

دور جودة حياة العمل كمتغير وسيط فى العلاقة بين الشفافية الإدارية والبراعة التنظيمية

دور جودة حياة العمل كمتغير وسيط فى العلاقة بين الشفافية الإدارية والبراعة
التنظيمية
دراسة تطبيقية على العاملين بمأموريات ضرائب المبيعات بمنطقة شمال الدلتا

د. محمد حسن محمد العشرى
مدرس إدارة الاعمال
المعهد العالى للعلوم التجارية بالمحلة الكبرى

دور جودة حياة العمل كمتغير وسيط في العلاقة بين الشفافية الإدارية والبراعة التنظيمية

المستخلص:

يقدم البحث الحالي إطار نظري وتطبيقي يختبر العلاقة بين الشفافية الإدارية والبراعة التنظيمية من خلال الدور الوسيط لجودة حياة العمل، وفق صيغة تبين انعكاس نتائج استثمار الشفافية الإدارية على مستوى البراعة التنظيمية للعاملين. فمن منظور الشفافية الإدارية اختبر الباحث تأثير (شفافية المعلومات، وشفافية اللوائح والتشريعات، وشفافية اتخاذ القرارات، وشفافية تقييم الأداء) على جودة حياة العمل، والبراعة التنظيمية. ومع بيانات جمعت من عينة من (٢٥٠) مفردة من العاملين بمأموريات ضرائب المبيعات بمنطقة شمال الدلتا، وأثبتت النتائج التطبيقية للبحث صحة الفروض البديلة، والتي على أساسها صاغ الباحث جملة من التوصيات التي تضمنت مجموعة من الممارسات الإدارية الضرورية لبناء الشفافية الإدارية وتحسين مستوى جودة حياة العمل وتفعيل دور البراعة التنظيمية.

Abstract:

The current research provides a theoretical and applied framework that tests the relationship between administrative transparency and organizational prowess through the mediating role of the quality of work life, according to a formula that shows the reflection of the results of the investment of administrative transparency on the level of organizational prowess of workers. From the perspective of administrative transparency, the researcher examined the impact of (information transparency, transparency of regulations and legislation, transparency of decision-making, transparency of performance evaluation) on the quality of work life and organizational prowess. With data collected from a sample of (250) individuals working in sales tax offices in the North Delta region, and the applied results of the research proved the validity of alternative hypotheses, on the basis of which the researcher formulated a set of recommendations that included a set of administrative practices necessary to build administrative transparency and improve the quality of work life And activating the role of organizational prowess.

دور جودة حياة العمل كمتغير وسيط في العلاقة بين الشفافية الإدارية والبراعة التنظيمية

مقدمة:

تُعد الشفافية الإدارية أحد أهم وأحدث الاتجاهات الإدارية المعاصرة، التي لها دور مهم في إيجاد بيئة عمل إدارية متميزة يسودها الوضوح والشفافية، وتطوير عمليات الإدارة المختلفة بما يجعل المنظمات قادرة على تحقيق الريادة، حيث تركز الشفافية الإدارية على الكشف التام عن المعلومات والقواعد والعمليات والخطط والأدوار والاجراءات التي تقوم بها المنظمات والعمل في بيئة منفتحة تسمح للجميع بالحصول على المعلومات الضرورية (Dossing et al., 2011).

كما يهتم موضوع جودة حياة العمل بدراسة وتحليل المكونات والأساليب التي تستند إليها الإدارة في المنظمات بقصد توفير حياة وظيفية أفضل للعاملين بما يساهم في رفع أداء المنظمة ويحقق الإشباع لحاجاتهم وريبتهم، فكلما تميزت بيئة العمل بالقبول والرضا من العاملين ساهم ذلك في جعل الأفراد مستقرين بشكل كامل في وظائفهم بما يؤدي في النهاية للحصول على أداء أفضل (المغربي، ٢٠٠٤).

ويؤكد العديد من الباحثين أن البراعة التنظيمية أصبحت إحدى الثقافات المستحدثة التي تسعى المنظمات إلى تحقيقها من خلال رسالتها، وذلك بوضع استراتيجيات وتكتيكات وسياسات جديدة من شأنها أن تعزز الأهداف التنظيمية (Peng, 2019; Tian et al, 2020)، كما يتطلب تحقيق البراعة التنظيمية خصائص يجب توافرها في الأفراد لأخذ زمام المبادرة وخلق فرص جديدة تتخطى حدود وظائفهم (عبد الوهاب، وآخرون، ٢٠١٩; Úbeda-García et al, 2020).

ونتيجة لما سبق، يمكن القول بأن الشفافية الإدارية تساعد في بناء مناخ تنظيمي يتسم بالوضوح ويعزز من تكافؤ الفرص والبراعة في العمل، ويسعى الباحث في هذه الدراسة إلى التعرف على دور الشفافية الإدارية في تحقيق البراعة التنظيمية من خلال الدور الوسيط لجودة حياة العمل.

أولاً: الإطار النظري والدراسات السابقة:

تتناول هذه الدراسة ثلاثة متغيرات هي: الشفافية الإدارية، وجودة حياة العمل، والبراعة التنظيمية، ويعرض الباحث فيما يلي مفهوم كل متغير من هذه المتغيرات والأبعاد الخاصة بها، والدراسات السابقة ذات الصلة بها، وذلك على النحو التالي:

١. الشفافية الإدارية: Administrative Transparency

■ مفهوم الشفافية الإدارية:

بمراجعة الباحث للعديد من الأدبيات الإدارية لاحظ اختلاف الباحثين حول تحديد مفهوم واضح ومحدد للشفافية الإدارية، حيث عرفها (أبو قاعود، ٢٠١١) بأنها "الوضوح والعقلانية والالتزام بالمتطلبات أو الشروط المرجعية للعمل وتكافؤ الفرص للجميع وسهولة الإجراءات والحد من الفساد، ويُعرفها (خليفة، ٢٠١٧) بأنها تشير "إلى الوضوح في كل مجالات العمل التي تتم بين الإدارة العليا والمستويات الأخرى بما يتيح كافة المعلومات للجميع وفق إختصاصه بهدف الاستفادة منها في أداء مهام العاملين في المنظمة"، وأخيراً يُعرفها (الواكد، ٢٠١٩) بأنها "النظام والاجراءات العملية لتوفير مستلزمات الإفصاح عن النشاطات والاجراءات والأهداف والنتائج للمنظمة".

■ **أبعاد قياس الشفافية الإدارية:** من خلال إطلاع الباحث على العديد من الدراسات السابقة في حدود ما أُتيح له اتضح وجود اتفاق بين الباحثين حول تحديد أبعاد الشفافية الإدارية (شفافية المعلومات، شفافية اللوائح والتشريعات، شفافية اتخاذ القرارات، شفافية تقييم الأداء)، (أبو قاعود، ٢٠١١، خليفة، ٢٠١٧، الثبيتي، ٢٠١٦، Samak, 2016، Salazar, 2017)، وفيما يلي تعريف كل بُعد من هذه الأبعاد الأربعة، وذلك على النحو الآتي:

(أ) **شفافية المعلومات:** يُقصد بها الوضوح والدقة والمصادقية في المعلومات التي تنساب بين مختلف المستويات الإدارية في المنظمات، بحيث يستطيع الموظف الحصول على المعلومة التي يحتاجها لتأدية مهامه الوظيفية بالسرعة المطلوبة وفي الوقت المناسب دون تأخير، بالإضافة إلى نشر المعلومات والأفصاح عنها وسهولة الوصول إليها من قبل المواطنين.

(ب) **شفافية اللوائح والتشريعات:** تُعبر عن الوضوح والبساطة والعلنية في القوانين والتعليمات وإجراءات العمل المتبعة في المنظمات، وكذلك النزاهة في تنفيذها مما يؤدي إلى سهولة فهم تلك التشريعات واستقرارها ومرونتها مع بعضها البعض.

(ج) **شفافية اتخاذ القرارات:** يُقصد بها الوضوح التام والدقة والموضوعية في عملية اتخاذ القرارات في المنظمات، وتزويد الموظفين بالصلاحيات اللازمة لاتخاذ القرارات المتعلقة بأعمالهم مع الحرص

دور جودة حياة العمل كمتغير وسيط في العلاقة بين الشفافية الإدارية والبراعة التنظيمية

على تفعيل مبدأ المشاركة في اتخاذ القرارات بين جميع المستويات الادارية بالإضافة الى ضرورة مواجهة مشاكل العمل بين الرئيس والمرؤوس بكل صراحة ووضوح بحيث تهتم الادارة العليا بأراء الموظفين واقتراحاتهم فيما يتعلق بحل مشاكل العمل.

(د) **شفافية تقييم الأداء:** تُشير إلى الموضوعية والنزاهة في عملية تقييم أداء العاملين في المنظمات، بالإضافة الى اشراك العامل في جميع مراحل عملية التقييم، والاستفادة من نتائج تقارير تقييم الأداء في اتخاذ الإجراءات ووضع الآليات المناسبة لتحسين الأداء الضعيف وتطوير الأداء الجيد.

■ **الدراسات السابقة التي تناولت الشفافية الإدارية:**

تناولت بعض الدراسات أثر ممارسة الشفافية الإدارية على الرضا الوظيفي للعاملين(الثبتي، ٢٠١٦، الغامدي والفران، ٢٠٢٠) وأكدت على قوة العلاقة بين درجة ممارسة الشفافية الإدارية ومستوى الرضا الوظيفي للعاملين، في حين استهدفت دراسة (عبدالسيد وآخرون، ٢٠١٩، السبيعي، ٢٠١٧) واقع الشفافية الإدارية ودورها في الحد من الفساد الإداري، وأوضحت الدور الهام الذي تلعبه الشفافية الإدارية في الحد من ظاهرة الفساد الإداري في المنظمات.

وعلى جانب آخر تناول البعض أثر تطبيق الشفافية الإدارية في تحقيق الولاء والإرتباط التنظيمي (Samak, 2016، خليفة، ٢٠١٧) حيث اكدت على وجود ارتباط قوى بين الشفافية الإدارية وزيادة الولاء، والشفافية والإرتباط الوظيفي، في حين أكد (Salazar, 2017) على العلاقة المباشرة بين الشفافية والإلتزام التنظيمي.

وفي سياق مختلف ركزت دراسة (الشهرى، ٢٠١٧، الهندي وآخرون، ٢٠١٩) على متطلبات ومعوقات تطبيق الشفافية الإدارية في بعض المنظمات، حيث أوضحت أن أهم متطلبات التطبيق تتمثل في الإلتزام بأخلاقيات الوظيفة، واللوائح والتعليمات، وإجراءات العمل، بينما تمثلت أهم المعوقات في قلة الوعي بالحقوق والواجبات، والمركزية الشديدة في اتخاذ القرار.

Quality of work life

٢. جودة حياة العمل:

● مفهوم جودة حياة العمل:

يعرف (Lau et al, 2001) جودة حياة العمل بأنها "بيئة العمل المرغوبة والتي تعزز من رضا العاملين عبر إمدادهم بالمكافآت والأمان الوظيفي وأيضاً إتاحة الفرص للنمو الوظيفي". وعرفها (المغربي، ٢٠٠٤) بأنها "تمثل أنشطة مخططة في الأجل القصير والطويل، كما أنها أنشطة مستمرة وتمثل جزءاً من ثقافة المنظمة وأخلاقيات التعامل بين أفرادها".

كما عرفها (جاد الرب، ٢٠٠٨) بأنها "مجموعة من العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة والتي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية أيضاً والذي يسهم بدوره في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها". بينما يراها (صالح، ٢٠١٣) بأنها توفير البيئة المرضية والأمنة بمكان العمل بما يدعم رضا العاملين، فضلاً عن توفير احتياجات وطموح الأفراد المادية والمعنوية بالمنظمة.

● أبعاد جودة حياة العمل وكيفية قياسها:

من خلال اطلاع الباحث على العديد من الدراسات السابقة التي تناولت أبعاد جودة حياة العمل لاحظ أن أكثر أبعاد جودة حياة العمل شيوعاً واستخداماً في الدراسات السابقة هي "ظروف بيئة العمل المعنوية، وخصائص الوظيفة، والأجور والمكافآت، جماعة العمل، وأسلوب الرئيس في الإشراف" (المغربي، ٢٠٠٤، سليمان، ٢٠٠٥، الرميدى، ٢٠٢٠)، و يتناول الباحث كل بعد من هذه الأبعاد التي سوف يعتمد عليها الباحث في الدراسة وكيفية قياسها:

- **ظروف بيئة العمل المعنوية:** ويتم قياسه من خلال مجموعة من العبارات مثل: أعمل في مناخ عمل يتسم بالثقة المتبادلة بين جميع أطرافه، أتمتع بحرية العمل في وظيفتي، توجد صداقات حميمة بيني وبين زملائي في العمل، أشعر باحترام الآخرين لي في منظمتي، أشعر بالرضا عن الإنجاز الذي أحققه في عملي، أشعر بجودة التعامل مع زملائي في المنظمة.
- **خصائص الوظيفة:** يتم قياسه من خلال مجموعة من العبارات مثل: تتميز مهام عملي وأبعاد وظيفتي بالأهمية، وأشعر بالمسؤولية عن كل ما أقوم به، وأمتلك المهارات اللازمة لأداء وظيفتي، ولدى حرية

دور جودة حياة العمل كمتغير وسيط في العلاقة بين الشفافية الإدارية والبراعة التنظيمية

- التصرف في تقرير كل شيء في وظيفتي، وحجم العمل في وظيفتي مناسب، وتتميز مهام عملي بالتحدي والمتعة.
- **الأجور والمكافآت:** يتم قياسه من خلال مجموعة من العبارات مثل: أنا سعيد تماماً بما أحصل عليه من دخل من عملي، يعتمد أجرى على مقدار إنجازي في العمل، أفهم بشكل تام نظام الأجور والمكافآت في منظمتي، أجرى عادل بالنظر إلى ما يحصل عليه زملائي، أجرى عادل بالنظر إلى مهاراتي ومجهودي، أدائي الفردي يحدد مقدار أجرى ومكافأتي .
 - **جماعة العمل:** يتم قياسه من خلال مجموعة من العبارات مثل: أشعر بأنني جزء هام من جماعة عملي، ويعبر أفراد فريق عملي عن رأيهم بحرية، ولدى كل فرد في فريق عملي فهم كامل عن أهداف العمل، ويتبادل أعضاء فريق العمل مشاعرهم بحرية، ويشترك أعضاء الفريق في القرارات التي تهمهم، ولدى أعضاء فريق عملي خبرات مختلفة ومتكاملة.
 - **أسلوب الرئيس في الإشراف:** يتم قياسه من خلال مجموعة من العبارات مثل: يشجعني رئيسي على المشاركة في اتخاذ القرارات، ويمتلك رئيسي قدرة كبيرة على التخطيط المسبق للعمل، ويعطي رئيسي معلومات كاملة لمؤوسيه، يعاملنا رئيسنا بعدالة وإنصاف، يوضح لنا رئيسنا أهداف العمل بشكل محفز، يتمتع رئيسنا بقدرة عالية على تحميس مؤوسيه لبذل أقصى جهد ممكن .
- **الدراسات السابقة الخاصة بجودة حياة العمل:**
- استهدفت بعض الدراسات التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية ودرجة ممارسة القيادة (الشنطى، ٢٠١٦)، وأثبتت أن القيادة التحويلية تؤثر تأثيراً إيجابياً وجوهرياً على جودة الحياة الوظيفية، بينما تناولت دراسة (لوكيا، وجول ٢٠١٨) العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والتفكير الإيجابي لدى الموظفين ، وأوضحت أن هناك علاقة ارتباط قوية بين كل أبعاد جودة الحياة الوظيفية والتفكير الإيجابي باستثناء بعد الأجور والمكافآت.
- ومن ناحية أخرى هدفت دراسة (الرميدى، ٢٠٢٠)، إستكشاف أثر جودة الحياة الوظيفية على أداء العاملين، وكذلك على الفاعلية التنظيمية في ظل وجود الاستغراق الوظيفي كمتغير وسيط، وتوصلت الى أن هناك تأثير إيجابي ومعنوي لجودة الحياة الوظيفية على أداء العاملين والفاعلية التنظيمية في ظل وجود الاستغراق الوظيفي.
- بينما استهدفت دراسة (خاطر، ٢٠٢٠)، الى تحليل طبيعة إدارة جودة حياة العمل وتحديد علاقتها بالمناخ الوظيفي، وأكدت على أن إدارة جودة حياة العمل تسهم في تحسين المناخ الوظيفي مثل(المبادرة الذاتية، الإخلاص، الأمانة، التعاون، التدريب، التحفيز).

٣. البراعة التنظيمية: Organizational Ambidexterity

- **مفهوم البراعة التنظيمية:**
- عرف (Hughes et al, 2020) البراعة التنظيمية بأنها " قدرة المنظمة علي تحقيق عنصرى الموائمة والتكيف، وتعنى الموائمة الاستجابة لاحتياجات السوق بكفاءة وتحسين الأداء على المدى القصير، بينما يشير التكيف إلى مواجهة التغيرات التي تحدث بالبيئة على المدى الطويل (Severgnini , 2018).
- ويُعرفها (Úbeda-García et al, 2020) على أنها سعي المنظمة للابتكار وتحقيق الأهداف التنفيذية قصيرة الأجل مع الحفاظ في نفس الوقت على الأداء في الأجل الطويل. ويشير (Adler et al, 2020) إلى أنها الطريقة التي تعتمد عليها المنظمة لكي تستطيع المنافسة في اتجاهين على حد سواء وهما استغلال الأعمال الحالية، واكتشاف أعمال جديدة. كما عرفها (Palm and Lilja, 2017) بأنها قدرة المنظمة علي العمل بفعالية في إدارة أعمالها الحالية في نفس الوقت التي تستطيع فيه التكيف مع التغيرات التي تحدث في البيئة الداخلية والخارجية.
- ويعرفها (Fu et al.,2015) بأنها قدرة المنظمة على التفوق في تحقيق عنصرى الاستغلال والاستكشاف، وذلك من خلال التفوق في استغلال الفرص الحالية لتمكين الابتكار التدريجي الذي يهتم بتعديل منتج موجود بالفعل، واستكشاف الفرص الجديدة لتعزيز الابتكار الجذري الذي يهتم بتغيير جذري وكامل لتصميم المنتج. ويمكن تعريف البراعة التنظيمية بأنها قدرة المنظمات على الاستكشاف والاستغلال في وقت واحد (Peng, 2019).

دور جودة حياة العمل كمتغير وسيط في العلاقة بين الشفافية الإدارية والبراعة التنظيمية

■ أبعاد قياس البراعة التنظيمية:

من خلال إطلاع الباحث على العديد من الدراسات السابقة في حدود ما أُتيح له، اتضح وجود اتفاق بين الباحثين حول تحديد أبعاد قياس البراعة التنظيمية في بُعدين وهما (الاستغلال، والاستكشاف)، (الزيادي، ٢٠١٧، المنسي، ٢٠١٨، أبو شحاتة، ٢٠١٨، أبو زيد، ٢٠١٩، Katou et al, 2020، Hughes et al, 2020). وفيما يلي تعريف كل بُعد من هذين البُعدين:

- **الاستغلال:** يشير إلى استغلال الإمكانيات الحالية وإشباع حاجات العملاء الحاليين والأسواق الحالية من خلال تحسين المنتجات والعمليات الحالية.

- **الاستكشاف:** يشير إلى البحث عن إمكانيات وفرص جديدة وعملاء جدد ودخول أسواق جديدة من خلال تغيير جذري يعتمد على إدخال منتجات وعمليات جديدة.

● الدراسات السابقة التي تناولت البراعة التنظيمية:

تناولت العديد من الدراسات طبيعة العلاقة بين رأس المال الفكري والبراعة التنظيمية (المنسي، ٢٠١٨، عبد الوهاب، ٢٠١٩، المحلاوي، ٢٠١٩) حيث أكدت على وجود اختلافات جوهرية بين المديرين بالشركات موضع التطبيق نحو رأس المال الفكري، والبراعة التنظيمية وفقاً لطبيعة النشاط، فضلاً عن وجود علاقات طردية بين مكونات رأس المال الفكري وبين تحقيق البراعة التنظيمية.

بينما أوضحت دراسة (الغرابوي، ٢٠١٩، أبو القمصان، ٢٠١٩، العودة، ٢٠٢٠) أثر الممارسات القيادية واتخاذ القرارات على تحقيق البراعة التنظيمية، وتوصلت إلى وجود تأثير معنوي لدور الممارسات القيادية على البراعة التنظيمية، فضلاً عن التأثير الإيجابي لنظم المكافآت واتخاذ القرارات على بعد الاستغلال، كما أكدت دراسة (شعيب، ٢٠٢٠) على التأثير الإيجابي والمعنوي للبراعة التنظيمية في تعزيز الإبداع الإداري. وعلى جانب آخر أوضحت دراسة (أبو زيد، ٢٠١٩)، وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للتفكير الاستراتيجي على البراعة التنظيمية وأبعادها المتمثلة في الاستكشاف والاستغلال، وفي سياق مختلف استهدفت دراسة (Katou et al, 2020)، اختبار أثر اثنين من المحددات الداخلية في المنظمة وهما (الذكاء الاجتماعي للقائد، والارتباط الوظيفي للعاملين)، واثنين من المحددات الخارجية (مثل البيئة المتغيرة، والديناميكية) للبراعة التنظيمية على اثنين من أبعاد الأداء التنظيمي (الإبداع، والانتاجية) من خلال السعي المتزامن للاستكشاف والاستغلال التنظيمي من قبل المنظمات، وتوصلت إلى أن الذكاء الاجتماعي للقائد له تأثير إيجابي أعلى على الإبداع من خلال أنشطة الاستكشاف، مقارنة بالانتاجية من خلال أنشطة الاستغلال، بالإضافة إلى ذلك، فإن البيئة المتغيرة ديناميكياً لها تأثير إيجابي أقل على الإبداع مقارنة بالتأثير الإيجابي على الإنتاجية.

من خلال مراجعة الباحث للإطار النظري، تمكن من التوصل إلى ما يلي:

١. تؤكد غالبية الدراسات السابقة على أن أبعاد الشفافية الإدارية تتمثل في أربعة أبعاد هي (شفافية المعلومات، وشفافية اللوائح والتشريعات، وشفافية اتخاذ القرارات، وشفافية تقييم الأداء).
٢. وجود مجموعة من الدراسات التي تناولت الشفافية الإدارية في علاقتها بالعديد من المتغيرات مثل (الرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي، وأداء العاملين، والفساد الإداري).
٣. تؤكد غالبية الدراسات السابقة على أن أبعاد جودة حياة العمل تتمثل في خمسة أبعاد هي (ظروف بيئة العمل المعنوية، وخصائص الوظيفة، والأجور والمكافآت، جماعة العمل، وأسلوب الرئيس في الإشراف).
٤. وجود مجموعة من الدراسات التي تناولت جودة حياة العمل في علاقتها بالعديد من المتغيرات مثل (أداء العاملين، التفكير الإيجابي، درجة ممارسة القيادة، المناخ الوظيفي).
٥. تؤكد غالبية الدراسات السابقة على أن أبعاد البراعة التنظيمية تتمثل في بُعدي الاستغلال والاستكشاف.
٦. تناولت بعض الدراسات السابقة المتغيرات التي تؤثر على البراعة التنظيمية ومنها (الممارسات القيادية، ورأس المال الفكري، والتفكير الاستراتيجي، والإبداع الإداري).
٧. لا توجد دراسات - في حدود علم الباحث، تناولت العلاقة بين الشفافية الإدارية والبراعة التنظيمية في البيئة المصرية من خلال الدور الوسيط لجودة حياة العمل، مما يعني أن الإطار التالي المقترح من الباحث ربما يمثل إسهاماً علمياً جديداً يمكن الاستفادة منه.

ثانياً: الدراسة الإستطلاعية:

دور جودة حياة العمل كمتغير وسيط في العلاقة بين الشفافية الإدارية والبراعة التنظيمية

قام الباحث بإجراء دراسة استطلاعية^(١)، من خلال اعداد قائمة استقصاء ميدئية لعينة ميسرة عددها ٦٠ مفردة من العاملين بأموريات ضرائب المبيعات بمنطقة شمال الدلتا، وذلك لاستطلاع آرائهم حول متغيرات الدراسة، وفي ضوء تحليل البيانات تم تقسيم العينة وفقاً للوسط الحسابي إلى ثلاثة مجموعات الأولى: الأقل من الوسط الحسابي، والثانية: المحايد، والثالثة: الأعلى من الوسط الحسابي، كما هو موضح في الجدول رقم (١) التالي:

جدول رقم (١)

تحليل بيانات الدراسة الاستطلاعية لمتغيرات الدراسة على أساس الوسط الحسابي

أعلى من الوسط الحسابي		المحايد		أقل من الوسط الحسابي		بيان
النسبة	عدد المفردات	النسبة	عدد المفردات	النسبة	عدد المفردات	
٢٣%	١٤	٧%	٤	٧٠%	٤٢	الشفافية الإدارية
١٥%	٩	٥%	٣	٨٠%	٤٨	جودة حياة العمل
١٧%	١٠	٨%	٥	٧٥%	٤٥	البراعة التنظيمية

المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الاستطلاعية.

وفي ضوء تحليل بيانات الدراسة الاستطلاعية، يتضح ما يلي:

١. يرى ٧٠% من مفردات العينة وجود انخفاض مستوى أبعاد الشفافية الإدارية المتمثلة في كل من (شفافية المعلومات، وشفافية اللوائح والتشريعات، وشفافية اتخاذ القرارات، وشفافية تقييم الأداء)، بينما يرى ٢٣% من مفردات العينة وجود ارتفاع مستوى الشفافية الإدارية مقارنة بالوسط الحسابي، في حين أن نسبة ٧% محايدون بهذا الشأن.
٢. يرى ٨٠% من مفردات العينة وجود انخفاض في مستوى جودة حياة العمل المتمثلة في كل من (ظروف بيئة العمل المعنوية، وخصائص الوظيفة، والأجور والمكافآت، جماعة العمل، وأسلوب الرئيس في الإشراف)، بينما يرى ١٥% من مفردات العينة وجود ارتفاع في مستوى جودة حياة العمل مقارنة بالوسط الحسابي، في حين أن نسبة ٥% محايدون بهذا الشأن.
٣. يرى ٧٥% من مفردات العينة وجود انخفاض في مستوى أبعاد البراعة التنظيمية المتمثلة في المتمثلة في كل من (الاستغلال، والاستكشاف)، بينما يرى ١٧% من مفردات العينة وجود ارتفاع في مستوى البراعة التنظيمية مقارنة بالوسط الحسابي، في حين أن نسبة ٨% محايدون بهذا الشأن.

ثالثاً: مشكلة الدراسة:

في ضوء عرض الدراسات السابقة ونتائج الدراسة الاستطلاعية فإن مشكلة الدراسة تتمثل في التساؤل الرئيسي التالي: "هل يؤدي انخفاض مستوى الشفافية الإدارية إلى ضعف البراعة التنظيمية لدى العاملين في مصلحة الضرائب على المبيعات بمنطقة شمال الدلتا عند توسيط جودة حياة العمل؟"

رابعاً: أهداف الدراسة:

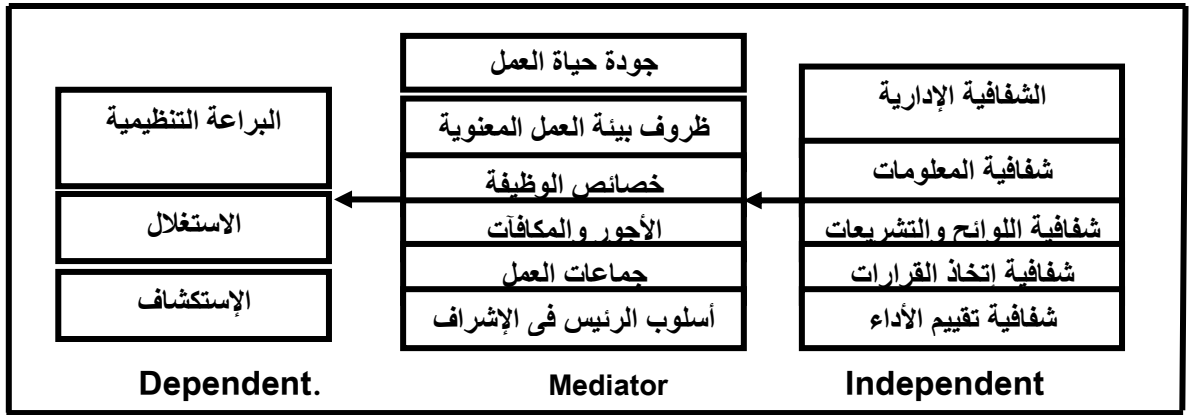
- في ضوء مشكلة الدراسة والدراسات السابقة، تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:
١. التعرف على آراء العاملين حول مدى وجود أبعاد الشفافية الإدارية في مصلحة الضرائب على المبيعات.
 ٢. قياس أثر أبعاد الشفافية الإدارية في مصلحة الضرائب على المبيعات على جودة حياة العمل.
 ٣. قياس أثر أبعاد الشفافية الإدارية في مصلحة الضرائب على المبيعات على البراعة التنظيمية للعاملين.
 ٤. اختبار العلاقة بين إنتشار أبعاد الشفافية الإدارية في مصلحة الضرائب على المبيعات والبراعة التنظيمية في ظل توسيط جودة حياة العمل في هذه العلاقة.

(١) تمت الدراسة الاستطلاعية في الفترة من ٢٥/١٢/٢٠٢٠ حتى ٢٠/١/٢٠٢١.

دور جودة حياة العمل كمتغير وسيط في العلاقة بين الشفافية الإدارية والبراعة التنظيمية

خامساً: فروض الدراسة:

1. لا توجد علاقة معنوية بين الشفافية الإدارية، وجودة حياة العمل، والبراعة التنظيمية.
 2. لا يوجد تأثير معنوي للشفافية الإدارية على جودة حياة العمل.
 3. لا يوجد تأثير معنوي للشفافية الإدارية على البراعة التنظيمية.
 4. لا يوجد تأثير معنوي لجودة حياة العمل على البراعة التنظيمية.
 5. لا يوجد تأثير معنوي غير مباشر للشفافية الإدارية على البراعة التنظيمية عند توسيط جودة حياة العمل.
 6. لا يختلف تأثير الشفافية الإدارية على البراعة التنظيمية باختلاف كل من (النوع، والعمر، والمستوى التعليمي، ومدة الخبرة في الوظيفة).
- ويوضح الشكل التالي رقم (1) نموذج الدراسة المقترح على النحو التالي:
شكل رقم (1) اطار مقترح يوضح العلاقة بين متغيرات الدراسة



المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على الدراسات السابقة

سادساً: أهمية الدراسة:

- تتمثل أهمية هذه الدراسة في النقاط التالية:
- 1- تكمن أهمية الدراسة العلمية في ما ستضيفه من مفاهيم وأطر علمية تسد فجوة في مجال البحث العلمي ويمد المكتبة العربية بأبعاد جديدة تثري المعرفة في مجال إدارة الموارد البشرية بصفة عامة، وفي مجال السلوك التنظيمي بصفة خاصة.
 - 2- إلقاء المزيد من الضوء على الشفافية الإدارية، والبراعة التنظيمية، بما يساعد على فتح المجال أمام الباحثين لمزيد من الدراسة والتحليل للتعرف إلى الشفافية الإدارية والبراعة التنظيمية، وطبيعة العلاقة بينهما في القطاع الخدمي.
 - 3- مساعدة المسؤولين في مصلحة الضرائب على المبيعات بمنطقة شمال الدلتا على تطوير أعمالها، وكيفية زيادة البراعة التنظيمية لدى العاملين بهذا القطاع.
- سابعاً: الدراسة الميدانية:** وتتضمن كل من البيانات المطلوبة للدراسة ومصادرها، ومجتمع الدراسة والعينة وأساليب جمع البيانات، وأساليب تحليل البيانات، ومتغيرات الدراسة وأساليب قياسها وأداة جمع البيانات، وذلك على النحو التالي:

أ) البيانات المطلوبة ومصادرها:

- اعتمد الباحث في هذه الدراسة على نوعين من البيانات هما:
1. **بيانات ثانوية:** تم الحصول عليها عن طريق مراجعة الكتب والدراسات والبحوث العلمية العربية والأجنبية التي تناولت متغيرات الدراسة وبما أمكن الباحث من تأصيل المفاهيم وإعداد الإطار النظري للدراسة.
 2. **بيانات أولية:** تم جمعها من العاملين بمجال التطبيق وتحليلها بما أمكن الباحث من اختبار صحة أو خطأ فروض الدراسة والتوصل إلى النتائج.

دور جودة حياة العمل كمتغير وسيط في العلاقة بين الشفافية الإدارية والبراعة التنظيمية

(ب) مجتمع وعينة الدراسة:

- **مجتمع الدراسة:** يتكون مجتمع الدراسة من العاملين التنفيذيين بمأموريات ضرائب المبيعات بمنطقة شمال الدلتا وتشمل (منطقة ضرائب مبيعات الدقهلية، مأمورية المنصورة، مأمورية دمياط، مأمورية السنبلوين، مأمورية دكرنس، مأمورية بلقاس، منفذ جمرك دمياط)، واشتملت على الفئات (فنى وقيادى وإدارى).
- **عينة الدراسة:** استخدم الباحث أسلوب العينة العشوائية الطبيعية من خلال فئات المستقصى منهم من العاملين بمأموريات الضرائب على المبيعات بمنطقة شمال الدلتا، وقام الباحث باستكشاف مجتمع الدراسة من خلال أسلوب السحب بارجاع (باستخدام المعادلة التالية) وذلك على النحو التالى:

$$N=Z_{\alpha/2} \times P \times Q / d^2$$

حيث أن:

N : حجم العينة عندما يكون السحب بارجاع.

Z : القيمة الجدولية تحت المنحنى الطبيعي ، مع افتراض ان مستوى المعنوية = ٥% وبالتالى:

$$Z_{\alpha/2} = Z_{0,025} = 3,91$$

P : عبارة عن النسبة في مجتمع الدراسة ولقد تم استبدال المعلمة- النسبة في مجتمع الدراسة بالقيمة الإحصائية المحسوبة من خلال الدراسة الإستطلاعية ، حيث تبين من نتائج الدراسة أن ($P=80\%$).
 Q : تمثل النسبة الكاملة لمعلمة المجتمع حيث أن $Q=1-P$ ، وبالتالى نظراً لعدم توافر معلمة المجتمع فإن $Q=1-P$.

D : عبارة عن الخطأ المسموح به في المعاينة الإحصائية في حدود ٥%.

وبتطبيق القانون السابق من خلال نتائج الدراسة الإستطلاعية ، يكون حجم العينة في الحدود العليا لها (٢٥٠) مفردة كما يلى:

$$n=3,91 \times 80 \times 20 / (0,05)^2 = 250$$

جدول رقم (٢)

توزيع عينة الدراسة على فئات المستقصى منهم طبقاً لأسلوب التخصيص

المأمورية	فنى	ادارى	قيادى	اجمالى
مبيعات الدقهلية	٣٧	٢٥	٦	٦٨
مأمورية المنصورة	٣٥	٨	١	٤٤
مأمورية دمياط	٤٤	١٠	١	٥٥
مأمورية السنبلوين	١٥	١١	١	٢٧
مأمورية دكرنس	١٦	٩	-	٢٥
مأمورية بلقاس	١٢	٧	١	٢٠
منفذ جمرك دمياط	٥	٥	١	١١
اجمالى	١٦٤	٧٥	١١	٢٥٠

المصدر: من اعداد الباحث.

وقد بلغ عدد الإستثمارات المستلمة الصحيحة القابلة للتحليل (٢٣٥) استمارة صحيحة أي بنسبة (٩٤%) من الإستثمارات الموزعة.

(ج) أدوات جمع البيانات الأولية: اعتمد الباحث في تجميع بيانات الدراسة الميدانية من مصادرها الأولية على قائمة استقصاء، تم إعدادها خصيصاً لهذا الغرض في ضوء نتائج البحوث والدراسات السابقة، وتضمنت هذه القائمة مجموعة من الأسئلة لقياس متغيرات الدراسة.

(د) قياس متغيرات الدراسة:

- **الشفافية الإدارية:** تم قياس هذا المتغير من خلال أربعة أبعاد هى شفافية المعلومات، وشفافية اللوائح والتشريعات، وشفافية اتخاذ القرارات، وشفافية تقييم الأداء، وذلك بالاعتماد على دراسة (خليفة ٢٠١٧، والطروانة والعضايلة، ٢٠١٩) باعتباره المقياس الأكثر استخداماً فى الدراسات السابقة.

دور جودة حياة العمل كمتغير وسيط في العلاقة بين الشفافية الإدارية والبراعة التنظيمية

- جودة حياة العمل: تم قياس هذا المتغير من خلال خمسة أبعاد هي ظروف بيئة العمل المعنوية، وخصائص الوظيفة، والأجور المكافآت، وجماعة العمل، وأسلوب الرئيس في الإشراف، اعتماداً على دراسة (المغربي، ٢٠٠٤؛ سليمان، ٢٠٠٥) باعتباره المقياس الأكثر استخداماً في الدراسات السابقة.
- البراعة التنظيمية: تم قياس هذا المتغير من خلال بُعدين هما الاستغلال والاستكشاف، وذلك بالاعتماد على المقياس الذي طوره دراسة (Lubatkin et al., 2006) باعتباره المقياس الأكثر استخداماً في الدراسات السابقة.
- ه) أساليب التحليل الإحصائي المستخدمة:
 - قام الباحث باستخدام برنامج التحليل الإحصائي (AMOS v.20, SPSS)، والى جانب مقاييس الإحصاء الوصفي قام الباحث باستخدام الأساليب التالية:
 - معامل ارتباط سبيرمان لتحديد قوة واتجاه العلاقة بين المتغير المستقل، والمتغيرات الوسيطة والتابعة، وذلك لإختبار صحة الفرض الأول.
 - طريقة الأرجحية العظمى (Maximum Likelihood) لمعرفة مستوى معنوية الأثر المباشر بين متغيرات النموذج، وذلك لإختبار صحة الفروض الثاني والثالث والرابع والخامس وفروضهم الفرعية.
 - اختبار مان ويتني واختبار كروسكال واليس لإختبار صحة الفرض السادس.

ثامناً: نتائج التحليل الإحصائي:

- نتائج الاتساق الداخلي للمقياس الخاص بمتغيرات الدراسة: لإختبار ثبات المقياس تم استخدام اختبار Cronbach Alpha ويعرض الجدول رقم (٣) نتائج هذا الاختبار:

جدول رقم (٣)

معاملات الثبات والصدق لمتغيرات الدراسة

م	المتغيرات	معامل الثبات	معامل الصدق
١	المتغيرات المستقلة (أبعاد الشفافية الإدارية)		
	شفافية المعلومات	٠,٦٨٧	٠,٨٢٣
٢	شفافية اللوائح والتشريعات	٠,٨٧٤	٠,٩٣٤
٣	شفافية اتخاذ القرارات	٠,٨٩٧	٠,٩٤٧
٤	شفافية تقييم الأداء	٠,٧٥٠	٠,٨٦٦
١	المتغيرات الوسيطة (جودة حياة العمل)		
	ظروف بيئة العمل	٠,٦٩٠	٠,٨٣٠
٢	خصائص الوظيفة	٠,٧٦٩	٠,٨٧٦
٣	الأجور والمكافآت	٠,٨٨٧	٠,٩٤١
٤	جماعات العمل	٠,٨١٠	٠,٩٠٠
٥	أسلوب الرئيس في الإشراف	٠,٨٨٨	٠,٩٤٢
١	المتغيرات التابعة (البراعة التنظيمية)		
	الاستغلال	٠,٧٤٣	٠,٨٦٢
٢	الاستكشاف	٠,٦٦١	٠,٨١٣

المصدر: أعده الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

وتشير بيانات الجدول رقم (٣) إلى أن معاملات الثبات والصدق الموضحة لمتغيرات الدراسة مقبولة، حيث كانت أقل لمعامل ألفا (٠,٦٦١)، أما فيما يتعلق بمعاملات الصدق فقد أوضحت النتائج معاملات صدق مرتفعة لجميع متغيرات محل الدراسة، ومن ثم فإن هذه النتائج تشير إلى وجود ملائمة من الاتساق الداخلي Internal Consistency بين العبارات المستخدمة في قياس متغيرات الدراسة.

دور جودة حياة العمل كمتغير وسيط في العلاقة بين الشفافية الإدارية والبراعة التنظيمية

الإحصائي الوصفي لمتغيرات الدراسة:

تم تحديد درجة الموافقة لأبعاد فقرات قائمة الاستقصاء بالاعتماد على المعادلة التالية:

$$\text{طول الفئة} = \frac{\text{القيمة العليا للبدل} - \text{القيمة الدنيا}}{\text{عدد المستويات}}$$

$$= \frac{3 - 1}{3}$$

وبتطبيق المعادلة السابقة تكون درجة الموافقة منخفضة إذا تراوحت بين (١: ٣٣, ٢)، وتكون متوسطة إذا تراوحت ما بين (٢, ٣٤ : ٣, ٦٧)، وأخيراً تكون درجة الموافقة مرتفعة إذا تراوحت ما بين (٣, ٦٨ : ٥)، ويتضمن هذا التحليل الوصفي عرضاً لنتائج آراء مفردات عينة الدراسة حول متغيرات الدراسة المتمثلة في كل من الشفافية الإدارية، وجودة حياة العمل، والبراعة التنظيمية، وذلك كما يلي:

١. متغير الشفافية الإدارية:

يوضح الجدول التالي رقم (٤) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب حسب الأهمية ودرجة التوافر لمتغير الشفافية الإدارية.

جدول رقم (٤)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب حسب الأهمية ودرجة التوافر لمتغير الشفافية الإدارية

درجة التوافر	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الشفافية الإدارية
متوسطة	٢	٠,٥٤٧	٣,٣٣	شفافية المعلومات
متوسطة	٣	١,١٧٦	٣,٣١	شفافية اللوائح والتشريعات
متوسطة	٤	٠,٦٣٣	٢,٨٢	شفافية اتخاذ القرارات
مرتفعة	١	٠,٥٧٧	٣,٨٩	شفافية تقييم الأداء

المصدر: أعده الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي لأبعاد الشفافية الإدارية.

ومن خلال الجدول السابق يتضح مايلي:

- احتل بُعد شفافية تقييم الأداء المرتبة الأولى وكان لها درجة توافر مرتفعة، بمتوسط حسابي ٣,٨٩.
- في حين احتل بُعد شفافية المعلومات المرتبة الثانية وكان له درجة توافر متوسط بمتوسط حسابي ٣,٣٣.
- واحتل بُعد شفافية اللوائح والتشريعات المرتبة الثالثة وكان لها درجة توافر متوسطة، بمتوسط حسابي ٣,٣١.
- بينما احتل بُعد شفافية اتخاذ القرارات من المشاركة المرتبة الرابعة، وكان لها درجة توافر متوسطة، بمتوسط حسابي ٢,٨٢.

٢. متغير جودة حياة العمل:

يوضح الجدول التالي رقم (٥) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب حسب الأهمية ودرجة التوافر لمتغير جودة حياة العمل.

دور جودة حياة العمل كمتغير وسيط في العلاقة بين الشفافية الإدارية والبراعة التنظيمية

جدول رقم (٥)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب حسب الأهمية ودرجة التوافر
لمتغير جودة حياة العمل

درجة التوافر	الترتيب	الانحراف المعيارى	المتوسط الحسابى	جودة حياة العمل
متوسطة	٥	١.١٠٤	٣.١٩	ظروف بيئة العمل
متوسطة	١	٠.٤٧٢	٣.٥٧	خصائص الوظيفة
متوسطة	٤	١.٢١٥	٣.٢٦	الأجور والمكافآت
متوسطة	٣	١.٢١٨	٣.٣٥	جماعات العمل
متوسطة	٢	١.٢٦٥	٣.٤٠	اسلوب الرئيس فى الاشراف

المصدر: أعده الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي لأبعاد جودة حياة العمل.

ومن خلال الجدول السابق يتضح مايلى:

- احتل بُعد خصائص الوظيفة المرتبة الأولى وكان لها درجة توافر متوسطة، بمتوسط حسابى ٣,٥٧.
- فى حين احتل بُعد أسلوب الرئيس فى الاشراف المرتبة الثانية وكان لها درجة توافر بمتوسط حسابى ٣,٤٠.
- واحتل بُعد جماعات العمل المرتبة الثالثة وكان لها درجة توافر متوسطة، بمتوسط حسابى ٣,٣٥.
- بينما احتل بُعد الأجور والمكافآت المرتبة الرابعة وكان لها درجة توافر متوسطة، بمتوسط حسابى ٣,٢٦.
- بينما احتل بُعد ظروف بيئة العمل المرتبة الخامسة وكان لها درجة توافر متوسطة، بمتوسط حسابى ٣,١٩.

٣. متغير البراعة التنظيمية:

يوضح الجدول التالي رقم (٦) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب حسب الأهمية ودرجة التوافر لمتغير البراعة التنظيمية.

جدول رقم (٦)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب حسب الأهمية ودرجة التوافر لمتغير البراعة التنظيمية

درجة التوافر	الترتيب	الانحراف المعيارى	المتوسط الحسابى	البراعة التنظيمية
متوسط	٢	١.٦٠١	٣.٤٤	الاستغلال
متوسط	١	١.٠٥٤	٣.٥٣	الاستكشاف

المصدر: أعده الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي لأبعاد البراعة التنظيمية.

ومن خلال الجدول السابق يتضح مايلى:

- احتل بُعد الاستكشاف المرتبة الأولى وكان له درجة توافر متوسطة، بمتوسط حسابى ٣.٥٣.
- فى حين احتل بُعد الاستغلال المرتبة الثانية وكان له درجة توافر متوسطة بمتوسط حسابى ٣.٤٤.

دور جودة حياة العمل كمتغير وسيط في العلاقة بين الشفافية الإدارية والبراعة التنظيمية

▪ اختبار فروض الدراسة:

نتائج اختبار الفروض الأول:

- ينص الفرض الأول من فروض الدراسة على أنه "لا توجد علاقة معنوية بين الشفافية الإدارية، وجودة حياة العمل، والبراعة التنظيمية" وأظهر التحليل الإحصائي الذي تم إجراؤه باستخدام معامل ارتباط سبيرمان النتائج الخاصة بهذه العلاقة كما هو موضح في جدول رقم (٧):
- (١) أن هناك علاقة ارتباط طردية قوية بين الشفافية الإدارية وجودة حياة العمل حيث بلغ معامل الارتباط (٠.٦٩٥) وذلك عند مستوى معنوية ٠.٠٥.
 - (٢) أن هناك علاقة ارتباط طردية قوية بين الشفافية الإدارية والبراعة التنظيمية حيث بلغ معامل الارتباط (٠.٧٨٣) وذلك عند مستوى معنوية ٠.٠٥.
 - (٣) أن هناك علاقة ارتباط طردية قوية بين جودة حياة العمل والبراعة التنظيمية حيث بلغ معامل الارتباط (٠.٧٣٩) وذلك عند مستوى معنوية ٠.٠٥.
- ويتضح من النتائج السابقة ثبوت خطأ الفرض الأول من فروض الدراسة.

دور جودة حياة العمل كمتغير وسيط في العلاقة بين الشفافية الإدارية والبراعة التنظيمية
جدول رقم (٧) مصفوفة الارتباط بين متغيرات الدراسة

المتغيرات	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	١٠	١١	١٢	١٣
١ الشفافية الإدارية													
٢ شفافية المعلومات	**٠.٧١٤												
٣ شفافية اللوائح والتشريعات	**٠.٦٨٧	**٠.١١٥											
٤ شفافية اتخاذ القرارات	**٠.٧٦٦	**٠.٦٢٩	**٠.١٨٩										
٥ شفافية تقييم الأداء	**٠.٥٠٢	**٠.١٨٨	**٠.٣٢٧	**٠.٢٦٥									
٦ جودة حياة العمل	**٠.٦٩٥	*.٤١٥	*.١٥٥	**٠.٥٧٧	**٠.٤٤٨								
٧ ظروف بيئة العمل المعنوية	**٠.٤٩٨	**٠.١٦٠	**٠.٢٥٤	*.١٤١	**٠.٣١٩	**٠.٦١٥							
٨ خصائص الوظيفة	**٠.٦٠٨	**٠.٤٨٥	**٠.١٩٦	**٠.٥٣١	**٠.٤٣٥	**٠.٧٠٣	**٠.٥٣٤						
٩ الأجور والمكافآت	**٠.٣٦٠	**٠.١٣١	**٠.٣١٠	**٠.٢٧٤	**٠.٢٥٩	**٠.٦٠٨	**٠.٣٣٩	**٠.١١٢					
١٠ جماعات العمل	**٠.٧١٧	**٠.٥٢٧	**٠.٣٤٨	**٠.٥٤٤	**٠.١٧٦	**٠.٧٣٠	**٠.١٥٨	**٠.٤٦٣	**٠.٣٦٣				
١١ أسلوب الرئيس في الاشراف	**٠.٥٧٩	**٠.٤١٤	*.٣٤٤	**٠.٤٧٥	**٠.٣٨٧	**٠.٨٢٧	**٠.٣٤٣	**٠.٣٩٣	**٠.٥٠٠	**٠.٦٣٦			
١٢ البراعة التنظيمية	**٠.٧٨٣	**٠.٦٣٦	*.٢٨٦	**٠.٧٠١	**٠.٢٩٥	**٠.٧٣٩	**٠.١١٤	**٠.٥٢٦	**٠.٣٣٠	**٠.٨٧٣	**٠.٦٩٣		
١٣ الاستغلال	**٠.٦٩٩	**٠.٥٦٢	**٠.١٦٦	**٠.٦٠٣	**٠.٢٢٣	**٠.٧٥٣	**٠.١٣٦	**٠.٥١٠	**٠.٣٧٤	**٠.٩٠٧	**٠.٦٨٩	**٠.٩٦٤	
١٤ الاستكشاف	**٠.٧٦٦	**٠.٦٨٤	*.١٣٧	**٠.٦٥٩	**٠.٣٠٦	**٠.٧٠٨	**٠.١٦١	**٠.٥١٣	**٠.٢٥٩	**٠.٨١٠	**٠.٧٦١	**٠.٩٤٠	**٠.٨٧٨
* ذات دلالة إحصائية عند مستوى $P \leq 0.05$ ** ذات دلالة إحصائية عند مستوى $P \leq 0.01$													

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

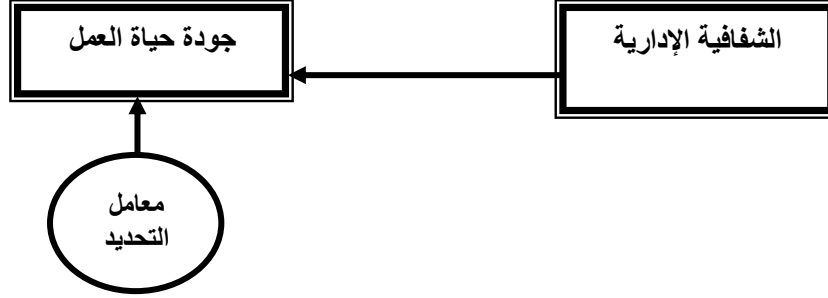
دور جودة حياة العمل كمتغير وسيط في العلاقة بين الشفافية الإدارية والبراعة التنظيمية

نتائج اختبار الفرض الثاني:

لمعرفة أثر الشفافية الإدارية على جودة حياة العمل، قام الباحث بصياغة الفرض الثاني من فروض الدراسة والذي ينص على أنه "لا يوجد تأثير معنوي للشفافية الإدارية على جودة حياة العمل". ولإختبار صحة الفرض الثاني: قام الباحث بصياغة النموذج المقترح لهذا الفرض في الشكل رقم (٢).

شكل رقم (٢)

النموذج المقترح لأثر للشفافية الإدارية على جودة حياة العمل



المصدر: إعداد الباحث

وللتعرف على مستوى معنوية العلاقات المباشرة بين متغيرات النموذج، تم استخدام طريقة الأرجحية العظمى، وكانت النتائج كما هو موضح في الجدول رقم (٨).

جدول رقم (٨)

مؤشرات معنوية نموذج أثر الشفافية الإدارية على جودة حياة العمل

المؤشر	القيمة المعيارية	القيمة المحسوبة
معنوية كـ ^٢ (p.value)	> ٠.٠٥	٠.٠٠٠
مؤشر جودة المطابقة (GFI)	< ٠.٩٠	١
الجذر التربيعي لمتوسط البواقي (RMR)	> ٠.٠٦	صفر
مؤشر المطابقة المقارن (CFI)	< ٠.٩٥	١

المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

وأظهر التحليل الإحصائي نتائج اختبار النموذج المقترح لأثر الشفافية الإدارية على جودة حياة العمل، كما هو موضح في الجدول رقم (٩):

جدول رقم (٩)

نتيجة اختبار أثر الشفافية الإدارية على جودة حياة العمل

المسار المباشر	قيمة معامل المسار	مستوى المعنوية
الشفافية الإدارية ← جودة حياة العمل	٠.٨٧	٠.٠٠٠

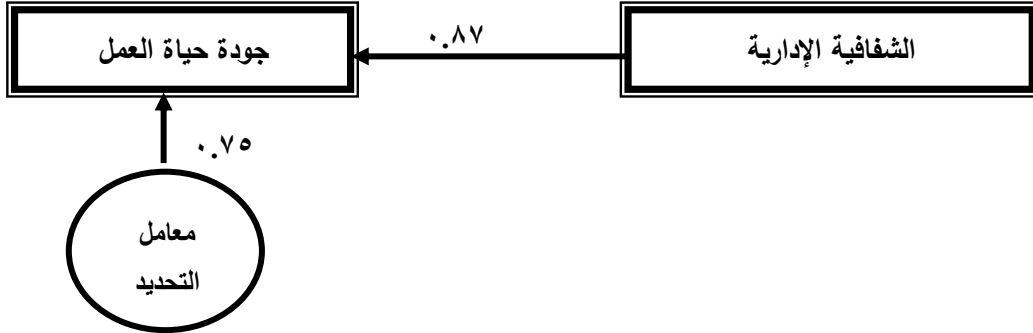
المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

ويتضح من الجدول رقم (٨) أن التأثير المباشر للشفافية الإدارية على جودة حياة العمل دال إحصائياً عند مستوى ٠.٠٠١، وأن قيمة معامل المسار بينهما (٠.٨٧) وبالتالي يتضح ثبوت خطأ الفرض الثاني، كما أظهرت النتائج أن معامل التحديد بلغ ٠.٧٥، وهذا يعني أن متغير الشفافية الإدارية يفسر ٧٥% من التباين المفسر في جودة حياة العمل والنسبة المتبقية ترجع لعوامل أخرى لم تدرج في النموذج.

ويتضح من هذه النتائج ثبوت خطأ الفرض الثاني، ويمكن عرض نتائجه في الشكل رقم (٣):

دور جودة حياة العمل كمتغير وسيط في العلاقة بين الشفافية الإدارية والبراعة التنظيمية

شكل رقم (٣)
أثر التوجه الشفافية الإدارية على جودة حياة العمل



المصدر: إعداد الباحث.

ولمعرفة أكثر العوامل تأثيراً تم تقسيم الفرض الثاني إلى الفروض الفرعية التالية:

١. لا يوجد تأثير معنوي لشفافية المعلومات على جودة حياة العمل.
 ٢. لا يوجد تأثير معنوي لشفافية اللوائح والتشريعات على جودة حياة العمل.
 ٣. لا يوجد تأثير معنوي لشفافية اتخاذ القرارات على جودة حياة العمل.
 ٤. لا يوجد تأثير معنوي لشفافية تقييم الأداء على جودة حياة العمل.
- ولمعرفة مستوى معنوية العلاقات المباشرة بين متغيرات النموذج تم استخدام طريقة الأرجحية العظمى (Maximum Likelihood)، وثبت معنوية النموذج كما يتضح في الجدول (١٠).

جدول رقم (١٠)

مؤشرات معنوية نموذج أثر أبعاد الشفافية الإدارية على جودة حياة العمل

المؤشر	القيمة المعيارية	القيمة المحسوبة
معنوية كـ ^٢ (p.value)	٠.٠٥ >	٠.٠٠٠
مؤشر جودة المطابقة (GFI)	٠.٩٠ <	٠.٨٩٦
الجزر التربيعي لمتوسط البواقي (RMR)	٠.٠٦ >	٠.٠٥٨
مؤشر المطابقة المقارن (CFI)	٠.٩٥ <	٠.٨٦٩

المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

ويتضح من الجدول رقم (١٠)، أن معنوية النموذج ضعيفة وتحتاج إلى تحسين ولذا ينبغي عمل تعديلات في النموذج، وأظهرت النتائج عدة تعديلات لتحسين معنوية النموذج، وتتمثل هذه التعديلات في:

- **التعديل الأول:** عمل تغاير بين الخطأ العشوائي لشفافية المعلومات (e2) والخطأ العشوائي لشفافية اتخاذ القرارات (e4)، وبعد إجراء الباحث له أدى إلى تحسين معنوية النموذج حيث ارتفعت قيمة مؤشر جودة المطابقة إلى ٠.٩٧٥، كما تحسنت قيمة الجذر التربيعي لمتوسط البواقي حيث أصبحت ٠.٠٣٤، كما ارتفعت قيمة مؤشر جودة المطابقة المقارن إلى ٠.٩٧٧.
 - **التعديل الثاني:** عمل تغاير بين الخطأ العشوائي لشفافية اتخاذ القرارات (e4) والخطأ العشوائي لشفافية تقييم الأداء (e5)، وبعد إجراء الباحث له أدى إلى تحسين معنوية النموذج حيث ارتفعت قيمة مؤشر جودة المطابقة إلى ٠.٩٩٠، كما تحسنت قيمة الجذر التربيعي لمتوسط البواقي حيث أصبحت ٠.٠٢٨، كما ارتفعت قيمة مؤشر جودة المطابقة المقارن إلى ٠.٩٩٤.
- وأظهر التحليل الإحصائي نتائج اختبار النموذج المقترح لأثر أبعاد الشفافية الإدارية على جودة حياة العمل، كما هو موضح في الجدول رقم (١١):

دور جودة حياة العمل كمتغير وسيط في العلاقة بين الشفافية الإدارية والبراعة التنظيمية

جدول رقم (١١)

نتيجة اختبار أثر أبعاد الشفافية الإدارية على جودة حياة العمل

المسار المباشر	قيمة معامل المسار	مستوى المعنوية
شفافية المعلومات ————— جودة حياة العمل	٠.١٢٥	٠.٠٠٠
شفافية اللوائح والتشريعات ————— جودة حياة العمل	٠.٨٣١	٠.٠٠٠
شفافية إتخاذ القرارات ————— جودة حياة العمل	٠.٢٠١	٠.٠٠٠
شفافية تقييم الأداء ————— جودة حياة العمل	٠.٢٧٢	٠.٠٠٠

المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

ويتضح من الجدول رقم (١١):

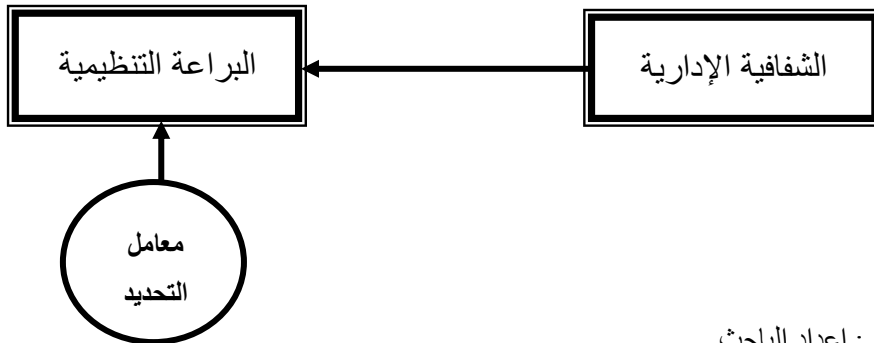
١. **ثبوت خطأ الفرض الفرعي الأول** وأن هناك أثر مباشر لشفافية المعلومات على جودة حياة العمل دال إحصائياً عند مستوى ٠.٠٠١، وأن قيمة معامل المسار بينهما (٠.١٢٥).
 ٢. **ثبوت خطأ الفرض الفرعي الثاني:** وأن هناك أثر مباشر لشفافية اللوائح والتشريعات على جودة حياة العمل دال إحصائياً عند مستوى ٠.٠٠١، وأن قيمة معامل المسار بينهما (٠.٨٣١).
 ٣. **ثبوت خطأ الفرض الفرعي الثالث:** وأن هناك أثر مباشر لشفافية إتخاذ القرارات على جودة حياة العمل دال إحصائياً عند مستوى ٠.٠٠١، وأن قيمة معامل المسار بينهما (٠.٢٠١).
 ٤. **ثبوت خطأ الفرض الفرعي الرابع:** وأن هناك أثر مباشر لشفافية تقييم الأداء على جودة حياة العمل دال إحصائياً عند مستوى ٠.٠٠١، وأن قيمة معامل المسار بينهما (٠.٢٧٢).
- كما أظهرت النتائج أن معامل التفسير للأبعاد الأربعة على جودة حياة العمل بلغ ٨٦%، وأن أكثر العوامل تأثيراً على جودة حياة العمل هي شفافية اللوائح والتشريعات حيث بلغ أعلي قيمة مسار (٠.٨٣١)، ويتضح من هذه النتائج ثبوت خطأ الفروض الفرعية.

نتائج اختبار الفرض الثالث:

لمعرفة أثر الشفافية الإدارية على البراعة التنظيمية، قام الباحث بصياغة الفرض الثالث من فروض الدراسة والذي ينص على أنه "لا يوجد تأثير معنوي للشفافية الإدارية على البراعة التنظيمية". **ولاختبار صحة الفرض الثالث:** قام الباحث بصياغة النموذج المقترح لهذا الفرض في الشكل رقم (٤).

شكل رقم (٤)

النموذج المقترح لأثر الشفافية الإدارية على البراعة التنظيمية



المصدر: إعداد الباحث.

وللتعرف على مستوى معنوية العلاقات المباشرة بين متغيرات النموذج، تم استخدام طريقة الأرجحية العظمى، وكانت النتائج كما هو موضح في الجدول رقم (١٢).

دور جودة حياة العمل كمتغير وسيط في العلاقة بين الشفافية الإدارية والبراعة التنظيمية

جدول رقم (١٢)

مؤشرات معنوية نموذج أثر الشفافية الإدارية على البراعة التنظيمية

المؤشر	القيمة المعيارية	القيمة المحسوبة
معنوية χ^2 (p.value)	$0.05 >$	0.000
مؤشر جودة المطابقة (GFI)	$0.90 <$	١
الجذر التربيعي لمتوسط البواقي (RMR)	$0.06 >$	صفر
مؤشر المطابقة المقارن (CFI)	$0.95 <$	١

المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي. وأظهر التحليل الإحصائي نتائج اختبار النموذج المقترح لأثر الشفافية الإدارية على البراعة التنظيمية، كما هو موضح في الجدول رقم (١٣):

جدول رقم (١٣)

نتيجة اختبار أثر الشفافية الإدارية على البراعة التنظيمية

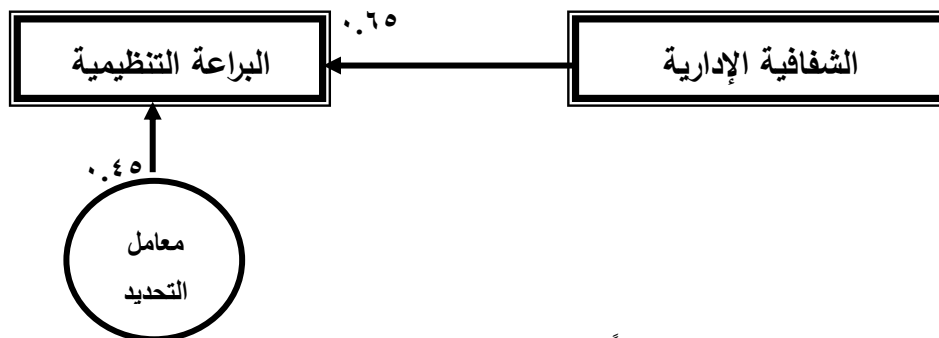
المسار المباشر	قيمة معامل المسار	مستوى المعنوية
الشفافية الإدارية _____ البراعة التنظيمية	0.65	0.000

المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي. ويتضح من الجدول رقم (١٣) أن التأثير المباشر للشفافية الإدارية على البراعة التنظيمية دال إحصائياً عند مستوى 0.001، وأن قيمة معامل المسار بينهما (0.65) وبالتالي يتضح ثبوت خطأ الفرض الثالث، كما أظهرت النتائج أن معامل التفسير بلغ 0.45، وهذا يعني أن متغير الشفافية الإدارية يفسر 45% من التباين المفسر في البراعة التنظيمية والنسبة المتبقية ترجع لعوامل أخرى لم تدرج في النموذج.

ويتضح من هذه النتائج ثبوت خطأ الفرض الثالث، ويمكن عرض نتائجه في الشكل رقم (٥):

شكل رقم (٥)

أثر الشفافية الإدارية على البراعة التنظيمية



المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي. ولمعرفة أكثر العوامل تأثيراً تم تقسيم الفرض الثالث إلى الفروض الفرعية التالية:

- لا يوجد تأثير معنوي لشفافية المعلومات على البراعة التنظيمية.
- لا يوجد تأثير معنوي لشفافية اللوائح والتشريعات على البراعة التنظيمية.
- لا يوجد تأثير معنوي لشفافية اتخاذ القرارات على البراعة التنظيمية.
- لا يوجد تأثير معنوي لشفافية تقييم الأداء على البراعة التنظيمية.

وباستخدام طريقة الأرجحية العظمى (Maximum Likelihood)، ثبت معنوية النموذج كما يتضح في الجدول (١٤).

دور جودة حياة العمل كمتغير وسيط في العلاقة بين الشفافية الإدارية والبراعة التنظيمية

جدول رقم (١٤)

مؤشرات معنوية نموذج أثر أبعاد الشفافية الإدارية علي البراعة التنظيمية

المؤشر	القيمة المعيارية	القيمة المحسوبة
معنوية كآ ^٢ (p.value)	> ٠.٠٥	٠.٠٠٠
مؤشر جودة المطابقة (GFI)	< ٠.٩٠	٠.٨٩٣
الجذر التربيعي لمتوسط البواقي (RMR)	> ٠.٠٦	٠.٠٥٢
مؤشر المطابقة المقارن (CFI)	< ٠.٩٥	٠.٦٧٣

المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

ويتضح من الجدول رقم (١٤) أن معنوية النموذج ضعيفة وتحتاج إلى تحسين ولذا ينبغي عمل تعديلات في النموذج، وأظهرت النتائج عدة تعديلات لتحسين معنوية النموذج، وتتمثل هذه التعديلات في:

- **التعديل الأول:** عمل تغاير بين الخطأ العشوائي لشفافية المعلومات (e2) والخطأ العشوائي لشفافية اتخاذ القرارات من المشاركة (e4)، وبعد إجراء الباحث له أدى إلى تحسين معنوية النموذج حيث ارتفعت قيمة مؤشر جودة المطابقة إلى ٠.٩٤٥، كما تحسنت قيمة الجذر التربيعي لمتوسط البواقي حيث أصبحت ٠.٠٣٣، كما ارتفعت قيمة مؤشر جودة المطابقة المقارن إلى ٠.٨٨٦.
- **التعديل الثاني:** عمل تغاير بين الخطأ العشوائي لشفافية اللوائح والتشريعات (e3) والخطأ العشوائي لشفافية تقييم الأداء (e5)، وبعد إجراء الباحث له أدى إلى تحسين معنوية النموذج حيث ارتفعت قيمة مؤشر جودة المطابقة إلى ٠.٩٧٨، كما تحسنت قيمة الجذر التربيعي لمتوسط البواقي حيث أصبحت ٠.٠٢٥، كما ارتفعت قيمة مؤشر جودة المطابقة المقارن إلى ٠.٩٦١.
- **التعديل الثالث:** عمل تغاير بين الخطأ العشوائي لشفافية اتخاذ القرارات (e4) والخطأ العشوائي لشفافية تقييم الأداء (e5)، وبعد إجراء الباحث له أدى إلى تحسين معنوية النموذج حيث ارتفعت قيمة مؤشر جودة المطابقة إلى ٠.٩٩٣، كما تحسنت قيمة الجذر التربيعي لمتوسط البواقي حيث أصبحت ٠.٠١٤، كما ارتفعت قيمة مؤشر جودة المطابقة المقارن إلى ٠.٩٩٣. وأظهر التحليل الإحصائي نتائج اختبار النموذج المقترح لأثر أبعاد الشفافية الإدارية على البراعة التنظيمية، كما هو موضح في الجدول رقم (١٥):

جدول رقم (١٥)

نتيجة اختبار أثر أبعاد الشفافية الإدارية علي البراعة التنظيمية

المسار المباشر	قيمة معامل المسار	مستوى المعنوية
شفافية المعلومات ← البراعة التنظيمية	٠.٥٤	٠.٠٠٠
شفافية اللوائح والتشريعات ← البراعة التنظيمية	٠.٢٢	٠.٠٠٠
شفافية اتخاذ القرارات ← البراعة التنظيمية	٠.٢١	٠.٠٠٠
شفافية تقييم الأداء ← البراعة التنظيمية	٠.٢٧	٠.٠٠٠

المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

ويتضح من الجدول رقم (١٥):

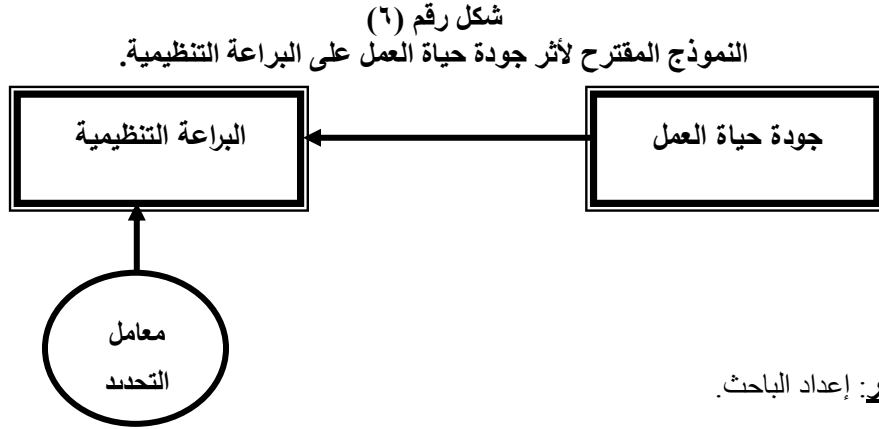
١. ثبوت خطأ الفرض الفرعي الأول وأن هناك أثر مباشر لشفافية المعلومات على البراعة التنظيمية دال إحصائياً عند مستوى ٠.٠٠١، وأن قيمة معامل المسار بينهما (٠.٥٤).

دور جودة حياة العمل كمتغير وسيط في العلاقة بين الشفافية الإدارية والبراعة التنظيمية

٢. ثبوت خطأ الفرض الفرعي الثاني: وأن هناك أثر مباشر لشفافية اللوائح والتشريعات على البراعة التنظيمية دال إحصائياً عند مستوى ٠.٠٠١، وأن قيمة معامل المسار بينهما (٠.٢٢).
٣. ثبوت خطأ الفرض الفرعي الثالث: وأن هناك أثر مباشر لشفافية اتخاذ القرارات على البراعة التنظيمية دال إحصائياً عند مستوى ٠.٠٠١، وأن قيمة معامل المسار بينهما (٠.٢١).
٤. ثبوت خطأ الفرض الفرعي الرابع: وأن هناك أثر مباشر لشفافية تقييم الأداء على البراعة التنظيمية دال إحصائياً عند مستوى ٠.٠٠١، وأن قيمة معامل المسار بينهما (٠.٢٦).
- كما أظهرت النتائج أن معامل التفسير للأبعاد الأربعة على البراعة التنظيمية بلغ ٥٤%، وأن أكثر العوامل تأثيراً على البراعة التنظيمية (شفافية المعلومات) حيث بلغ أعلى قيمة مسار (٠.٥٤)، ويتضح من هذه النتائج ثبوت خطأ الفروض الفرعية.

نتائج اختبار الفرض الرابع:

لمعرفة أثر جودة حياة العمل على البراعة التنظيمية، قام الباحث بصياغة الفرض الرابع من فروض الدراسة والذي ينص على أنه "لا يوجد تأثير معنوي لجودة حياة العمل على البراعة التنظيمية". ولاختبار صحة الفرض الرابع: قام الباحث بصياغة النموذج المقترح لهذا الفرض في الشكل رقم (٦).



وللتعرف على مستوى معنوية العلاقات المباشرة بين متغيرات النموذج، تم استخدام طريقة الأرجحية العظمى، وكانت النتائج كما هو موضح في الجدول رقم (١٦).

جدول رقم (١٦)

مؤشرات معنوية نموذج أثر جودة حياة العمل على البراعة التنظيمية

المؤشر	القيمة المعيارية	القيمة المحسوبة
معنوية χ^2 (p.value)	$0.05 >$	٠.٠٠٠
مؤشر جودة المطابقة (GFI)	$0.90 <$	١
الجذر التربيعي لمتوسط البواقي (RMR)	$0.06 >$	صفر
مؤشر المطابقة المقارن (CFI)	$0.95 <$	١

المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

وأظهر التحليل الإحصائي نتائج اختبار النموذج المقترح لأثر جودة حياة العمل على البراعة التنظيمية، كما هو موضح في الجدول رقم (١٧):

دور جودة حياة العمل كمتغير وسيط في العلاقة بين الشفافية الإدارية والبراعة التنظيمية

جدول رقم (١٧)

نتيجة اختبار أثر جودة حياة العمل على البراعة التنظيمية

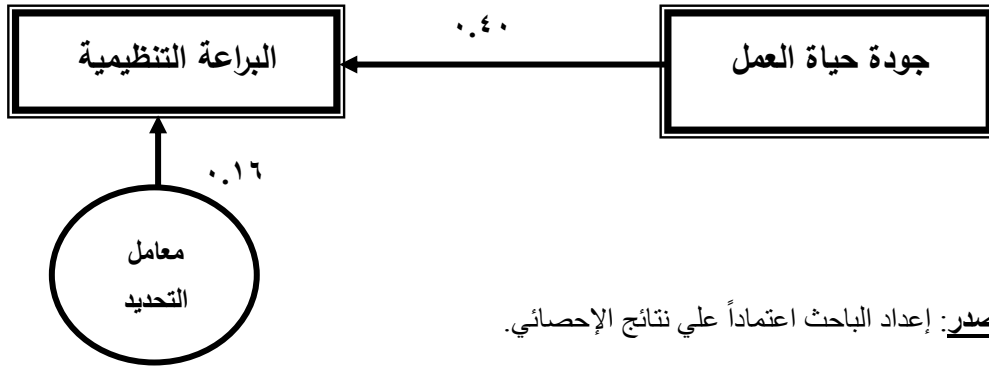
المسار المباشر	قيمة معامل المسار	مستوى المعنوية
جودة حياة العمل ← البراعة التنظيمية	٠.٤٠	٠.٠٠٠

المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

ويوضح من الجدول رقم (١٧) أن التأثير المباشر لجودة حياة العمل على البراعة التنظيمية دال إحصائياً عند مستوى ٠.٠٠١، وأن قيمة معامل المسار بينهما (٠.٤٠) وبالتالي يتضح ثبوت خطأ الفرض الرابع، كما أظهرت النتائج أن معامل التفسير بلغ (١٦) ، وهذا يعني أن متغير جودة حياة العمل يفسر ١٦% من التباين المفسر في البراعة التنظيمية والنسبة المتبقية ترجع لعوامل أخرى لم تدرج في النموذج، ويتضح من هذه النتائج ثبوت خطأ الفرض الرابع، ويمكن عرض نتائجه في الشكل رقم (٧).

شكل رقم (٧)

أثر جودة حياة العمل على البراعة التنظيمية



المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على نتائج الإحصائي.

ولمعرفة أكثر العوامل تأثيراً تم تقسيم الفرض الرابع إلى الفروض الفرعية التالية:

١. لا يوجد تأثير معنوي لظروف بيئة العمل على البراعة التنظيمية.
 ٢. لا يوجد تأثير معنوي لخصائص الوظيفة على البراعة التنظيمية.
 ٣. لا يوجد تأثير معنوي للأجور والمكافآت على البراعة التنظيمية.
 ٤. لا يوجد تأثير معنوي لجماعات العمل على البراعة التنظيمية.
 ٥. لا يوجد تأثير معنوي لأسلوب الرئيس في الإشراف على البراعة التنظيمية.
- ولمعرفة مستوى معنوية العلاقات المباشرة بين متغيرات النموذج تم استخدام طريقة الأرجحية العظمى (Maximum Likelihood)، وثبت معنوية النموذج كما يتضح في الجدول (١٨).

جدول رقم (١٨)

مؤشرات معنوية نموذج أثر أبعاد جودة حياة العمل على البراعة التنظيمية

المؤشر	القيمة المعيارية	القيمة المحسوبة
معنوية كاي ^٢ (p.value)	> ٠.٠٥	٠.٠٠٠
مؤشر جودة المطابقة (GFI)	< ٠.٩٠	٠.٩٥١
الجذر التربيعي لمتوسط البواقي (RMR)	> ٠.٠٦	٠.٠٤٤
مؤشر المطابقة المقارن (CFI)	< ٠.٩٥	٠.٩٢٥

المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

دور جودة حياة العمل كمتغير وسيط في العلاقة بين الشفافية الإدارية والبراعة التنظيمية

ويتضح من الجدول رقم (١٨) أن معنوية النموذج ضعيفة وتحتاج إلى تحسين ولذا ينبغي عمل تعديلات في النموذج، وأظهرت النتائج عدة تعديلات لتحسين معنوية النموذج، وتتمثل هذه التعديلات في:

- **التعديل الأول:** عمل تغيير بين الخطأ العشوائي لجماعات العمل (e5) والخطأ العشوائي لأسلوب الرئيس في الإشراف (e6)، وبعد إجراء الباحث له أدى إلى تحسين معنوية النموذج حيث ارتفعت قيمة مؤشر جودة المطابقة إلى ٠.٩٨١، كما تحسنت قيمة الجذر التربيعي لمتوسط البواقي حيث أصبحت ٠.٠٣٦، كما ارتفعت قيمة مؤشر جودة المطابقة المقارن إلى ٠.٩٧٨.
 - **التعديل الثاني:** عمل تغيير بين الخطأ العشوائي للجودة (e3) والخطأ العشوائي للأجور والمكافآت (e4)، وبعد إجراء الباحث له أدى إلى تحسين معنوية النموذج حيث ارتفعت قيمة مؤشر جودة المطابقة إلى ٠.٩٩٦، كما تحسنت قيمة الجذر التربيعي لمتوسط البواقي حيث أصبحت ٠.٠١١، كما ارتفعت قيمة مؤشر جودة المطابقة المقارن إلى ٠.٩٩٨.
- وأظهر التحليل الإحصائي نتائج اختبار النموذج المقترح لأثر أبعاد جودة حياة العمل على البراعة التنظيمية، كما هو موضح في الجدول رقم (١٩):

جدول رقم (١٩)

نتيجة اختبار أثر أبعاد جودة حياة العمل على البراعة التنظيمية

المسار المباشر	قيمة معامل المسار	مستوى المعنوية
ظروف بيئة العمل _____ البراعة التنظيمية	٠.٦١	٠.٠٠٠
خصائص الوظيفة _____ البراعة التنظيمية	٠.٥٣	٠.٠٠٠
الأجور والمكافآت _____ البراعة التنظيمية	٠.١٢	٠.٠٠٠
جماعات العمل _____ البراعة التنظيمية	٠.٢٣	٠.٠٠٠
أسلوب الرئيس في الإشراف _____ البراعة التنظيمية	٠.١٠	٠.٠٠٠

المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

ويتضح من الجدول رقم (١٩):

١. ثبوت خطأ الفرض الفرعي الأول وأن هناك أثر مباشر لظروف بيئة العمل على البراعة التنظيمية دال إحصائياً عند مستوى ٠.٠٠١، وأن قيمة معامل المسار بينهما (٠.٦١).
 ٢. ثبوت خطأ الفرض الفرعي الثاني: وأن هناك أثر مباشر لخصائص الوظيفة على البراعة التنظيمية دال إحصائياً عند مستوى ٠.٠٠١، وأن قيمة معامل المسار بينهما (٠.٥٣).
 ٣. ثبوت خطأ الفرض الفرعي الثالث: وأن هناك أثر للأجور والمكافآت على البراعة التنظيمية دال إحصائياً عند مستوى ٠.٠٠١، وأن قيمة معامل المسار بينهما (٠.١٢).
 ٤. ثبوت خطأ الفرض الفرعي الرابع: وأن هناك أثر مباشر لجماعات العمل على البراعة التنظيمية دال إحصائياً عند مستوى ٠.٠٠١، وأن قيمة معامل المسار بينهما (٠.٢٣).
 ٥. ثبوت خطأ الفرض الفرعي الخامس: وأن هناك أثر مباشر لأسلوب الرئيس المباشر على البراعة التنظيمية دال إحصائياً عند مستوى ٠.٠٠١، وأن قيمة معامل المسار بينهما (٠.١٠).
- كما أظهرت النتائج أن معامل التفسير للأبعاد الأربعة على البراعة التنظيمية بلغ ٧٣%، وأن أكثر العوامل تأثيراً على البراعة التنظيمية (ظروف بيئة العمل) حيث بلغ أعلى قيمة مسار (٠.٦١)، ويتضح من هذه النتائج ثبوت خطأ الفروض الفرعية.

نتائج اختبار الفرض الخامس:

لمعرفة أثر الشفافية الإدارية على البراعة التنظيمية، قام الباحث بصياغة الفرض الخامس من فروض الدراسة والذي ينص على أنه "لا يوجد تأثير معنوي غير مباشر للشفافية الإدارية على البراعة التنظيمية عند توسيط جودة حياة العمل".

وقام الباحث باختبار الفرض بعد تقسيمه إلى فرضيين فرعيين هما:

١ - لا يوجد تأثير معنوي غير مباشر للشفافية الإدارية على بُعد الاستغلال عند توسيط جودة حياة العمل.

دور جودة حياة العمل كمتغير وسيط في العلاقة بين الشفافية الإدارية والبراعة التنظيمية

٢- لا يوجد تأثير معنوي غير مباشر للشفافية الإدارية على بُعد الاستكشاف عند توسيط جودة حياة العمل.

وللتعرف على مستوى معنوية العلاقات المباشرة بين متغيرات النموذج، تم استخدام طريقة الأرجحية العظمى، وكانت النتائج كما هو موضح في الجدول رقم (٢٠).

جدول رقم (٢٠)

مؤشرات معنوية لأثر الشفافية الإدارية على البراعة التنظيمية عند توسيط جودة حياة العمل

المؤشر	القيمة المعيارية	القيمة المحسوبة
معنوية كا ^٢ (p.value)	٠.٥ >	٠.٠٠٠
مؤشر جودة المطابقة (GFI)	٠.٩٠ <	٠.٦١٩
الجذر التربيعي لمتوسط البواقي (RMR)	٠.٠٦ >	٠.٠٩٥
مؤشر المطابقة المقارن (CFI)	٠.٩٥ <	٠.٦٨٣

المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي

وينضح من الجدول رقم (٢٠) أن معنوية النموذج ضعيفة وتحتاج إلى تحسين ولذا ينبغي عمل تعديل في النموذج، وأظهرت النتائج التعديل لتحسين معنوية النموذج، وتمثل هذا التعديل في:

- **التعديل الأول:** عمل تغيير بين الخطأ العشوائي البعد المالي (e1) والخطأ العشوائي لبعد الاستغلال (e2)، وبعد إجراء الباحث له أدى إلى تحسين معنوية النموذج حيث ارتفعت قيمة مؤشر جودة المطابقة إلى ٠.٧٥٢، كما تحسنت قيمة الجذر التربيعي لمتوسط البواقي حيث أصبحت ٠.٠٧٧، كما ارتفعت قيمة مؤشر جودة المطابقة المقارن إلى ٠.٨٣٨.
- **التعديل الثاني:** عمل تغيير بين الخطأ العشوائي البعد المالي (e1) والخطأ العشوائي لبعد الاستكشاف (e3)، وبعد إجراء الباحث له أدى إلى تحسين معنوية النموذج حيث ارتفعت قيمة مؤشر جودة المطابقة إلى ٠.٨٤٨، كما تحسنت قيمة الجذر التربيعي لمتوسط البواقي حيث أصبحت ٠.٠٥٩، كما ارتفعت قيمة مؤشر جودة المطابقة المقارن إلى ٠.٩١٤.

وأظهر التحليل الإحصائي نتائج اختبار المسار كما هو موضح في الجدول رقم (٢١).

جدول رقم (٢١)

نتائج اختبار التأثيرات المباشرة وغير المباشرة والكلية للشفافية الإدارية على البراعة التنظيمية عند توسيط جودة حياة العمل

قيمة معامل المسار الكلي	قيمة معامل المسار غير المباشر	قيمة معامل المسار المباشر	المتغير		
			التابع	الوسيط	المستقل
٠.٨٧٠	----	٠.٨٧٠	جودة حياة العمل	----	الشفافية الإدارية
٠.٨٠٥	٠.٦٨٢	٠.١٢٣	بعد الإستغلال	جودة حياة العمل	الشفافية الإدارية
٠.٨٥٢	٠.٥١٥	٠.٣٣٧	بعد الإستكشاف	جودة حياة العمل	الشفافية الإدارية

المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي

وينضح من الجدول رقم (٢١) ما يلي:

١. فيما يتعلق بالتأثيرات المباشرة: وجد أن التأثير المباشر للشفافية الإدارية على جودة حياة العمل دال إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠٠١, ٠,٠٥)، وهو تأثير معنوي إيجابي.

٢. فيما يتعلق بالتأثيرات غير المباشرة: كانت النتائج كما يلي:

- ارتفع التأثير المعنوي الإيجابي للشفافية الإدارية على بُعد الاستغلال عند توسيط جودة حياة العمل، حيث بلغت قيمة الارتفاع ٠.٦٨٢ (وهي قيمة المسار غير المباشر).
- ارتفع التأثير المعنوي الإيجابي للشفافية الإدارية بعد الاستكشاف عند توسيط جودة حياة العمل، حيث بلغت قيمة الارتفاع ٠.٥١٥ (وهي قيمة المسار غير المباشر).

دور جودة حياة العمل كمتغير وسيط في العلاقة بين الشفافية الإدارية والبراعة التنظيمية

وأظهر التحليل الإحصائي النتائج الخاصة بمعامل التفسير كما يلي:

١. تفسر الشفافية الإدارية نسبة ٠.٧٥ من التباين المفسر في جودة حياة العمل، والنسبة المتبقية ترجع لعوامل أخرى لم تدرج في النموذج، فضلاً عن الأخطاء العشوائية التي بلغت ٠.٢٥.
٢. تفسر الشفافية الإدارية نسبة ٠.٨٠ من التباين المفسر في بُعد الاستغلال كأحد أبعاد البراعة التنظيمية، والنسبة المتبقية ترجع لعوامل أخرى لم تدرج في النموذج، فضلاً عن الأخطاء العشوائية التي بلغت ٠.٢٠.
٣. تفسر الشفافية الإدارية نسبة ٠.٧٢ من التباين المفسر في بُعد الاستغلال كأحد أبعاد البراعة التنظيمية، والنسبة المتبقية ترجع لعوامل أخرى لم تدرج في النموذج، فضلاً عن الأخطاء العشوائية التي بلغت ٠.٢٨.

ومن النتائج السابقة يتضح ما يلي:

١. ثبوت خطأ الفرض الفرعي الأول: حيث يوجد تأثير معنوي للشفافية الإدارية على بُعد الاستغلال عند توسيط جودة حياة العمل.
٢. ثبوت خطأ الفرض الفرعي الثاني: حيث يوجد تأثير معنوي للشفافية الإدارية على بُعد الاستكشاف عند توسيط جودة حياة العمل.

نتائج اختبار الفرض السادس:

- ينص الفرض السادس من فروض الدراسة على أنه "لا يختلف تأثير الشفافية الإدارية على البراعة التنظيمية باختلاف كل من (النوع، والعمر، والمستوى التعليمي، المستوى الإداري، مدة الخبرة في الوظيفة)، ويمكن توضيح نتائج التحليل على النحو التالي:
١. لا توجد اختلافات معنوية بين آراء مفردات عينة الدراسة فيما يتعلق بمتغيرات الشفافية الإدارية، وجودة حياة العمل، والبراعة التنظيمية باختلاف النوع، وقد اعتمد الباحث على استخدام اختبار مان ويتني للتأكد من صحة أو خطأ الفرض الفرعي الأول حيث يستخدم لمعرفة الفروق بين مجموعتين، كما هو موضح بالجدول (٢٢).

جدول (٢٢)

نتائج الاختلافات بين آراء مفردات عينة الدراسة فيما يتعلق بمتغيرات الدراسة وفقاً للنوع

المتغير	العينة حسب النوع	Mean Rank	U	Z	Sig.
الشفافية الإدارية	ذكر	١٧٤,٤٧	٧٧٨٦,٠٠٠	٢,٧٥٣ -	**,٠,٠٠٦
	أنثى	١٤٠,١٢			
جودة حياة العمل	ذكر	١٦٢,٣٤	٨٧٥٦,٠٠٠	١,٤٣٨ -	٠,١٥٠
	أنثى	١٨٠,٢٩			
البراعة التنظيمية	ذكر	١٦٩,٩٩	٨٩٢٦,٥٠٠	١,٢٠٩ -	٠,٢٢٧
	أنثى	١٥٤,٩٣			

* معنوية عند مستوى ٠,٠٥ . ** معنوية عند مستوى ٠,٠١ .

المصدر: أعده الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

من الجدول (٢٢) يتضح أن:

- قيمة Z تساوي (- ٢,٧٥٣) لمتغير الشفافية الإدارية بمستوى معنوية (**٠,٠٠٦) مما يعني أنه توجد اختلافات معنوية بين آراء مفردات عينة الدراسة حول متغير الشفافية الإدارية وفقاً للنوع.

دور جودة حياة العمل كمتغير وسيط في العلاقة بين الشفافية الإدارية والبراعة التنظيمية

- قيمة Z تساوي (- ١,٤٣٨) لمتغير جودة حياة العمل بمستوى معنوية (٠,١٥٠) مما يعني أنه توجد اختلافات معنوية بين آراء مفردات عينة الدراسة حول متغير جودة حياة العمل وفقاً للنوع.
- قيمة Z تساوي (- ١,٢٠٩) لمتغير البراعة التنظيمية بمستوى معنوية (٠,٢٢٧) مما يعني أنه توجد اختلافات معنوية بين آراء مفردات عينة الدراسة حول متغير البراعة التنظيمية وفقاً للنوع.

ويتضح من النتائج السابقة، ثبوت خطأ الفرض الفرعي الأول جزئياً.

٢. لا توجد اختلافات معنوية بين آراء مفردات عينة الدراسة فيما يتعلق بمتغيرات الشفافية الإدارية، وجودة حياة العمل، والبراعة التنظيمية باختلاف العمر، وقد اعتمد الباحث على استخدام اختبار كروسكال واليس للتأكد من صحة أو خطأ الفرض الفرعي الثاني حيث أنه يستخدم لمعرفة الفروق بين أكثر من مجموعتين، كما هو موضح بالجدول (٢٣).

جدول (٢٣)

نتائج الاختلافات بين آراء مفردات عينة الدراسة فيما يتعلق بمتغيرات الدراسة وفقاً للعمر

المتغير	العينة طبقاً للعمر	Mean Rank	كا	Sig
الشفافية الإدارية	أقل من ٣٥ سنة	١٨٥,٨٨	٦,٥٤٥	٠,٠٨٨
	من ٣٥ إلى أقل من ٤٥ سنة	١٦٧,٩٠		
	من ٤٥ إلى أقل من ٥٥ سنة	١٧٣,٣٢		
	من ٥٥ سنة فأكثر	١٤٥,٢٥		
جودة حياة العمل	أقل من ٣٥ سنة	١٧٦,٩٥	٣,٦٧٢	٠,٢٩٩
	من ٣٥ إلى أقل من ٤٥ سنة	١٦٥,١٤		
	من ٤٥ إلى أقل من ٥٥ سنة	١٥٢,٤٠		
	من ٥٥ سنة فأكثر	١٧٧,٥٩		
البراعة التنظيمية	أقل من ٣٥ سنة	١٩٣,٦٢	٥,٤١٣	٠,١٤٤
	من ٣٥ إلى أقل من ٤٥ سنة	١٦٥,٨٦		
	من ٤٥ إلى أقل من ٥٥ سنة	١٦٣,٢٢		
	من ٥٥ سنة فأكثر	١٥٤,٤٥		

المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

يتضح من الجدول (٢٣) أن:

- قيمة كا = (٦,٥٤٥) بمستوى معنوية (٠,٠٨٨) مما يعني أنه لا توجد اختلافات بين آراء مفردات عينة الدراسة حول متغير الشفافية الإدارية وفقاً للعمر.
- قيمة كا = (٣,٦٧٢) بمستوى معنوية (٠,٢٩٩) مما يعني أنه لا توجد اختلافات بين آراء مفردات عينة الدراسة حول متغير جودة حياة العمل وفقاً للعمر.
- قيمة كا = (٥,٤١٣) بمستوى معنوية (٠,١٤٤) مما يعني أنه لا توجد اختلافات بين آراء مفردات عينة الدراسة حول متغير البراعة التنظيمية وفقاً للعمر.

ويتضح من النتائج السابقة، ثبوت صحة الفرض الفرعي الثاني كلياً.

٣. لا توجد اختلافات معنوية بين آراء مفردات عينة الدراسة فيما يتعلق بمتغيرات الشفافية الإدارية، وجودة حياة العمل، والبراعة التنظيمية باختلاف المستوى التعليمي، وقد اعتمد الباحث على استخدام اختبار كروسكال واليس للتأكد من صحة أو خطأ الفرض الفرعي الثالث، كما هو موضح بالجدول (٢٤).

دور جودة حياة العمل كمتغير وسيط في العلاقة بين الشفافية الإدارية والبراعة التنظيمية

جدول (٢٤)

نتائج الاختلافات بين آراء مفردات عينة الدراسة فيما يتعلق بمتغيرات الدراسة وفقاً للمستوى التعليمي

Sig	كا	Mean Rank	العينة طبقاً للمستوى التعليمي	المتغير
*,٠,٢٦	٧,٣٣٧	١٧٦,٥١	مؤهل فوق المتوسط	الشفافية الإدارية
		١٧٣,٩٦	مؤهل جامعي	
		١٤١,٢٤	مؤهل فوق الجامعي	
٠,٤٦٩	١,٥١٦	١٦٨,٩٤	مؤهل فوق المتوسط	جودة حياة العمل
		١٦١,٥٦	مؤهل جامعي	
		١٧٧,٠٠	مؤهل فوق الجامعي	
٠,١١٠	٤,٤١٩	١٨٨,٦٠	مؤهل فوق المتوسط	البراعة التنظيمية
		١٦٥,٦٢	مؤهل جامعي	
		١٥٣,٤٨	مؤهل فوق الجامعي	

* معنوية عند مستوى ٠,٠٥.

المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

من الجدول (٢٤) يتضح أن:

- قيمة كا^٢ = (٧,٣٣٧) بمستوى معنوية (٠,٠٢٦) مما يعني أنه توجد اختلافات بين آراء مفردات عينة الدراسة حول متغير الشفافية الإدارية وفقاً للمستوى التعليمي.
 - قيمة كا^٢ = (١,٥١٦) بمستوى معنوية (٠,٤٦٩) مما يعني أنه لا توجد اختلافات بين آراء مفردات عينة الدراسة حول متغير جودة حياة العمل وفقاً للمستوى التعليمي.
 - قيمة كا^٢ = (٤,٤١٩) بمستوى معنوية (٠,١١٠) مما يعني أنه لا توجد اختلافات بين آراء مفردات عينة الدراسة حول متغير البراعة التنظيمية وفقاً للمستوى التعليمي.
- ويتضح من النتائج السابقة ثبوت صحة الفرض الفرعي الثالث جزئياً.
٤. لا توجد اختلافات معنوية بين آراء مفردات عينة الدراسة فيما يتعلق بمتغيرات الشفافية الإدارية، وجودة حياة العمل، والبراعة التنظيمية باختلاف مدة الخبرة في الوظيفة الحالية، وقد اعتمد الباحث على استخدام اختبار كروسكال واليس للتأكد من صحة أو خطأ الفرض الفرعي الرابع، كما هو موضح بالجدول (٢٥).

دور جودة حياة العمل كمتغير وسيط في العلاقة بين الشفافية الإدارية والبراعة التنظيمية

جدول (٢٥)

نتائج الاختلافات بين آراء مفردات عينة الدراسة فيما يتعلق بمتغيرات الدراسة وفقاً لمدة الخبرة في الوظيفة الحالية

المتغير	العينة طبقاً لمدة الخبرة في الوظيفة الحالية	Mean Rank	كا	Sig
الشفافية الإدارية	أقل من ٥ سنوات	١٨٥,٨٨	٤,١٣١	٠,١٢٧
	من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات	١٦٨,٢٩		
	من ١٥ سنة فأكثر	١٥٢,٢٧		
جودة حياة العمل	أقل من ٥ سنوات	١٧٦,٩٥	٧,٣٩١	*٠,٠٢٥
	من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات	١٥٤,٣٦		
	من ١٥ سنة فأكثر	١٨٥,٩٠		
البراعة التنظيمية	أقل من ٥ سنوات	١٩٣,٦٢	٤,٧٤٦	٠,٠٩٣
	من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات	١٦٢,٣٩		
	من ١٥ سنة فأكثر	١٦٠,٢٤		

* معنوية عند مستوى ٠,٠٥.

المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

من الجدول (٢٥) يتضح أن:

- قيمة كا = (٤,١٣١) بمستوى معنوية (٠,١٢٧) مما يعني أنه لا توجد اختلافات بين آراء مفردات عينة الدراسة حول متغير الشفافية الإدارية وفقاً لمدة الخبرة في الوظيفة الحالية.
- قيمة كا = (٧,٣٩١) بمستوى معنوية (٠,٠٢٥) مما يعني أنه توجد اختلافات بين آراء مفردات عينة الدراسة حول متغير جودة حياة العمل وفقاً لمدة الخبرة في الوظيفة الحالية.
- قيمة كا = (٤,٧٤٦) بمستوى معنوية (٠,٠٩٣) مما يعني أنه لا توجد اختلافات بين آراء مفردات عينة الدراسة حول متغير البراعة التنظيمية وفقاً لمدة الخبرة في الوظيفة الحالية. ويتضح من النتائج السابقة ثبوت صحة الفرض الفرعي الرابع جزئياً.

تاسعاً: النتائج والتوصيات:

أ- النتائج:

- عدم صحة الفرض الأول وصحة الفرض البديل " توجد علاقة معنوية بين الشفافية الإدارية، وجودة حياة العمل، والبراعة التنظيمية"، وأن أقوى علاقة كانت بين الشفافية الإدارية والبراعة التنظيمية حيث بلغ معامل الارتباط (٠,٧٨٣) عند مستوى معنوية (٠,٠٥).
- عدم صحة الفرض الثاني وفروضه الفرعية وقبول الفرض البديل " يوجد تأثير معنوي للشفافية الإدارية على جودة حياة العمل"، وبلغ معامل التفسير لأبعاد الشفافية الإدارية على جودة حياة العمل (٠,٧٥)، وظهرت النتائج أن أكثر العوامل تأثيراً على جودة حياة العمل هي شفافية اللوائح والتشريعات حيث بلغ أعلى قيمة مسار (٠,٨٣١).
- عدم صحة الفرض الثالث وفروضه الفرعية وقبول الفرض البديل " يوجد تأثير معنوي للشفافية الإدارية على البراعة التنظيمية"، وبلغ معامل التفسير لأبعاد الشفافية الإدارية على البراعة

دور جودة حياة العمل كمتغير وسيط في العلاقة بين الشفافية الإدارية والبراعة التنظيمية

التنظيمية (٥٤) وأن أكثر العوامل تأثيراً على البراعة التنظيمية كان شفافية المعلومات حيث بلغ أعلى قيمة مسار (٥٤).

• عدم صحة الفرض الرابع وفروضه الفرعية وقبول الفرض البديل" يوجد تأثير معنوي لجودة حياة العمل على البراعة التنظيمية"، وبلغ معامل التفسير لأبعاد جودة حياة العمل على البراعة التنظيمية (٧٣) وكان أكثر العوامل تأثيراً على البراعة التنظيمية (ظروف بيئة العمل) حيث بلغ أعلى قيمة مسار (٦١).

• عدم صحة الفرض الخامس وفروضه الفرعية وقبول الفرض البديل" يوجد تأثير معنوي غير مباشر للشفافية الإدارية على البراعة التنظيمية عند توسيط جودة حياة العمل".

• صحة الفرض السادس جزئياً وفروضه الفرعية" لا توجد اختلافات معنوية بين آراء مفردات عينة الدراسة فيما يتعلق بمتغيرات الدراسة والمتمثلة في الشفافية الإدارية، وجودة حياة العمل، والبراعة التنظيمية باختلاف كل من (العمر، والمستوى التعليمي، ومدة الخبرة في الوظيفة)، ماعدا النوع حيث أثبتت النتائج وجود اختلافات بين آراء عينة الدراسة فيما يتعلق بالنوع.

ب- التوصيات: بناءً على النتائج السابقة يوصى الباحث بما يلي:

• ضرورة الوضوح والعلنية لمعايير تقييم الأداء لكل العاملين في مختلف المستويات الإدارية والسماح للعاملين بمناقشة الرؤساء في تقارير تقييم الأداء.

• إعطاء مساحة من الحرية للعامل في التصرف في وظيفته للإبداع ، ومنحه الإحساس بالأهمية فيما يقدمه من عمل.

• ضرورة تحسين جودة الخدمة المقدمة للعملاء من حيث الشكل والجوهر والتحسين فيها باستمرار طبقاً للمتغيرات التكنولوجية، بحيث يتم تقديم جميع خدمات مصلحة الضرائب على المبيعات بشكل الكتروني يبسر على العملاء الحصول على الخدمة ، وينال رضا العملاء.

• العمل على توفير كافة المعلومات اللازمة لأداء الوظيفة بسهولة ويسر ودون تعقيد أو جهد ، وبشكل واضح مما يساعد العاملين على الإحساس بجودة حياة العمل وزيادة البراعة التنظيمية في مجال العمل.

• الإلتزام بتوفير ظروف ومناخ عمل يتسم بالثقة بين جميع العاملين ، مع منح حرية العمل في الوظيفة وتكوين الصداقات في مجال العمل.

بحوث مستقبلية: يقترح الباحث إجراء بحوث مستقبلية تربط بين متغيرات البحث ومجموعة من المتغيرات التي لم تغطها الدراسات السابقة مثل المرونة الإستراتيجية، والرشاقة التنظيمية، وجودة القرارات الإدارية، والإلتزام التنظيمي.

دور جودة حياة العمل كمتغير وسيط في العلاقة بين الشفافية الإدارية والبراعة التنظيمية

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية:

١. الثبيتي، خالد عواض عبدالله (٢٠١٦)، الشفافية الإدارية لمديري المدارس الثانوية بمدينة الرياض وعلاقتها برضا المعلمين، *المجلة التربوية*، جامعة الكويت، مجلس النشر العلمي، مج ٣٠، ع ١٢٠، ص (٣٦١: ٤٠٦).
٢. الرميدى، بسام محمد و أبو زيد، رضا (٢٠٢٠)، أثر جودة الحياة الوظيفية علي الأداء والفاعلية التنظيمية في شركات السياحة المصرية: الإستغراق الوظيفي كمتغير وسيط، *مجلة كلية السياحة والفنادق*، المجلد ٤، العدد ١، جامعة مدينة السادات، ص (٢٥-١).
٣. الزيايدي، بسنت عادل رمضان (٢٠١٧)، أثر البراعة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين سلوكيات الأداء السياقي وتعزيز الإستراتيجيات الريادية لمنظمات الأعمال: دراسة ميدانية، *المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة*، جامعة عين شمس، كلية التجارة ع ٣، ص (١٣: ٨٤).
٤. السبيعي، فالح بن فرج (٢٠١٧)، أثر تطبيق الشفافية الإدارية في الحد من الفساد الإداري في الشركات المالية السعودية، *المجلة العربية للإدارة*، مج ٣٧، ع ١٤، جامعة الدول العربية، ص (٢٠٥-١٨١).
٥. الشمري، أحمد عبد الله (٢٠١٩)، العلاقة بين المعرفة الإستراتيجية والطاقة الامتصاصية وأثرها في تعزيز البراعة التنظيمية من خلال الرشاقة الإستراتيجية: دراسة استطلاعية تحليلية في بعض فروع شركات الاتصالات المتنقلة في العراق، *رسالة دكتوراه غير منشورة*، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة كربلاء، العراق.
٦. الشنطي، محمود عبد الرحمن (٢٠١٦)، أثر ممارسة أساليب القيادة التحويلية في جودة الحياة الوظيفية: دراسة تطبيقية على وزارة الصحة الفلسطينية، *المجلة الأردنية لإدارة الأعمال*، العدد ١، المجلد ١٢، الأردن، ص (٣١-٥٧).
٧. الشهري، شيخة فضل (٢٠١٧)، واقع الشفافية الإدارية في الإدارة العامة للتعليم بمنطقة تبوك، *رسالة ماجستير غير منشورة*، قسم الإدارة والتخطيط التربوي، جامعة تبوك، الطراونة، هديل فخري، و العضيلة، علي بن محمد (٢٠١٩)، "أثر ممارسة الشفافية الإدارية في السلوك التنظيمي الريادي من خلال الثقافة التنظيمية كمتغير وسيط لدي العاملين في شركات التعدين الأردنية" *رسالة ماجستير*. جامعة مؤتة، مؤتة.
٩. الطوخي، سامي (٢٠٠٢)، "إدارة الشفافية والتمكين في قطاع النقل بمصر". *مجلة البحوث الإدارية*، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية، مركز البحوث والاستشارات والتطوير، مج ٢٠، ع ٤، ص (١١٦: ١٢٦).
١٠. العبادي، هاشم فوزي دباس، و فاضل راضي الأسدي غباش. (٢٠٠٩) "دور الرقابة والشفافية الإدارية في مكافحة الفساد الإداري". *مجلة الجامعة الإسلامية الجامعة*، مج ٣، ع ٦، ص (٣١٥: ٣٣٨).
١١. العمرى، مشرف بن علي عبد الله (٢٠١٢)، درجة ممارسة الشفافية الإدارية في الجامعات السعودية ومعوقات وطرق تحسينها كما يتصورها أعضاء هيئة التدريس فيها، *رسالة دكتوراه*، كلية التربية، جامعة أم القرى.
١٢. العميان، مضفي محمد، وموسى أحمد السعودي (٢٠٠٨)، مدى توافر خصائص الحاكمية، وأثرها في الشفافية الإدارية لدى العاملين في المؤسسات المالية الأردنية، *المجلة المصرية للدراسات التجارية*، جامعة المنصورة، كلية التجارة، مج ٣٢، ع ٢، ص (٢٩٩: ٣٦٨).

دور جودة حياة العمل كمتغير وسيط في العلاقة بين الشفافية الإدارية والبراعة التنظيمية

١٣. العودة، أنهار محمد (٢٠٢٠)، البراعة التنظيمية لدى قائدات المدارس الثانوية الحكومية من وجهة نظر المعلمات في منطقة القصيم، *المجلة العربية للنشر العلمي*، جامعة القصيم، كلية التربية، ع ٢٠٤، ص (٥٧٦-٥٥٤).
١٤. الغامدي، عبد الرحيم علي و الفران، عبير كامل (٢٠٢٠)، أثر الشفافية الإدارية في العلاقة بين سياسات التسويق الداخلي وبين الرضا الوظيفي للعميل الداخلي: دراسة تطبيقية بجامعة الطائف، المملكة العربية السعودية، *المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث*، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، مج ٤، ع ١٣، ص (١٧٥-١٥٤).
١٥. الغرابوي، محمد أحمد أمين (٢٠١٩)، دور الممارسات القيادية في بناء البراعة التنظيمية: دراسة تطبيقية على معلمي المدارس الخاصة بمدينة المنصورة، *مجلة البحوث التجارية*، جامعة الزقازيق، كلية التجارة، مج ٤١، ع ٢٤، ص (١٠٤ : ١٥١).
١٦. المغربي، عبد الحميد (٢٠٠٤)، جودة حياة العمل وأثرها على الإستغراق الوظيفي: دراسة ميدانية، *مجلة الدراسات والبحوث التجارية*، جامعة الزقازيق، كلية التجارة، ع ٢٤، ص (٣٢ : ٦١).
١٧. المنسي، محمود عبدالعزيز (٢٠١٨)، رأس المال الفكري وأثره في البراعة التنظيمية: دراسة تطبيقية على الشركات الصناعية بمدينة العاشر من رمضان في مصر، *المجلة العربية للعلوم الإدارية*، جامعة الكويت، مجلس النشر العلمي، مج ٢٥، ع ٢٤، ص (١٦١ : ٢١٠).
١٨. الهندي، وحيد بن أحمد، عبدالمجيد، أحمد عودة، الغرير، رحاب بنت راشد (٢٠١٩)، درجة الالتزام بممارسة الشفافية الإدارية في جامعة الملك سعود، *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية*، غزة، مج ٢٧، ع ٤، ص (٢١٩-٢٥١).
١٩. الواكد، لينا هاشم. (٢٠١٩)، إدارة الأزمات والشفافية الإدارية، *مجلة المثقال للعلوم الاقتصادية والإدارية*: جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمادة البحث العلمي، مج ٥، عدد خاص: (٧٤٩ : ٧٦٨).
٢٠. أبو زيد، أحمد ناصر أحمد (٢٠١٩)، "دور التفكير الاستراتيجي في بناء البراعة التنظيمية: دراسة تطبيقية على الشركات المساهمة العامة الأردنية". *المجلة الأردنية في إدارة الأعمال*: الجامعة الأردنية - عمادة البحث العلمي مج ١٥، ع ٣، ص (٣١١ : ٣٢٩).
٢١. أبو شحاتة، ثناء معوض علي (٢٠١٨)، "دور رأس المال الفكري القائم على نهج التميز والابتكار في تحقيق البراعة التنظيمية: دراسة تطبيقية على العاملين بالشركة المصرية للاتصالات، *المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة*، جامعة عين شمس، كلية التجارة، ع ٢٤، ص (٩٧ : ١٧٦).
٢٢. أبو قاعود، غازي رسي عايد (٢٠١١)، "أطار مقترح لقياس أثر ممارسة ابعاد الشفافية الادارية في محاور تطوير الاعمال: دراسة تقييمية، *مجلة النهضة*، جامعة القاهرة ، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، مج ١٢، ع ٢، (١٦٩ : ٢١٠).
٢٣. أحمد سعيد إبراهيم المحلاوي، (٢٠١٩)، البراعة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين رأس المال الفكري والاستغراق الوظيفي دراسة تطبيقية على الشركة المصرية للاتصالات، *المجلة العلمية* ، جامعة عين شمس، كلية التجارة.
٢٤. حرب ، نعيمة محمد (٢٠١١)، واقع الشفافية الادارية ومتطلبات تطبيقها في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، *رسالة ماجستير*، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية غزة.
٢٥. خاطر، محمد إبراهيم (٢٠٢٠)، أبعاد إدارة جودة حياة العمل في النهج الإسلامي وإمكانية الإفادة منها في تحسين مناخ المدارس المصرية: دراسة تحليلية، *مجلة كلية التربية*، العدد الأول.
٢٦. خليفة، المعزز بالله البرنس محمد (٢٠١٧)، العلاقة بين عناصر الشفافية الإدارية والإرتباط الوظيفي في البنوك التجارية، *مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية*، جامعة أسيوط، كلية التجارة ع ٦٢، ص (٤٣ : ٧٦).

دور جودة حياة العمل كمتغير وسيط في العلاقة بين الشفافية الإدارية والبراعة التنظيمية

٢٧. راضي، جواد محسن، قاسم، زهراء نعيم، (٢٠١٨)، التوجه الاستراتيجي وتأثيره في تحقيق البراعة التنظيمية دراسة استطلاعية لأراء عينة من مدراء بعض المصارف الخاصة، مجلة الإدارة والاقتصاد، المجلد (٧)، العدد ٢٥، صص (١٣٩:١٠٥).
٢٨. سليمان، محمد جلال (٢٠٠٥)، جودة حياة العمل كمتغير وسيط بين مصادر قوة المديرين والأداء دراسة تطبيقية على الوحدات ذات الطابع الخاص بجامعة المنصورة، **المجلة المصرية للدراسات التجارية**، جامعة المنصورة، كلية التجارة، مج ٢٩، ع ٢٤، صص (١٠٢:٦٧).
٢٩. شعيب، محمد محمود والنجار، أحمد كرم (٢٠٢٠)، دور البراعة التنظيمية في تعزيز الإبداع الإداري في فنادق الأربع والخمس نجوم بمدينة شرم الشيخ، **المجلة الدولية للتراث والسياحة والضيافة**، جامعة الفيوم، كلية السياحة والفنادق، مج ١٤، ع ١٤، صص (٦٠٥-٥٨٥).
٣٠. صالح، أماني عبد التواب (٢٠١٣)، واقع جودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية بجامعة سلمان بن عبد العزيز، **دراسات عربية في التربية وعلم النفس**، العدد التاسع والثلاثون، الجزء الثاني.
٣١. صويص، محمد إبراهيم، و عابدين، إبراهيم عبد سليم (٢٠١٩)، دور نظم ذكاء الأعمال في بناء البراعة التنظيمية بالتطبيق على البنوك العاملة في فلسطين، **مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية**، جامعة غزة، مج ٢٧، ع ١، صص (١٧٦:٢٠١).
٣٢. عبد السيد، سهام إبراهيم، إبراهيم، سلوى سالم، محمود، سمية عبد الحميد (٢٠١٩)، الشفافية الإدارية ودورها في الحد من الفساد الإداري من وجهة نظر موظفي هيئة الرقابة، المؤتمر العلمي الدولي الثالث لكلية الاقتصاد والتجارة، **المؤسسات وإشكاليات التنمية في الدول النامية**، جامعة بنغازي، صص (٤٥٨-٤٧١).
٣٣. عبد الله، محمد إيهاب، الرفاعي، ممدوح عبد العزيز (٢٠١٦)، أثر جودة الحياة الوظيفية على الأداء التنظيمي: دراسة تطبيقية على قطاع البنوك، **المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة** جامعة عين شمس، كلية التجارة، ع ١٤، صص (١٢٢:١٦١).
٣٤. عبدالوهاب، محمد أبو القمصان، أسامة السيد الطبلأوى، وبسمه إبراهيم أحمد نور (٢٠١٩)، "أثر نظم المكافآت واتخاذ القرارات على البراعة التنظيمية: دراسة تطبيقية على العاملين بمستشفيات التأمين الصحي بفرع وسط الدلتا"، **مجلة الدراسات التجارية المعاصرة**، جامعة كفر الشيخ، كلية التجارة ع ٧، صص (٧٣٩:٧٧١).
٣٥. عبدالوهاب، محمود أسامة (٢٠١٦)، "الشفافية الإدارية وأثرها على التميز المنظمي: دراسة ميدانية على الجامعة المستنصرية"، **مجلة المستنصرية للدراسات العربية والدولية**، الجامعة المستنصرية، مركز المستنصرية للدراسات العربية والدولية، ع ٥٣، صص (١٢٨:١٦٣).
٣٦. عربيات، بشير (٢٠١١)، الشفافية الإدارية لدى مدراء التربية والتعليم في الأردن وعلاقتها بالرضا الوظيفي لمدراء المدارس العاملين معهم، **مجلة التربية**، جامعة الأزهر، كلية التربية، ع ١٤٥، ج ١، صص (٥٩:٣٩).
٣٧. لوكنيا، الهاشمي، وجلول، نبيل (٢٠١٨)، جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالتفكير الإيجابي: دراسة ميدانية لدى الموظفين بالمؤسسات الشبابية والرياضية لولاية ورقلة، **مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والإجتماعية**، الجزائر، العدد ٣٥، صص (٨٦٧-٨٨٠).
٣٨. مطلوب، محمد ياسر (٢٠١٩)، أثر ممارسات إدارة المعرفة على البراعة التنظيمية: دراسة ميدانية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة قناة السويس.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

1. Al-Mahayreh, M., & Abedel-Qader, M. A. (2015). Identifying the Impact of Administrative Transparency on the Administrative Corruption: A study on the Employees of Grand Amman Municipality. **Advances in Management and Applied Economics**, 5(2), 101.
2. Adler, R., Hiromoto, T., & Suzuki, H. (2019). Amoeba management and organizational ambidexterity: Similarities, differences, and implications for organizational fit and success. **International Journal of Productivity and Performance Management**, 69(2), 405-427.
3. Al-Mahayreh, M., & Abedel-Qader, M. A. (2015). Identifying The Impact of Administrative Transparency on The Administrative Corruption: A Study on The Employees of Grand Amman Municipality. **Advances in Management and Applied Economics**, 5(2), 101.
4. Berggren, Erik and Bernshteyn, Rob, Organizational Transparency Drives Company Performance, Journal of Mangement Development, Emerald Group Publishing Limited, Vol.(26). No.(5).
5. Dossing, H& Mokeki, L, and Weideman, M, (2011). Mapping Transparency, Accountability and Integrity Inprimary Education in South Africa, Transparency International, p.4.
6. Fu, N., Ma, Q., Bosak, J., & Flood, P. (2015). Exploring the relationships between HPWS, organizational ambidexterity and firm performance in Chinese professional service firms. **Journal of Chinese Human Resource Management**, 6(1), 52-70.
7. Hughes, P., Hughes, M., Stokes, P., Lee, H., Rodgers, P., & Degbey, W. Y. (2020). Micro-foundations of organizational ambidexterity in the context of cross-border mergers and acquisitions. **Technological Forecasting and Social Change**, 153, 119932.
8. Hung, Humphry and Wong, Y.H.,(2009) Information transparency and digital privacy protection: are they mutually exclusive in the provision of e-services, Hong Kong Polytechnic University, Kowloon, Hong Kong, Volume (23), No,(3).
9. Indumathry.R. and Kamalraj.S., (2012), "A Study on Quality of Work Life Among Workers with Special Preference to Textile Industry in Tirupur District- A Textile Hub", International Journal of Multidisciplinary Research, Vol.2 Issue4, PP.265-281.
10. Jurksiene, L., & Pundziene, A. (2016). The relationship between dynamic capabilities and firm competitive advantage. **European Business Review**, 28 (4), 431-448.

11. Katou, A. A., Budhwar, P. S., & Patel, C. (2020). A trilogy of organizational ambidexterity: Leader's social intelligence, employee work engagement and environmental changes. *Journal of Business Research*.
12. Lau, T., Y.H. Wong, K.F., Chan, and M., Law. (2001). Information Technology and the Work Environment- Does it change the way people interact at work, *Human systems Management*, 20 (3).
13. Li, Chi, -Chiu, Do ,(2009) Transparency and Disclosure Predict Firm Performance? Taiwan Market, National Formosa University, Elsevier, Science Direct.
14. Lubatkin, M. H., Simsek, Z., Ling, Y., & Veiga, J. F. (2006). Ambidexterity and performance in small-to medium-sized firms: The pivotal role of top management team behavioral integration. *Journal of management*, 32(5), 646-672.
15. Palm, K., & Lilja, J. (2017). Key enabling factors for organizational ambidexterity in the public sector. *International Journal of Quality and Service Sciences*. , 9(1), 2-20.
16. Peng, H. (2019). Organizational ambidexterity in public non-profit organizations: interest and limits. *Management Decision* , 27(1), 248-261.
17. Pinedo, M., Chiyón, I., & Pérez, F. (2012). The influence of transparency on self-evaluation as part of the university accreditation process in *Peru. Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 46, 1069-1076.
18. Saad, H. and Abu Samah, J. and Juhdi, N, (2008), "Employees' Perception on Quality Work Life and Job Satisfaction in a Private Higher Learning Institution", *International Review of Business Research Papers*, Vol.4, No.3, PP.23- 34.
19. Salazar, M. (2017). "Let's be clear": Exploring the Role of Transparency Within the Organization.
20. Samak, Y. T. M. A. (2016). The Impact of Apply Transparency in Recruitment Process in Achieving Organizational Loyalty: An Empirical Study of the Telecommunication Companies of Jordan. *Arabian Journal of Business and Management Review (Oman Chapter)*, 6 (5), 1.
21. Severgnini, E., Vieira, V. A., & Galdamez, E. V. C. (2018). The indirect effects of performance measurement system and organizational ambidexterity on performance. *Business Process Management Journal* , 24(5), 1176-1199.
22. Seyoum, Belay and Manyak, Terrell G., (2009), *The impact of Public and Private Sector Transparency on Foreign Direct Investment in Developing Countries*, Nova Southeastern University, Fort Lauderdale, Florida, USA, Emerald Group Publishing Limited, Vol. (5), No. (3).

دور جودة حياة العمل كمتغير وسيط في العلاقة بين الشفافية الإدارية والبراعة التنظيمية

23. Stephen, A. and Dhanapal, D., (2012), "Quality of Work Life in SmallScale Industrial Units: Employers and Employees Perspectives", *European Journal of Social Sciences*, Vol.28, No.2, PP.262-271.
24. Svensson, G. (2007). Transparency in Appointments Legal requirements For and Promotions in Swedish Higher Education Institutions: *International Journal of Public Sector Management*, Vol. 20 No,2,2007. Pp118-133.
25. Tabassum , Ayesha, (2012), "Interrelations between Quality of Work Life Dimensions and Faculty Member Job Satisfaction in the Private Universities of Bangladesh", *European Journal of Business and Management*, Vol4, No.2, PP.78- 90.
26. Tian, H., Dogbe, C. S. K., Pomegbe, W. W. K., Sarsah, S. A., & Otoo, C. O. A. (2020). Organizational learning ambidexterity and openness, as determinants of SMEs' innovation performance. *European Journal of Innovation Management*.
27. Úbeda-García, M., Claver-Cortés, E., Marco-Lajara, B., & Zaragoza-Sáez, P. (2020). Toward a dynamic construction of organizational ambidexterity: Exploring the synergies between structural differentiation, organizational context, and interorganizational relations. *Journal of Business Research*, 112, 363-372.
28. Yan, M., Yu, Y., & Dong, X. (2016). Contributive roles of multilevel organizational learning for the evolution of organizational ambidexterity. *Information Technology & People* . , 29(3), 647-667.