت معرفية أو عاطفية أو جسدية، كما تمكن أهمية الاندماج حيث يتعلق بالرضا الوظيفي.
- ٣- كشفت النتائج أن مستوى رأس المال الفكري جاء بمتوسط حسابي (٣,٥١)، وبوزن نسبي (٧٠,٢١٪)، وبدرجة كبيرة، وبالتالي يتضح من ذلك قيام بلدية محافظة الدوادمي بتعزيز رأس المال الفكري لديها من التركيز على المهارات التقنية المرتبطة باستخدام الحاسوب، واستقطاب أصحاب الخبرات المتميزين.
- ٤- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية وبين الاندماج الوظيفي في بلدية محافظة الدوادمي.
- ٥- وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لجودة الحياة الوظيفية بدلالة أبعادها (التعويضات، النمو الوظيفي، الأمان الوظيفي، التوازن بين الحياة الاجتماعية والحياة الوظيفية) على الاندماج الوظيفي في بلدية محافظة الدوادمي.

- ٦- وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لتوسيط رأس المال الفكري بين جودة الحياة الوظيفية والاندماج الوظيفي في بلدية محافظة الدوادمي.
- توصيات الدراسة: في ضوء نتائج الدراسة التي توصلت إليها يمكن تقديم بعض التوصيات العلمية التي تتعلق بمتغيرات الدراسة (جودة الحياة الوظيفية، الاندماج الوظيفي، رأس المال الفكري)، على النحو التالي:
- ١- مراعاة بلدية محافظة الدوادمي على أن تتناسب قيمة الراتب مع طبيعة الأعمال الموكلة للموظفين، وذلك من أجل تلبية احتياجات متطلبات الحياة.
 - ٢- التركيز على تصميم مسارات وظيفية واضحة لجميع الموظفين في البلدية، وتشجيع الموظفين على وضع خطط مستقبلية لتطوير وضعهم الوظيفي.
 - ٣- ضرورة الحاجة إلى توفير بيئة مناسبة لاستقرار الموظفين، والسعي من قبل البلدية على الاحتفاظ بالموظفين المتميزين.
 - ٤- تعزيز منح البلدية تسهيلات كافية للموظفين لتحقيق التوازن بين الحياة الاجتماعية والحياة الوظيفية.
 - ٥- مشاركة البلدية الموظفين في الاطلاع على آخر الاخبار والمستجدات التي تتعلق بالعمل، واتخاذ إجراءات سريعة ومنطقية لحل المشاكل المرتبطة بالعمل، وتوفير بيئة عمل داعمة للاندماج الوظيفي.
 - ٦- الحاجة إلى اعتماد البلدية برامج تطويرية سنوية لرفع كفاءة الموظفين، وامتلاك سياسة واضحة لتطوير علاقتها مع المستفيدين الحاليين والمحتملين.
 - ٧- توسيع نطاق التعاون الايجابي مع البلديات الأخرى لتبادل الخبرات والأعمال المشتركة، ودعم وتشجيع الموظفين في الالتحاق في أي برامج تطويرية.

المصادر والمراجع:

المراجع العربية:

- ١- أبو رمان، إياد سالم يحيى (٢٠٢٢)، جودة الحياة الوظيفية وأثرها في الاندماج الوظيفي: دراسة حالة فنادق Crowne Plaza"، رسالة ماجستير، كلية الأعمال، جامعة جرش، الأردن.
- ٢- أبو سليم، أسامة عبد الله (٢٠٢١)، أثر رأس المال الفكري على جودة الخدمة: دراسة تطبيقية على العاملين بشركات الخدمات البترولية (بتروتريد) بمحافظة الإسماعيلية، رسالة ماجستير ممي، كلية التجارة، جامعة طنطا، مصر.
- ٣- الأحمدى، حنان عبد الرحمن (٢٠٢٤)، نموذج مقترح لتحسين جودة الحياة الوظيفية في الجامعات السعودية في ضوء بعض الخبرات العالمية، مجلة العلوم التربوية، ١١ (٢)، ٨٠-١١٥.
- ٤- آل عيون، إيمان محمود فلاح (٢٠٢١)، أثر رأس المال الفكري على الأداء التنظيمي: دراسة تطبيقية على المستشفيات الخاصة في عمان، رسالة ماجستير، كلية الأعمال، جامعة الإسرء الخاصة، الأردن.
- ٥- أمين، مصطفى أحمد (٢٠٢٤)، دور البراعة الاستراتيجية في تنمية رأس المال الفكري بالجامعات المصرية: تصور مقترح، مجلة تطوير الأداء الجامعي، ٢٦ (١)، ٢٨٧-٣٧٥.
- ٦- البارودي، حسناء بنت بلج بن بادي (٢٠٢٥)، جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى موظفي جامعة الأمير سطان بن عبد العزيز، مجلة جامعة الملك خالد للعلوم التربوية، ١٢ (١)، ١٤٩-١٧٥.
- ٧- بركاني، أسماء (٢٠١٨)، استخدامات وسائط الإعلام الجديد لتطوير رأس المال العلائقي بالمؤسسة الناشئة، رسالة ماجستير، جامعة ٨ ماي ١٩٤٥ قالمة، الجزائر.

- ٨- البطل، سهام (٢٠١٨)، أثر الأمان الوظيفي كمتغير وسيط في العلاقة بين التزامات العاملين والتزامات المنظمة كبعدي للعقد النفسي: دراسة مقارنة بين العاملين بالمدارس الخاصة والعاملين بالمدارس الحكومية، رسالة دكتوراه، كلية التجارة، جامعة بنها، مصر.
- ٩- البنا، مصطفى عبد الخالق (٢٠٢٤)، تأثير جودة الحياة الوظيفية على الاستبقاء الوظيفي: دراسة مقارنة على قطاع الصناعات الدوائية المصرية، مجلة البحوث التجارية، ٤٦(١)، ٨٠٩-٨٣٦.
- ١٠- بوساق، منيرة وفراحتية، العيد (٢٠٢٣)، دور رأس المال الفكري في تنمية القدرات الإبداعية: دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر المسيلة، مجلة دراسات في الاقتصاد وإدارة الأعمال، ١٦(١)، ١٢-٣٣.
- ١١- الجبور، مشعل عودة (٢٠٢٣)، أثر القيادة التحويلية في الاندماج الوظيفي في الجامعات الرسمية في الأردن: المناخ التنظيمي متغير وسيط، رسالة ماجستير، كلية الأعمال، جامعة آل البيت، الأردن.
- ١٢- جوال، محمد (٢٠٢٠)، العدالة التنظيمية المدركة وأثره على الاندماج الوظيفي في المديرية المركزية لامتيار توزيع الكهرباء والغاز بولاية الجلفة، مجلة دراسات العدد الاقتصادي، ١١(٢)، ٧٣-٩٠.
- ١٣- حدادين، كرسيتين عيسى ميخائيل، (٢٠٢٣) أثر جودة الحياة الوظيفية في أداء فرق العمل في مجلس الأمة الأردني، رسالة ماجستير، جامعة العلوم الإسلامية العالمية.
- ١٤- الحسيني، فكري أحمد (٢٠٢٣)، رأس المال الفكري المفهوم والأهمية، مجلة العلوم الإدارية والسياسية، ١(١)، ٣٨-١.
- ١٥- الخزاعة، أحلام محمد. (٢٠٢١). جودة الحياة الوظيفية للعاملين في جامعة آل البيت وعلاقتها بدرجة ممارستهم للبراعة التنظيمية. [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة آل البيت.

- ١٦- الخليوي، لينا بنت سليمان علي (٢٠٢٣)، جودة الحياة الوظيفية لشاغلي الوظائف الإدارية المساعدة: دراسة حالة جامعة الملك سعود بالرياض، مجلة جامعة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية، ٢٣(١)، ٢٧٧-٢٩٧.
- ١٧- الساكت، تالا خالد توفيق (٢٠٢٥)، أثر رأس المال الفكري على ريادة الأعمال الرقمية: دراسة تطبيقية على الشركات الصغيرة والمتوسطة الأردنية، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة البلقاء التطبيقية، الأردن.
- ١٨- السيد، عماد أحمد مصطفى (٢٠٢٢)، أثر جودة الحياة الوظيفية في الحد من الاحتراق النفسي لدى العاملين بشركة المقاولون العرب-فرع البحر الأحمر، رسالة ماجستير، كلية التجارة، جامعة سوهاج، مصر.
- ١٩- الشامي، محمد نبيل (٢٠٢٢)، أثر كفاءة عناصر رأس المال الفكري على الأداء المالي للشركة: دراسة تطبيقية على الشركات المقيدة في البورصة المصرية، مجلة الدراسات التجارية والإدارية، ٣(١)، ٤٨-١.
- ٢٠- الشايغ، علي بن صالح والمقبل، مها محمد والرفاعي، هدى سلامة (٢٠٢٤)، التشخيص التنظيمي وعلاقته بالاندماج الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة حفر الباطن، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، ١٧(٦٢)، ١٠٢-١٢١.
- ٢١- شرف الدين، زديرة وصبرينة، خليل (٢٠٢٢)، نماذج علاقة جودة الحياة الوظيفية وأبعادها بجودة الخدمات الصحية، مجلة العلوم السياسية، ٩(٢)، ٧٩٥-٨١٥.
- ٢٢- الصرايرة، أكثم عبد المجيد (٢٠٢٠)، فاعلية البراعة التنظيمية في جودة حياة العمل: الدور المعدل لتنمية الموارد البشرية: دراسة حالة على أمانة عمان الكبرى، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة البلقاء التطبيقية، الأردن.
- ٢٣- العباس، غياث (٢٠٢٣)، دور رأس المال الفكري في تحفيز الموارد البشرية: دراسة ميدانية على العاملين في مدرسة التمريض المركزية بدمشق، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والسياسية، ٣٩(٤)، ٧٦-٩٢.

- ٢٤- عبد النبي، أحمد والي عبد النواب (٢٠٢٥)، تأثير الإنضمام الوظيفي على جودة الحياة الوظيفية وسلوك المواطنة التنظيمية بالتطبيق على العاملين بالمصرية للاتصالات، رسالة دكتوراه، كلية التجارة، جامعة بني سويف، مصر.
- ٢٥- العتيبي، سعد (٢٠٢١)، دور رأس المال النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين أثر القيادة الأصلية في الاندماج في العمل للموظفين في شركات القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، ٢٩(٣)، ٦٠-٨١.
- ٢٦- عرفان، أسماء (٢٠٢١)، الاندماج في العمل وعلاقته بالتمكين النفسي والرضا الوظيفي لدى المعلمين في ضوء بعض المتغيرات الديمغرافية، المجلة المصرية للدراسات النفسية، ٣١(١١٥)، ١١١-١٦٤.
- ٢٧- عزيز الرحمن، ريان عدنان (٢٠٢٤)، الاندماج الوظيفي وأثره على إنتاجية الموظف: دراسة تطبيقية على مستشفى النور التخصصي بمكة المكرمة، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، ٨(٧)، ٩٩-١١٩.
- ٢٨- العقيد، مرزوق (٢٠١٩)، الثقافة التنظيمية وأثرها في ضغوط العمل: دراسة تطبيقية في فنادق الخمس نجوم بمدينة عمان، مجلة المنارة للبحوث والدراسات، ٢٦(٢)، ٣٨٧-٤١١.
- ٢٩- علاء الدين، إيناس (٢٠٢٢)، تأثير رأس المال الفكري في تحقيق التميز المؤسسي داخل المنظمات العامة: دراسة ميدانية على مكاتب البريد المصري، مجلة المعهد العالي للدراسات النوعية، ٢(٤)، ١٢٤٣-١٣٣٠.
- ٣٠- علي، أماني (٢٠٢١)، رأس المال النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين الضغوط المهنية والاندماج الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة، مجلة علوم ذوي الاحتياجات الخاصة، ٣(٥)، ١٧٣٣-١٧٩٤.
- ٣١- عمارة، محمد سلامة وخليفة، علاء كامل (٢٠٢٣)، قياس أثر العلاقة بين رأس المال الفكري وأداء الاستدامة على قيمة المنشأة: دراسة تطبيقية على الشركات المقيدة بالبورصة المصرية، مجلة الإسكندرية للبحوث المحاسبية، ٢(٧)، ١١٤٣-١٢٣٠.

- ٣٢- عيسوي، نفين سعيد والطحان، عماد عبد الخالق (٢٠١٨)، رأس المال الفكري كمتغير وسيط بين جودة الحياة الوظيفية ومنهجية ستة سيجما بالتطبيق على العاملين في وزارة الصحة في المملكة العربية السعودية، *المجلة العربية للإدارة*، ٣٨(٣)، ٢١٤-١٨٩.
- ٣٣- قاسم، سامر أحمد ومحمد، رامي محمد (٢٠٢٤)، دور رأس المال الفكري في الابتكار التنظيمي: دراسة ميدانية في المنظمات الصناعية في محافظة اللاذقية، *مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية-سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية*، ٤٦(٦)، ١٠٩-١٣٣.
- ٣٤- القذافي، خليفة (٢٠٢٢)، أثر إدارة التغيير على تعزيز فاعلية الاندماج الوظيفي: دراسة ميدانية في الشركة الليبية للحديد والصلب، *المعهد العالي للعلوم والتقنية*، ١(٨)، ٨٦-١١٠.
- ٣٥- المجالي، رانيا محمد (٢٠٢٢)، أثر الاندماج الوظيفي على سلوك المواطن التنظيمية في الجامعات الأردنية الخاصة، رسالة ماجستير، كلية الأعمال، جامعة عمان العربية، الأردن.
- ٣٦- مرزوق، سارة (٢٠١٧)، دراسة أثر التمكين في تحقيق الاندماج الوظيفي للعاملين: دراسة حالة مجمع عموري-بسكرة، *مجلة دراسات اقتصادية*، ٤(٣)، ١٦٢-١٨٧.
- ٣٧- مقداي، صلاح الدين عدنان يوسف (٢٠٢٣)، أثر جودة الحياة الوظيفية على أداء العاملين في البلديات الأردنية، رسالة ماجستير، كلية الأعمال، جامعة آل البيت، الأردن.
- ٣٨- منصور، منار ومنصور، أحمد (٢٠٢٣)، مدخل التماثل التنظيمي ودوره في تحقيق جودة الحياة الوظيفي لمعلمي التعليم العام بمحافظة الدقهلية، *مجلة كلية التربية بدمياط*، ١(٨٤)، ٦٤-١.
- ٣٩- نبوي، عبد الرؤوف محمد وفتحي، سامية أحمد وعبية، حنان محمد (٢٠٢٢)، العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والاحتفاظ بالكفاءات بالتطبيق على قطاع شركات تصنيع الدهانات في القاهرة الكبرى، *مجلة الدراسات والبحوث التجارية*، ٤٢(١)، ٥٠٣-٥٤١.

- ٤٠- الهباهبة، ميساء منصور مفلح (٢٠٢٤)، أثر الاندماج الوظيفي في تحقيق السعادة الوظيفية لدى موظفي المؤسسة العامة للغذاء والدواء الأردنية: دراسة حالة، رسالة ماجستير، عمادة البحث العلمي والدراسات العليا، جامعة جرش، الأردن.
- ٤١- وهابي، كلثوم وشرفاوي، عائشة (٢٠٢٢)، مساهمة رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية في المؤسسات الاقتصادية، مجلة التنمية والاستشراف للبحوث والدراسات، ٦٥-٥٢، (١)٧.

المراجع الأجنبية:

- 1- Abbasi, M., Zakerian, A., Mehri, A., Poursadeghiyan, M., Dinarvand, N., Akbarzadeh, A. (2017). Investigation into effects of work-related quality of life some related factors on cognitive failures among nurses, **International Journal of Occupational Safety and Ergonomics**, 23(3), 38-92.
- 2- Abdullahi, M. S., Raman, K., Solarin, S. A., & Adeiza, A. (2023). Employee engagement as a mediating variable on the relationship between employee relation practice and employee performance in a developing economy. **Journal of Applied Research in Higher Education**, 15(1), 83-97.
- 3- Al-dalahmeh, M & Nasadeh, R & Abu Kalaf, R & Obeidat, B. (2018). The Effect of Employee Engagement on Organizational Performance Via the Mediating Role of Job Satisfaction: The Case of IT Employees in Jordanian Banking Sector. **Modern Applied Science**, 12(6), 1-27.
- 4- Algazlan, Nouf et al., (2022), " Association between intention to: leave work and quality of work-life of Saudi Pharmacists", **Saudi Pharmaceutical Journal**, 103-107.
- 5- Alvino, F., Di Vaio, A., Hassan, R., and Palladino, R. (2021). Intellectual capital and sustainable development: A systematic Literature review, **Journal of intellectal Capital**, 22(1), 76-94.

- 6- Arvind, M. Lakshmi, M, And Keerthi, DS (2019). Impact of Employee Morale on Organizat Success, International Journal of Recent **Technology and Engineering (IJRTE)**, 8(4), 2389-3293.
- 7- Babatunde, Saheed (2020). **Intellectual Capital Management and Performance of Public Universities in South-Western Nigeria**, Master Dissertations, Faculty of Humanities, Management and Social Sciences, Kwara State University, Nigeria.
- 8- Bahtiar, B., Yulius, Y., & Moeins, A. (2022). The model of intellectual capital and performance. **Dinasti International Journal of Management Science**, 3(4), 637–646.
- 9- Garg, Babita & Singh, Surya N. (2018). Measuring the Relationship between Quality of Work and Organizational Environment: A case Study of Library and Information Science Professionals of Haryana State. **IOSR Journal of Humanities and Social Science**, 23 (10), 14-19.
- 10- Habeeb Ur Rahiman, Rashmi Kodikal, (2018), "**Quality of work life: An Empirical review**", The International Journal Research Research Publication's Research Journal of Commerce & Behavioral Science, 7(7).
- 11- Haralayya, B. (2022). Employee Compensation Management at Vani Organic Pvt Bidar, **Iconic Research and Engineering Journals**, 5(9), 259-266.
- 12- Stewart, T. (1997). **Intellectual capital: the new wealth of organization**. Doubleday.
- 13- Sun Jung, Hyo, Sik Jung, Yoon, Hyun Yoon, Hye (2021). COVID-19: The effects of job insecurity on the job engagement and turnover intent of deluxe hotel employees and the moderating role of generational characteristics, **International Journal Of Hospitality Management**, 92.

- 14- Tisu, L., Lupsa, D., Virga, & Rusu, A., (2021). Personality characteristic, Jop Performance and Mental Health the Mediating Role of Work Engagement, **Personality and Individual Differences**, 135. 196