



كلية التجارة
قسم : المحاسبة

الدعم التنظيمي المُدرَك والآثار النفسية لفيروس كورونا كمتغيرين
وسيطين في العلاقة بين برامج صيانة الموارد البشرية والسعادة الوظيفية
(دراسة تطبيقية)

إعداد

عمار فتحي موسي إسماعيل^١

٢٠٢١م - ١٤٤٢هـ

^١ د/ عمار فتحي موسي، أستاذ مساعد بقسم إدارة الأعمال ووكيل كلية التجارة لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة - جامعة مدينة السادات - حاصل علي درجة الدكتوراه من جامعة مدينة السادات، من اهتماماته البحثية: السعادة النفسية، البراعة التنظيمية، السمعة التنظيمية، جودة الحياة الوظيفية، القيادة الأبوية، التميز المؤسسي، المناعة التنظيمية، القيادة المدمرة، القيادة النرجسية، الغباء التنظيمي، الجدارات الجوهريّة.

المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية المجلد العاشر العدد الأول يونيو ٢٠٢١ - ٥٣ -

١- ملخص البحث:

كان لظهور أبحاث Seligman في سعادة مكان العمل دور أساسي في تزايد عدد المديرين الذين يدعون أنهم يهتمون بسعادة موظفيهم لسبب واحد على الأقل وهو أنهم يتوقعون أن العمال السعداء هم أكثر إنتاجية وأداءً في وظائفهم، لذلك هم يمارسون الإدارة ويقدمون خدمات تهدف إلى خلق بيئة عمل سعيدة وموظفين سعداء مع المحافظة عليهم، ولذلك إهتم البحث الحالي بتحديد نوع وقوة العلاقة بين برامج صيانة الموارد البشرية في الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات والسعادة الوظيفية، ونوع وقوة العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والسعادة الوظيفية، ونوع وقوة العلاقة بين الآثار النفسية لفيروس كورونا والسعادة الوظيفية، ونوع وقوة العلاقة بين برامج صيانة الموارد البشرية في الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات والدعم التنظيمي المدرك، ونوع وقوة العلاقة بين برامج صيانة الموارد البشرية والآثار السلبية لفيروس كورونا، والتعرف على الدور الوسيط للدعم التنظيمي المدرك في العلاقة بين برامج صيانة الموارد البشرية والسعادة الوظيفية، والتعرف على الدور الوسيط للآثار النفسية لفيروس كورونا في العلاقة بين برامج صيانة الموارد البشرية في الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات والسعادة الوظيفية، ولتحقيق ذلك تم الاعتماد على قائمة الاستقصاء لجمع البيانات الأولية باستخدام عينة قوامها ٣٣٦ مفردة من العاملين بالشركات الصناعية في مدينة السادات، وقد أظهرت النتائج ارتفاع مستوى برامج صيانة الموارد البشرية في الشركات الصناعية العاملة في مدينة السادات، وارتفاع الآثار النفسية لفيروس كورونا، وارتفاع الدعم التنظيمي المدرك، كما أن مستوى السعادة التنظيمية في الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات كان متوسط، ووجود علاقة ارتباط طردي وذات دلالة إحصائية بين برامج صيانة الموارد البشرية والسعادة الوظيفية، ووجود علاقة ارتباط عكسي وذات دلالة إحصائية بين الآثار النفسية لفيروس كورونا والسعادة الوظيفية، ووجود علاقة ارتباط طردي وذات دلالة إحصائية بين الدعم التنظيمي المدرك والسعادة الوظيفية، ووجود علاقة ارتباط عكسي وذات دلالة إحصائية بين برامج صيانة الموارد البشرية والآثار النفسية لفيروس كورونا، ووجود علاقة ارتباط طردي وذات دلالة إحصائية بين برامج صيانة الموارد البشرية والآثار النفسية لفيروس كورونا، ووجود علاقة ارتباط طردي وذات دلالة إحصائية بين الدعم التنظيمي المدرك والسعادة الوظيفية، وتوصل الباحث إلى مجموعة من التوصيات والتي تم تصنيفها إلى مجموعتين، الأولى تتعلق بالجانب الأكاديمي، بينما تتعلق الثانية بقطاع الدراسة وذلك من حيث التوصيات الخاصة ببرامج صيانة الموارد البشرية، والتوصيات الخاصة بالآثار النفسية لفيروس كورونا، والتوصيات الخاصة بالدعم التنظيمي المدرك، والتوصيات الخاصة بالسعادة الوظيفية، والتوصيات الخاصة بالعلاقة بين برامج صيانة الموارد البشرية والدعم التنظيمي المدرك والآثار النفسية لفيروس كورونا والسعادة الوظيفية.

٢- مقدمة:

بعد ظهور فيروس كورونا المستجد (COVID-19) في ديسمبر ٢٠١٩، وضعت معظم الدول ومنها مصر عدداً من التدابير لمكافحة إنتشار المرض، وأثرت هذه التدابير على العاملين والشركات والمجتمع، ولذلك لعبت الشركات وأصحاب الأعمال دوراً كبيراً في حماية العاملين وأسرههم والمجتمع ككل. ولقد فرض إنتشار هذا الفيروس أنماط حياة وأشكال تكيف جديدة مع واقع الحجر الصحي وواقع الوقاية، كما أنه ولد آثاراً نفسية هي أقرب إلى حالة من الهلع العام والصدمة والقلق على مستوى الأفراد والجماعات، والتخوف من الإحتمالات المستقبلية والشعور أحياناً بكسر أنماط سلوكية معتادة وبناء أنماط جديدة تشكل آليات الدفاع المظهر الرئيس فيها.

وعلى الرغم من أن هذه الأزمة يمكن أن تجلب فرصاً للنمو الشخصي والتماسك الأسري، إلا أن أضرارها قد تفوق فوائدها، حيث تتعدد القصص المؤلمة عن المرضى الذي يضطرون للتعامل مع أخبار تشخيصهم بفيروس كورونا المستجد بمفردهم دون حضور أحد من أفراد الأسرة، والمرضى الذين يتم إدخالهم إلى وحدة العناية المركزة ويودعون عائلاتهم ولا يعرفون ما إذا كانوا سيرجعون البيت من عدمه، بالإضافة إلى القلق الذي يصيب المريض وكل أفراد الأسرة المحيطين به (Fineberg, 2020)، كما أدت المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية المجلد العاشر العدد الأول يونيو ٢٠٢١ - ٥٤ -

إجراءات الإغلاق إلى تراجع النشاط البدني للناس، فيما أقبل آخرون بنهم كبير على الطعام، خلال بقائهم داخل البيوت، فيما عانت نسبة مئوية كبيرة من اضطرابات نفسية كالقلق (Lin,2019).

وتخضع الموارد البشرية إلى برامج صيانة مستمرة، لتحسين بيئة العمل وتنظيم ساعات العمل بصورة علمية وتوفير وسائل الرعاية الصحية وزيادة معدلات السلامة المهنية والتأهيل المهني، بما يسهم بصورة مباشرة في تحفيز العاملين ورفع قدراتهم الفردية، حيث أن بيئة العمل المناسبة والسليمة لها تأثير إيجابي على مستوى الأداء والإنجاز، ويشمل ذلك ترتيب وتنظيم مقر العمل من حيث منافذ التهوية والإضاءة الكافية والمساحات المناسبة لحركة العمل الداخلي وتوفير مخارج الطوارئ وخلافه من التعامل الإنساني الراقي مع العاملين مما يعزز روح الانتماء لجهة العمل عامة كانت أم خاصة، لذلك فإن هناك تأثير معنوي إيجابي لبرامج صيانة الموارد البشرية في تطوير العاملين بالمنظمات، ويعتبر تقديم الخدمات الإجتماعية أكثر تأثيراً معنوياً إيجابياً في تطوير العاملين يليه نظام الأجازات المرنة ثم تطبيق قواعد السلامة وأخيراً نظام ساعات العمل المرنة (Ybema et al.,2020).

من هذا المنطلق فإن البحث الحالي يسعى من خلال التقصي والتحليل إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين برامج صيانة الموارد البشرية وكل من السعادة الوظيفية والدعم التنظيمي المدرك والآثار النفسية لفيروس كورونا، هذا بالإضافة إلى تحديد ما إذا كان الدعم التنظيمي المدرك والآثار النفسية لفيروس كورونا سيلعبان دور المتغير الوسيط في العلاقة بين برامج صيانة الموارد البشرية والسعادة الوظيفية.

٣- الدراسة الاستطلاعية ومشكلة البحث:

قام الباحث بدراسة استطلاعية استهدفت الحصول على بيانات استكشافية حول الدعم التنظيمي المدرك والآثار النفسية لفيروس كورونا وبرامج صيانة الموارد البشرية والسعادة الوظيفية، بالإضافة إلى مساعدة الباحث في تحديد بلورة مشكلة وتساؤلات البحث، والتوصل إلى صياغة دقيقة لفروضة، وقد اشتملت الدراسة الاستطلاعية على دراسة مكتبية، تم فيها جمع البيانات الثانوية المتعلقة بكل من الدعم التنظيمي المدرك والآثار النفسية لفيروس كورونا وبرامج صيانة الموارد البشرية والسعادة الوظيفية، بالإضافة إلى عدد من المقابلات المتعمقة مع عينة عشوائية تضمنت ٦٠ موظفاً من العاملين في الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات محل الدراسة، وقد أكدت نتائج الدراسة الاستطلاعية على ضعف إدراك العاملين بالشركات الصناعية بمدينة السادات لمفهوم وأبعاد الدعم التنظيمي المدرك (وفقاً لإجابات ٤٢ من العينة، وبنسبة ٧٠%)، ومفهوم وأبعاد الآثار النفسية لفيروس كورونا (وفقاً لإجابات ٤٠ من العينة، وبنسبة ٦٦,٦%) ومفهوم وأبعاد برامج صيانة الموارد البشرية (وفقاً لإجابات ٣٨ من العينة، وبنسبة ٦٣%) ومفهوم وأبعاد السعادة الوظيفية وفقاً لإجابات ٤٥ من العينة، وبنسبة ٧٥%) وعدم وضوح العلاقة بين برامج صيانة الموارد البشرية والسعادة الوظيفية (وفقاً لإجابات ٣٩ من العينة، وبنسبة ٦٥%) وعدم وضوح العلاقة بين برامج صيانة الموارد البشرية والدعم التنظيمي المدرك (وفقاً لإجابات ٣٦ من العينة وبنسبة ٦٠%)، وعدم وضوح العلاقة بين برامج صيانة الموارد البشرية والآثار النفسية لفيروس كورونا (وفقاً لإجابات ٣٥ من العينة، وبنسبة ٥٨%) وعدم الوضوح للدور الذي يمكن أن يؤديه الدعم التنظيمي المدرك والآثار النفسية لفيروس كورونا كمتغيرين وسيطين في تدعيم العلاقة بين برامج صيانة الموارد البشرية والسعادة الوظيفية (وفقاً لإجابات ٣٨ من العينة، وبنسبة ٦٣%).

ويواجه العاملين في الشركات الصناعية بمدينة السادات العديد من المشاكل، حيث يعتبر إنخفاض برامج صيانة الموارد البشرية من أهم هذه المشكلات وخاصة في ظل الظروف الحالية والتي من أهم مظاهرها تفشي فيروس كورونا، كما توصل الباحث إلى مجموعة من الظواهر السلبية التي تؤدي إلى إنخفاض شعور العاملين في الشركات الصناعية بمدينة السادات بالسعادة الوظيفية، ومن أهم هذه الظواهر:

- العاملين في أغلب المصانع يعملون دون توافر المستلزمات الوقائية اللازمة للعمل.
- إنخفاض المرتب الذي يحصل عليه الموظف خاصة في ظل ارتفاع مستويات الأسعار.
- ارتفاع مستوي التمر في مكان العمل للموظفين المصابين بفيروس كورونا.
- الإجهاد والإرهاق المستمر للعاملين نظراً لقيامهم ببذل جهد كبير في العمل والذي قد لا يقابله أجور ومكافآت مناسبة.
- رفض معظم الشركات الصناعية بمدينة السادات إجراء مسح طبي على الموظفين حتي وإن ظهرت عليهم الأعراض.

- فصل/ تسريح جماعي للعمال ببعض الشركات.
 - قيام بعض الشركات بالإمتناع عن صرف المرتبات أو تخفيضها .
 - قيام بعض الشركات بإرغام العمال علي العمل بنفس عدد الساعات المحددة سابقاً.
 - عدم مراعاة أي تدابير أو إجراءات احترازية أعلنت من قبل منظمة الصحة العالمية، وقانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م بشأن قواعد السلامة والصحة المهنية.
- ولاشك أن تلك المظاهر قد أثرت سلباً في مستوى السعادة الوظيفية للعاملين في الشركات الصناعية بمدينة السادات ،وبناءً علي ما سبق ، فإن النتائج الأولية التي تم التوصل إليها من الدراسة الإستطلاعية تشير إلي وجود قصور في فهم دور الدعم التنظيمي المدرك والآثار النفسية لفيروس كورونا كمتغيرين وسيطين في العلاقة بين برامج صيانة الموارد البشرية والسعادة الوظيفية ، وما يترتب عليها من نتائج هامة لكل من العاملين والشركات والمجتمع ، لذلك فإن هناك حاجة ماسة لدراسة دور الدعم التنظيمي المدرك والآثار النفسية لفيروس كورونا كمتغيرين وسيطين في العلاقة بين برامج صيانة الموارد البشرية والسعادة الوظيفية .

وتتبرر هذه المشكلة عدداً من التساؤلات التي يمكن طرحها علي النحو التالي:

- (١) ما طبيعة ونوع العلاقة بين برامج صيانة الموارد البشرية في الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات والسعادة الوظيفية ؟
- (٢) ما طبيعة ونوع العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والسعادة الوظيفية في الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات ؟
- (٣) ما طبيعة ونوع العلاقة بين الآثار النفسية لفيروس كورونا والسعادة الوظيفية في الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات ؟
- (٤) ما طبيعة ونوع العلاقة بين برامج صيانة الموارد البشرية في الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات والدعم التنظيمي المدرك ؟
- (٥) ما طبيعة ونوع العلاقة بين برامج صيانة الموارد البشرية في الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات والآثار السلبية لفيروس كورونا ؟
- (٦) كيف يمكن للدعم التنظيمي المدرك أن يؤثر في العلاقة بين برامج صيانة الموارد البشرية في الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات والسعادة الوظيفية ؟
- (٧) كيف يمكن للآثار النفسية لفيروس كورونا أن تؤثر في العلاقة بين برامج صيانة الموارد البشرية في الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات والسعادة الوظيفية ؟

٤- أهداف البحث:

يسعى الباحث من خلال هذا البحث إلى تحقيق مجموعة من الأهداف، على النحو الآتي:

- (١) تحديد نوع وقوة العلاقة بين برامج صيانة الموارد البشرية في الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات والسعادة الوظيفية .
- (٢) تحديد نوع وقوة العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والسعادة الوظيفية في الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات .
- (٣) تحديد نوع وقوة العلاقة بين الآثار النفسية لفيروس كورونا والسعادة الوظيفية في الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات.
- (٤) تحديد نوع وقوة العلاقة بين برامج صيانة الموارد البشرية في الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات والدعم التنظيمي المدرك.
- (٥) تحديد نوع وقوة العلاقة بين برامج صيانة الموارد البشرية في الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات والآثار السلبية لفيروس كورونا .
- (٦) التعرف علي الدور الوسيط للدعم التنظيمي المدرك في العلاقة بين برامج صيانة الموارد البشرية في الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات والسعادة الوظيفية .
- (٧) التعرف علي الدور الوسيط للآثار النفسية لفيروس كورونا في العلاقة بين برامج صيانة الموارد البشرية في الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات والسعادة الوظيفية .

٥- الإطار النظري :

يشمل الإطار النظري؛ مفهوم وأبعاد برامج صيانة الموارد البشرية، ومفهوم وأبعاد الدعم التنظيمي المدرك، ومفهوم وأبعاد الآثار النفسية لفيروس كورونا ، ومفهوم وأبعاد السعادة الوظيفية ، وذلك على النحو الآتي:

١/٥- مفهوم وأبعاد برامج صيانة الموارد البشرية :

يحتاج المورد البشري بإعتباره أحد أهم أصول المنظمة إلى الصيانة بما يكفل المحافظة على القدرات والمهارات والخبرات الضرورية لضمان قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها ، وتعمل صيانة الموارد البشرية على توفير السلامة للموارد البشرية ، وتوفير الرعاية الصحية لهم . وتعرف برامج صيانة الموارد البشرية بأنها نشاطين متكاملين، يهدفان إلى توفير السلامة والصحة للموارد البشرية، كما تتضمن تحسين بيئة وظروف العمل، ساعات العمل، برامج الرفاهية الإجتماعية، برامج الرعاية الصحية، برامج الأمن والسلامة (الطائي وآخرون، ٢٠٢٠)، كما تعرف على أنها الإهتمام بالمنافع المادية وغير المادية اللازمة للعنصر البشري داخل المنظمات والعمل على توفيرها، وكذلك الخدمات المختلفة من صحية وتعليمية وإجتماعية ، والإهتمام برفع الروح المعنوية للعاملين وتحقيق رضائهم الوظيفي(Shah,2019) ، وتعرف صيانة الموارد البشرية من بأنها عملية تركز على توفير الرعاية الصحية ، وأنشطة الرعاية الإجتماعية، والتنمية لجميع الموارد البشرية(Lin,2019) ، وتعرف بأنها مجموعة من الأنشطة المتعلقة بخطط السلامة المهنية، والرعاية الطبية، ورفاهية الموارد البشرية، وتعرف بأنها العملية التي تلتزم المنظمة من خلالها بتوفير ظروف عمل مناسبة للموارد البشرية، تجعلها تستقر في المنظمة(Pham et al.,2019) ، كما يعرف (Berman et al.,2019) صيانة الموارد البشرية على أنها مجموعة برامج تضمن سلامة وأمن العاملين بالمنظمة، كما تعرف (Berman et al., 2019) على أنها مجموعة برامج تضمن سلامة وأمن العاملين بالمنظمة، ووضع (Pham et al., 2019) تعريف شامل لصيانة الموارد البشرية بأنها مجموعة برامج تسعى إدارة الشركة إلى تطبيقها وذلك للحفاظ على العاملين والإهتمام بهم ومن هذه البرامج (برامج للسلامة والصحة المهنية، الدعم النفسي ، برامج الرعاية الصحية، البرامج الترفيهية) وذلك للنهوض بالمستوى العام للمنظمات، وقد تعددت برامج صيانة الموارد البشرية اللازمة لتوفير كافة سبل الراحة للعاملين.

من وجهة نظر أخرى فإن صيانة الموارد البشرية هو مفهوم أوسع من أن تقتصر على الأجور والسلامة في مكان العمل، ولكن يشمل تحديد الموارد البشرية من العمل نفسه والتي يمكن أن تكون مختلفة عن توقعات المنظمة، وقد لا تكون هذه التوقعات سهلة، وبالتالي، يلزم مناقشة إحتياجات وتوقعات الموارد البشرية ، وبالتالي ينبغي لإدارة المنظمة أن تناقش إحتياجات وتوقعات الموارد البشرية مع الأفراد والجماعات، والعمل على تحقيقها(Samara, 2014) ، وتمثل أهداف صيانة الموارد البشرية في الحفاظ على الصحة والسلامة المهنيين للموارد البشرية في مواقع العمل التابعة للمنظمة لتحقيق أداء عال ، وتوفير الأمن المالي في حالة المرض أو الإعاقة أو الإعاقة المؤقتة، وتوفير المعاش التقاعدي في سن الشيخوخة لهم (Al-Taii et al.,2020) ، كما أن الهدف من صيانة الموارد البشرية هو الحفاظ على المستوى العالي لمهمة إدارة الموارد البشرية في المنظمة.

ومن وجهة نظر الباحث فإن برامج صيانة الموارد البشرية هي مجموعة من الأنشطة التي تقدمها الشركة والتي تلتزم الشركة من خلالها بتوفير ظروف عمل مناسبة لمواردها البشرية أثناء الخدمة وضمان معيشة مناسبة لهم بعد الوصول لسن المعاش.

وإهتمت دراسة (بوحرد، فورين، ٢٠١٩) بتحليل واقع ثقافة الصحة والسلامة المهنية، وتوصلت الدراسة إلى وجود توجه ضعيف لدي المستشفى محل الدراسة نحو تبني ممارسات ثقافة الصحة والسلامة المهنية، ووجود العديد من المعوقات التي تؤثر على تبني ممارسات ثقافة الصحة والسلامة المهنية منها المعوقات الثقافية، معوقات بيئة العمل، والمعوقات الإدارية.

كما تؤدي إدارة السلامة والصحة المهنية إلى إنخفاض كبير في حوادث العمل (موسي، ٢٠١٨)، كما أن لمبادئ الإنتاج الأنظف الدور الهام في تحقيق الصحة والسلامة المهنية للعاملين من خلال توفير بيئة عمل آمنة (السماك، الرحاوي، ٢٠١٨)، وتوصلت دراسة (سالم، ٢٠٠٩) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغيري النوع والحالة الإجتماعية وذلك لمحور مدي التزام العاملين بتطبيق قواعد الصحة والسلامة المهنية وإجراءاتها في أثناء تأديتهم لعملهم ، كما توصلت دراسة (فاتح، كمال، ٢٠١٩) إلى

وجود علاقة عكسية بين أنظمة الأمن والسلامة المهنية وجودة الخدمة الصحية، وأوضحت دراسة (نبيل، ٢٠٢٠) غياب الوعي لدى العاملين بوحدات المكتبات الرقمية بإجراءات السلامة والصحة المهنية، بالإضافة إلى عدم توافق تجهيزات المكتبات الرقمية مع معايير السلامة والصحة المهنية. ولقد تبين الباحثون في تحديد الأبعاد الخاصة ببرامج صيانة الموارد البشرية، ويعود ذلك إلى تباين توجهاتهم الفكرية وغاياتهم العملية، حيث استخدمت دراسة (Lin, 2019) أبعاد برامج صيانة الموارد البشرية والمتمثلة في الخدمات الترفيهية، الخدمات الوقائية، الخدمات الاجتماعية، الرعاية الصحية، الاستقرار الوظيفي، كما استخدمت دراسة (Pham et al., 2019) أبعاد برامج للسلامة والصحة المهنية، الدعم النفسي، برامج الرعاية الصحية، والبرامج الترفيهية. لذا لجأت الدراسة الحالية إلى اختيار الأبعاد التي تكررت أكثر من غيرها في الدراسات السابقة وجرى الاتفاق عليها، وهي:

(١) برامج السلامة والصحة المهنية : جاء مفهوم السلامة والصحة المهنية ليضيف وظيفة جديدة لإدارة الموارد البشرية وهو ضمان حماية العاملين من ظروف العمل المحيطة والغير آمنة وخاصة في ظروف العمل التي تتطلب جهد جسدي ، وتعتبر برامج السلامة والصحة المهنية عن مجموعة الإجراءات والأنشطة التي يتم ممارستها من قبل المنظمة للحفاظ على صحة العاملين ووقايتهم من الحوادث والإصابات المهنية خلال أدائهم للعمل (نبيل، ٢٠٢٠)، كما عرفها هيئة مهندسي السلامة المهنية الأمريكية على أنها المستوى المقبول من المخاطر (بيومي، ٢٠٢٠)، كما عرفتها منظمة العمل الدولية على أنها جميع الممارسات والأنشطة التي تهدف إلى حماية الأفراد، المواد، المعدات، المباني، والبيئة العامة من التعرض للحوادث وظروف العمل غير الملائمة، كما تعرفها منظمة الصحة العالمية على أنها ذلك العلم الذي يهدف إلى الحفاظ على أقصى درجة ممكنة من سلامة العاملين البدنية والعقلية وكذلك تحقيق الرفاهية الاجتماعية للعاملين في جميع المهن مع منع الإلحافات الصحية التي تسببها ظروف العمل (Tadessa&Admassu, 2016) ، وتهدف برامج الصحة والسلامة المهنية إلى تحقيق بيئة عمل آمنة وخالية من المخاطر، والحفاظ على صحة وأرواح العاملين، والمحافظة على السلامة البيئية، وإعتماد نظام إدارة معايير الجودة، وإعتماد المعايير الدولية في السلامة المهنية (Bratton&Gold, 2015) .

(٢) الدعم النفسي: يشير إلى تقييم الشخص الإيجابي للظروف وإحتمال النجاح بناءً على الجهد الدؤوب والمثابرة (Luthans et al., 2007)، وتوصلت دراسة (Xu et al., 2019) إلى أن الدعم النفسي له تأثيراً مباشراً على رفاهية العاملين ، والدعم النفسي هو منهج في علاج ضحايا الكوارث أو النكبات أو الأوبئة لدعم مرونة المجتمعات والأفراد، ويهدف هذا المنهج إلى تسهيل عملية إستئناف الحياة الطبيعية وتيسير مشاركة الأشخاص المصابين فترة نقاهتهم والوقاية من الآثار المرضية للمواقف المرضية المحتملة (الكعبي، ٢٠١٧).

وتتعدد طرق الدعم النفسي الواجب إتباعها من قبل الإدارة للعاملين ومنها أن التعرض للضغط النفسي في ظل وجود ذلك الوباء أمر طبيعي، يجب التعامل معه وعدم الإستسلام إليه، والإستماع جيداً للطلبات والشكاوى والتعامل معها، وتعزيز حالة من الثقة في العاملين، وترك مساحة من الحرية في يد العاملين لإتخاذ القرارات الطارئة والضرورية (Wang et al., 2020)

(٣) برامج الرعاية الصحية: وترتبط بتوفير العلاج المناسب للموارد البشرية للإصابات التي تحدث لهم أثناء تأديتهم العمل، بما في ذلك توفير بيئة عمل ملائمة، وتوفير المراكز الصحية داخل المنظمة لتوفير الخدمات الصحية والطبية للحالات البسيطة ، والعلاج في المستشفيات والعيادات الخارجية عند التعرض لظروف صعبة، والحفاظ على النظافة العامة في المنظمة (Cheung et al., 2020).

(٤) الوسائل الترفيهية للعاملين: وتشمل هذه الخدمات الاستشارات والأنشطة الاجتماعية والرياضية ، وتقدم المنظمات هذه الخدمات من أجل الحفاظ على مواردها البشرية، وخفض معدل دوران العمل، وتنمية الولاء التنظيمي، وتوفر هذه الخدمات أيضاً علاقة جيدة بين الموارد البشرية والمنظمة (طاحون، ٢٠٢٠) .

وبناء على ما تقدم، يرى الباحث أن جميع مفاهيم صيانة الموارد البشرية والأنشطة التي يقدمها الباحثون تؤكد أن فلسفة صيانة الموارد البشرية تركز على حفظ الموارد البشرية وصيانتها في مكان

العمل، والتأكيد على استمرار كفاءة وقدرات الموارد البشرية وعدم استنفادها في المنظمة ، فضلاً عن رفع معنويات الموارد البشرية وتحقيق مستويات عالية من الرضا الوظيفي.

٢/٥- مفهوم وأهمية الدعم التنظيمي المدرك :

يُعرف الدعم التنظيمي المدرك بأنه عبارة عن إدراك العاملين في المنظمة بأنها تهتم بهم وتقدر جهودهم، بما يعود على المنظمة بالنتائج الإيجابية لتحسين وتطوير مستوي أدائها (عطيه، ٢٠١٩)، كما أن التمتع في هذا المفهوم يوضح وجود ثلاثة مفاهيم فرعية كانت الأساس في ظهور مفهوم الدعم التنظيمي المدرك وهي المعاملة بالمثل، والدعم التنظيمي، والتبادل الاجتماعي، ويمثل الدعم التنظيمي المدرك معتقدات الأفراد التي تتعلق بدرجة تقدير المنظمة لمساهماتهم وإهتمامها برفاهيتهم (الشنطي، ٢٠١٤)، وقد أشار (Mitchell et al., 2012) إلى أن الدعم التنظيمي المدرك يستند على فكرة أن زيادة الإهتمام بالأفراد تؤدي إلى إشباع حاجاتهم النفسية والاجتماعية، مما يجعلهم متعلقين جداً بمنظمتهم، ويتكون الدعم التنظيمي المدرك من عنصرين، الأول هو الإهتمام بنتائج الأفراد، والثاني هو الإهتمام برفاهيتهم واحترامهم في العمل والنظر دائماً إلي مخرجاتهم أو نتائجهم بأنها ذات قيمة، فإذا فقد أي من هذين العنصرين فإن إدراك الأفراد للدعم سوف يُهدم (جلاب وآخرون، ٢٠١٦).

وأوضحت دراسة (رجه، ٢٠٢٠) قوة العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك ونسبة الإنتاجية العلمية لدي أعضاء هيئة التدريس، حيث أن تعزيز الدعم التنظيمي المدرك يزيد من إلتزام أعضاء هيئة التدريس ويحسن إنتاجهم العلمي بشكل مستمر، كما توصلت دراسة (العاسافه، ٢٠١٩) إلى وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للدعم التنظيمي المدرك في السعادة الوظيفية، كما أن زيادة الدعم التنظيمي المدرك يؤدي إلى تعزيز الإلتزام الوظيفي (جلاب وآخرون، ٢٠١٦)، ويؤدي الدعم التنظيمي المدرك إلى زيادة دوافع العمل لدي معلمات المدارس الخاصة في محافظة الكرك (أبوغليون، ٢٠١٨)، كما توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين توافر الدعم التنظيمي المدرك ومخرجات العمل في الجامعات الأردنية (العجارمه، ٢٠٢٠)، كما أوضحت دراسة (أبونفاغ، ٢٠١٩) أن القيادة الخادمة تعمل على زيادة درجة الدعم التنظيمي المدرك لدي المعلمين، وتوصلت دراسة (الراجحي، ٢٠١٩) إلى وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للدعم التنظيمي المدرك في الصحة التنظيمية في المستشفيات الخاصة بدولة الكويت، ووجود تأثير ذو دلالة إحصائية لممارسات إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية في الصحة التنظيمية من خلال الدعم التنظيمي المدرك، وتوصلت دراسة (مهدي، ٢٠١٨) إلى وجود أثر سلبي ذو دلالة إحصائية للدعم التنظيمي المدرك على أبعاد سلوكيات العمل السلبية، وإهتمت دراسة (Aria et al., 2019) إستكشاف تأثير الوساطة لرأس المال النفسي والدعم التنظيمي المدرك على العلاقة بين القيادة الأصلية والنية في البقاء، وتوصلت الدراسة إلى أن القيادة الأصلية تؤثر بشكل كبير على نية المعلمين في البقاء، ورأس المال النفسي، والدعم التنظيمي المدرك، كان للدعم التنظيمي المدرك ورأس المال النفسي تأثير إيجابي مباشر كبير على نية البقاء، وتبين أن تأثير القيادة الأصلية على نية البقاء يتوسطه رأس المال النفسي للمدرسين والدعم التنظيمي المدرك، ولم يكن الغرض دراسة (Ates & Ünal, 2021) هو إكتشاف ما إذا كانت هناك علاقة بين إدارة التنوع والدعم التنظيمي المدرك والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي في المدارس فحسب، بل أيضاً إثبات النموذج النظري الذي تضمن الدعم التنظيمي كوسيط بين إدارة التنوع والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، وقد تأكد دور الوساطة الجزئي للدعم التنظيمي المدرك في العلاقة بين إدارة التنوع والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، وعلاوة على ذلك، فقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة مباشرة إيجابية بين المتغيرات، حيث أن إدارة التنوع تفرض الدعم التنظيمي المدرك للمعلم، ويؤثر تعزيز تصور الدعم التنظيمي على الاتجاه الإيجابي سواء في الرضا الوظيفي أو الإلتزام التنظيمي، وإهتمت دراسة (البطران، ٢٠٢٠) بإيضاح فاعلية دور إدارة الإحتواء العالي وأثرها على نظم العمل عالية الأداء، وهل لوجود الدعم التنظيمي المدرك بينهما (كمتغير وسيط) أثر على هذه الفاعلية، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة تأثيرية ذات دلالة إحصائية بين عناصر إدارة الإحتواء العالي وأنظمة العمل عالية الأداء، ووجود علاقة تأثيرية وطردية وعالية المعنوية بين الدعم التنظيمي المدرك وعناصر أنظمة العمل عالية الأداء، كما توصلت الدراسة إلى أن الدعم التنظيمي المدرك له تأثير توسط جزئي في العلاقة التأثيرية بين إدارة الإحتواء العالي وأنظمة العمل عالية الأداء، وإستهدفت دراسة (Hafidhah & Martono, 2019) تحديد تأثير الدعم التنظيمي المدرك والإجتهاد في العمل، والثقافة التنظيمية على أداء الموظفين،

وأظهرت نتائج هذه الدراسة أن هناك أثراً إيجابياً وكبيراً للدعم التنظيمي المدرك والثقافة التنظيمية على الأداء، وبالإضافة إلى ذلك، كان هناك أثر سلبي وكبير للإجهاد الوظيفي على الأداء.

٣/٥- مفهوم وأبعاد الآثار النفسية لفيروس كورونا :

يعتبر تفشي وباء كورونا حدثاً صادمًا للبشرية، ويعرف الحدث الصادم بأنه حدث خطير ومربك ومفاجئ، يتسم بقوته الشديدة أو المتطرفة، ويسبب الخوف والقلق والإسحاب والتجنب، ويمكن أن يؤثر في شخص وفي المجتمع بأكمله (Lima et al.,2020)، ومن أهم مظاهر التأثير لمثل هذه الصدمات التعرض للإصابة بالمشكلات الصحية والنفسية والعقلية، والشعور بالقلق والخوف، وضعف المناعة النفسية (Dubey et al.,2020)، وفقدان الشعور بالأمن النفسي، وضعف التركيز وتشتت الانتباه (Wang et al.,2020) وإضطرابات النوم، وأعراض نفسية جسدية كالصداع وفقدان الشهية، وسيطرة الأفكار اللاعقلانية المرتبطة بفيروس كورونا (Badahdah et al., 2020).

والمشكلات النفسية هي مجموعة متنوعة من السلوكيات المرتبطة بالجوانب النفسية التي تعيق الإنسان عن الحياة بصورة طبيعية، وتؤدي به إلى الشعور بالحيرة والغموض والحاجة الملحة للتفسير والتوضيح، ومنها الكدر النفسي، الوسواس القهري، الوحدة النفسية، المخاوف الاجتماعية، الضجر، إضطرابات النوم، وإضطرابات الأكل (الفتحي، أبو الفتوح، ٢٠٢٠).

وأوضحت دراسة (محمد، الداوية، ٢٠٢٠) أن شعور الخوف والقلق من الإصابة بالفيروس وتبعات ذلك شكل أهم مظاهر التأثير النفسي للنساء، كما زادت أشكال العنف الأسري خلال فترة الحجر، وبرزت أعراض كثيرة تعبر عن الشعور بالإحباط والملل، والغضب السريع، وكانت الأرياف أقل تأثراً، ومتوسطات العمر الأكثر تأثراً بالمظاهر النفسية، كما أن المتعلمات كن أقل تأثراً من الأقل تعليماً.

لذا لجأت الدراسة الحالية إلى اختيار الأبعاد التي تكررت أكثر من غيرها في الدراسات السابقة وجرى الاتفاق عليها، وهي:

(١) إضطراب الوسواس القهري: هو إضطراب يتميز بوجود أفكار أو إندفاعات أو مخاوف أو

طقوس حركية مستمرة أو دورية، والشخص المصاب بالوسواس القهري يعرف أن هذه الوسواس غير معقولة لكنه لا يستطيع أن يهرب منها أو حتى يقاومها (الفتحي،

أبو الفتوح، ٢٠٢٠)، وتشير الرابطة الأمريكية للطب النفسي إلى أن معدلات إنتشار الوسواس القهري تبلغ من ١% إلى ٣% ليحتل بذلك المرتبة الرابعة من حيث الإنتشار بين الإضطرابات النفسية الأخرى، وتلخص الدراسات السابقة المعنية بالوسواس القهري ستة مخططات معرفية يعاني منها الفرد المصاب وهي تضخيم المسؤولية عن الأذى، والمبالغة في أهمية الفكرة، والمبالغة في ضرورة التحكم في الإقحامات، والمبالغة في تقدير التهديد، وعدم تحمل الأمور

غير المؤكدة، والنزعة إلى الكمال (علي، ٢٠٢٠)، وتوصلت دراسة (Kang et

(al.,2020) إلى أن حوالي ٦,٢% من إجمالي العينة يعانون مستويات مرتفعة جداً من القلق والإكتئاب والأرق، و ٥٦,٨% يعانون بدرجة متوسطة، بينما أظهر ٣٧% من العينة درجات متدنية من القلق والإكتئاب والأرق

(٢) إضطراب الكرب ما بعد الصدمة النفسية: هو مرض نفسي قد يظهر نتيجة موقف صادم نفسياً،

ويُعاني ما بين ٢ إلى ٣ أشخاص من كل ١٠٠ شخص خلال سنة واحدة من اضطرابات الكرب التالي للصدمة، وتعتبر النساء أكثر عرضة من الرجال للإصابة وذلك لأنها - بشكل عام - تعيش

أحداث صادمة بوتيرة أكبر (Saladina et al.,2020)

ويحدث إضطراب ما بعد الصدمة عندما تعطل أعراض الصدمة النفسية الأداء اليومي عند الفرد لمدة شهر على الأقل، وتتكرر هذه الذكريات لأكثر من شهر، وتبدأ في غضون ٦ أشهر من الحدث، ويمكن أن تسبب الأحداث التي تهدد بالموت أو بالإصابة الخطيرة ضائقة شديدة وطويلة الأمد (مزمنة)، ويمكن للأشخاص المصابين أن يعيشوا الحدث، وتحدث لديهم كوابيس، ويتجنبون أي شيء يذكرهم بذلك الحدث، وقد تشمل المعالجة على العلاج النفسي (العلاج الداعم وبالتعرض) ومضادات الاكتئاب، ويمكن أن تؤثر الأحداث المؤلمة، التي تهدد بالوفاة أو بإصابة خطيرة، في المرضى بعد فترة طويلة من إنتهاء المعاناة، وقد يعاني الناس من الحدث مباشرة (على سبيل المثال، عندما يصابون بجروح خطيرة) أو بشكل غير مباشر (على سبيل المثال، عندما يشهد المرضى جريمة قتل أو يعلمون أن أفراد الأسرة المقربين أو الأصدقاء تعرضوا

لذلك الحدث الأليم؛ فالخوف الشديد، أو العجز، أو الرعب الذي واجهوه في أثناء الحدث الصادم يمكن أن يطاردهم (الأسمرى، ٢٠٢٠).

وتوصلت دراسة (Lee,2020) إلى أن ٩٦% من العينة يعانون من أعراض اضطراب الكرب التالي للصدمة النفسية بصورة جديّة وسائدة، أي أن تأثير هذه الأعراض يتدخل بشكل كبير في مسار حياتهم بحيث أنه ساد عليها، ومن هذه الأعراض الإكتئاب، الدوار، الصداع، الدوخة، صعوبة التركيز، نوبات من الغضب، عدم القدرة على التعبير عن المشاكل).

(٣) اضطراب القلق العام: هو اضطراب عقلي شائع، حيث يوجد قلق مستمر ومفرط، والذي يرتبط

بشكل كبير بمواقف اليوم، يجد الأشخاص أن القلق العام، من الصعب السيطرة عليه، فهو يعطل الأداء الاجتماعي والمهني اليومي للفرد وله تأثير كبير على نوعية حياة الفرد، ويعاني الأشخاص المصابون باضطراب القلق العام من شعور مستمر بالقلق والتوتر تجاه الأحداث والمشاكل اليومية، بحيث تكون هذه الهواجس مرتبطة بمختلف المجالات - والتي يشعر الآخرون أيضاً بالقلق إزاءها - مثل توقعهم أن يصابوا هم أو أقاربهم بمرض خطير أو أنهم قد يتعرضوا لحادث ما، إلا أن هذه المخاوف تكون لدى الأفراد الذين يعانون من اضطراب القلق العام أكثر حدة بكثير من الأشخاص الآخرين، إلى درجة تتأثر فيها الحياة اليومية بشدة (منظمة التعاون الإسلامي، ٢٠٢٠).

وتوصلت دراسة (Cao et al.,2020) إلى أن ٩% من إجمالي العينة يعانون من مستوى مرتفع بشدة من القلق، و ٢,٧% يعانون من مستوى متوسط من القلق، و ٢١,٩% يعانون من مستوى منخفض من القلق، كما أن سكان القرى الريفية أقل شعوراً بالقلق من سكان المدن الكبرى.

٤/٥ - مفهوم وأبعاد السعادة الوظيفية :

إن صناعة الموظف السعيد ليست بالمهمة المستحيلة، وكذلك ليست بالقضية الهينة البسيطة، فهي تحتاج إلى تضافر الأفكار والجهود لتحقيق هذه السعادة، فالمنظمة تحمل على عاتقها جزء كبير وذلك لما تقدمه من دعم لعمالها، الذي أصبح ظاهرة تنظيمية، فالعلاقة بين المنظمة وعمالها قائمة على أساس وجود تبادل إجتماعي (مانع،بوهرة،٢٠٢١)، فالعامل المدرك للدعم داخل المنظمة يسعى لتعويض ذلك الدعم عن طريق الجودة في الأداء الذي يقوم به والقائم على أساس حصوله على شيء مهم بالنسبة له، قد يكون عدالة تنظيمية، أو دعم إشرافي، أو إثراء وظيفي، وبالتالي يسعى العامل لمقابلة هذا الدعم بتمكين العامل وظيفياً، وتنمية مشاعره نحو التفكير الإبداعي (Schultz,2017).

وتعرف السعادة بأنها حالة ذاتية إيجابية وجدانية ومعرفية، يحس بها الفرد، تتجلى في الشعور بالرضا، والاستمتاع والتفاؤل والقدرة على اكتساب الأمل مصحوباً بشعور إيجابي للتأثير في الآخرين والأحداث (أحمد،٢٠١٨)، وأوضح (Harris& Kacmar,2018) أن السعادة الوظيفية فكرة جذابة للدراسة والتحليل على الرغم من وجهة نظر البعض بأن مفهوم السعادة الوظيفية مفهوم خاطيء، لأن السعادة الوظيفية مرتبطة بالأشخاص وليس المنظمات، ولكن ممكن أن تستمد المنظمات سعادتها من سعادة أفرادها، وأكد (Bangun et al.,2021) أن السعادة معدية وتخلق دائماً إنطباعاً إيجابياً، وتعرف السعادة التنظيمية بأنها عبارة عن مجموعة سعادة الأفراد داخل التنظيم (Harris& Kacmar,2018)، وأشار (Nordenmark,2018) إلى أن المنظمة السعيدة هي التي توفر البيانات لمستخدميها، وتعمل في ظل فرق العمل، وهناك ثقة عالية من قبل الأفراد في الإدارة وفيما يقومون به من أعمال، ولديها درجة عالية من التماسك الاجتماعي داخل التنظيم، كما تعرف السعادة الوظيفية بأنها مجموعة الخدمات والبرامج المقدمة من قبل المنظمة بهدف تعزيز الصحة النفسية والعقلية للعاملين (أبوليفة،٢٠٢١)، وتعتبر السعادة الوظيفية عن مجموعة الأنشطة التي تعبر عن الشعور بالرضا والرفاهية الإيجابية التي تجعل العمل ليس مرضياً فحسب بل ممتعاً أيضاً، إنها تتجاوز الرضا عن الوظائف، كما تعتبر وضعاً يكون فيه العامل راضياً عن عمله، وهذا الرضا يتكون نتيجة الآثار العاطفية الإيجابية مثل الفرح، وغياب التأثيرات العاطفية السلبية مثل الحزن والغضب، وهي الحالة النفسية التي يمر بها موظفوا الشركة سواءً كانت إيجابية أو سلبية، والتي تنعكس على مستوى أداء العمال في وظائفهم المختلفة (Nafie,2018).

وتتعدد أبعاد السعادة الوظيفية، حيث اعتمدت دراسة (أبوليفة؛٢٠٢١) على بعدي الحاجات الشعورية، والحاجات العقلية، فيما اعتمدت دراسة (أحمد،٢٠١٨) على أبعاد التأثير الإيجابي، والتأثير السلبي،

والإنجاز، فيما اعتمدت دراسة (Springer&Hauser,2006) علي أبعاد الرضا، الإستقلالية ، التطور الشخصي ، الحياة الهادفة ، العلاقات الإيجابية مع الآخرين، كما إعتمدت دراسة (Fisher,2010) علي أبعاد المشاركة في العمل، والرضا الوظيفي، والإلتزام التنظيمي، كما إعتمدت دراسة (الفلاح، ٢٠١٨) علي أبعاد المؤثرات السلبية في بيئة العمل (الشعور بالقلق، الشعور بالكآبة)، والمؤثرات الإيجابية في بيئة العمل (الشعور بالراحة، الشعور بالحماسة)، كذلك إعتمدت دراسة (العون، ٢٠١٩) علي أبعاد الزمالة التنظيمية، العلاقات الإجتماعية، الرضا الوظيفي، الإستقرار التنظيمي، القيم المؤسسية، تقدير الأعمال، الموازنة بين العمل والحياة الشخصية، التعلم والتطور الوظيفي، الأمن الوظيفي، الإستمتاع في العمل الوظيفي ، كما إعتمدت دراسة (الفهداوي، ٢٠١٩) علي أبعاد سعادة الإستغراق في العمل والمثابرة فيه، الأمن الوظيفي، الإلتزام الوظيفي، العلاقات الطيبة والقبول والتقبل، الإيجابية، الإلتزام الوظيفي ، كما إعتمدت دراسة (Nafei,2018) علي أبعاد التأثير الإيجابي، والتأثير السلبي، وتأثير الإنجاز. لذا لجأت الدراسة الحالية إلى اختيار الأبعاد التي تكررت أكثر من غيرها في الدراسات السابقة وجرى الإتفاق عليها ، وهي:

(١) الرضا: يعد الرضا عن العمل أحد المكونات الجوهرية لتحقيق الصحة النفسية الإيجابية وعاملاً محدداً لسير ومآل حياة الفرد (منظمة العمل الدولية، ٢٠٢٠)، كذلك فإن الشعور الذاتي بالهناء أو الشعور الذاتي بجودة الحياة يتمثل في الرضا عن الحياة والشعور الجيد تجاهها نتيجة التقييم الإيجابي لخبرات الفرد السارة والغير سارة في الماضي القريب، فالفرد الذي ينتابه الشعور الجيد والإقبال نحو الحياة يكون راضياً عن حياته (علي، ٢٠٢٠).

(٢) الإستقلالية: وتشير إلى إستقلالية الفرد وقدرته على اتخاذ القرار ومقاومة الضغوط الإجتماعية، وضبط السلوك الشخصي وتنظيمه أثناء التفاعل مع الآخرين، ويتميز الفرد المستقل عن سواه، بإتباعه لعادات متأصلة في طبيعته، مما يجعله مميزاً بين الآخرين، ويمتلك حدوداً مهمة لا يمكن لأحد تجاوزها، والقدرة على إدارة المخاوف الشخصية، وذلك بإسكات الناقد الداخلي وتقبل الذات، والتقليل من رفض النفس أمام الناس، والتفكير المنطقي بالمخاوف والأسباب التي تجعل من الشخص يرفض التقدم لعمل ما، أو مواجهة صعوبة ما (Springer&Hauser,2006)

(٣) التطور الشخصي: وتشير إلى قدرة الفرد على تنمية قدراته وتطويره، وزيادة فعاليته وكفاءته الشخصية في الجوانب المختلفة، والشعور بالتفاؤل، ويعني السعي نحو تنمية وصقل وإتقان المهارات اللازمة لكي تتمكن من الإرتقاء نحو القمة بكل ما لديك من قدرات ومؤهلات؛ وهو القدرة على تحقيق كامل إمكاناتك وطاقتك وقدراتك كإنسان ، و قد يحدث التطوير الذاتي على مدار حياة الفرد بأكملها، إنها ليست مساعدة ذاتية فحسب ، بل يمكن أن تشمل أنشطة رسمية وغير رسمية لتطوير الآخرين في أدوار مثل دور المعلم أو المرشد أو المستشار أو المدير أو المدرب، وعندما يحدث بناء التطور الذاتي في سياق المنظمات ، فإنه يشير إلى الأساليب والبرامج والأدوات والتقنيات وأنظمة التقييم المقدمة لدعم وتعزيز التطور الإيجابي للبالغين على المستوى الفردي في المنظمات (الفهداوي، ٢٠١٩).

(٤) الحياة الهادفة: وتشير إلى قدرة الفرد على تحديد أهدافه في الحياة بشكل موضوعي، وأن يكون له هدف ورؤية واضحة توجه أفعاله وتصرفاته وسلوكياته مع المثابرة والإصرار على تحقيق أهدافه، وتعد الحياة ذات المعنى في علم النفس الإيجابي عبارة عن بنية لها علاقة بغاية الحياة وأهميتها وتحقيقها والرضا عنها، في حين تختلف النظريات المحددة، فهناك جانبان شأنان: مخطط عالمي لفهم حياة المرء ، والاعتقاد بأن الحياة نفسها ذات مغزى، فالحياة الهادفة قد تُعزى إلي التواصل مع ما تعتقده قيماً، والتواصل مع كل ما هو قيم حقاً، فالحياة قد تكون هادفة وذات معنى بعض الشيء من دون توافر النظرة الذاتية الشخصية (أبوليفة، ٢٠٢١).

(٥) العلاقات الإيجابية مع الآخرين: وتشير إلى قدرة الفرد على تكوين وإقامة صداقات وعلاقات إجتماعية إيجابية متبادلة مع الآخرين على أساس من الود ، والتعاطف، والثقة المتبادلة، والتفهم ، والتأثير، والصداقة ، والأخذ والعطاء، و تقوم الحياة وتستمر على مجموعة من العلاقات الإنسانية بين الناس، منها العلاقات الإيجابية التي تدوم طويلاً لتولد السعادة والهناء للإنسان، ومنها العلاقات السلبية التي تُسبب المزيد من المشاكل والهموم له (العتيبي، ٢٠١٧).

و تشكل بيئة العمل جزءاً مهماً في حياة الكثير من الأشخاص نظراً لأن الأشخاص العاديين يقضون أوقاتهم في العمل أكثر من الأوقات التي يقضونها في ممارسة أي نشاط يومي آخر، فمن الطبيعي أن يشعروا تجاه زملائهم داخل بيئة العمل بالارتباط الوثيق، والدعم المستمر من قبل كل من زملاء والمديرين، ومن العوامل التي تتسبب تسبباً كبيراً في الإصابة بالإجهاد في بيئة العمل هي المخاطر النفسية والاجتماعية المرتبطة بالثقافة داخل المنظمة، مثل العلاقات الشخصية السيئة والإفتقار إلى معرفة السياسات والممارسات المتعلقة باحترام الموظفين (Stowen,2016)، وكما أن التعرض المطول لهذه المخاطر النفسية والاجتماعية مرتبط بزيادة المشاكل الصحية النفسية والفسولوجية، فإن العلاقات الاجتماعية الإيجابية بين الموظفين تنعكس انعكاساً إيجابياً على إنتاجيتهم في العمل (العابدي، عبدالزهرة، ٢٠١٥).

٦- فروض الدراسة:

توصلت دراسة (السعداوي، ٢٠٢٠) إلى وجود تأثير معنوي إيجابي لبرامج صيانة الموارد البشرية في التغلب على الآثار النفسية لوباء الكورونا على العاملين بالقطاع الطبي، ووجود تأثير معنوي إيجابي مباشر لبرامج صيانة الموارد البشرية في رفع الروح المعنوية للطواقم الطبية، بالإضافة إلى وجود تأثير معنوي غير مباشر لبرامج صيانة الموارد البشرية في رفع الروح المعنوية للطواقم الطبية من خلال الدور الوسيط للتغلب على الآثار النفسية لوباء الكورونا، في حين أوضحت دراسة (Ybema et al.,2020) وجود تأثير معنوي إيجابي لبرامج صيانة الموارد البشرية في تطوير العاملين بالمنظمات، ويعتبر تقديم الخدمات الاجتماعية أكثر تأثيراً معنوياً إيجابياً في تطوير العاملين يليه نظام الأجازات المرنة ثم تطبيق قواعد السلامة وأخيراً نظام ساعات العمل المرنة، كما توصلت دراسة (Al-Taii et al.,2020) إلى وجود تأثير معنوي إيجابي لبرامج صيانة الموارد البشرية في الرضاقة التنظيمية وتعتبر الخدمات الاجتماعية هي الأكثر تأثيراً معنوياً في الرضاقة التنظيمية، وحاولت دراسة (Lin,2019) تحديد أثر برامج صيانة الموارد البشرية في دافع الإنجاز لدى الفرد في الصين، وتوصلت الدراسة إلى وجود تأثير معنوي إيجابي لبرامج صيانة الموارد البشرية في دافع الإنجاز لدى الفرد وتعتبر الرعاية الصحية والإستقرار الوظيفي أكثر العوامل تأثيراً معنوياً إيجابياً في دافع الإنجاز لدى الفرد يليه الخدمات الاجتماعية ثم الخدمات الترفيهية، وتوصلت دراسة (أوعرابي، ٢٠١٩) إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لمعايير الصحة والسلامة على الأداء التنظيمي في شركة مناجم الفوسفات الأردنية، وركزت دراسة (عودة، ٢٠١٢) على ثلاثة برامج لصيانة الموارد البشرية وهي برامج الرفاهية الاجتماعية، برامج السلامة المهنية، برامج الرعاية الصحية، وقد توصلت الدراسة إلى وجود تأثير معنوي إيجابي لبرامج صيانة الموارد البشرية على مستوى أداء العاملين، مرتبة حسب قوة التأثير في الأداء كما يلي: برامج الرعاية الصحية، برامج الرفاهية الاجتماعية، وأخيراً برامج السلامة المهنية.

و أوضحت دراسة (Lima et al.,2020) الآثار الكلية لوباء الكورونا ، و توصلت الدراسة إلى أن فيروس كورونا لا يؤثر على الصحة الجسدية للمريض فقط بل يؤثر تأثيراً معنوياً سلبياً على الصحة النفسية أيضاً لكل من المرضى والأصحاء، وإهتمت دراسة (Dubey et al.,2020) بالتعرف على العوامل النفسية الناتجة عن تفشي فيروس كورونا للعاملين بالمنظمات وتأثير تلك العوامل على سلوكيات العاملين، وقد توصلت الدراسة إلى وجود تأثير معنوي سلبى لتلك العوامل على الحالة المزاجية للعاملين مما يؤدي إلى انخفاض الارتباط الوظيفي للعاملين وانخفاض مستوى الأداء، كما إهتمت دراسة (Cao et al.,2020) بتحديد تأثير الضغوط النفسية الناتجة عن فيروس كورونا في ممارسة الأنشطة الأكاديمية لطلاب الجامعات في الصين، وتوصلت الدراسة إلى أن القلق والخوف من أهم الضغوط النفسية الناتجة عن تفشي وباء الكورونا ويؤثر كلاً من القلق والخوف تأثيراً معنوياً سلبياً في ممارسة الأنشطة الأكاديمية لهؤلاء الطلاب ، وأوضحت الدراسة أن الدعم الاجتماعي والإستقرار الأسري من أهم العوامل التي تساعد على تخلي القلق والخوف لدى الطلاب، كما إهتمت دراسة (Rajkumar, 2020) بالتعرف على العواقب النفسية لتفشي فيروس كورونا في الحالة المعنوية للعاملين بالقطاع الطبي بالصين، وتوصلت الدراسة إلى أن العواقب النفسية لتفشي الوباء تمثلت في القلق والإكتئاب والضغط العصبي والوسواس القهري، وتؤثر تلك العواقب تأثيراً معنوياً سلبياً في الحالة المعنوية للأفراد العاملين بالقطاع الطبي، مما يؤثر سلباً على قدرتهم على القيام بالعمل، كما قدمت دراسة (Dai et al.,2020) مجموعة العوامل النفسية المؤثرة على العاملين بالقطاع الطبي بعد تفشي وباء الكورونا في الصين، وتحديد كيفية التغلب على تلك العوامل،

وتوصلت الدراسة إلى أن أكثر العوامل المؤثرة إيجابياً على نفسية العاملين بالقطاع الطبي هو الدعم النفسي من قبل المجتمع للعاملين بالقطاع الطبي، وتناولت دراسة (Badahdah et al.,2020) أثر تفشي وباء كورونا على الصحة النفسية للعاملين بالقطاع الطبي بعمان، وتوصلت الدراسة إلى أن النساء أكثر عرضه للإصابة النفسية من تفشي وباء كورونا من الرجال، وتمثلت تلك الآثار في القلق، الإجهاد الذهني، الإكتئاب، التوتر، الخوف، واستهدفت دراسة(عويس، ٢٠٢٠) تحديد مدى تمتع طلاب الجامعة بسمة المواجهة الروحية الإيجابية لأزمة فيروس كورونا المستجد، وقد أظهرت النتائج أن ٥٢% من عينة البحث (طلاب الجامعة) يتمتعون بدرجة عالية من المواجهة الروحية. وأظهرت المقارنات وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطي درجات طلاب الجامعة على مقياس المواجهة الروحية تعزى للنوع (ذكور، إناث) في عاملي التواصل الروحي، والمساندة الروحية لصالح الإناث، في حين وجدت فروق دالة إحصائياً في عامل العطاء الروحي لصالح الذكور، كما لا توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطي درجات طلاب الجامعة على مقياس المواجهة الروحية تعزى لمحل الإقامة (ريف، حضر)، كذلك لا توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطي درجات طلاب الجامعة على مقياس المواجهة الروحية تعزى لمعرفة أحد المعارف أو الأقارب المصابين بفيروس كورونا (الإصابة، عدم الإصابة)، كما استهدفت دراسة (الليثي، ٢٠٢٠) الكشف عن العلاقة الارتباطية بين المناعة النفسية وكل من القلق وتوهم المرض لعينة من طلاب الجامعة، وأظهرت النتائج وجود علاقة عكسية دالة إحصائياً بين المناعة النفسية بأبعادها (التفكير الإيجابي، الثقة بالنفس، المواجهة الإيجابية، المرونة النفسية، تنظيم الذات، الضبط الانفعالي) وكل من القلق وتوهم المرض لعينة البحث من طلاب الجامعة، ووجود فروق دالة إحصائياً في القلق وتوهم المرض تعزى للنوع، ولم تتضح فروق دالة إحصائياً في القلق وتوهم المرض بين طلاب المناطق الريفية والحضرية.

وقد تناولت دراسة (Singh&Mishra.,2020) تأثير الدعم النفسي على الآثار النفسية الناتجة عن تفشي وباء كورونا للعاملين ، وتمثلت الآثار النفسية لفيروس كورونا على العاملين بالقطاع الطبي في اضطراب ما بعد الصدمة، القلق، الإكتئاب، التوتر، وتوصلت الدراسة إلي وجود تأثير معنوي إيجابي للدعم النفسي في تقليل الآثار النفسية السلبية للعاملين بالقطاع الطبي مما يؤثر إيجابياً على مستوى الأداء العام للعاملين، وإستهدفت دراسة (Blake et al.,2020) وضع برامج تدعيم نفسي للعاملين بمجال الرعاية الصحية بالمملكة المتحدة بعد تفشي وباء الكورونا، وتوصلت الدراسة إلى وضع مجموعة برامج للقضاء على الآثار النفسية السيئة وتمثلت تلك البرامج في إجراءات للسلامة يتخذها قائد كل فريق، وتوفير فترات للإستراحة، والعمل بنظام المناوبات، وتوفير نمط الحياة الصحية، والقدرة على إدارة العواطف، والدعم النفسي، وإهتمت دراسة (عطيه، ٢٠١٩) باختبار أثر الدعم التنظيمي المدرك على سلوكيات الانسحاب، واختبار الدور الوسيط للتوحد التنظيمي ومدى مساهمته في فهم أفضل للعلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك وبين سلوكيات الانسحاب، وتوصلت الدراسة إلي توافر الأثر الإجمالي السلبي للدعم التنظيمي المدرك على سلوكيات الانسحاب، كما أوضحت أن الدعم التنظيمي المدرك يعمل على تفسير التغيرات التي تحدث في سلوكيات الانسحاب من خلال التوحد التنظيمي، حيث يتوسط التوحد التنظيمي جزئياً العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك وبين سلوكيات الانسحاب، وأشارت إلي أن الأثر الإيجابي للدعم التنظيمي المدرك على التوحد التنظيمي سوف يكون مشروطاً بمدى توافر ثقة العاملين في المنظمة، وإستهدفت دراسة (القرني، ٢٠١٨) التعرف على مستوى الدعم التنظيمي المدرك في المدارس الثانوية في محافظة حفر الباطن من وجهة نظر المعلمين والمعلمات، وقد توصلت الدراسة إلى نتائج كان من أهمها أن مستوى الدعم التنظيمي بالمدارس الثانوية بمحافظة حفر الباطن جاءت بدرجة إدراك عالية، وجاءت ترتيب أبعادها الأربعة كالتالي: سلوك القائد المساندة للمروسين ، دعم وتأكيد الذات لدي العاملين ، العدالة التنظيمية ، المشاركة في اتخاذ القرارات، وأظهرت الدراسة وجود علاقة ارتباطية طردية موجبة بين درجة مستوى الدعم التنظيمي المدرك ومستوي سلوك المواطنة لدي المعلمين والمعلمات، وإستهدفت دراسة (الدلاش، ٢٠١٨) التعرف على دور الدعم التنظيمي المدرك في تحسين الكفاءة الذاتية للعاملين، وتوصلت الدراسة إلى وجود أثر معنوي للدعم التنظيمي المدرك على تحسين وزيادة الكفاءة الذاتية للعاملين، وإستهدفت دراسة(علي، ٢٠١٨) إختبار العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والولاء التنظيمي لدى العاملين في مستشفى المواساة الحكومية ، وتوصلت الدراسة إلي أن الدعم التنظيمي المدرك كان أقل من المستوى المتوسط، ووجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الدعم

التنظيمي المدرك والولاء التنظيمي لدى أفراد عينة البحث، واستهدفت دراسة (الحدراوي، ٢٠١٤) التعرف على دور المساندة الاجتماعية ومكوناتها في مواجهة حالات الإحباط الوظيفي التي يمر بها العاملين، وقد تم التوصل الى مجموعة من الاستنتاجات منها وجود علاقة إرتباط وتأثير للمساندة الاجتماعية في الإحباط الوظيفي، حيث أن المساندة الاجتماعية التي يتلقاها الفرد من خلال الجماعات التي ينتمي إليها (كالأسرة والأصدقاء والزملاء في العمل) تزيد من مشاعر الولاء والأمن والإرتباط والسعادة ، مما يحد بشكل كبير من حالات الإحباط الوظيفي .

واسترشاداً بما سبق، تمّت صياغة فروض الدراسة في الصورة التالية:

- الفرض الأول : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين برامج صيانة الموارد البشرية في الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات والسعادة الوظيفية .
- الفرض الثاني : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدعم التنظيمي المدرك والسعادة الوظيفية في الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات.
- الفرض الثالث : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين برامج صيانة الموارد البشرية في الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات والآثار السلبية لفيروس كورونا
- الفرض الرابع : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الآثار النفسية لفيروس كورونا والسعادة الوظيفية في الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات
- الفرض الخامس : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين برامج صيانة الموارد البشرية في الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات والدعم التنظيمي المدرك.
- الفرض السادس: لا يؤثر الدعم التنظيمي المدرك تأثيراً معنوياً غير مباشر في العلاقة بين برامج صيانة الموارد البشرية في الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات والسعادة الوظيفية .
- الفرض السابع: لا تؤثر الآثار النفسية لفيروس كورونا تأثيراً معنوياً غير مباشر في العلاقة بين برامج صيانة الموارد البشرية في الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات والسعادة الوظيفية .

٧- منهجية البحث:

للحصول على البيانات اللازمة لتحقيق أهداف هذا البحث، إعتد الباحث على دراسة مكتبية ودراسة ميدانية، ويمكن توضيح هاتين الدراستين فيما يأتي:

١/٧- الدراسة المكتبية:

استكمالاً للدراسة المكتبية الاستكشافية التي قام بها الباحث ضمن الدراسة الإستطلاعية، وبعد أن إتضحت معالم البحث (من حيث تحديد كل من: مشكلة وتساؤلات البحث، وأهدافه، وفروضه)، ومن أجل الحصول على البيانات الثانوية الضرورية لتحقيق أهداف هذا البحث، قام الباحث بدراسة مكتبية أكثر عمقاً، إستهدفت جمع المزيد من البيانات الثانوية المتعلقة بموضوعات البحث، وللحصول على هذه البيانات، إعتد الباحث على عدة مصادر، كان من أهمها: المؤلفات العلمية، والمقالات، والدوريات، والبحوث.

٢/٧- الدراسة الميدانية:

إستهدفت الدراسة الميدانية جمع وتحليل البيانات الأولية اللازمة للإجابة على تساؤلات البحث، إضافة إلى إختبار صحة / عدم صحة فروض البحث، ومن ثم؛ تحقيق أهدافه.

٨- حدود البحث:

على الرغم من إسهام هذا البحث في إبراز أهمية وفرص دعم السعادة الوظيفية من خلال الإهتمام ببرامج صيانة الموارد البشرية والدعم التنظيمي المدرك والتغلب على الآثار النفسية لفيروس كورونا ، فإن هناك بعض المحددات التي تحيط بالبحث ويجب الإشارة إليها ، وهي المحددات المرتبطة بموضوع البحث ونطاقه ، وعملية القياس ، وكذلك المحددات الزمنية المرتبطة بتصميم البحث و إجراءات تنفيذه ، حيث تتمثل أهم هذه المحددات فيما يلي :

(١) هذا البحث ليس معداً بالدرجة الأولى لطرح تساؤل أكاديمي حول ظاهرة أو فلسفة برامج صيانة الموارد البشرية والدعم التنظيمي المدرك والآثار النفسية لفيروس كورونا والسعادة الوظيفية بقدر ما يتناول على وجه التحديد دور الدعم التنظيمي المدرك والآثار النفسية لفيروس كورونا كمتغيرين

وسيطين في العلاقة بين برامج صيانة الموارد البشرية والسعادة الوظيفية ، وفي هذا المجال يشير الباحث إلى أن هذا النطاق من حدود البحث يعتبر حجر الزاوية في التعرف علي نوع وطبيعة العلاقة بين برامج صيانة الموارد البشرية والسعادة الوظيفية، وبرامج صيانة الموارد البشرية والدعم التنظيمي المدرك، وبرامج صيانة الموارد البشرية والآثار النفسية لفيروس كورونا ، والدعم التنظيمي المدرك والسعادة الوظيفية، والآثار النفسية لفيروس كورونا والسعادة الوظيفية ، وهو أيضاً القاعدة الأساسية التي يجب أن تبدأ بها المنظمات عند دراسة ومحاولة التعرف علي هذا الدور وغيره من الأدوار .

(٢) إرتباطاً بالنطاق السابق من حدود البحث ، فإن هذا البحث ليس موجهاً لتقويم أداء الشركات الصناعية بمدينة السادات ، ومن ثم لا يهدف إلى تقييم مجالات عمل الشركات بقدر ما يسعى إلى التعرف علي دور الدعم التنظيمي المدرك والآثار النفسية لفيروس كورونا كمتغيرين وسيطين في العلاقة بين برامج صيانة الموارد البشرية والسعادة الوظيفية، لذلك إعتد الباحث على تحليل إدراكات العاملين في الشركات الصناعية بمدينة السادات حول قيم متغيرات هذا البحث ومدى استعداد هذه الشركات لقبول مفاهيم ومبادئ السعادة الوظيفية وبرامج صيانة الموارد البشرية والدعم التنظيمي المدرك والآثار النفسية لفيروس كورونا ، في حين أن تقويم أداء الشركات الصناعية يتطلب العديد من العناصر المنهجية لإتمام عملية التقويم مثل وضع معايير شاملة للتقويم ، وأساليب متنوعة للتقييم (دليل منهجي ، مقابلات ، مشاهدات وملاحظات ميدانية على الطبيعة ، مصادر بيانات مسجلة ووثائق فعلية) ، مجتمع متكامل للبحث (الإدارة، العاملين، العملاء ، رجال الأعمال ، النقابات) .

(٣) يعتبر الإعتداد على إستخدام المقاييس الإدراكية **Perceptual Measures** أهم حدود هذا البحث ، حيث تعاني المقاييس الإدراكية من التحيز و الأخطاء في التقدير ، ويجب أن تهتم الدراسات المستقبلية باستخدام مقاييس موضوعية تعتمد على تحويل الواقع التطبيقي إلى عناصر ذات قيم مرجحة تعكس فعلاً هذا الواقع وتقلل من فرص التحيز والخطأ .

(٤) على الرغم من أهمية مشاركة كل الأطراف العاملة في الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات في تقييم دور الدعم التنظيمي المدرك والآثار النفسية لفيروس كورونا كمتغيرين وسيطين في العلاقة بين برامج صيانة الموارد البشرية والسعادة الوظيفية ، فإن هذا البحث اقتصر على تحليل إدراكات العاملين فقط ، وهو ما يعنى أن البيانات قد تم الحصول عليها من مصدر واحد ، ومن ثم فإن النتائج المترتبة عليها ربما تتأثر بما يسمى الخطأ الشائع **Common Bias** .

(٥) وتمثل الحدود المكانية للبحث في الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات، حيث تتعدد القطاعات الصناعية العاملة بمدينة السادات، ومنها قطاع الحديد والصلب ويعمل به ٧ شركات ، وقطاع الدواجن ويعمل به ١٢ شركة، وقطاع البلاستيك ويعمل به ١٣ شركة، وقطاع الدواجن ويعمل به ١٢ شركة، وقطاع الغزل والنسيج والصباغة ويعمل به ١٧ شركة، وقطاع المنتجات الهندسية والمعدنية ويعمل به ٢٠ شركة، وقطاع الكيماويات ويعمل به ١٧ شركة، وقطاع الغازات الصناعية ويعمل به ٣ شركات، وقطاع مواد البناء ويعمل به ٢٠ شركة، وقطاع الالكترونيات والأجهزة الكهربائية ويعمل به ٢٠ شركة، وقطاع معدات النقل ويعمل به ٩ شركات، وقطاع المنتجات الطبية ويعمل به ٧ شركات، وقطاع الأغذية والمشروبات ويعمل به ١٩ شركة، وقطاع المنتجات الخشبية والأثاث ويعمل به شركتان، وقطاع المنتجات الورقية ويعمل به ١٢ شركة، وقطاع التعبئة والتغليف ويعمل به ٦ شركات.

٩- مجتمع وعينة البحث:

١/٩- مجتمع البحث:

يشير مجتمع البحث من وجهة النظر الإحصائية على أنه جميع المفردات التي تمثل الظاهرة موضوع البحث، وتشترك في صفة معينة أو أكثر، ومطلوب جمع البيانات حولها ، وفي ضوء ذلك تم تحديد مجتمع البحث من جميع العاملين بمجموعة متنوعة من الشركات الصناعية بمدينة السادات في أربعة قطاعات متنوعة هي الأغذية والمشروبات، المنتجات الورقية، المنتجات الطبية، والالكترونيات والأجهزة الكهربائية ، ويوضح الجدول رقم (١) مجتمع البحث بقطاعاته المختلفة.

جدول رقم (١)
حجم مجتمع البحث

عدد العاملين	عدد الشركات	بيان
٨٩٩	١٩	قطاع الأغذية والمشروبات
٦٢٤	١٢	قطاع المنتجات الورقية
٨٦٥	٧	قطاع المنتجات الطبية
١٢٧١	٢٠	قطاع الإلكترونيات والأجهزة الكهربائية
٣٦٥٩	٥٨	الإجمالي

المصدر: جمعية مستثمري مدينة السادات، ٢٠٢١م

٢/٩- عينة البحث:

تم تحديد حجم عينة العاملين بمجموعة متنوعة من الشركات الصناعية بمدينة السادات محل الدراسة من خلال القانون الآتي: (إدريس، ٢٠١٦)

$$\text{حجم العينة} = \frac{t^2 \times n \times f \times (f-1)}{\Delta^2 + t^2 n (f-1)}$$

حيث:

ت = الدرجة المعيارية المقابلة لدرجة الثقة ٩٥%، وهي = ١,٩٦ .

ف = نسبة النجاح في التوزيع، وحيث أن التوزيع طبيعي فإن نسبة النجاح = نسبة الفشل = ٥٠% .

Δ = نسبة الخطأ المسموح به والمنتشر علي طرفي التوزيع بمقدار متساوي وهي = ٥% .

ن = حجم المجتمع.

وباستخدام القانون السابق يتضح أن حجم العينة =

$$348 = \frac{(1,96)^2 \times 3659 \times 0,5 \times (0,5-1)}{(0,05)^2 + 3659 \times (1,96)^2 \times 0,5 \times (0,5-1)}$$

واعتمد الباحث علي العينة العشوائية الطبقية، ويوضح الجدول رقم (٢) توزيع حجم العينة.

جدول رقم (٢)

توزيع عينة البحث وفقاً لأعداد مسنولي الشركات الصناعية بمدينة السادات

م	بيان	عدد العاملين	النسبة المئوية %	حجم العينة
١	قطاع الأغذية والمشروبات	٨٩٩	٢٤	٨٤
٢	قطاع المنتجات الورقية	٦٢٤	١٧	٥٩
٣	قطاع المنتجات الطبية	٨٦٥	٢٣	٨٠
٤	قطاع الإلكترونيات والأجهزة الكهربائية	١٢٧١	٣٦	١٢٥
	الإجمالي	٣٦٩٥	١٠٠	٣٤٨

هذا وقد بلغت قوائم الاستقصاء الصالحة للتحليل الإحصائي ٣٣٦ قائمة، حيث بلغت نسبة الردود ٩٦%.

١٠ - متغيرات البحث والمقاييس المستخدمة:

اعتمدت الدراسة الميدانية على البيانات الأولية، التي تم جمعها حول متغيرات البحث، التي أمكن قياس الخصائص التي تشتمل عليها من خلال مجموعة من المقاييس المتنوعة، وذلك على النحو الموضح أدناه:

١/١٠ - متغيرات البحث:

يُمكن تصنيف أبعاد البحث إلى ثلاث مجموعات:

(أ) أبعاد برامج صيانة الموارد البشرية (برامج السلامة والصحة المهنية ، الدعم النفسي، الرعاية الصحية، الوسائل الترفيهية).

(ب) الدعم التنظيمي المدرك (متغير أحادي البعد).

(ج) أبعاد الآثار النفسية لفيروس كورونا (الوسواس القهري، اضطرابات الكرب ما بعد الصدمة، اضطرابات القلق العام).

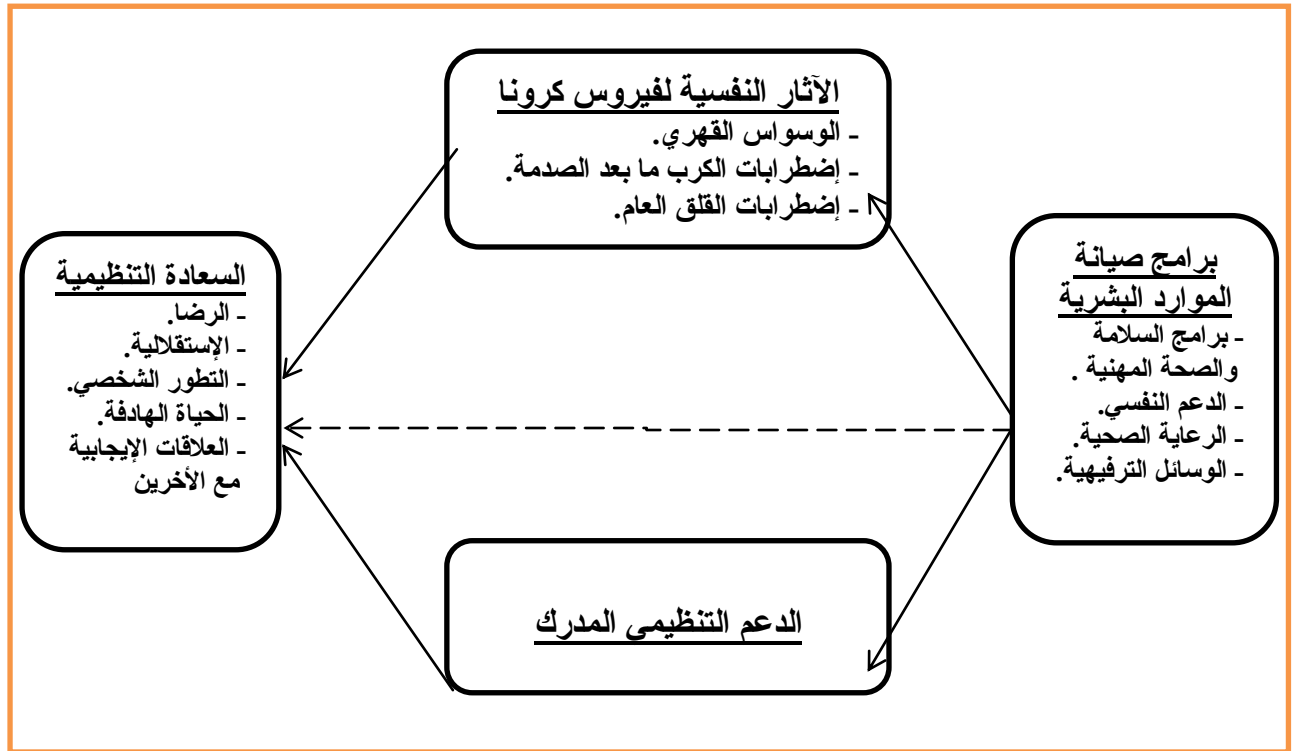
(د) أبعاد السعادة الوظيفية (الرضا، الإستقلالية، التطور الشخصي، الحياة الهادفة، العلاقات الإيجابية مع الآخرين).

وبناءً على ما سبق، يُمكن توضيح نموذج تحليل متغيرات البحث (برامج صيانة الموارد البشرية،

الدعم التنظيمي المدرك، الآثار النفسية لفيروس كورونا ، السعادة الوظيفية)، من خلال الشكل رقم (١).

شكل رقم (١)

العلاقة بين متغيرات البحث



٢/١٠ - المقاييس المستخدمة في البحث:

١/٢/١٠ - قياس برامج صيانة الموارد البشرية:

بعد إجراء مسح ميداني للمقاييس التي تم إستخدامها - على حد علم الباحث - لقياس برامج صيانة الموارد البشرية في دراسات سابقة، ولتصميم المقياس الخاص ببرامج صيانة الموارد البشرية، إعتد الباحث بصفة أساسية على المقياس الذي قدمته دراسة (Ybemaet.,al,2020) والمكون من (٢٠) عبارة والذي يتكون من أربعة أبعاد رئيسية تتمثل في (برامج السلامة والصحة المهنية، الدعم النفسي، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية المجلد العاشر العدد الأول يونيو ٢٠٢١ - ٦٨ -

الرعاية الصحية، الوسائل الترفيهية) حيث تخطي معامل الثبات ألفا كرونباخ ٠,٧٩ لجميع الأبعاد وهي درجة مقبولة في العلوم الإجتماعية، مع إجراء بعض التعديل والحذف والإضافة؛ بما يتناسب مع طبيعة المستقصى منهم في هذا البحث ، ولقياس أبعاد برامج صيانة الموارد البشرية ، تم استخدام مقياس "ليكرت" (Likert Scale) المُكوّن من خمس درجات للموافقة وعدم الموافقة (حيث أشار الرقم ١ إلى عدم الموافقة التامة، بينما أشار الرقم ٥ إلى الموافقة التامة، مع وجود درجة محايدة في المنتصف). وقد تضمن المقياس ٢٠ عبارة (٥ عبارات لقياس بُعد برامج السلامة والصحة المهنية، و٥ عبارات لقياس بُعد الدعم النفسي، و٥ عبارات لقياس بُعد الرعاية الصحية، و٥ عبارات لقياس بُعد الوسائل الترفيهية).

٢/٢/١٠ - قياس الدعم التنظيمي المدرك :

بعد إجراء مسح ميداني للمقاييس التي تم استخدامها - على حد علم الباحث - لقياس الدعم التنظيمي المدرك في دراسات سابقة، ولتصميم المقياس الخاص بالدعم التنظيمي المدرك ، إعتد الباحث على المقياس الذي قدمته دراسة (Eisenberger,2002) وتم استخدامه في العديد من الدراسات العربية مثل (مهدي، ٢٠١٨) والمكون من (٨) عبارات حيث بلغ معامل الثبات للمقياس المستخدم ألفا كرونباخ ما بين (٠,٧٥ و ٠,٨٦) ، مع إجراء بعض التعديل والحذف والإضافة؛ بما يتناسب مع طبيعة المستقصى منهم في هذا البحث، ولقياس الدعم التنظيمي المدرك، تم استخدام مقياس "ليكرت" (Likert Scale) المُكوّن من خمس درجات للموافقة وعدم الموافقة (حيث أشار الرقم ١ إلى عدم الموافقة التامة، بينما أشار الرقم ٥ إلى الموافقة التامة، مع وجود درجة محايدة في المنتصف).

٣/٢/١٠ - قياس الآثار النفسية لفيروس كورونا :

بعد إجراء مسح ميداني للمقاييس التي تم استخدامها - على حد علم الباحث - لقياس الآثار النفسية لفيروس كورونا في دراسات سابقة، ولتصميم المقياس الخاص بالآثار النفسية لفيروس كورونا ، إعتد الباحث على المقياس الذي قدمته دراسة (Rajkumar, 2020) والمكون من (١٣) عبارة حيث بلغ معامل الثبات للمقياس المستخدم ألفا كرونباخ ٠,٧٨. والذي يتكون من ثلاث أبعاد (الوسواس القهري، اضطراب الكرب ما بعد الصدمة، اضطرابات القلق العام)، مع إجراء بعض التعديل والحذف والإضافة؛ بما يتناسب مع طبيعة المستقصى منهم في هذا البحث، ولقياس الآثار النفسية لفيروس كورونا ، تم استخدام مقياس "ليكرت" (Likert Scale) المُكوّن من خمس درجات للموافقة وعدم الموافقة (حيث أشار الرقم ١ إلى عدم الموافقة التامة، بينما أشار الرقم ٥ إلى الموافقة التامة، مع وجود درجة محايدة في المنتصف)، وقد تضمن المقياس ١٣ عبارة :٥ عبارات لقياس بُعد الوسواس القهري، و٤ عبارات لقياس بُعد اضطرابات الكرب ما بعد الصدمة ، و٤ عبارات لقياس بُعد اضطرابات القلق العام.

٤/٢/١٠ - قياس السعادة الوظيفية :

بعد إجراء مسح ميداني للمقاييس التي تم استخدامها - على حد علم الباحث - لقياس السعادة الوظيفية في دراسات سابقة، ولتصميم المقياس الخاص بالسعادة الوظيفية ، إعتد الباحث على المقياس الذي قدمته دراسة (Springer&Hauser,2006) والمكون من (٣١) عبارة حيث بلغ معامل الثبات للمقياس المستخدم ألفا كرونباخ ٠,٨٣ والذي يتكون من خمسة أبعاد (الرضا، الإستقلالية، التطور الشخصي، الحياة الهادفة، والعلاقات الإيجابية مع الآخرين) ، مع إجراء بعض التعديل والحذف والإضافة؛ بما يتناسب مع طبيعة المستقصى منهم في هذا البحث، ولقياس السعادة الوظيفية ، تم استخدام مقياس "ليكرت" (Likert Scale) المُكوّن من خمس درجات للموافقة وعدم الموافقة (حيث أشار الرقم ١ إلى عدم الموافقة التامة، بينما أشار الرقم ٥ إلى الموافقة التامة، مع وجود درجة محايدة في المنتصف). وقد تضمن المقياس ٣١ عبارة :٦ عبارات لقياس بُعد الرضا، و٧ عبارات لقياس بُعد الإستقلالية، و٧ عبارات لقياس بُعد التطور الشخصي، و٥ عبارات لقياس بُعد الحياة الهادفة، و٥ عبارات لقياس بُعد العلاقات الإيجابية مع الآخرين .

١١ - أساليب تحليل البيانات واختبار فروض البحث:

قام الباحث باختبار فروض البحث باستخدام عدة اختبارات إحصائية؛ تتناسب وتتوافق مع أساليب التحليل المستخدمة، وذلك من خلال حزمة البرامج الإحصائية الجاهزة (SPSS).

١/١١ - أساليب تحليل البيانات:

يُمكن توضيح أساليب تحليل البيانات المستخدمة في الدراسة من خلال العرض التالي:

(أ) أسلوب معامل الارتباط ألفا Alpha Correlation Coefficient:

تم استخدام أسلوب معامل الارتباط ألفا وذلك بغرض التحقق من درجة الاعتمادية والثبات في المقاييس متعددة المحتوي، ولقد تم اختيار هذا الأسلوب الإحصائي لتركيبه علي درجة التناسق الداخلي بين المتغيرات التي يتكون منها المقياس الخاضع للاختبار.

(ب) أسلوب تحليل الانحدار والارتباط المتعدد Multiple Regression/ Correlation Analysis:

يعد أسلوب تحليل الانحدار والارتباط المتعدد من الأساليب الإحصائية التنبؤية، حيث يمكن من خلاله التنبؤ بالمتغير التابع علي أساس قيم عدد من المتغيرات المستقلة، و تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار والارتباط المتعدد في هذا البحث من خلال حزمة البرامج الإحصائية الجاهزة (SPSS)، حيث كان الهدف من استخدامه هو تحديد نوع ودرجة قوة العلاقة بين برامج صيانة الموارد البشرية وكل من أبعاد السعادة الوظيفية مأخوذاً بشكل إجمالي وكل متغير من متغيراتها على حده، كذلك تحديد نوع ودرجة قوة العلاقة بين برامج صيانة الموارد البشرية وكل من الدعم التنظيمي المدرك مأخوذاً بشكل إجمالي وكل متغير من متغيراته على حده، كذلك تحديد نوع ودرجة قوة العلاقة بين برامج صيانة الموارد البشرية وكل من أبعاد الآثار النفسية لفيروس كورونا مأخوذاً بشكل إجمالي وكل متغير من متغيراتها على حده، وتحديد نوع وقوة العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك وكل من أبعاد السعادة الوظيفية مأخوذاً بشكل إجمالي، وكل متغير من متغيراتها على حده، وتحديد نوع وقوة العلاقة بين الآثار النفسية لفيروس كورونا وكل من أبعاد السعادة الوظيفية مأخوذاً بشكل إجمالي وكل متغير من متغيراتها على حده.

(ج) أسلوب تحليل المسار Path Analysis:

يعتمد أسلوب تحليل المسار علي تحليلي الانحدار والارتباط المتعدد، حيث يهدف إلي التوصل إلي تفسير مقبول لعلاقات الارتباط المشاهدة وذلك بإنشاء نماذج للعلاقات السببية بين المتغيرات، حيث يتعامل هذا النموذج مع نوعين من المتغيرات:

- المتغيرات الخارجية: ويتعامل معها النموذج بوصفها متغيرات مستقلة، حيث يتم توصيلها ببعضها بخطوط منحنية للدلالة علي أن العلاقة فيما بينها علاقة ارتباطية.
- المتغيرات الداخلية: وهي المتغيرات التي نرغب في تفسيرها في ضوء المتغيرات الخارجية وذلك للكشف عن علاقة السبب بينها وتحديد الآثار المباشرة وغير المباشرة عليها من خلال معامل المسار.

وتم استخدام هذا الأسلوب وذلك لوجود متغيرين وسيطين يتمثلان في (الدعم التنظيمي المدرك والآثار النفسية لفيروس كورونا)، مع الرغبة في عزل كل متغير علي حده، ودراسة كل العلاقات الممكنة من أجل التحقق من نوع العلاقة بين برامج صيانة الموارد البشرية والسعادة الوظيفية، وكذلك علاقة برامج صيانة الموارد البشرية والدعم التنظيمي المدرك، وكذلك علاقة برامج صيانة الموارد البشرية والآثار النفسية لفيروس كورونا، وأيضاً تحديد تأثير الدعم التنظيمي المدرك كمتغير وسيط علي العلاقة بين برامج صيانة الموارد البشرية والسعادة الوظيفية، وتحديد تأثير الآثار النفسية لفيروس كورونا كمتغير وسيط علي العلاقة بين برامج صيانة الموارد البشرية والسعادة الوظيفية.

٢/١١ - أساليب اختبار فروض البحث:

استخدم الباحث عدداً من الاختبارات الإحصائية؛ التي تُناسب أساليب التحليل المستخدمة وتتوافق معها؛ وذلك من أجل اختبار فروض هذا البحث، وتتمثل الاختبارات الإحصائية لفروض البحث في:

(أ) اختبار F-Test واختبار T-Test والمُصاحبان أسلوب تحليل الانحدار والارتباط المتعدد Multiple Regression/ Correlation Analysis:

وقد تم استخدامهما بهدف اختبار الفروض الأول والثاني والثالث والرابع والخامس ، حيث يتعلق الفرض الأول بتحديد نوع وقوة العلاقة بين برامج صيانة الموارد البشرية في الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات والسعادة الوظيفية ، ويتعلق الفرض الثاني بتحديد نوع وقوة العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والسعادة الوظيفية في الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات، و يتعلق الفرض الثالث بتحديد نوع وقوة العلاقة بين الآثار النفسية لفيروس كورونا والسعادة الوظيفية في الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات، ويتعلق الفرض الرابع بتحديد نوع وقوة العلاقة بين الآثار النفسية لفيروس كورونا والسعادة الوظيفية، و يتعلق الفرض الخامس بتحديد نوع وقوة العلاقة بين برامج صيانة الموارد البشرية في الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات والدعم التنظيمي المدرك.

(ب) مؤشرات جودة النموذج المصاحبة لأسلوب تحليل المسار :

حيث تمثلت هذه المؤشرات في مؤشر جودة المطابقة (GFI) Goodness of Fit Index ومؤشر المطابقة المقارن (CFI) Comparative Fit Index، ومؤشر الجذر التربيعي للباقي (RMR) Root Mean Square Residual. وقد تم استخدام ذلك بهدف اختبار الفرضين السادس والسابع.

١٢ - التحقق من مستوى الثبات / الإعتماضية في المقاييس :

يناقش هذا الجزء نتائج تحليل الثبات والصدق في المقاييس التي تم استخدامها في قائمة الاستقصاء لجمع البيانات الخاصة بمتغيرات الدراسة الميدانية ، وذلك كما يلي:

١/١٢ - التحقق من مستوى الثبات/ الإعتماضية في المقاييس :

يشير مفهوم الثبات أو الإعتماضية في القياس إلى الدرجة التي يتمتع بها المقياس المستخدم في توفير نتائج متسقة في ظل ظروف متنوعة ومستقلة لأسئلة متعددة ، ولكن لقياس نفس الخاصية أو الموضوع محل الاهتمام وباستخدام نفس مجموعة المستقصى منهم .

ويعتبر أسلوب معامل الارتباط ألفا من أكثر الطرق المستخدمة في تقييم الثبات / الإعتماضية في القياس ، ويتسم بدرجة عالية من الدقة من حيث قدرته على قياس درجة الاتساق أو التوافق فيما بين المحتويات المتعددة للقياس المستخدم (إدريس، ٢٠١٦) .

وقد تم تطبيق أسلوب معامل الارتباط ألفا ثلاثة عشر مرة منفصلة ، وذلك للتحقق من درجة الاتساق الداخلي ومن ثم من مستوى الثبات أو الإعتماضية في كل مقياس فرعي من المقاييس الخاضعة للدراسة والمستخدم لقياس أبعاد برامج صيانة الموارد البشرية ، وأبعاد الآثار النفسية لفيروس كورونا ، والدعم التنظيمي المدرك، وأبعاد السعادة الوظيفية ، ووفقا للمبادئ العامة لتنمية واختبار المقاييس في البحوث الإجتماعية فقد تقرر إستبعاد أي متغير يحصل على معامل ارتباط إجمالي أقل من ٠,٣٠ بينه وبين باقي المتغيرات في المقياس نفسه (إدريس، ٢٠١٦) وذلك كما يلي :

(أ) مستوى الثبات / الإعتماضية في مقياس برامج صيانة الموارد البشرية :

من خلال الجدول رقم (٣) يتضح أن نتائج تحليل الإعتماضية أظهرت أن معامل ألفا لمقياس برامج صيانة الموارد البشرية يمثل نحو ٠,٨٣ وهو مؤشر لدرجة عالية من الإعتماضية، كما إشمئل المقياس على ٢٠ عبارة ، ولذلك فإن المقياس الخاضع للإختبار يمكن الإعتماد عليه في قياس برامج صيانة الموارد البشرية في الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات.

جدول رقم (٣)

تقييم درجة الاتساق الداخلي بين محتويات المقاييس المستخدمة في البحث باستخدام معامل الارتباط ألفا

الأبعاد	عدد المتغيرات	معامل ألفا	ثبات المقياس
برامج السلامة والصحة المهنية	٥	٠,٧٦	٠,٨٧
الدعم النفسي	٥	٠,٨٧	٠,٩٣
الرعاية الصحية	٥	٠,٨٥	٠,٩٢
الوسائل الترفيهية	٥	٠,٨٦	٠,٩٣
إجمالي مقياس برامج صيانة الموارد البشرية	٢٠	٠,٨٣	٠,٩١
الوسواس القهري	٥	٠,٨٤	٠,٩٢
إضطرابات الكرب ما بعد الصدمة	٤	٠,٧٤	٠,٨٦
إضطرابات القلق العام	٤	٠,٨١	٠,٩٠
إجمالي مقياس الآثار النفسية لفيروس كورونا	١٣	٠,٧٩	٠,٨٩
مقياس الدعم التنظيمي المدرك	٨	٠,٨٨	٠,٩٤
الرضا	٦	٠,٨٨	٠,٩٤
الإستقلالية	٧	٠,٨٨	٠,٩٤
التطور الشخصي	٧	٠,٩٠	٠,٩٥
الحياة الهادفة	٥	٠,٧٥	٠,٨٧
العلاقات الإيجابية مع الآخرين	٦	٠,٩١	٠,٩٥
إجمالي مقياس السعادة الوظيفية	٣١	٠,٨٨	٠,٩٤

(ب) مستوى الثبات/الإعتمادية في مقياس الآثار النفسية لفيروس كورونا :

من خلال الجدول رقم (٣) يتضح أن نتائج تحليل الإعتمادية أظهرت أن معامل ألفا لمقياس الآثار النفسية لفيروس كورونا يمثل نحو ٠,٧٩ وهو مؤشر لدرجة عالية من الإعتمادية، كما إشمئل المقياس علي ١٣ عبارة ، ولذلك فإن المقياس الخاضع للإختبار يمكن الإعتماد عليه في قياس الآثار النفسية لفيروس كورونا في الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات.

(ج) مستوى الثبات /الإعتمادية في مقياس الدعم التنظيمي المدرك:

من خلال الجدول رقم (٣) يتضح أن نتائج تحليل الإعتمادية أظهرت أن معامل ألفا لمقياس الدعم التنظيمي المدرك يمثل نحو ٠,٨٨ وهو مؤشر لدرجة عالية من الإعتمادية، كما إشمئل المقياس علي ٨ عبارات ، ولذلك فإن المقياس الخاضع للإختبار يمكن الإعتماد عليه في قياس الدعم التنظيمي المدرك في الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات.

(د) مستوى الثبات /الإعتمادية في مقياس السعادة الوظيفية :

من خلال الجدول رقم (٣) يتضح أن نتائج تحليل الإعتمادية أظهرت أن معامل ألفا لمقياس السعادة الوظيفية يمثل نحو ٠,٨٨ وهو مؤشر لدرجة عالية من الإعتمادية، كما إشمئل المقياس علي ٣١ عبارة ، ولذلك فإن المقياس الخاضع للإختبار يمكن الإعتماد عليه في قياس السعادة الوظيفية في الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات.

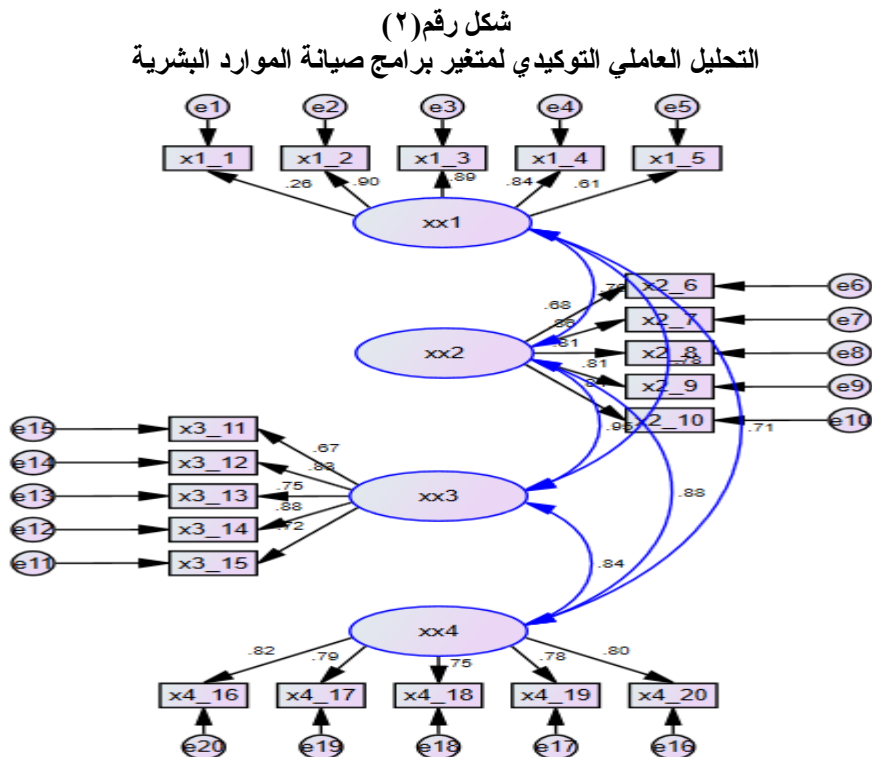
٢/١٢ - التحليل العاملي التوكيدي لمتغيرات البحث :

تم تطبيق أسلوب التحليل العاملي التوكيدي باستخدام برنامج AMOS, Version 23 وذلك بغرض التحقق من الصدق البنائي للمقاييس المستخدمة في البحث وذلك علي النحو التالي:

(أ) التحليل العاملي التوكيدي لمتغير برامج صيانة الموارد البشرية :

يتكون متغير برامج صيانة الموارد البشرية من ٢٠ عبارة، وقد تم قياسه من خلال أربعة أبعاد رئيسية هي برامج السلامة والصحة المهنية ، الدعم النفسي، الرعاية الصحية، الوسائل الترفيهية ، حيث تم قياس برامج السلامة والصحة المهنية من خلال ٥ عبارات، وقياس الدعم النفسي من خلال ٥ عبارات، وقياس

الرعاية الصحية من خلال ٥ عبارات، وقياس الوسائل الترفيحية من خلال ٥ عبارات ، ويمكن توضيح التحليل العاملي التوكيدي لمتغير برامج صيانة الموارد البشرية من خلال الشكل التالي:



ومن خلال الشكل السابق يتضح أن معظم تقديرات المعلمات المعيارية لمتغير برامج صيانة الموارد البشرية قد تجاوزت النسبة المحددة، وهذه النسب الظاهرة علي الأسهم هي التي تربط الأبعاد الأربعة لبرامج صيانة الموارد البشرية بفقراتها، كما كانت جميع النسب معنوية عند مستوي ٥%، وهذا يشير إلي جدوي هذه المعلمات وصدقها، وهذا يدل علي أن البيانات الخاصة بمتغير برامج صيانة الموارد البشرية صالحة لإجراء التحليلات الإحصائية الأخرى، ويمكن توضيح مؤشرات مطابقة النموذج الهيكلي لمقياس برامج صيانة الموارد البشرية من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (٤)

مؤشرات مطابقة النموذج الهيكلي لمقياس لمتغير برامج صيانة الموارد البشرية

م	مؤشر اختبار جودة النموذج	القيمة	مؤشرات جودة المطابقة
١	X2/Degree of Freedom	٣,٧٣٦	أكبر من ٥
٢	P. Value	٠,٠٠٠	أقل من ٥%
٣	Goodness of Fit Index (GFI)	٠,٩٢٤	أكبر من ٠,٩
٤	Normed Fit Index (NFI)	٠,٩٥٨	أكبر من ٠,٩
٥	Comparative Fit Index (CFI)	٠,٩٤٦	أكبر من ٠,٩
٦	Relative Fit Index (RFI)	٠,٩٧٠	أكبر من ٠,٩
٧	Incremental Fit Index (IFI)	٠,٩٤٩	أكبر من ٠,٩
٨	Tuker-Lewis Index (TLI)	٠,٩٤٧	أكبر من ٠,٩
٩	Root Mean Square Residual (RMR)	٠,٠١٠	أقل من ٠,١
١٠	Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)	٠,٠٤١	أقل من ٠,١

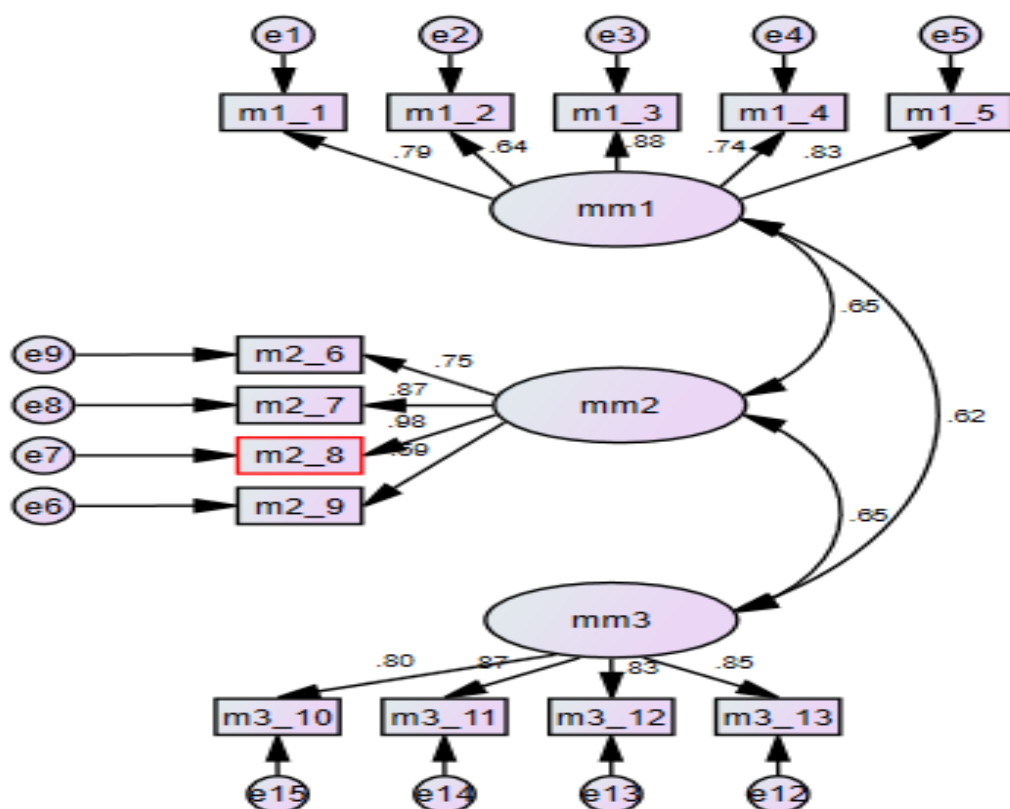
ومن خلال الجدول السابق يتضح أن معظم مؤشرات مطابقة النموذج كانت مستوفاة لقاعدة القبول المخصصة لها، أي أن النموذج الهيكلي لمقياس برامج صيانة الموارد البشرية قد حاز علي مستوي عال من المطابقة، الأمر الذي يؤكد أن متغير برامج صيانة الموارد البشرية يتم قياسه من خلال عشرون عبارة موزعة علي أربعة أبعاد أساسية.

(ب) التحليل العاملي التوكيدي للآثار النفسية لفيروس كورونا :

يتكون متغير الآثار النفسية لفيروس كورونا من ١٣ عبارة، وقد تم قياسه من خلال ثلاث أبعاد رئيسية هي الوسواس القهري، اضطرابات الكرب ما بعد الصدمة، واضطرابات القلق العام، حيث تم قياس الوسواس القهري من خلال ٥ عبارات، وقياس اضطرابات الكرب ما بعد الصدمة من خلال ٤ عبارات، وقياس اضطرابات القلق العام من خلال ٤ عبارات، ويمكن توضيح التحليل العاملي التوكيدي لمتغير الآثار النفسية لفيروس كورونا من خلال الشكل التالي:

شكل رقم (٣)

التحليل العاملي التوكيدي لمتغير الآثار النفسية لفيروس كورونا



ومن خلال الشكل السابق يتضح أن معظم تقديرات المعلمات المعيارية لمتغير الآثار النفسية لفيروس كورونا قد تجاوزت النسبة المحددة، وهذه النسب الظاهرة علي الأسهم هي التي تربط الأبعاد الثلاثة للآثار النفسية لفيروس كورونا بفقراتها، كما كانت جميع النسب معنوية عند مستوي ٥%، وهذا يشير إلي جدوي هذه المعلمات وصدقها، وهذا يدل علي أن البيانات الخاصة بمتغير الآثار النفسية لفيروس كورونا صالحة لإجراء التحليلات الإحصائية الأخرى، ويمكن توضيح مؤشرات مطابقة النموذج الهيكلي لمقياس الآثار النفسية لفيروس كورونا من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (٥)

مؤشرات مطابقة النموذج الهيكلي لمقياس الآثار النفسية لفيروس كورونا

م	مؤشر اختبار جودة النموذج	القيمة	مؤشرات جودة المطابقة
١	X2/Degree of Freedom	٥,٩٢٨	أكبر من ٥
٢	P. Value	٠,٠٠٠	أقل من ٥%
٣	Goodness of Fit Index (GFI)	٠,٩٣٤	أكبر من ٠,٩
٤	Normed Fit Index (NFI)	٠,٨٨٥	أكبر من ٠,٩
٥	Comparative Fit Index (CFI)	٠,٩٥٣	أكبر من ٠,٩
٦	Relative Fit Index (RFI)	٠,٩٧٨	أكبر من ٠,٩
٧	Incremental Fit Index (IFI)	٠,٩٤٥	أكبر من ٠,٩
٨	Tucker-Lewis Index (TLI)	٠,٨٩٤	أكبر من ٠,٩
٩	Root Mean Square Residual (RMR)	٠,٠٣٧	أقل من ٠,١
١٠	Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)	٠,٠٣٥	أقل من ٠,١

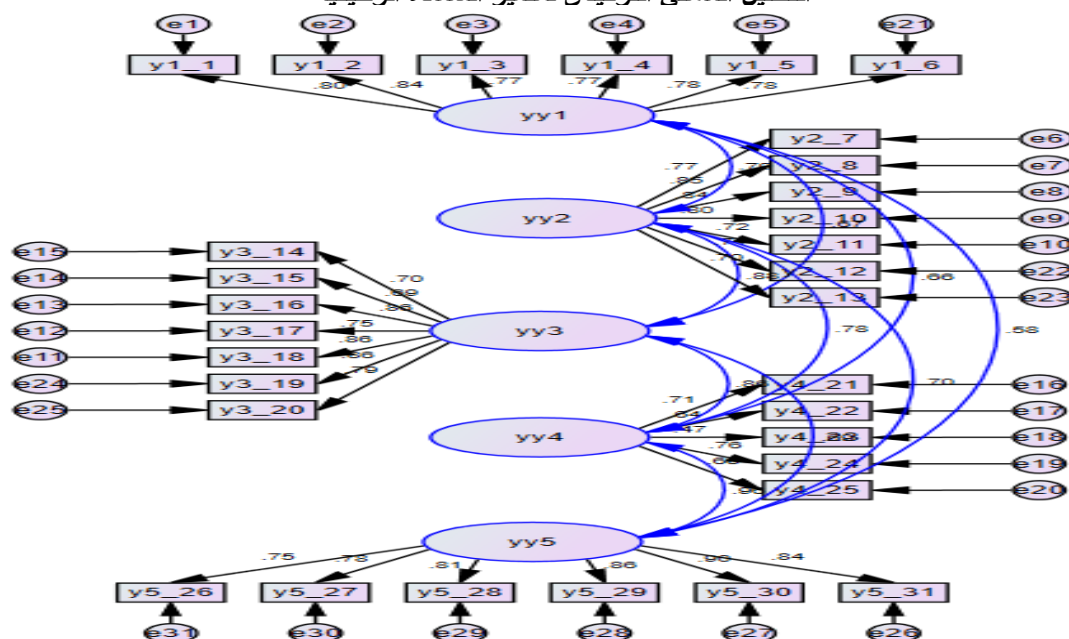
ومن خلال الجدول السابق يتضح أن معظم مؤشرات مطابقة النموذج كانت مستوفاة لقاعدة القبول المخصصة لها، أي أن النموذج الهيكلي لمقياس الآثار النفسية لفيروس كورونا قد حاز علي مستوى عال من المطابقة، الأمر الذي يؤكد أن متغير الآثار النفسية لفيروس كورونا يتم قياسه من خلال ثلاثة عشر عبارة موزعة علي ثلاثة أبعاد أساسية.

(ج) التحليل العامل التوكيدي لمتغير السعادة الوظيفية :

يتكون متغير السعادة الوظيفية من ٣١ عبارة، وقد تم قياسه من خلال خمسة أبعاد رئيسية هي الرضا، الإستقلالية، التطور الشخصي، الحياة الهادفة، العلاقات الإيجابية مع الآخرين ، حيث تم قياس الرضا من خلال ٦ عبارات، وقياس الإستقلالية من خلال ٧ عبارات، وقياس التطور الشخصي من خلال ٧ عبارات، وقياس الحياة الهادفة من خلال ٥ عبارات، وقياس العلاقات الإيجابية مع الآخرين من خلال ٦ عبارات، ويمكن توضيح التحليل العامل التوكيدي لمتغير السعادة الوظيفية من خلال الشكل التالي:

شكل رقم (٤)

التحليل العامل التوكيدي لمتغير السعادة الوظيفية



جدول رقم (٦)
مؤشرات مطابقة النموذج الهيكلي لمقياس السعادة الوظيفية

م	مؤشر اختبار جودة النموذج	القيمة	مؤشرات جودة المطابقة
١	X2/Degree of Freedom	٦,٩٤٦	أكبر من ٥
٢	P. Value	٠,٠٠٠	أقل من ٥%
٣	Goodness of Fit Index (GFI)	٠,٨٨٣	أكبر من ٠,٩
٤	Normed Fit Index (NFI)	٠,٩٠٦	أكبر من ٠,٩
٥	Comparative Fit Index (CFI)	٠,٨٩٤	أكبر من ٠,٩
٦	Relative Fit Index (RFI)	٠,٩٤٧	أكبر من ٠,٩
٧	Incremental Fit Index (IFI)	٠,٨٩٢	أكبر من ٠,٩
٨	Tuker-Lewis Index (TLI)	٠,٨٩٠	أكبر من ٠,٩
٩	Root Mean Square Residual (RMR)	٠,٠٢١	أقل من ٠,١
١٠	Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)	٠,٠٣٣	أقل من ٠,١

ومن خلال الجدول السابق يتضح أن معظم مؤشرات مطابقة النموذج كانت مستوفاة لقاعدة القبول المخصصة لها، أي أن النموذج الهيكلي لمقياس السعادة الوظيفية قد حاز علي مستوي عال من المطابقة، الأمر الذي يؤكد أن متغير السعادة الوظيفية يتم قياسه من خلال واحد وثلاثون عبارة موزعة علي خمسة أبعاد أساسية.

١٣- التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة:

١٣/١- التحليل الوصفي لمتغير برامج صيانة الموارد البشرية :

يتناول هذا الجزء نتائج التحليل الوصفي الخاص بمتغير برامج صيانة الموارد البشرية، وذلك من خلال الإجابة علي ٢٠ عبارة تغطي أبعاد برامج صيانة الموارد البشرية، ويمكن توضيح ذلك من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (٧)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري لبرامج صيانة الموارد البشرية

أبعاد برامج صيانة الموارد البشرية	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
برامج السلامة والصحة المهنية	٤,١٢	١,٠٨
الدعم النفسي	٣,٦٣	١,٢٧
الرعاية الصحية	٣,٨٢	١,١٩
الوسائل الترفيهية	٣,٧٩	١,١٥
المتوسط العام لبرامج صيانة الموارد البشرية	٣,٧٥	١,٢٢

من خلال الجدول السابق يتضح أن بعد برامج السلامة والصحة المهنية كأحد أبعاد برامج صيانة الموارد البشرية يحتل المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (٤,١٢) ، ويأتي بعد الرعاية الصحية في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي قدره (٣,٨٢) ، ويليه بعد الوسائل الترفيهية في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي قدره (٣,٧٩) ، وأخيراً يأتي بعد الدعم النفسي في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي قدره (٣,٦٣) وذلك وفقاً لإتجاهات العاملين في الشركات الصناعية العاملة في مدينة السادات محل الدراسة، كما يتضح أن المتوسط الإجمالي لمستوي برامج صيانة الموارد البشرية في الشركات الصناعية العاملة في مدينة السادات بلغ (٣,٧٥) الوضع الذي يشير إلى ارتفاع مستوي برامج صيانة الموارد البشرية في الشركات الصناعية العاملة في مدينة السادات محل الدراسة.

١٣/٢- التحليل الوصفي للآثار النفسية لفيروس كورونا :

يتناول هذا الجزء نتائج التحليل الوصفي الخاص بمتغير الآثار النفسية لفيروس كورونا ، وذلك من خلال الإجابة علي ١٣ عبارة تغطي أبعاد الآثار النفسية لفيروس كورونا ، ويمكن توضيح ذلك من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (٨)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري للآثار النفسية لفيروس كورونا

أبعاد الآثار النفسية لفيروس كورونا	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الوسواس القهري	٣,٨٦	١,١٦
إضطرابات الكرب ما بعد الصدمة	٤,٠٧	٠,٩٦٦
إضطرابات القلق العام	٣,٩١	١,٢٤
المتوسط العام للآثار النفسية لفيروس كورونا	٣,٧٠	١,١٦

من خلال الجدول السابق يتضح أن بعد اضطرابات الكرب ما بعد الصدمة كأحد الآثار النفسية لفيروس كورونا يحتل المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (٤,٠٧) ، ويأتي بعد اضطرابات القلق العام في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي قدره (٣,٩١) ، وأخيراً يأتي بعد الوسواس القهري في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي قدره (٣,٨٦) وذلك وفقاً لإتجاهات العاملين في الشركات الصناعية العاملة في مدينة السادات محل الدراسة، كما يتضح أن المتوسط الإجمالي لمستوي الآثار النفسية لفيروس كورونا في الشركات الصناعية العاملة في مدينة السادات بلغ (٣,٧٠) الوضع الذي يشير إلى ارتفاع الآثار النفسية لفيروس كورونا في الشركات الصناعية العاملة في مدينة السادات محل الدراسة.

٣/١٣- التحليل الوصفي للدعم التنظيمي المدرك:

يتناول هذا الجزء نتائج التحليل الوصفي الخاص بمتغير الدعم التنظيمي المدرك، وذلك من خلال الإجابة على ٨ عبارات بإعتباره متغير أحادي البعد، ويمكن توضيح ذلك من خلال الجدول التالي:

من خلال الجدول السابق يتضح أن الفقرة الخاصة بأن الشركة تقدر مجهوداتي ومساهماتي في العمل يحتل المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (٤,٠٤) ، في حين جاءت الفقرة الخاصة بإعتبار الشركة التي أعمل بها داعمة لأهدافي وقيمي في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي قدره (٣,٩٣) ، وجاءت الفقرة الخاصة بإهتمام الشركة التي أعمل بها برفاهيتي في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي قدره (٣,٩٢) ، وجاءت الفقرة الخاصة بتبدي الشركة الإستعداد لتقديم المعونة لمساعدتي لأداء عملي بالشكل الذي يبرز قدراتي وإمكاناتي في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي قدره (٣,٦٨) وذلك وفقاً لإتجاهات العاملين في الشركات الصناعية العاملة في مدينة السادات محل الدراسة، كما يتضح أن المتوسط الإجمالي لمستوي الدعم التنظيمي المدرك من جانب العاملين في الشركات الصناعية العاملة في مدينة السادات بلغ (٣,٨٥) الوضع الذي يشير إلى ارتفاع الدعم التنظيمي المدرك من جانب العاملين في الشركات الصناعية العاملة في مدينة السادات محل الدراسة.

جدول رقم (٩)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري للدعم التنظيمي المدرك

العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
أعتبر الشركة التي أعمل بها داعمة لأهدافي وقيمي.	٣,٩٣	١,١٢
تهتم الشركة التي أعمل بها برفاهيتي.	٣,٩٢	١,١٨
تقدم الشركة يد المساعدة لي عندما أواجه المشكلات.	٣,٨٢	١,١٠
تبدي الشركة الإستعداد لتقديم المعونة لمساعدتي لأداء عملي بالشكل الذي يبرز قدراتي وإمكاناتي.	٣,٦٨	١,٠٨
تقدر الشركة مجهوداتي ومساهماتي في العمل .	٤,٠٤	١,١٧
تهتم الشركة بأراني في العمل.	٣,٨٥	١,١٩
تبدي الشركة إهتمام ورعاية كبيرة لي في العمل .	٣,٧٣	١,٠٦
تهتم الشركة برضائي العام عن العمل.	٣,٧٦	١,١٦
المتوسط العام للدعم التنظيمي المدرك	٣,٨٥	١,٠٧

٤/١٣ - التحليل الوصفي للسعادة الوظيفية :

يتناول هذا الجزء نتائج التحليل الوصفي الخاص بمتغير السعادة الوظيفية، وذلك من خلال الإجابة علي ٣١ عبارة تغطي أبعاد السعادة الوظيفية، ويمكن توضيح ذلك من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (١٠)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري للسعادة الوظيفية

أبعاد السعادة الوظيفية	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الرضا	٣,١٨	٠,٩٣٦
الاستقلالية	٣,٢٠	٠,٩٦٠
التطور الشخصي	٣,١٢	٠,٩٩٨
الحياة الهادفة	٣,٠٦	١,١٣
العلاقات الإيجابية مع الآخرين	٣,٠٩	١,٠٤
المتوسط العام للسعادة الوظيفية	٣,١٥	١,٠٢

من خلال الجدول السابق يتضح أن بعد الاستقلالية كأحد أبعاد السعادة الوظيفية يحتل المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (٣,٢٠)، ويأتي بعد الرضا في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي قدره (٣,١٨)، ثم يأتي بعد التطور الشخصي في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي قدره (٣,١٢)، ويأتي بعد الحياة الهادفة في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي قدره (٣,٠٦)، وأخيراً يأتي بعد العلاقات الإيجابية مع الآخرين في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي قدره (٣,٠٩) وذلك وفقاً لإتجاهات العاملين في الشركات الصناعية العاملة في مدينة السادات محل الدراسة، كما يتضح أن المتوسط الإجمالي لمستوي السعادة الوظيفية في الشركات الصناعية العاملة في مدينة السادات بلغ (٣,١٥) الوضع الذي يشير إلي أن مستوي السعادة الوظيفية متوسط من وجهة نظر العاملين في الشركات الصناعية العاملة في مدينة السادات محل الدراسة.

١٤ - نتائج الدراسة الميدانية:

٤/١ - العلاقة بين برامج صيانة الموارد البشرية و السعادة الوظيفية :

يناقش هذا الجزء نتائج التحليل الإحصائي الخاصة بالإجابة علي السؤال الأول لهذا البحث والذي يتعلق بتحديد نوع ودرجة العلاقة بين برامج صيانة الموارد البشرية والسعادة الوظيفية من وجهة نظر العاملين في الشركات الصناعية بمدينة السادات محل الدراسة، وإختبار صحة الفرض الأول من فروض الدراسة والذي ينص علي : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين برامج صيانة الموارد البشرية في الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات والسعادة الوظيفية، ولتحقيق ذلك فقد تم تطبيق أسلوب تحليل الارتباط والانحدار المتعدد للتحقق من نوع ودرجة العلاقة بين برامج صيانة الموارد البشرية والسعادة الوظيفية في الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات ، كما تم حساب معامل الارتباط بيرسون بينهما وذلك بغرض التعرف علي قوة واتجاه ومعنوية العلاقة بين برامج صيانة الموارد البشرية والسعادة الوظيفية ، ويمكن توضيح معاملات الارتباط بين برامج صيانة الموارد البشرية والسعادة الوظيفية محل الدراسة من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (١١)

معاملات الارتباط بين برامج صيانة الموارد البشرية والسعادة الوظيفية في الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات

المتغيرات	١	٢	٣	٤	٥
برامج السلامة	١				
الدعم النفسي	**٠,٦٢٨	١			
الرعاية الصحية	**٠,٦٤٠	**٠,٨٦٢	١		
الوسائل الترفيهية	**٠,٥٧١	**٠,٧٨٢	**٠,٧٧٣	١	
السعادة الوظيفية	**٠,٦١٦	**٠,٤٩٤	**٠,٣٩٨	**٠,٥١٧	١

** معاملات ارتباط معنوية عند مستوي معنوية ١%

ومن خلال مصفوفة معاملات الارتباط بين برامج صيانة الموارد البشرية والسعادة الوظيفية يتضح ما يلي:

- أن معاملات الارتباط بين برامج صيانة الموارد البشرية والسعادة الوظيفية تتراوح بين (٠,٣٩٨) و (٠,٦١٦) وأن جميع هذه المعاملات ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ١%.
- هناك ارتباط معنوي بين جميع أبعاد برامج صيانة الموارد البشرية عند مستوى دلالة إحصائية ١% الأمر الذي يؤكد صدق المقياس المستخدم في قياس أبعاد برامج صيانة الموارد البشرية في الشركات الصناعية العاملة في مدينة السادات من ناحية، وأن هناك إتساق بين جميع الأبعاد الداخلية الممثلة لمقياس برامج صيانة الموارد البشرية من ناحية أخرى .
- أن هناك ارتباطاً طردياً ذو دلالة إحصائية بين أبعاد برامج صيانة الموارد البشرية والسعادة الوظيفية، حيث بلغ معامل الارتباط بين برامج السلامة كأحد أبعاد برامج صيانة الموارد البشرية والسعادة الوظيفية (٠,٦١٦) ، بينما بلغ معامل الارتباط بين بالدعم النفسي كأحد أبعاد برامج صيانة الموارد البشرية والسعادة الوظيفية (٠,٤٩٤) ، وبلغ معامل الارتباط بين الرعاية الصحية كأحد أبعاد برامج صيانة الموارد البشرية والسعادة الوظيفية (٠,٣٨٩) ، وأخيراً بلغ معامل الارتباط بين الوسائل الترفيهية كأحد أبعاد برامج صيانة الموارد البشرية والسعادة الوظيفية (٠,٥١٧).

وفي ضوء ما تقدم، يتضح أن هناك ارتباطاً طردياً ذو دلالة إحصائية بين أبعاد برامج صيانة الموارد البشرية وبعضها البعض، وبين أبعاد برامج صيانة الموارد البشرية (برامج السلامة، الدعم النفسي، الرعاية الصحية، الوسائل الترفيهية) والسعادة الوظيفية، إلا أن تأثير أبعاد برامج صيانة الموارد البشرية على السعادة الوظيفية سوف يتضح من خلال تطبيق أسلوب تحليل الإنحدار المتعدد ، وذلك على النحو التالي:

لقد تم تطبيق أسلوب تحليل الإنحدار المتعدد وذلك بغرض التحقق من أثر أبعاد برامج صيانة الموارد البشرية على السعادة الوظيفية بصورة إجمالية، ويمكن توضيح نتائج تطبيق أسلوب تحليل الإنحدار المتعدد من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (١٢)

أثر برامج صيانة الموارد البشرية على السعادة الوظيفية

متغيرات برامج صيانة الموارد البشرية	معامل الانحدار β	معامل الارتباط R	معامل التحديد R2
١- برامج السلامة والصحة المهنية	**٠,٤١٤	٠,٦١٦	٠,٤٣٨
٢- الدعم النفسي	**٠,١٩٠	٠,٤٩٤	٠,٣٩٦
٣- الرعاية الصحية	٠,٠٨	٠,٣٩٨	٠,٣٦٤
٤- الوسائل الترفيهية	**٠,١٧٧	٠,٥١٧	٠,٣٤٢
معامل الارتباط في النموذج R		٠,٧٠٩	
معامل التحديد في النموذج R2		٠,٥٠٢	
قيمة F المحسوبة		٨٣,٤٥٣	
درجات الحرية		٣٣١,٤	
مستوي الدلالة الإحصائية		٠,٠٠٠	

ومن خلال الجدول السابق يتضح ما يلي :

- أظهرت نتائج أسلوب تحليل الإنحدار المتعدد أن هناك علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين برامج صيانة الموارد البشرية والسعادة الوظيفية في الشركات الصناعية العاملة في مدينة السادات محل الدراسة، وأن هذه العلاقة تمثل ٧١% (وفقاً لمعامل الارتباط المتعدد).

• أن مستوي برامج صيانة الموارد البشرية يمكن أن يفسر حوالي (٥٠%) وفقاً لمعامل التحديد (من التباين الكلي في مستوي السعادة الوظيفية في الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات محل الدراسة.

• أظهرت نتائج أسلوب تحليل الإحذار المتعدد أن أبعاد برامج صيانة الموارد البشرية الأكثر تفسيراً للاختلاف في مستوي السعادة الوظيفية تتمثل في برامج السلامة (٤١٤,٠)، والدعم النفسي (١٩٠,٠)، والوسائل الترفيهية (١٧٧,٠) والتي تتمتع دون غيرها بعلاقة معنوية موجبة فيما بينها وبين السعادة الوظيفية .

وفي ضوء ما تقدم فقد تقرر رفض فرض العدم القائل " لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين برامج صيانة الموارد البشرية في الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات والسعادة الوظيفية"، وقبول الفرض البديل الذي ينص علي " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين برامج صيانة الموارد البشرية في الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات والسعادة الوظيفية"، وذلك بعد أن أظهر نموذج تحليل الإحذار المتعدد أن هناك علاقة جوهرية عند مستوي دلالة إحصائية ٠,٠١ (وفقاً لإختبار ف) بين أبعاد برامج صيانة الموارد البشرية والسعادة الوظيفية ، كما تقرر رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل لثلاثة أبعاد فقط من أبعاد برامج صيانة الموارد البشرية (برمج السلامة، الدعم النفسي، الوسائل الترفيهية) كمتغيرات مستقلة لوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بينهم وبين السعادة الوظيفية كمتغير تابع عند مستوي معنوية ٠,٠١.

٤/٢- العلاقة بين الآثار النفسية لفيروس كورونا و السعادة الوظيفية :

يناقش هذا الجزء نتائج التحليل الإحصائي الخاصة بالإجابة علي السؤال الثاني لهذا البحث والذي يتعلق بتحديد نوع ودرجة العلاقة بين الآثار النفسية لفيروس كورونا والسعادة الوظيفية من وجهة نظر العاملين في الشركات الصناعية بمدينة السادات محل الدراسة، وإختبار صحة الفرض الثاني من فروض الدراسة والذي ينص علي : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الآثار النفسية لفيروس كورونا والسعادة الوظيفية في الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات ، ولتحقيق ذلك فقد تم تطبيق أسلوب تحليل الإرتباط والإحذار المتعدد للتحقق من نوع ودرجة العلاقة بين الآثار النفسية لفيروس كورونا والسعادة الوظيفية في الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات ، كما تم حساب معامل الإرتباط بيرسون بينهما وذلك بغرض التعرف علي قوة وإتجاه ومعنوية العلاقة بين الآثار النفسية لفيروس كورونا والسعادة الوظيفية ، ويمكن توضيح معاملات الإرتباط بين الآثار النفسية لفيروس كورونا والسعادة الوظيفية محل الدراسة من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (١٣)

معاملات الإرتباط بين الآثار النفسية لفيروس كورونا والسعادة الوظيفية في الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات

المتغيرات	١	٢	٣	٤
الوسواس القهري	١			
إضطرابات الكرب ما بعد الصدمة	-٠,٣٣١**	١		
إضطرابات القلق العام	-٠,٢٩٦**	-٠,٣٣٨	١	
السعادة الوظيفية	-٠,٣٩٦**	-٠,١٢٧*	-٠,٤١٧**	١

** معاملات إرتباط معنوية عند مستوي معنوية ١%

* معاملات إرتباط معنوية عند مستوي ٥%

ومن خلال مصفوفة معاملات الإرتباط بين الآثار النفسية لفيروس كورونا والسعادة الوظيفية يتضح ما يلي :

- أن معاملات الإرتباط بين الآثار النفسية لفيروس كورونا والسعادة الوظيفية تتراوح بين (-) ١,٢٧ و (-٠,٤١٧) وأن جميع هذه المعاملات ذات دلالة إحصائية عند مستوي معنوية ١% و ٥% .
- هناك إرتباط معنوي بين جميع أبعاد الآثار النفسية لفيروس كورونا عند مستوي دلالة إحصائية ١% و ٥% ما عدا العلاقة بين إضطرابات الكرب ما بعد الصدمة وإضطرابات القلق العام، الأمر الذي يؤكد صدق المقياس المستخدم في قياس أبعاد الآثار النفسية لفيروس كورونا من

ناحية، وأن هناك إتساق بين جميع الأبعاد الداخلية الممثلة لمقياس الآثار النفسية لفيروس كورونا من ناحية أخرى .

- أن هناك ارتباطاً عكسياً ذو دلالة إحصائية بين أبعاد الآثار النفسية لفيروس كورونا والسعادة الوظيفية، حيث بلغ معامل الارتباط بين الوسواس القهري كأحد أبعاد الآثار النفسية لفيروس كورونا والسعادة الوظيفية (-0,396)، وبينما بلغ معامل الارتباط بين اضطرابات الكرب ما بعد الصدمة كأحد أبعاد الآثار النفسية لفيروس كورونا والسعادة الوظيفية (-0,127)، وأخيراً بلغ معامل الارتباط بين اضطرابات القلق العام كأحد أبعاد الآثار النفسية لفيروس كورونا والسعادة الوظيفية (-0,417). وفي ضوء ما تقدم، يتضح أن هناك ارتباطاً عكسياً ذو دلالة إحصائية بين أبعاد الآثار النفسية لفيروس كورونا وبعضها البعض، وبين أبعاد الآثار النفسية لفيروس كورونا (برامج الوسواس القهري، اضطرابات الكرب ما بعد الصدمة، اضطرابات القلق العام) والسعادة الوظيفية، إلا أن تأثير أبعاد الآثار النفسية لفيروس كورونا على السعادة الوظيفية سوف يتضح من خلال تطبيق أسلوب تحليل الإندثار المتعدد، وذلك على النحو التالي:
- لقد تم تطبيق أسلوب تحليل الإندثار المتعدد وذلك بغرض التحقق من أثر أبعاد الآثار النفسية لفيروس كورونا على السعادة الوظيفية بصورة إجمالية، ويمكن توضيح نتائج تطبيق أسلوب تحليل الإندثار المتعدد من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (١٤)

أثر الآثار النفسية لفيروس كورونا على السعادة الوظيفية

معامل التحديد R2	معامل الارتباط R	معامل الإندثار β	متغيرات الآثار النفسية لفيروس كورونا
0,352	-0,396	*-0,383	١- الوسواس القهري
0,230	-0,127	*-0,352	٢- اضطرابات الكرب ما بعد الصدمة
0,369	-0,417	*-0,292	٣- اضطرابات القلق العام
	-0,757		معامل الارتباط في النموذج R
	0,573		معامل التحديد في النموذج R2
	148,609		قيمة F المحسوبة
	3,332		درجات الحرية
	0,000		مستوي الدلالة الإحصائية

ومن خلال الجدول السابق يتضح ما يلي :

- أظهرت نتائج أسلوب تحليل الإندثار المتعدد أن هناك علاقة سالبة ذات دلالة إحصائية بين الآثار النفسية لفيروس كورونا والسعادة الوظيفية في الشركات الصناعية العاملة في مدينة السادات محل الدراسة، وأن هذه العلاقة تمثل -0,76% (وفقاً لمعامل الارتباط المتعدد).
 - أن مستوى الآثار النفسية لفيروس كورونا يمكن أن يفسر حوالي (57%) وفقاً لمعامل التحديد (من التباين الكلي في مستوى السعادة الوظيفية في الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات محل الدراسة).
 - أظهرت نتائج أسلوب تحليل الإندثار المتعدد أن أبعاد الآثار النفسية لفيروس كورونا الأكثر تفسيراً للاختلاف في مستوى السعادة الوظيفية تتمثل في الوسواس القهري (-0,383)، واضطرابات الكرب ما بعد الصدمة (-0,352)، واضطرابات القلق العام (-0,292) والتي تتمتع دون غيرها بعلاقة معنوية سالبة فيما بينها وبين السعادة الوظيفية .
- وفي ضوء ما تقدم فقد تقرر رفض فرض عدم القائل " لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الآثار النفسية لفيروس كورونا والسعادة الوظيفية في الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات"، وقبول الفرض البديل الذي ينص على " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الآثار النفسية لفيروس كورونا

والسعادة الوظيفية في الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات"، وذلك بعد أن أظهر نموذج تحليل الانحدار المتعدد أن هناك علاقة جوهرية عند مستوي دلالة إحصائية ٠,٠١ (وفقاً لإختبار ف) بين أبعاد الآثار النفسية لفيروس كورونا والسعادة الوظيفية، كما تقرر رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل لجميع أبعاد الآثار النفسية لفيروس كورونا (الوسواس القهري، اضطرابات الكرب ما بعد الصدمة، اضطرابات القلق العام) كمتغيرات مستقلة لوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بينهم وبين السعادة الوظيفية كمتغير تابع عند مستوي معنوية ٠,٠١.

٣/١٤- العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك و السعادة الوظيفية :

يناقش هذا الجزء نتائج التحليل الإحصائي الخاصة بالإجابة علي السؤال الثالث لهذا البحث والذي يتعلق بتحديد نوع ودرجة العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والسعادة الوظيفية من وجهة نظر العاملين في الشركات الصناعية بمدينة السادات محل الدراسة، وإختبار صحة الفرض الثالث من فروض الدراسة والذي ينص علي : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدعم التنظيمي المدرك والسعادة الوظيفية في الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات ، ولتحقيق ذلك فقد تم تطبيق أسلوب تحليل الارتباط والانحدار المتعدد للتحقق من نوع ودرجة العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والسعادة الوظيفية في الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات ، كما تم حساب معامل الارتباط بيرسون بينهما وذلك بغرض التعرف علي قوة واتجاه ومعنوية العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والسعادة الوظيفية، ويمكن توضيح معاملات الارتباط بين الدعم التنظيمي المدرك والسعادة الوظيفية محل الدراسة من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (١٥)

معاملات الارتباط بين الدعم التنظيمي المدرك والسعادة الوظيفية في الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات

المتغيرات	١	٢
الدعم التنظيمي المدرك	١	
السعادة الوظيفية	٠,٦٨٥**	١

** معاملات ارتباط معنوية عند مستوي معنوية ١%

ومن خلال مصفوفة معاملات الارتباط بين برامج صيانة الموارد البشرية والسعادة الوظيفية يتضح ما يلي :

- أن معامل الارتباط بين الدعم التنظيمي المدرك والسعادة الوظيفية بلغ ٠,٦٨٥ وأنه ذات دلالة إحصائية عند مستوي معنوية ١%.
 - أن هناك ارتباطاً طردياً ذو دلالة إحصائية بين الدعم التنظيمي المدرك والسعادة الوظيفية. وفي ضوء ما تقدم، يتضح أن هناك ارتباطاً طردياً ذو دلالة إحصائية بين الدعم التنظيمي المدرك والسعادة الوظيفية، إلا أن تأثير الدعم التنظيمي المدرك علي السعادة الوظيفية سوف يتضح من خلال تطبيق أسلوب تحليل الانحدار المتعدد ، وذلك علي النحو التالي:
- لقد تم تطبيق أسلوب تحليل الانحدار المتعدد وذلك بغرض التحقق من أثر الدعم التنظيمي المدرك علي السعادة الوظيفية بصورة إجمالية، ويمكن توضيح نتائج تطبيق أسلوب تحليل الانحدار المتعدد من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (١٦)

أثر الدعم التنظيمي المدرك علي السعادة الوظيفية

معامل التحديد R2	معامل الارتباط R	معامل الانحدار β	متغيرات الدعم التنظيمي المدرك
٠,٣٥٤	٠,٥٩٥	٠,٠٨٩	١- أعتبر الشركة التي أعمل بها داعمة لأهدافي وقيمي.
٠,٣٧٦	٠,٦١٤	*٠,١٦٨	٢- تهتم الشركة التي أعمل بها برفاهيتي.
٠,٣٧١	٠,٦٠٩	*٠,٢١٧	٣- تقدم الشركة يد المساعدة لي عندما أواجه المشكلات.
٠,٣٠١	٠,٥٤٩	*٠,١٦٩	٤- تبدي الشركة الإستعداد لتقديم المعونة لمساعدتي لأداء عملي

بالشكل الذي يبرز قدراتي وإمكانياتي.		
٠,٣٧٠	٠,٦٠٩	*٠,١٦٨
٠,٢٩٥	٠,٥٤٣	*٠,١٣٨
٠,٣١٢	٠,٥٥٩	٠,٠٢٨
٠,٢٤٧	٠,٤٩٧	٠,٠٠٥
معامل الارتباط في النموذج R		٠,٦٨٥
معامل التحديد في النموذج R2		٠,٤٦٩
قيمة ف المحسوبة		٥٥,٦٣٨
درجات الحرية		٨,٣٢٧
مستوي الدلالة الإحصائية		٠,٠٠٠

ومن خلال الجدول السابق يتضح ما يلي :

- أظهرت نتائج أسلوب تحليل الإحذار المتعدد أن هناك علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين الدعم التنظيمي المدرك والسعادة الوظيفية في الشركات الصناعية العاملة في مدينة السادات محل الدراسة، وأن هذه العلاقة تمثل ٦٩% (وفقاً لمعامل الارتباط المتعدد).
- أن مستوي الدعم التنظيمي المدرك يمكن أن يفسر حوالي (٤٧% وفقاً لمعامل التحديد) من التباين الكلي في مستوي السعادة الوظيفية في الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات محل الدراسة.
- أظهرت نتائج أسلوب تحليل الإحذار المتعدد أن متغيرات الدعم التنظيمي المدرك الأكثر تفسيراً للاختلاف في مستوي السعادة الوظيفية تتمثل في تقديم الشركة يد المساعدة للعاملين عندما يواجهون المشكلات (٠,٢١٧)، وتبدي الشركة الاستعداد لتقديم المعونة لمساعدتي لأداء عملي بالشكل الذي يبرز قدراتي وإمكانياتي (٠,١٦٩)، وتقدر الشركة مجهوداتي ومساهماتي في العمل (٠,١٦٨) وتهتم الشركة التي أعمل بها برفاهيتي (٠,١٦٨)، وتهتم الشركة بأرائي في العمل (٠,١٣٨) والتي تتمتع دون غيرها بعلاقة معنوية موجبة فيما بينها وبين السعادة الوظيفية .

وفي ضوء ما تقدم فقد تقرر رفض فرض العدم القائل " لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدعم التنظيمي المدرك والسعادة الوظيفية في الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات"، وقبول الفرض البديل الذي ينص علي " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدعم التنظيمي المدرك والسعادة الوظيفية في الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات"، وذلك بعد أن أظهر نموذج تحليل الإحذار المتعدد أن هناك علاقة جوهرية عند مستوي دلالة إحصائية ٠,٠١ (وفقاً لإختبار ف) بين الدعم التنظيمي المدرك والسعادة الوظيفية، كما تقرر رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل بشكل جزئي لخمس متغيرات فقط من ثمانية متغيرات مستقلة من متغيرات الدعم التنظيمي المدرك لوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بينهم وبين السعادة الوظيفية كمتغير تابع عند مستوي معنوية ٠,٠١ .

٤/١٤ - العلاقة بين برامج صيانة الموارد البشرية و الآثار النفسية لفيروس كورونا :

يناقش هذا الجزء نتائج التحليل الإحصائي الخاصة بالإجابة علي السؤال الرابع لهذا البحث والذي يتعلق بتحديد نوع ودرجة العلاقة بين برامج صيانة الموارد البشرية والآثار النفسية لفيروس كورونا من وجهة نظر العاملين في الشركات الصناعية بمدينة السادات محل الدراسة، وإختبار صحة الفرض الرابع من فروض الدراسة والذي ينص علي : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين برامج صيانة الموارد البشرية في الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات والآثار السلبية لفيروس كورونا، ولتحقيق ذلك فقد تم تطبيق أسلوب تحليل الارتباط والإحذار المتعدد للتحقق من نوع ودرجة العلاقة بين برامج صيانة الموارد البشرية والآثار النفسية لفيروس كورونا في الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات، كما تم حساب معامل الارتباط بيرسون بينهما وذلك بغرض التعرف علي قوة وإتجاه ومعنوية العلاقة بين برامج صيانة الموارد البشرية والآثار النفسية لفيروس كورونا، ويمكن توضيح معاملات

الإرتباط بين برامج صيانة الموارد البشرية والآثار النفسية لفيروس كورونا محل الدراسة من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (١٧)

معاملات الإرتباط بين برامج صيانة الموارد البشرية والآثار النفسية لفيروس كورونا في الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات

المتغيرات	١	٢	٣	٤	٥
برامج السلامة	١				
الدعم النفسي	**٠,٦٢٨	١			
الرعاية الصحية	**٠,٦٤٠	**٠,٨٦٢	١		
الوسائل الترفيهية	**٠,٥٧١	**٠,٧٨٢	**٠,٧٧٣	١	
الآثار النفسية لفيروس كورونا	**٠,٤٥١-	**٠,٤٥٣-	**٠,٣٨٥-	**٠,٣٧٧-	١

** معاملات إرتباط معنوية عند مستوى معنوية ١%

ومن خلال مصفوفة معاملات الإرتباط بين برامج صيانة الموارد البشرية والآثار النفسية لفيروس كورونا يتضح ما يلي :

- أن معاملات الإرتباط بين برامج صيانة الموارد البشرية والآثار النفسية لفيروس كورونا تتراوح بين (-٠,٣٨٥) و (-٠,٤٥٣) وأن جميع هذه المعاملات ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ١%.
- هناك إرتباط معنوي بين جميع أبعاد برامج صيانة الموارد البشرية عند مستوى دلالة إحصائية ١% الأمر الذي يؤكد صدق المقياس المستخدم في قياس أبعاد برامج صيانة الموارد البشرية في الشركات الصناعية العاملة في مدينة السادات من ناحية، وأن هناك إتساق بين جميع الأبعاد الداخلية الممثلة لمقياس برامج صيانة الموارد البشرية من ناحية أخرى .
- أن هناك إرتباطاً عكسياً ذو دلالة إحصائية بين أبعاد برامج صيانة الموارد البشرية والآثار النفسية لفيروس كورونا ، حيث بلغ معامل الإرتباط بين برامج السلامة كأحد أبعاد برامج صيانة الموارد البشرية والآثار النفسية لفيروس كورونا (-٠,٤٥١) ، بينما بلغ معامل الإرتباط بين بالدعم النفسي كأحد أبعاد برامج صيانة الموارد البشرية والآثار النفسية لفيروس كورونا (-٠,٤٥٣) ، وبلغ معامل الإرتباط بين الرعاية الصحية كأحد أبعاد برامج صيانة الموارد البشرية والآثار النفسية لفيروس كورونا (-٠,٣٨٥) ، وأخيراً بلغ معامل الإرتباط بين الوسائل الترفيهية كأحد أبعاد برامج صيانة الموارد البشرية والآثار النفسية لفيروس كورونا (-٠,٣٧٧).
- وفي ضوء ما تقدم، يتضح أن هناك إرتباطاً عكسياً ذو دلالة إحصائية بين أبعاد برامج صيانة الموارد البشرية (برامج السلامة، الدعم النفسي، الرعاية الصحية، الوسائل الترفيهية) والآثار النفسية لفيروس كورونا ، إلا أن تأثير أبعاد برامج صيانة الموارد البشرية علي الآثار النفسية لفيروس كورونا سوف يتضح من خلال تطبيق أسلوب تحليل الإنحدار المتعدد ، وذلك علي النحو التالي:
لقد تم تطبيق أسلوب تحليل الإنحدار المتعدد وذلك بغرض التحقق من أثر أبعاد برامج صيانة الموارد البشرية علي الآثار النفسية لفيروس كورونا بصورة إجمالية، ويمكن توضيح نتائج تطبيق أسلوب تحليل الإنحدار المتعدد من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (١٨)
أثر برامج صيانة الموارد البشرية على الآثار النفسية لفيروس كورونا

معامل التحديد R2	معامل الارتباط R	معامل الانحدار β	متغيرات برامج صيانة الموارد البشرية
٠,٣٥٤	٠,٤٥١-	*٠,٢٧٨-	١- برامج السلامة
٠,٣٦٧	٠,٤٥٣-	٠,١٤٨-	٢- الدعم النفسي
٠,٣٧٢	٠,٣٨٥-	*٠,١٨٢-	٣- الرعاية الصحية
٠,٣١١	٠,٣٧٧-	*٠,١٥٤-	٤- الوسائل الترفيهية
	٠,٦٦٤-		معامل الارتباط في النموذج R
	٠,٤٤١		معامل التحديد في النموذج R2
	٦٥,٢٣٦		قيمة F المحسوبة
	٣٣١,٤		درجات الحرية
	٠,٠٠٠		مستوي الدلالة الإحصائية

ومن خلال الجدول السابق يتضح ما يلي :

- أظهرت نتائج أسلوب تحليل الانحدار المتعدد أن هناك علاقة سالبة ذات دلالة إحصائية بين برامج صيانة الموارد البشرية والآثار النفسية لفيروس كورونا في الشركات الصناعية العاملة في مدينة السادات محل الدراسة، وأن هذه العلاقة تمثل ٦٦% (وفقاً لمعامل الارتباط المتعدد).
 - أن مستوي برامج صيانة الموارد البشرية يمكن أن يفسر حوالي (٤٤%) وفقاً لمعامل التحديد (من التباين الكلي في مستوي الآثار النفسية لفيروس كورونا في الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات محل الدراسة).
 - أظهرت نتائج أسلوب تحليل الانحدار المتعدد أن أبعاد برامج صيانة الموارد البشرية الأكثر تفسيراً للاختلاف في مستوي الآثار النفسية لفيروس كورونا تتمثل في برامج السلامة (-٠,٢٧٨)، والرعاية الصحية (-٠,١٨٢)، والوسائل الترفيهية (-٠,١٥٤) والتي تتمتع دون غيرها بعلاقة معنوية موجبة فيما بينها وبين الآثار النفسية لفيروس كورونا .
- وفي ضوء ما تقدم فقد تقرر رفض فرض العدم القائل " لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين برامج صيانة الموارد البشرية في الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات والآثار السلبية لفيروس كورونا"، وقبول الفرض البديل الذي ينص على " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين برامج صيانة الموارد البشرية في الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات والآثار السلبية لفيروس كورونا"، وذلك بعد أن أظهر نموذج تحليل الانحدار المتعدد أن هناك علاقة جوهرية عند مستوي دلالة إحصائية ٠,٠١ (وفقاً لإختبار F) بين أبعاد برامج صيانة الموارد البشرية والآثار النفسية لفيروس كورونا، كما تقرر رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل لثلاثة أبعاد فقط من أبعاد برامج صيانة الموارد البشرية (برامج السلامة، الرعاية الصحية، الوسائل الترفيهية) كمتغيرات مستقلة لوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بينهم وبين الآثار النفسية لفيروس كورونا كمتغير تابع عند مستوي معنوية ٠,٠١ .

٥/١٤- العلاقة بين برامج صيانة الموارد البشرية و الدعم التنظيمي المدرك :

يناقش هذا الجزء نتائج التحليل الإحصائي الخاصة بالإجابة على السؤال الخامس لهذا البحث والذي يتعلق بتحديد نوع ودرجة العلاقة بين برامج صيانة الموارد البشرية والدعم التنظيمي المدرك من وجهة نظر العاملين في الشركات الصناعية بمدينة السادات محل الدراسة، وإختبار صحة الفرض الخامس من فروض الدراسة والذي ينص على : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين برامج صيانة الموارد البشرية في الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات والدعم التنظيمي المدرك، ولتحقيق ذلك فقد تم تطبيق أسلوب تحليل الارتباط والانحدار المتعدد للتحقق من نوع ودرجة العلاقة بين برامج صيانة الموارد البشرية في الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات

والدعم التنظيمي المدرك ، كما تم حساب معامل الارتباط بيرسون بينهما وذلك بغرض التعرف علي قوة واتجاه ومعنوية العلاقة بين برامج صيانة الموارد البشرية والدعم التنظيمي المدرك ، ويمكن توضيح معاملات الارتباط بين برامج صيانة الموارد البشرية والدعم التنظيمي المدرك محل الدراسة من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (١٩)

معاملات الارتباط بين برامج صيانة الموارد البشرية في الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات والدعم التنظيمي المدرك

المتغيرات	١	٢	٣	٤	٥
برامج السلامة	١				
الدعم النفسي	**٠,٦٢٨	١			
الرعاية الصحية	**٠,٦٤٠	**٠,٨٦٢	١		
الوسائل الترفيهية	**٠,٥٧١	**٠,٧٨٢	**٠,٧٧٣	١	
الدعم التنظيمي المدرك	**٠,٤١٤	**٠,٤٣٩	**٠,٤٠٤	**٠,٥٢٧	١

** معاملات ارتباط معنوية عند مستوي معنوية ١%

ومن خلال مصفوفة معاملات الارتباط بين برامج صيانة الموارد البشرية والآثار النفسية لفيروس كورونا يتضح ما يلي :

- أن معاملات الارتباط بين برامج صيانة الموارد البشرية والدعم التنظيمي المدرك تتراوح بين (٠,٤٠٤) و (٠,٥٢٧) وأن جميع هذه المعاملات ذات دلالة إحصائية عند مستوي معنوية ١%.
- هناك ارتباط معنوي بين جميع أبعاد برامج صيانة الموارد البشرية عند مستوي دلالة إحصائية ١% الأمر الذي يؤكد صدق المقياس المستخدم في قياس أبعاد برامج صيانة الموارد البشرية في الشركات الصناعية العاملة في مدينة السادات من ناحية، وأن هناك إتساق بين جميع الأبعاد الداخلية الممثلة لمقياس برامج صيانة الموارد البشرية من ناحية أخرى .
- أن هناك ارتباطاً طردياً ذو دلالة إحصائية بين أبعاد برامج صيانة الموارد البشرية والدعم التنظيمي المدرك، حيث بلغ معامل الارتباط بين برامج السلامة كأحد أبعاد برامج صيانة الموارد البشرية والدعم التنظيمي المدرك (٠,٤١٤) ، بينما بلغ معامل الارتباط بين الدعم النفسي كأحد أبعاد برامج صيانة الموارد البشرية والدعم التنظيمي المدرك (٠,٤٣٩)، وبلغ معامل الارتباط بين الرعاية الصحية كأحد أبعاد برامج صيانة الموارد البشرية والدعم التنظيمي المدرك (٠,٤٠٤)، وأخيراً بلغ معامل الارتباط بين الوسائل الترفيهية كأحد أبعاد برامج صيانة الموارد البشرية والدعم التنظيمي المدرك (٠,٥٢٧).
- وفي ضوء ما تقدم، يتضح أن هناك ارتباطاً طردياً ذو دلالة إحصائية بين أبعاد برامج صيانة الموارد البشرية (برامج السلامة، الدعم النفسي، الرعاية الصحية، الوسائل الترفيهية) والدعم التنظيمي المدرك ، إلا أن تأثير أبعاد برامج صيانة الموارد البشرية علي والدعم التنظيمي المدرك سوف يتضح من خلال تطبيق أسلوب تحليل الإنحدار المتعدد ، وذلك علي النحو التالي:
لقد تم تطبيق أسلوب تحليل الإنحدار المتعدد وذلك بغرض التحقق من أثر أبعاد برامج صيانة الموارد البشرية علي الدعم التنظيمي المدرك بصورة إجمالية، ويمكن توضيح نتائج تطبيق أسلوب تحليل الإنحدار المتعدد من خلال الجدول رقم (٢٠).
- ومن خلال الجدول رقم (٢٠) يتضح ما يلي :
- أظهرت نتائج أسلوب تحليل الإنحدار المتعدد أن هناك علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين برامج صيانة الموارد البشرية في الشركات الصناعية العاملة في مدينة السادات محل الدراسة والدعم التنظيمي المدرك ، وأن هذه العلاقة تمثل ٦٨% (وفقاً لمعامل الارتباط المتعدد).

- أن مستوى برامج صيانة الموارد البشرية يمكن أن يفسر حوالي (٤٦%) وفقاً لمعامل التحديد (R²) من التباين الكلي في مستوى الدعم التنظيمي المدرك في الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات محل الدراسة.
- أظهرت نتائج أسلوب تحليل الإحذار المتعدد أن أبعاد برامج صيانة الموارد البشرية الأكثر تفسيراً للاختلاف في مستوى الدعم التنظيمي المدرك تتمثل في الوسائل الترفيهية (٠,٣٣٢)، والرعاية الصحية (٠,١٧٠)، وبرامج السلامة (٠,١١٩) والتي تتمتع دون غيرها بعلاقة معنوية موجبة فيما بينها وبين الدعم التنظيمي المدرك.

جدول رقم (٢٠)

أثر برامج صيانة الموارد البشرية علي والدعم التنظيمي المدرك

معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R	معامل الانحدار β	متغيرات برامج صيانة الموارد البشرية
٠,٢٢٨	٠,٤١٤	*٠,١١٩	١- برامج السلامة
٠,٣٨٦	٠,٤٣٩	٠,١٣٠	٢- الدعم النفسي
٠,٣٨٤	٠,٤٠٤	*٠,١٧٠	٣- الرعاية الصحية
٠,٤٠٦	٠,٥٢٧	*٠,٣٣٢	٤- الوسائل الترفيهية
	٠,٦٧٩		معامل الارتباط في النموذج R
	٠,٤٦٢		معامل التحديد في النموذج R ²
	٧٠,٩٦٠		قيمة ف المحسوبة
	٣٣١,٤		درجات الحرية
	٠,٠٠٠		مستوي الدلالة الإحصائية

وفي ضوء ما تقدم فقد تقرر رفض فرض العدم القائل " لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين برامج صيانة الموارد البشرية في الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات والدعم التنظيمي المدرك"، وقبول الفرض البديل الذي ينص علي " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين برامج صيانة الموارد البشرية في الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات والدعم التنظيمي المدرك"، وذلك بعد أن أظهر نموذج تحليل الانحدار المتعدد أن هناك علاقة جوهرية عند مستوي دلالة إحصائية ٠,٠١ (وفقاً لإختبار ف) بين أبعاد برامج صيانة الموارد البشرية والدعم التنظيمي المدرك، كما تقرر رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل لثلاثة أبعاد فقط من أبعاد برامج صيانة الموارد البشرية (برمج السلامة، الرعاية الصحية، الوسائل الترفيهية) كمتغيرات مستقلة لوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بينهم وبين الدعم التنظيمي المدرك كمتغير تابع عند مستوي معنوية ٠,٠١.

٤/١٦- دور الدعم التنظيمي المدرك كمتغير وسيط بين برامج صيانة الموارد البشرية والسعادة الوظيفية:

٤/١٦/١- إختبار سوبل Sobel Test:

تعتبر دراسة أثر المتغير المستقل علي المتغير التابع وذلك من خلال المتغير الوسيط من الموضوعات الأكثر إنتشاراً في الدراسات الإجتماعية، ويستخدم إختبار سوبل لقياس معنوية التأثيرات غير المباشرة للمتغير المستقل (برامج صيانة الموارد البشرية) علي المتغير التابع (السعادة الوظيفية) في ظل وجود المتغير الوسيط (الدعم التنظيمي المدرك)، ويمكن توضيح ذلك من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (٢١)
نتائج اختبار Sobel Test

القيمة	مؤشر اختبار جودة النموذج	القيمة
٠,٢٩٧٠	Effect Degree	درجة التأثير
٠,٠٣٢١	Standard Error	الخطأ المعياري
٩,٢٥٧٥	The Value of Calculated Z	قيمة Z المحسوبة
١,٩٦	The Value of Indexed Z	قيمة Z الجدولية
٠,٠٠٠	P Value	قيمة P

ويمكن الحصول علي نتيجة اختبار سوبل من خلال المعادلة التالية:

$$Z\text{-value} = a*b/\text{SQRT}(b^2*s_a^2 + a^2*s_b^2)$$

ويشير الرمز (Z) إلى قيمة الاختبار، فإذا كانت قيمتها أكبر من ١,٩٦ فإن النموذج هو نموذج متغير بسيط أي أن التأثير غير المباشر حقيقي، حيث (a) معامل الإحدار للعلاقة بين المتغير المستقل والمتغير الوسيط، وأن (b) تمثل معامل الإحدار للعلاقة بين المتغير الوسيط والمتغير التابع، وأن (s_a) تمثل الخطأ المعياري للعلاقة بين المتغير المستقل والمتغير الوسيط، وأن (s_b) تمثل الخطأ المعياري للعلاقة بين المتغير الوسيط والمتغير التابع، ومن خلال التحليل السابق يتضح أن هناك تأثيراً معنوياً غير مباشر لنموذج الدراسة الأول وأن المسار هو:

برامج صيانة الموارد البشرية ← الدعم التنظيمي المدرك ← السعادة الوظيفية
أي أن الدعم التنظيمي المدرك يلعب دور الوساطة الجزئية في العلاقة بين برامج صيانة الموارد البشرية والسعادة الوظيفية، حيث يتضح ذلك من خلال نموذج الوساطة وذلك علي النحو التالي:

٢/٦/١٤ - نموذج الوساطة الجزئية Partially Mediation Model:

يمكن توضيح مؤشرات جودة التطابق لنموذج الوساطة الجزئية وذلك من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (٢٢)

مؤشرات جودة التطابق لنموذج الوساطة الجزئية

م	مؤشر اختبار جودة النموذج	القيمة	مؤشرات جودة المطابقة
١	X2/Degree of Freedom	٥,٣٩١	أكبر من ٥
٢	P. Value	٠,٠٠٠	أقل من ٥%
٣	Goodness of Fit Index (GFI)	٠,٩٤١	أكبر من ٠,٩
٤	Normed Fit Index (NFI)	٠,٨٩٨	أكبر من ٠,٩
٥	Comparative Fit Index (CFI)	٠,٩٧٧	أكبر من ٠,٩
٦	Relative Fit Index (RFI)	٠,٩٦١	أكبر من ٠,٩
٧	Incremental Fit Index (IFI)	٠,٩٢٤	أكبر من ٠,٩
٨	Tuker-Lewis Index (TLI)	٠,٩٣٢	أكبر من ٠,٩
٩	Root Mean Square Residual (RMR)	٠,٠٣٨	أقل من ٠,١
١٠	Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)	٠,٠١٥	أقل من ٠,١

ومن خلال الجدول السابق يتضح أن النتائج تشير إلى أن قيمة (كا ٢/ درجات الحرية) والتي بلغت ٦,٣٩١ وهي أكبر من (٥)، وأن قيمة P معنوية، ومن ناحية أخرى فقد بلغت قيمة مؤشر جودة العلاقة (GFI) ٠,٩٤١ وكذلك مؤشر المطابقة المعياري (NFI) ٠,٨٩٨، ومؤشر المطابقة المقارن (CFI) ٠,٩٧٧، ومؤشر المطابقة النسبي (RFI) ٠,٩٦١، ومؤشر المطابقة المتزايد (IFI) ٠,٩٢٤، ومؤشر توكر لويس (TLI) ٠,٩٣٢، ومؤشر الجذر التربيعي للبواقي (RMR) ٠,٠٣٨، ومؤشر الجذر التربيعي لمتوسط مربعات الخطأ (RMSEA) ٠,٠١٥.

المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية المجلد العاشر العدد الأول يونيو ٢٠٢١ - ٨٨ -

وتؤكد المؤشرات السابقة وجود علاقة غير مباشرة بين أبعاد برامج صيانة الموارد البشرية كمتغير مستقل والسعادة الوظيفية كمتغير تابع من خلال الدعم التنظيمي المدرك كمتغير وسيط .

٣/٦/١٤ - تحديد شكل ومعنوية العلاقات بين أبعاد برامج صيانة الموارد البشرية والسعادة الوظيفية من خلال الدعم التنظيمي المدرك كمتغير وسيط:

يمكن توضيح نتائج نموذج AMOS, Version 23 نحو تأثير الدعم التنظيمي المدرك كمتغير وسيط علي العلاقة بين أبعاد برامج صيانة الموارد البشرية والسعادة الوظيفية من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (٢٣)

تأثير الدعم التنظيمي المدرك كمتغير وسيط علي العلاقة بين أبعاد برامج صيانة الموارد البشرية والسعادة الوظيفية

المتغير التابع	المتغير المستقل	الارتباط الكلي	معامل التحديد R ²	معامل الإحداد B	التأثير المباشر	التأثير الغير مباشر	التأثير الكلي	مستوي الدلالة	مستوي المعنوية
الدعم التنظيمي المدرك	برامج السلامة	٠,٥٣٧	٠,٤٤٩	٠,١٣١	٠,١٣١	-	٠,١٣١	*٠,٠٣٣	معنوي
	الدعم النفسي	٠,٦٢١		٠,١١٦	٠,١١٦	-	٠,١١٦	٠,١٨٥	غير معنوي
	الرعاية الصحية	٠,٦٢٠		٠,١٦٤	٠,١٦٤	-	٠,١٦٤	*٠,٠٤٩	معنوي
	الوسائل الترفيهية	٠,٦٣٧		٠,٣٣٠	٠,٣٣٠	-	٠,٣٣٠	**٠,٠٠٠	معنوي
السعادة الوظيفية	برامج السلامة	٠,٦٦٢	٠,٦٣٨	٠,٣٧	٠,٣٧	٠,٠٦٦	٠,٤٣٦	**٠,٠٠٠	معنوي
	الدعم النفسي	٠,٦٢٩		٠,١١٤	٠,١١٤	٠,٠٥٩	٠,١٧٢	٠,١١١	غير معنوي
	الرعاية الصحية	٠,٦٠٣		-٠,٠٨٩	٠,٠٨٩	٠,٠٨٣	-٠,٠٠٧	٠,١٩٩	غير معنوي
	الوسائل الترفيهية	٠,٥٨٥		٠,٠١٤	٠,٠١٤	٠,١٦٦	٠,١٨٠	٠,٨٠٩	غير معنوي
	الدعم التنظيمي المدرك	٠,٧٤		٠,٥٠٤	٠,٥٠٤	-	٠,٥٠٤	**٠,٠٠٠	معنوي

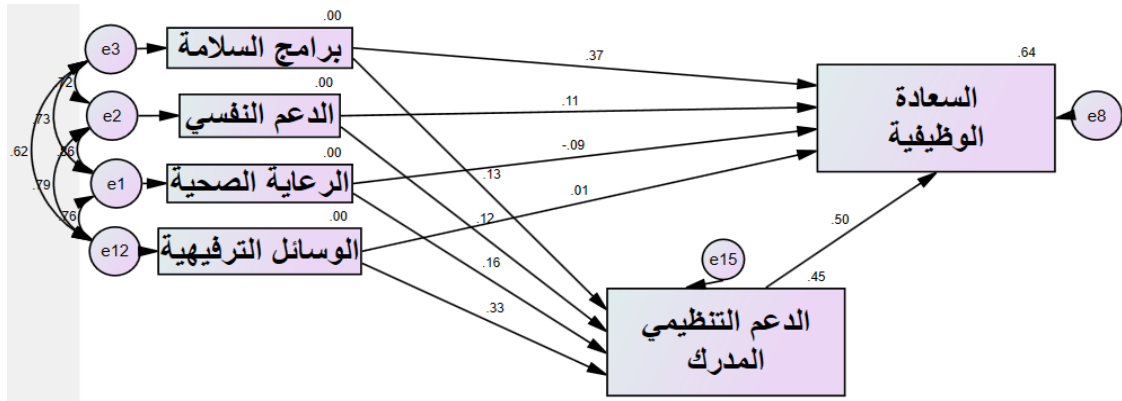
ومن الجدول السابق يتضح ما يلي:

- يوجد درجة توافق بين أبعاد برامج صيانة الموارد البشرية والسعادة الوظيفية ، وأن معاملات الإحداد مرتفعة المعنوية، الأمر الذي يؤكد علي أن الدعم التنظيمي المدرك له تأثير وسيط بشكل جزئي علي العلاقة بين برامج صيانة الموارد البشرية والسعادة الوظيفية في الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات .
- أن التأثير المباشر لمعظم أبعاد برامج صيانة الموارد البشرية (برامج السلامة، الرعاية الصحية، الوسائل الترفيهية) علي السعادة الوظيفية بلغت ٠,١٣١ ، ٠,١٦٤ ، ٠,٣٣٠ ، علي التوالي وجميعها دال إحصائياً عند مستوي معنوية ٠,٠١ و ٠,٠٥ ، كما بلغ تأثير الدعم التنظيمي المدرك علي السعادة الوظيفية ٠,٥٠٤ ، وهو تأثير معنوي إيجابي عند مستوي معنوية ٠,٠١ .
- لقد دعم وجود الدعم التنظيمي المدرك كمتغير وسيط في العلاقة بين برامج صيانة الموارد البشرية والسعادة الوظيفية في الشركات الصناعية العاملة في مدينة السادات ، من تأثير أبعاد برامج صيانة الموارد البشرية كمتغيرات مستقلة علي مستوي السعادة الوظيفية كمتغير تابع ، حيث يوجد تأثير معنوي إيجابي للدعم التنظيمي المدرك كمتغير وسيط علي العلاقة بين برامج

- صيانة الموارد البشرية والسعادة الوظيفية عند مستوى معنوية ٠,٠١ و ٠,٠٥ ، حيث نجد أن التأثير المباشر لأبعاد برامج صيانة الموارد البشرية هي (بعد برامج السلامة حيث بلغت قيمة بيتا ٠,٣٧ ، وقد ارتفع تأثيره الكلي إلى ٠,٤٣٦ عند مستوى معنوية ٠,٠١ .
- يوجد تأثير غير معنوي للدعم التنظيمي المدرك علي العلاقة بين برامج صيانة الموارد البشرية والسعادة الوظيفية ، حيث بلغت قيمة بيتا لبعد الدعم النفسي ٠,١٤ ، ويقابل هذا التأثير المباشر تأثيراً غير مباشر من خلال الدعم التنظيمي المدرك ما قيمته ٠,٥٩ ، مما أدى إلي وجود تأثير كلي قيمته ٠,١٧٢ ، إلا أن التأثير غير معنوي بالرغم من هذه الزيادة.
 - يوجد تأثير غير معنوي للدعم التنظيمي المدرك علي العلاقة بين برامج صيانة الموارد البشرية والسعادة الوظيفية ، حيث بلغت قيمة بيتا لبعد الرعاية الصحية -٠,٠٨٩ ، ويقابل هذا التأثير المباشر تأثيراً غير مباشر من خلال الدعم التنظيمي المدرك ما قيمته ٠,٠٨٣ ، مما أدى إلي وجود تأثير كلي قيمته -٠,٠٠٧ ، إلا أن التأثير غير معنوي بالرغم من هذه الزيادة.
 - يوجد تأثير غير معنوي للدعم التنظيمي المدرك علي العلاقة بين برامج صيانة الموارد البشرية والسعادة الوظيفية ، حيث بلغت قيمة بيتا لبعد الوسائل الترفيهية ٠,٠١٤ ، ويقابل هذا التأثير المباشر تأثيراً غير مباشر من خلال الدعم التنظيمي المدرك ما قيمته ٠,١٦٦ ، مما أدى إلي وجود تأثير كلي قيمته ٠,١٨٠ ، إلا أن التأثير غير معنوي بالرغم من هذه الزيادة.
- ويمكن توضيح العلاقة المقترحة بين أبعاد برامج صيانة الموارد البشرية والسعادة الوظيفية من خلال الدعم التنظيمي المدرك كمتغير وسيط باستخدام برنامج AMOS ,Version 23 وذلك من خلال الشكل التالي:

شكل رقم (٦)

النموذج المقترح للعلاقة بين برامج صيانة الموارد البشرية والسعادة الوظيفية والدعم التنظيمي المدرك كمتغير وسيط



كما تم الحصول علي مؤشرات معنوية النموذج المقترح مع النموذج المفترض من مخرجات التحليل الإحصائي من خلال مؤشرات الجدول التالي:

جدول رقم (٢٤)

مؤشرات جودة النموذج للدعم التنظيمي المدرك كمتغير وسيط في العلاقة بين برامج صيانة الموارد البشرية والسعادة الوظيفية

م	مؤشر اختبار جودة النموذج	القيمة	مؤشرات جودة المطابقة
١	X2/Degree of Freedom	٤,١١١	أكبر من ٥
٢	P. Value	٠,٠٠٠	أقل من ٥%
٣	Goodness of Fit Index (GFI)	٠,٩٦٦	أكبر من ٠,٩
٤	Normed Fit Index (NFI)	٠,٩٠٦	أكبر من ٠,٩
٥	Comparative Fit Index (CFI)	٠,٩٠٣	أكبر من ٠,٩
٦	Relative Fit Index (RFI)	٠,٩٤٥	أكبر من ٠,٩
٧	Incremental Fit Index (IFI)	٠,٩١١	أكبر من ٠,٩
٨	Tuker-Lewis Index (TLI)	٠,٩٢٨	أكبر من ٠,٩
٩	Root Mean Square Residual (RMR)	٠,٠١٠	أقل من ٠,١
١٠	Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)	٠,٠٤٨	أقل من ٠,١

يتضح من الجدول السابق أن التأثير الوسيط يفسر العلاقة بشكل أكبر ويدعم تأثير أبعاد الدعم التنظيمي المدرك، حيث أن نتائج مؤشرات جودة النموذج جميعها جيدة ومقبولة، وعليه فإن ذلك يدل على توافق أفضل، وبذلك يتضح لنا جودة النموذج المقدر.

وفي ضوء ما تقدم، فقد تقرر رفض فرض العدم القائل " لا يؤثر الدعم التنظيمي المدرك تأثيراً معنوياً غير مباشر في العلاقة بين برامج صيانة الموارد البشرية في الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات والسعادة الوظيفية"، وتم قبول الفرض البديل الذي ينص على أنه " يؤثر الدعم التنظيمي المدرك تأثيراً معنوياً غير مباشر في العلاقة بين برامج صيانة الموارد البشرية في الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات والسعادة الوظيفية"، حيث أظهر نموذج تحليل المسار أن هناك علاقة غير مباشرة جوهرية عند مستوي معنوية ٠,٠١ و ٠,٠٥، كما تقرر رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل لبعد من أبعاد برامج صيانة الموارد البشرية (برامج السلامة) كمتغيرات مستقلة في النموذج المقترح وذلك لوجود علاقة غير مباشرة ذات دلالة إحصائية بينه وبين السعادة الوظيفية في ظل وجود الدعم التنظيمي المدرك كمتغير وسيط عند مستوي معنوية ٠,٠١ و ٠,٠٥.

٤/٧- دور الآثار النفسية لفيروس كورونا كمتغير وسيط بين برامج صيانة الموارد البشرية والسعادة الوظيفية:

٤/٧-١- اختبار سوبل Sobel Test:

تعتبر دراسة أثر المتغير المستقل على المتغير التابع وذلك من خلال المتغير الوسيط من الموضوعات الأكثر إنتشاراً في الدراسات الاجتماعية، ويستخدم اختبار سوبل لقياس معنوية التأثيرات غير المباشرة للمتغير المستقل (برامج صيانة الموارد البشرية) على المتغير التابع (السعادة الوظيفية) في ظل وجود المتغير الوسيط (الآثار النفسية لفيروس كورونا)، ويمكن توضيح ذلك من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (٢٥)

نتائج اختبار Sobel Test

القيمة	مؤشر اختبار جودة النموذج	القيمة
٠,٣٠٢٤	Effect Degree	درجة التأثير
٠,٠٣١٤	Standard Error	الخطأ المعياري
٩,٦٣٤٧	The Value of Calculated Z	قيمة Z المحسوبة
١,٩٦	The Value of Indexed Z	قيمة Z الجدولية
٠,٠٠٠	P Value	قيمة P

ويمكن الحصول على نتيجة اختبار سوبل من خلال المعادلة التالية:

$$z\text{-value} = a*b/\text{SQRT}(b^2*s_a^2 + a^2*s_b^2)$$

ويشير الرمز (Z) إلى قيمة الإختبار، فإذا كانت قيمتها أكبر من ١,٩٦ فإن النموذج هو نموذج متغير بسيط أي أن التأثير غير المباشر حقيقي، حيث (a) معامل الإتحاد للعلاقة بين المتغير المستقل والمتغير الوسيط، وأن (b) تمثل معامل الإتحاد للعلاقة بين المتغير الوسيط والمتغير التابع، وأن (s_a) تمثل الخطأ المعياري للعلاقة بين المتغير الوسيط والمتغير المستقل، وأن (s_b) تمثل الخطأ المعياري للعلاقة بين المتغير الوسيط والمتغير التابع، ومن خلال التحليل السابق يتضح أن هناك تأثيراً معنوياً غير مباشر لنموذج الدراسة الأول وأن المسار هو:

برامج صيانة الموارد البشرية ← الآثار النفسية لفيروس كورونا ← السعادة الوظيفية
أي أن الآثار النفسية لفيروس كورونا تلعب دور الوساطة الجزئية في العلاقة بين برامج صيانة الموارد البشرية والسعادة الوظيفية، حيث يتضح ذلك من خلال نموذج الوساطة وذلك علي النحو التالي:

٢/٧/١٤ - نموذج الوساطة الجزئية Partially Mediation Model

يمكن توضيح مؤشرات جودة التطابق لهذا النموذج وذلك من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (١٦)

مؤشرات جودة التطابق لنموذج الوساطة الجزئية

م	مؤشر اختبار جودة النموذج	القيمة	مؤشرات جودة المطابقة
١	X2/Degree of Freedom	٦,٢٢٥	أكبر من ٥
٢	P. Value	٠,٠٠٠	أقل من ٥%
٣	Goodness of Fit Index (GFI)	٠,٨٩٢	أكبر من ٠,٩
٤	Normed Fit Index (NFI)	٠,٩٢٧	أكبر من ٠,٩
٥	Comparative Fit Index (CFI)	٠,٩٦١	أكبر من ٠,٩
٦	Relative Fit Index (RFI)	٠,٩٧٠	أكبر من ٠,٩
٧	Incremental Fit Index (IFI)	٠,٩٧٩	أكبر من ٠,٩
٨	Tuker-Lewis Index (TLI)	٠,٩٧٦	أكبر من ٠,٩
٩	Root Mean Square Residual (RMR)	٠,٠٣٩	أقل من ٠,١
١٠	Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)	٠,٠١٩	أقل من ٠,١

ومن خلال الجدول السابق يتضح أن النتائج تشير إلى أن قيمة (كا ٢/ درجات الحرية) والتي بلغت ٦,٢٢٥ وهي أكبر من (٥)، وأن قيمة P معنوية، ومن ناحية أخرى فقد بلغت قيمة مؤشر جودة العلاقة (GFI) ٠,٨٩٢ وكذلك مؤشر المطابقة المعياري (NFI) ٠,٩٢٧، ومؤشر المطابقة المقارن (CFI) ٠,٩٦١، ومؤشر المطابقة النسبي (RFI) ٠,٩٧٠، ومؤشر المطابقة المتزايد (IFI) ٠,٩٧٩، ومؤشر توكر لوييس (TLI) ٠,٩٧٦، ومؤشر الجذر التربيعي للبقايا (RMR) ٠,٠٣٩، ومؤشر الجذر التربيعي لمتوسط مربعات الخطأ (RMSEA) ٠,٠١٩.

وتؤكد المؤشرات السابقة وجود علاقة غير مباشرة بين أبعاد برامج صيانة الموارد البشرية كمتغير مستقل والسعادة الوظيفية كمتغير تابع من خلال الآثار النفسية لفيروس كورونا كمتغير وسيط.

٣/٧/١٥ - تحديد شكل ومعنوية العلاقات بين أبعاد برامج صيانة الموارد البشرية والسعادة الوظيفية من خلال الآثار النفسية لفيروس كورونا كمتغير وسيط:

يمكن توضيح نتائج نموذج AMOS, Version 23 نحو تأثير الآثار النفسية لفيروس كورونا كمتغير وسيط علي العلاقة بين أبعاد برامج صيانة الموارد البشرية والسعادة الوظيفية من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (٢٧)
تأثير الآثار النفسية لفيروس كورونا كمتغير وسيط علي العلاقة بين أبعاد برامج صيانة الموارد البشرية
والسعادة الوظيفية

المتغير التابع	المتغير المستقل	الارتباط الكلي	معامل التحديد R ²	معامل الانحدار B	التأثير المباشر	التأثير الغير مباشر	التأثير الكلي	مستوى الدلالة	مستوى المعنوية
الآثار النفسية لفيروس كورونا	برامج السلامة	٠,٥٩٥	٠,٤٤١	٠,٢٧٨	-	٠,٢٧٨	-	٠,٢٧٨	معنوي
	الدعم النفسي	٠,٦٠٦		٠,١٤٨	-	٠,١٤٨	-	٠,١٤٨	غير معنوي
	الرعاية الصحية	٠,٦١٠		٠,١٨٢	-	٠,١٨٢	-	٠,١٨٢	معنوي
	الوسائل الترفيهية	٠,٥٥٨		٠,١٣٤	-	٠,١٣٤	-	٠,١٣٤	معنوي
السعادة الوظيفية	برامج السلامة	٠,٦٦٢	٠,٦٥٢	٠,٢٧	٠,١٤٤	٠,٢٧	٠,٤١٤	معنوي	
	الدعم النفسي	٠,٦٢٩		٠,١١٣	٠,٠٧٧	٠,١٩٠	٠,١٠٦	٠,١٠٦	غير معنوي
	الرعاية الصحية	٠,٦٠٣		٠,٠٨٧	٠,٠٩٤	٠,٠٠٨	٠,٢٠٤	٠,٢٠٤	غير معنوي
	الوسائل الترفيهية	٠,٥٨٥		٠,١٠٨	٠,٠٦٩	٠,١٧٧	٠,٠٤٨	٠,١٧٧	معنوي
	الآثار النفسية لفيروس كورونا	٠,٧٥٥		٠,٥١٨	-	٠,٥١٨	-	٠,٥١٨	معنوي

ومن الجدول السابق يتضح ما يلي:

- يوجد درجة توافق بين أبعاد برامج صيانة الموارد البشرية والسعادة الوظيفية ، وأن معاملات الإحذار مرتفعة المعنوية، الأمر الذي يؤكد علي أن الآثار النفسية لفيروس كورونا بأبعادها الثلاثة مجتمعة لها تأثير وسيط بشكل جزئي علي العلاقة بين برامج صيانة الموارد البشرية والسعادة الوظيفية في الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات .
- أن التأثير المباشر لمعظم أبعاد برامج صيانة الموارد البشرية (برامج السلامة، الرعاية الصحية، الوسائل الترفيهية) علي السعادة الوظيفية بلغت -٠,٢٧٨، -٠,١٨٢، -٠,١٣٤ علي التوالي وجميعها دال إحصائياً عند مستوي معنوية ٠,٠١ و ٠,٠٥، كما بلغ تأثير الآثار النفسية لفيروس كورونا علي السعادة الوظيفية -٠,٥١٨ وهو تأثير معنوي سلبي عند مستوي معنوية ٠,٠١ .
- لقد دعم وجود الآثار النفسية لفيروس كورونا كمتغير وسيط في العلاقة بين برامج صيانة الموارد البشرية والسعادة الوظيفية في الشركات الصناعية العاملة في مدينة السادات ، من تأثير أبعاد برامج صيانة الموارد البشرية كمتغيرات مستقلة علي مستوي السعادة الوظيفية كمتغير تابع ، حيث يوجد تأثير معنوي سلبي للآثار النفسية لفيروس كورونا كمتغير وسيط علي العلاقة بين برامج صيانة الموارد البشرية والسعادة الوظيفية عند مستوي معنوية ٠,٠١ و ٠,٠٥ ، حيث نجد أن التأثير المباشر لأبعاد برامج صيانة الموارد البشرية هي (بعد برامج السلامة حيث بلغت قيمة بيتا ٠,٢٧، وبعد الوسائل الترفيهية حيث بلغت قيمة بيتا ٠,١٠٨) وقد ارتفع تأثيرهم الكلي إلي ٠,٤١٤ عند مستوي معنوية ٠,٠١ و ٠,١٧٧ عند مستوي معنوية ٠,٠٥ علي الترتيب .
- يوجد تأثير غير معنوي لبعض أبعاد الآثار النفسية لفيروس كورونا علي العلاقة بين برامج صيانة الموارد البشرية والسعادة الوظيفية ، حيث بلغت قيمة بيتا لبعد الدعم النفسي ٠,١١٣ ، ويقابل هذا التأثير المباشر تأثيراً غير مباشر من خلال الآثار النفسية لفيروس كورونا ما قيمته ٠,٠٧٧، مما أدى إلي وجود تأثير كلي قيمته ٠,١٩٠، إلا أن التأثير غير معنوي بالرغم من هذه

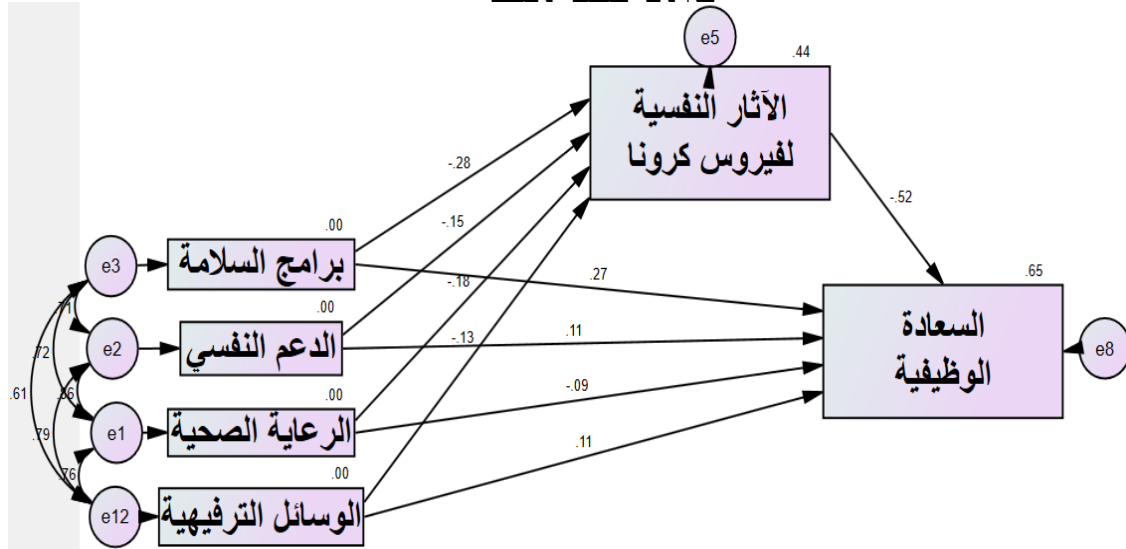
الزيادة.

- يوجد تأثير غير معنوي لبعض أبعاد الآثار النفسية لفيروس كورونا علي العلاقة بين برامج صيانة الموارد البشرية والسعادة الوظيفية ، حيث بلغت قيمة بيتا لبعد الرعاية الصحية - ٠,٠٨٧ ، ويقابل هذا التأثير المباشر تأثيراً غير مباشر من خلال الآثار النفسية لفيروس كورونا ما قيمته ٠,٠٩٤ ، مما أدى إلي وجود تأثير كلي قيمته ٠,٠٠٨ ، إلا أن التأثير غير معنوي بالرغم من هذه الزيادة.

ويمكن توضيح العلاقة المقترحة بين أبعاد برامج صيانة الموارد البشرية والسعادة الوظيفية من خلال الآثار النفسية لفيروس كورونا كمتغير وسيط باستخدام برنامج AMOS ,Version 23 وذلك من خلال الشكل التالي:

شكل رقم (٧)

النموذج المقترح للعلاقة بين برامج صيانة الموارد البشرية والسعادة الوظيفية والآثار النفسية لفيروس كورونا كمتغير وسيط



كما تم الحصول علي مؤشرات معنوية النموذج المقترح مع النموذج المفترض من مخرجات التحليل الإحصائي من خلال مؤشرات الجدول التالي:

جدول رقم (٢٨)

مؤشرات جودة النموذج للآثار النفسية لفيروس كورونا كمتغير وسيط في العلاقة بين برامج صيانة الموارد البشرية والسعادة الوظيفية

م	مؤشر اختبار جودة النموذج	القيمة	مؤشرات جودة المطابقة
١	X2/Degree of Freedom	٤,٠١٨	أكبر من ٥
٢	P. Value	٠,٠٠٠	أقل من ٥%
٣	Goodness of Fit Index (GFI)	٠,٩٥٤	أكبر من ٠,٩
٤	Normed Fit Index (NFI)	٠,٩٢٠	أكبر من ٠,٩
٥	Comparative Fit Index (CFI)	٠,٩٧٢	أكبر من ٠,٩
٦	Relative Fit Index (RFI)	٠,٩٦٩	أكبر من ٠,٩
٧	Incremental Fit Index (IFI)	٠,٩١٩	أكبر من ٠,٩
٨	Tuker-Lewis Index (TLI)	٠,٩٠٩	أكبر من ٠,٩
٩	Root Mean Square Residual (RMR)	٠,٠١٤	أقل من ٠,١
١٠	Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)	٠,٠١٢	أقل من ٠,١

يتضح من الجدول السابق أن التأثير الوسيط يفسر العلاقة بشكل أكبر ويدعم تأثير أبعاد الآثار النفسية لفيروس كورونا ، حيث أن نتائج مؤشرات جودة النموذج جميعها جيدة ومقبولة ، وعليه فإن ذلك يدل علي

توافق أفضل، وبذلك يتضح لنا جودة النموذج المقدر. وفي ضوء ما تقدم، فقد تقرر رفض فرض العدم القائل " لا تؤثر الآثار النفسية لفيروس كورونا تأثيراً معنوياً غير مباشراً في العلاقة بين برامج صيانة الموارد البشرية في الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات والسعادة الوظيفية"، وتم قبول الفرض البديل الذي ينص علي أنه " تؤثر الآثار النفسية لفيروس كورونا تأثيراً معنوياً غير مباشراً في العلاقة بين برامج صيانة الموارد البشرية في الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات والسعادة الوظيفية"، حيث أظهر نموذج تحليل المسار أن هناك علاقة غير مباشرة جوهرية عند مستوي معنوية ٠,٠١ و ٠,٠٥، كما تقرر رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل لبعدين من أبعاد برامج صيانة الموارد البشرية (برامج السلامة، الوسائل الترفيهية) كمتغيرات مستقلة في النموذج المقترح وذلك لوجود علاقة غير مباشرة ذات دلالة إحصائية بينهم وبين السعادة الوظيفية في ظل وجود الآثار النفسية لفيروس كورونا كمتغير وسيط عند مستوي معنوية ٠,٠١ و ٠,٠٥.

١٥- النتائج والتوصيات ودلالات الدراسة :

توصل الباحث من خلال هذا البحث إلى مجموعة من النتائج تتمثل فيما يأتي:

- (١) أن متغيرات الدراسة الحالية والمتمثلة في برامج صيانة الموارد البشرية والسعادة الوظيفية والدعم التنظيمي المدرك والآثار النفسية لفيروس كورونا تعتبر مفاهيم مركبة، حيث يتكون كل مفهوم من مجموعة من العناصر، وهذه العناصر قد تختلف من منظمة إلي أخرى ، إلا أن هناك إتفاق بين معظم الدراسات علي أن هناك حد أدنى من هذه العناصر وإن اختلفت مسمياتها من دراسة إلي أخرى، ولقد ركزت هذه الدراسة علي أن برامج صيانة الموارد البشرية تتكون من عدة أبعاد هي برامج السلامة والصحة المهنية، الدعم النفسي، الرعاية الصحية، الوسائل الترفيهية، كما أن السعادة الوظيفية تتكون من عدة أبعاد هي الرضا، الإستقلالية، التطور الشخصي، الحياة الهادفة، والعلاقات الإيجابية مع الآخرين، كما أن الآثار النفسية لفيروس كورونا تتكون من عدة أبعاد هي الوسواس القهري، اضطرابات الكرب ما بعد الصدمة، اضطرابات القلق العام.
- (٢) أن نتائج تحليل الإعتمادية أظهرت أن معامل ألفا لمقياس برامج صيانة الموارد البشرية يمثل مؤشر لدرجة عالية جداً من الإعتمادية، حيث أصبح عدد العبارات التي يتكون منها مقياس برامج صيانة الموارد البشرية هو عشرون عبارة ، وعليه يتضح أن المقياس الخاضع للإختبار يمكن الإعتماذ عليه في قياس برامج صيانة الموارد البشرية في الشركات الصناعية العاملة في مدينة السادات .
- (٣) أن معظم تقديرات المعلمة المعيارية لمتغير برامج صيانة الموارد البشرية قد تجاوزت النسبة المحددة، وهذه النسبة الظاهرة علي الأسهم في النموذج المفترض بغرض التحقق من الصدق البنائي للمقياس هي التي تربط الأبعاد الأربعة لبرامج صيانة الموارد البشرية بفقراتها ، ولقد كانت معظم النسب معنوية عند مستوي ٥%، وهذا يشير إلي جدوي هذه المعلمات وصدقها .
- (٤) أن نتائج تحليل الإعتمادية أظهرت أن معامل ألفا لمقياس الآثار النفسية لفيروس كورونا يمثل مؤشر لدرجة عالية جداً من الإعتمادية، حيث أصبح عدد العبارات التي يتكون منها مقياس الآثار النفسية لفيروس كورونا هو ثلاثة عشر عبارة ، وعليه يتضح أن المقياس الخاضع للإختبار يمكن الإعتماذ عليه في قياس الآثار النفسية لفيروس كورونا في الشركات الصناعية العاملة في مدينة السادات .
- (٥) أن معظم تقديرات المعلمة المعيارية لمتغير الآثار النفسية لفيروس كورونا قد تجاوزت النسبة المحددة، وهذه النسبة الظاهرة علي الأسهم في النموذج المفترض بغرض التحقق من الصدق البنائي للمقياس هي التي تربط الأبعاد الثلاثة للآثار النفسية لفيروس كورونا بفقراتها ، ولقد كانت معظم النسب معنوية عند مستوي ٥%، وهذا يشير إلي جدوي هذه المعلمات وصدقها .
- (٦) أن نتائج تحليل الإعتمادية أظهرت أن معامل ألفا لمقياس السعادة الوظيفية يمثل مؤشر لدرجة عالية جداً من الإعتمادية، حيث أصبح عدد العبارات التي يتكون منها مقياس السعادة الوظيفية هو واحد وثلاثون عبارة ، وعليه يتضح أن المقياس الخاضع للإختبار يمكن الإعتماذ عليه في قياس السعادة الوظيفية في الشركات الصناعية العاملة في مدينة السادات .

- (٧) أن معظم تقديرات المعلمة المعيارية لمتغير السعادة الوظيفية قد تجاوزت النسبة المحددة، وهذه النسبة الظاهرة على الأسهم في النموذج المفترض بغرض التحقق من الصدق البنائي للمقياس هي التي تربط الأبعاد الخمسة للسعادة الوظيفية بفقراتها ، ولقد كانت معظم النسب معنوية عند مستوى ٥%، وهذا يشير إلى جدوي هذه المعلمات وصدقها .
- (٨) إرتفاع مستوي برامج صيانة الموارد البشرية في الشركات الصناعية العاملة في مدينة السادات محل الدراسة.
- (٩) إرتفاع الآثار النفسية لفيروس كورونا في الشركات الصناعية العاملة في مدينة السادات محل الدراسة.
- (١٠) إرتفاع الدعم التنظيمي المدرك من جانب العاملين في الشركات الصناعية العاملة في مدينة السادات محل الدراسة.
- (١١) مستوي السعادة الوظيفية متوسط من وجهة نظر العاملين في الشركات الصناعية العاملة في مدينة السادات محل الدراسة.
- (١٢) وجود علاقة طردية وذات دلالة إحصائية بين أبعاد برامج صيانة الموارد البشرية وبعضها البعض، وبين أبعاد برامج صيانة الموارد البشرية(برامج السلامة، الدعم النفسي، الرعاية الصحية، الوسائل الترفيهية) والسعادة الوظيفية.
- (١٣) وجود إرتباط معنوي بين جميع أبعاد الآثار النفسية لفيروس كورونا ، ماعدا العلاقة بين اضطرابات الكرب ما بعد الصدمة واضطرابات القلق العام، الأمر الذي يؤكد صدق المقياس المستخدم في قياس أبعاد الآثار النفسية لفيروس كورونا من ناحية، وأن هناك إتساق بين جميع الأبعاد الداخلية الممثلة لمقياس الآثار النفسية لفيروس كورونا من ناحية أخرى .
- (١٤) وجود علاقة عكسية وذات دلالة إحصائية بين أبعاد الآثار النفسية لفيروس كورونا وبعضها البعض، وبين أبعاد الآثار النفسية لفيروس كورونا (برامج الوسواس القهري، اضطرابات الكرب ما بعد الصدمة، اضطرابات القلق العام) والسعادة الوظيفية.
- (١٥) وجود علاقة طردية ذو دلالة إحصائية بين الدعم التنظيمي المدرك والسعادة الوظيفية في الشركات الصناعية العاملة في مدينة السادات محل الدراسة.
- (١٦) وجود علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد برامج صيانة الموارد البشرية(برامج السلامة، الدعم النفسي، الرعاية الصحية، الوسائل الترفيهية) والآثار النفسية لفيروس كورونا .
- (١٧) وجود علاقة طردية وذات دلالة إحصائية بين أبعاد برامج صيانة الموارد البشرية(برامج السلامة، الدعم النفسي، الرعاية الصحية، الوسائل الترفيهية) والدعم التنظيمي المدرك.
- (١٨) الدعم التنظيمي المدرك يلعب دور الوساطة الجزئية في العلاقة بين برامج صيانة الموارد البشرية والسعادة الوظيفية.
- (١٩) يوجد درجة توافق بين أبعاد برامج صيانة الموارد البشرية والسعادة الوظيفية ، وأن معاملات الإحدار مرتفعة المعنوية، الأمر الذي يؤكد علي أن الدعم التنظيمي المدرك له تأثير وسيط بشكل جزئي علي العلاقة بين برامج صيانة الموارد البشرية والسعادة الوظيفية في الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات .
- (٢٠) دعم وجود الدعم التنظيمي المدرك كمتغير وسيط في العلاقة بين برامج صيانة الموارد البشرية والسعادة الوظيفية في الشركات الصناعية العاملة في مدينة السادات ، من تأثير أبعاد برامج صيانة الموارد البشرية كمتغيرات مستقلة علي مستوي السعادة الوظيفية كمتغير تابع ، حيث يوجد تأثير معنوي إيجابي للدعم التنظيمي المدرك كمتغير وسيط علي العلاقة بين برامج صيانة الموارد البشرية والسعادة الوظيفية.
- (٢١) تلعب الآثار النفسية لفيروس كورونا دور الوساطة الجزئية في العلاقة بين برامج صيانة الموارد البشرية والسعادة الوظيفية.
- (٢٢) يوجد درجة توافق بين أبعاد برامج صيانة الموارد البشرية والسعادة الوظيفية ، وأن معاملات الإحدار مرتفعة المعنوية، الأمر الذي يؤكد علي أن الآثار النفسية لفيروس كورونا بأبعادها الثلاثة مجتمعة لها تأثير وسيط بشكل جزئي علي العلاقة بين برامج صيانة الموارد البشرية والسعادة الوظيفية في الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات .

(٢٣) دعم وجود الآثار النفسية لفيروس كورونا كمتغير وسيط في العلاقة بين برامج صيانة الموارد البشرية والسعادة الوظيفية في الشركات الصناعية العاملة في مدينة السادات ، من تأثير أبعاد برامج صيانة الموارد البشرية كمتغيرات مستقلة علي مستوي السعادة الوظيفية كمتغير تابع ، حيث يوجد تأثير معنوي سلبي للآثار النفسية لفيروس كورونا كمتغير وسيط علي العلاقة بين برامج صيانة الموارد البشرية والسعادة الوظيفية.

وفي ضوء النتائج السابقة نعرض فيما يلي توصيات البحث والتي يمكن تصنيفها إلى مجموعتين: الأولى تتعلق بالجانب الأكاديمي، بينما تتعلق الثانية بقطاع الدراسة وذلك من حيث التوصيات الخاصة ببرامج صيانة الموارد البشرية، والتوصيات الخاصة بالآثار النفسية لفيروس كورونا ، والتوصيات الخاصة بالدعم التنظيمي المدرك، والتوصيات الخاصة بالسعادة الوظيفية ، والتوصيات الخاصة بالعلاقة بين برامج صيانة الموارد البشرية والدعم التنظيمي المدرك والآثار النفسية لفيروس كورونا والسعادة الوظيفية ، وسوف يتناول الباحث فيما يلي التوصيات التي يمكن إقترانها في كل مجال علي حده وذلك علي النحو التالي:

أولاً: توصيات تتعلق بالجانب الأكاديمي:

- (١) تعميق الفهم بموضوعات برامج صيانة الموارد البشرية والسعادة الوظيفية والدعم التنظيمي المدرك والآثار النفسية لفيروس كورونا في ظل وجود خلط وعدم فهم واضح لهم ولأبعادهم المختلفة، وعدم وجود إتفاق بين الباحثين حتى الآن على الأبعاد الأساسية لهم.
 - (٢) تصميم مقاييس تتمتع بالثقة / الثبات والمصدقية، وذلك لقياس مستوي برامج صيانة الموارد البشرية في كل من المنظمات الحكومية والمنظمات الخاصة؛ بهدف تحديد نقاط القوة وأوجه الضعف بشكل دوري، وبالتالي؛ اتخاذ القرارات التعزيزية والتصحيحية المناسبة في الوقت المناسب.
 - (٣) تصميم مقاييس تتمتع بالثقة / الثبات والمصدقية، وذلك لقياس مستوي السعادة الوظيفية في كل من المنظمات الحكومية والمنظمات الخاصة، بهدف تحديد متغيراتها الإيجابية التي يلزم تعزيزها، والسلبية التي يجب الحد منها.
 - (٤) تصميم مقاييس تتمتع بالثقة / الثبات والمصدقية، وذلك لقياس مستوي الآثار النفسية لفيروس كورونا في كل من المنظمات الحكومية والمنظمات الخاصة، بهدف تحديد تأثيراتها السلبية وكيفية التعامل معها .
 - (٥) ضرورة الاهتمام بمستوي برامج صيانة الموارد البشرية لما لها من تأثيرات ايجابية لزيادة مستوي السعادة الوظيفية .
 - (٦) ضرورة الاهتمام بمستوي الدعم التنظيمي المدرك لما له من تأثير ايجابي لزيادة مستوي السعادة الوظيفية .
- ثانياً: توصيات تتعلق بكيفية تحسين مستوي السعادة الوظيفية من خلال الاهتمام ببرامج صيانة الموارد البشرية والدعم التنظيمي المدرك والحد من الآثار النفسية لفيروس كورونا :
- يتناول الباحث التوصيات التي أمكن التوصل إليها مع عرض هذه التوصيات ومجالها ومتطلبات تنفيذها والمسئول عن تنفيذها في شكل خطة عمل تنفيذية علي النحو المبين في الجدول رقم (٢٩) .

جدول رقم (٢٩)

الخطة التنفيذية المقترحة لتحسين مستوى السعادة الوظيفية من خلال الاهتمام ببرامج صيانة الموارد البشرية والدعم التنظيمي المدرك والحد من الآثار النفسية لفيروس كورونا

مجال التوصية	التوصية	متطلبات التنفيذ	المسئول عن التنفيذ
تحسين برامج صيانة الموارد البشرية	<p>١/١- بناء وتنمية ثقافة تنظيمية تستهدف دعم برامج صيانة الموارد البشرية .</p> <p>٢/١- دعم وتعزيز سبل تحسين مستوى برامج صيانة الموارد البشرية على نحو أكثر فعالية من جانب إدارة الموارد البشرية.</p> <p>٣/١- الاهتمام بوضع أسس واضحة ومكتوبة لقواعد السلامة والصحة المهنية، وضرورة الإلتزام بها من جميع الأطراف ذات العلاقة.</p> <p>٤/١- ضرورة التواصل المستمر بين الإدارة والعاملين ، والإستماع لشكاوي العاملين والعمل علي حلها.</p> <p>٥/١- ضرورة إجراء مسحات طبية لمن يشعر بأعراض المرض، مع إستمرار صرف العوائد المالية في حالة الإصابة.</p> <p>٦/١- العمل علي توفير مجموعة من الوسائل الترفيهية للعاملين لرفع روحهم المعنوية.</p>	<p>• دورات تدريبية داخلية وخارجية وورش عمل للعاملين خاصة ببناء وتنمية ثقافة تنظيمية تستهدف دعم برامج صيانة الموارد البشرية.</p>	<p>• مجالس إدارات الشركات .</p> <p>• إدارة الموارد البشرية بالشركة .</p>
تحسين مستوى الدعم التنظيمي المدرك	<p>١/٢- زيادة الاهتمام بالتطوير التنظيمي لجامعة مدينة السادات ، وضرورة تركيز هذا التطوير علي الذكاء الاستراتيجي وذلك نظراً لأهميته في عملية اتخاذ القرارات .</p> <p>٢/٢- تشكيل وحدة للدعم النفسي داخل الشركة ، تكون مهمتها التخفيف من الآثار النفسية لفيروس كورونا علي العاملين .</p> <p>٣/٢- تعزيز ثقافة الدعم التنظيمي المدرك ودوره في التخفيف من الآثار النفسية لفيروس كورونا .</p> <p>٤/٢- دعم وتعزيز سبل تحسين مستوى الدعم التنظيمي المدرك على نحو أكثر فعالية من جانب إدارة الموارد البشرية.</p> <p>٥/٢- إدراج برنامج الذكاء الاستراتيجي كأحد أهم البرامج التدريبية الخاصة بالقيادات الجامعية لما له من أثر واضح في عملية التفكير واتخاذ القرارات .</p>	<p>- دورات تدريبية داخلية وخارجية وورش عمل للعاملين خاصة بالدعم التنظيمي المدرك .</p> <p>- إنشاء وحدة للدعم النفسي.</p>	<p>• رئيس الجامعة ونائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث .</p> <p>• مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعة .</p>

<ul style="list-style-type: none"> ● جمعية مستثمري مدينة السادات . ● مجالس إدارات الشركات . ● إدارة الموارد البشرية بالشركة. 	<p>- دورات تدريبية داخلية وورش عمل للعاملين خاصة بالإجراءات الاحترازية ، والإندماج مع الآخرين .</p> <p>- إنشاء وحدة للعلاج النفسي .</p>	<p>١/٣- ضرورة الاهتمام بالنظافة الشخصية وإتباع التعليمات الوقائية ، وعدم اللجوء لإستخدام الأدوية والمهدئات بشكل مبالغ فيه.</p> <p>٢/٣- إنشاء وحدة للعلاج النفسي تتبع جمعية مستثمري مدينة السادات تكون مهمتها علاج الآثار النفسية لفيروس كورونا .</p> <p>٣/٣- علي جميع العاملين محاولة الإندماج وسط أفراد العمل وتجنب العزلة مع أخذ الإجراءات الاحترازية، مع ضرورة إنتقاء الأخبار التي يستمعون إليها، وأخذ قسط كافي من الراحة.</p> <p>٤/٣- علي جميع العاملين التفكير بأن فيروس كورونا هو فيروس يمكن علاجه، والثقة في شفاء عدد كبير من المرضى.</p> <p>٥/٣- قيام الشركة بتصميم وإعداد خطة الإجراءات الاحترازية ، وتشكيل فريق العمل القادر علي متابعة تنفيذ هذه الخطة .</p>	<p>الحد من الآثار النفسية لفيروس كورونا</p>
---	---	---	---

وأسفرت مناقشة نتائج الدراسة الحالية عن وجود بعض الدلالات علي مستوي النظرية والتطبيق تتضح فيما يلي :

- (أ) علي مستوي النظرية : أكدت الدراسة الحالية علي الدور الهام لبرامج صيانة الموارد البشرية في تدعيم السعادة الوظيفية ، وأضافت هذه الدراسة الدعم التنظيمي المدرك كمتغير وسيط في العلاقة بين برامج صيانة الموارد البشرية والسعادة الوظيفية في الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات ، كما أضافت هذه الدراسة الآثار النفسية لفيروس كورونا كمتغير وسيط في العلاقة بين برامج صيانة الموارد البشرية والسعادة الوظيفية في الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات ، ومن ثم فإن الدراسة الحالية تضيف إلي الأدبيات القليلة نسبياً والمتاحة في هذا المجال - حيث لم يرصد الباحث أي سبق في هذا الصدد في بيئة إدارة الموارد البشرية المصرية- من البحث ، بما يعمل علي توسيع قاعدة البحث في هذا الجانب من دراسات إدارة الموارد البشرية ، كما أن اتفاق نتائج هذه الدراسة فيما يتعلق بمستوي برامج صيانة الموارد البشرية ومستوي الدعم التنظيمي المدرك، ومستوي الآثار النفسية لفيروس كورونا ، ومستوي السعادة الوظيفية مع نتائج دراسات عديدة تم إجراؤها في دول عربية وأجنبية ، يدل علي وجود ممارسات عامة في إدارة الموارد البشرية مع اختلاف الثقافات .
- (ب) علي مستوي التطبيق : تعتبر نتائج الدراسة الحالية وبما أكدته من وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين برامج صيانة الموارد البشرية والسعادة الوظيفية في الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات ، ووجود دور هام للدعم التنظيمي المدرك والآثار النفسية لفيروس كورونا كمتغير وسيط في العلاقة بين برامج صيانة الموارد البشرية والسعادة الوظيفية في الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات ، تعطي دلالة علي أن سبل تحسين السعادة الوظيفية تعتمد علي برامج صيانة الموارد البشرية والدعم التنظيمي المدرك والتغلب علي الآثار النفسية لفيروس كورونا ، حيث بارتفاع مستوي برامج صيانة الموارد البشرية (برامج السلامة والصحة المهنية، الدعم النفسي، الرعاية الصحية، الوسائل الترفيهية) وارتفاع مستوي الدعم التنظيمي المدرك يرتفع مستوي السعادة الوظيفية علي المستوي الكلي ولكل بعد من أبعادها (الرضا، الإستقلالية، التطور الشخصي، الحياة الهادفة، العلاقات الإيجابية مع الآخرين) علي حده ، وارتفاع مستوي برامج صيانة الموارد البشرية (برامج السلامة والصحة المهنية، الدعم النفسي، الرعاية الصحية، الوسائل الترفيهية) والتغلب علي الآثار النفسية لفيروس كورونا (الوسواس القهري، اضطرابات الكرب ما بعد الصدمة، اضطرابات القلق العام) يرتفع مستوي السعادة الوظيفية علي المستوي الكلي ولكل بعد من أبعادها (الرضا، الإستقلالية، التطور الشخصي، الحياة الهادفة، العلاقات الإيجابية مع الآخرين) علي حده.

١٦ - البحوث المستقبلية:

أظهرت نتائج هذا البحث عددًا من المجالات التي تستحق الاهتمام والدراسة والتحليل من جانب الباحثين والمهتمين بعدة قضايا حيوية، ومن أهم هذه القضايا - من وجهة نظر الباحث - قضية برامج صيانة الموارد البشرية، وقضية الدعم التنظيمي المدرك، وقضية الآثار النفسية لفيروس كورونا، وقضية السعادة الوظيفية.

١/١٦ - البحوث المستقبلية المتعلقة ببرامج صيانة الموارد البشرية:

- دور المناعة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين برامج صيانة الموارد البشرية والأداء التنظيمي .
- دور برامج صيانة الموارد البشرية في تدعيم الصحة النفسية.
- محددات برامج صيانة الموارد البشرية والنتائج المترتبة عليها.
- دور برامج صيانة الموارد البشرية في تحقيق الريادة التنظيمية .
- ٢/١٦ - البحوث المستقبلية المتعلقة بالدعم التنظيمي المدرك :
 - محددات الدعم التنظيمي المدرك للعاملين في المنظمات الخدمية.
 - دور الدعم التنظيمي المدرك في تدعيم سلوكيات المواطنة التنظيمية.
 - دور الدعم التنظيمي المدرك في التخفيف من الآثار النفسية لفيروس كورونا .
- ٣/١٦ - البحوث المستقبلية المتعلقة بالآثار النفسية لفيروس كورونا :
 - دور الآثار النفسية لفيروس كورونا علي الأداء التنظيمي.
 - محددات الآثار النفسية لفيروس كورونا والنتائج المترتبة عليها .
 - أثر التغلب على الآثار النفسية لفيروس كورونا في تطوير الصحة النفسية للعاملين.
- ٤/١٦ - البحوث المستقبلية المتعلقة بالسعادة الوظيفية :
 - دور الصحة التنظيمية في تحقيق السعادة الوظيفية.
 - دور السعادة الوظيفية في تطوير الأداء بالمنظمات الحكومية والخاصة .
 - دور المناعة النفسية في تحقيق السعادة الوظيفية .
 - دور المرونة النفسية في تحقيق السعادة الوظيفية .

١٧- المراجع :

١/١٧- المراجع العربية:

(١) أبو غليون، بدره سليمان حسين(٢٠١٨)، الدعم التنظيمي المدرك لدوافع العمل لدي معلمات المدارس الخاصة في محافظة الكرك، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة مؤتة، الأردن.

(٢) أبو نفاع، إبراهيم سمير مفضي(٢٠١٩)، القيادة الخادمة وعلاقتها بالدعم التنظيمي المدرك في مدارس البطريركية اللاتينية في الأردن، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة مؤتة، الأردن.

(٣) أبو عرابي، طارق غالب(٢٠١٩)، أثر معايير الصحة والسلامة المهنية علي الأداء التنظيمي: دراسة ميدانية في شركة مناجم الفوسفات الأردنية، مجلة رماح للبحوث والدراسات، ع٢٨٤.

(٤) أبوليفة، سناء مصطفى (٢٠٢١)، دور التوازن التنظيمي والسعادة الوظيفية في تعزيز الإلتغراز الوظيفي: دراسة ميدانية، مجلة جامعة الإسكندرية للعلوم الإدارية، المجلد ٥٨، العدد الأول.

(٥) أحمد، جنان شهاب(٢٠١٨)، الدور التفاعلي للمسمو الروحي في تحقيق السعادة التنظيمية: دراسة تحليلية لآراء رؤساء الأقسام العلمية في كليات مختارة من جامعة القادسية، مجلة الكلية الإسلامية الجامعة، الجامعة الإسلامية، ع٥٠٤.

(٦) إدريس ، ثابت عبد الرحمن (٢٠١٦)، بحوث التسويق: أساليب القياس والتحليل واختبار الفروض، الدار الجامعية، الإسكندرية.

(٧) الأسمرى، سعيد سالم بن محسن (٢٠٢٠)، مهددات الصحة النفسية المرتبطة بالحجر المنزلي إثر فيروس كورونا المستجد، المجلة العربية للدراسات الأمنية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، العدد ٣٦.

(٨) البطران، شيماء عبدالله العال(٢٠٢٠)، نمذجة العلاقة التأثيرية بين إدارة الإحتواء العالي والدعم التنظيمي المدرك في أنظمة العمل عالية الأداء: دراسة تطبيقية علي العاملين بالشركة المصرية للاتصالات، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، كلية التجارة بالإسماعيلية، جامعة قناة السويس، مج١١، ع٤٤.

(٩) الحدراوي ، حامد كريم (٢٠١٤) دور المساندة الاجتماعية في تدعيم سلوك المواجهة والمقاومة للاحياطات في العمل: دراسة تطبيقية في ديوان جامعة الكوفة، مجلة العلوم النفسية، العراق، ع١٨٤.

(١٠) الراجحي، عبدالله حمد مطلق (٢٠١٩)، أثر إدارة الموارد الإستراتيجية في الصحة التنظيمية من خلال الدعم التنظيمي المدرك: دراسة ميدانية علي المستشفيات الخاصة في الكويت، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت، الأردن.

(١١) السعداوي، إيمان فيصل(٢٠٢٠)، أثر برامج صيانة الموارد البشرية في رفع الروح المعنوية من خلال التغلب علي الآثار النفسية لوباء كورونا ، دراسة تطبيقية، مجلة جامعة الإسكندرية للعلوم الإدارية، المجلد ٥٧، العدد الخامس .

(١٢) السماك، بشار عز الدين سعيد؛ الرحاوي، سوزان محمود محمد (٢٠١٨)، مبادئ الغنتاج الأنظف ودورها في تعزيز الصحة والسلامة المهنية: دراسة إستطلاعية لآراء عينة من المدراء في الشركة العامة للسمنت الشمالية، تنمية الرافدين، العدد ١٢٠، المجلد ٣٧.

(١٣) الشنطي، محمود عبدالرحمن (٢٠١٤)، دور الدعم التنظيمي كمتغير معدل في العلاقة بين الضغوط الوظيفية والأداء الوظيفي، مجلة إدارة المال والأعمال، جامعة فلسطين .

(١٤) الطائي، محمد عبد حسين؛ إسماعيل ، هادي خليل؛ خضر، شهاب أحمد (٢٠٢٠)، دور صيانة الموارد البشرية في تحقيق الرشاقة التنظيمية: دراسة إستطلاعية لآراء عينة من أعضاء مجالس الجامعات الخاصة في إقليم كردستان العراق، مجلة تنمية الرافدين، كلية الإدارة والإقتصاد، جامعة الموصل، المجلد ٣٩، العدد ١٢٥.

(١٥) العابدي، علي رزاق؛ عبدالزهرة، علي حسين(٢٠١٥)، التأثير الوسيط للسعادة التنظيمية في العلاقة بين القيادة الخيرة والمخرجات التنظيمية، مجلة كلية الإدارة والإقتصاد، جامعة بابل، ع١٧، م٢٠٤.

المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية المجلد العاشر العدد الأول يونيه ٢٠٢١ - ١٠١ -

- (١٦) العجارمة، عبدالله فايز فهد(٢٠٢٠)، الدعم التنظيمي المدرك في الجامعات الأردنية في محافظة العاصمة عمان وعلاقته بمخرجات العمل من وجهة نظر رؤساء الأقسام الأكاديميين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
- (١٧) العساسفة، رشا محمد(٢٠١٩)، أثر الدعم التنظيمي المدرك في تحسين الأداء الوظيفي من وجهة نظر العاملين في البنوك الأردنية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة مؤتة، الأردن.
- (١٨) الفقي، أمال إبراهيم؛ أبو الفتوح، محمد كمال(٢٠٢٠)، المشكلات النفسية المترتبة علي جانحة فيروس كورونا المستجد : بحث وصفي استكشافي لدي عينة من طلاب وطالبات الجامعات المصرية، المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة بنها، العدد ٧٤، يونيو.
- (١٩) الفهداوي، بنان شاكر عبد(٢٠١٩)، درجة ممارسة مديري مدارس تربية لواء الجامعة للقيادة بالفضائل الإسلامية وعلاقتها بالسعادة الوظيفية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية إدارة المال والأعمال، جامعة آل البيت، الأردن.
- (٢٠) القرني، صالح علي يعن الله(٢٠١٨) ، مستوى الدعم التنظيمي المدرك في المدارس الثانوية بمحافظة حفر الباطن وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية لدى المعلمين والمعلمات، المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية، العدد ٣.
- (٢١) الكعبي، سهام مطشر(٢٠١٧)، برامج الدعم النفسي في الكوارث والأزمات: ضرورة مجتمعية، مجلة العلوم التربوية والنفسية، الجمعية العراقية للعلوم التربوية والنفسية، ع ١٣٣.
- (٢٢) الليثي، حسن محمد(٢٠٢٠)، المناعة النفسية وعلاقتها بالقلق وتوهم المرض المترتب على جانحة فيروس كورونا المستجد (COVID-19) لعينة من طلاب الجامعة، مجلة البحث العلمي في التربية، كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، جامعة عين شمس، ع ٢١٤، ج ١٣.
- (٢٣) العون، غزوه متروك(٢٠١٩)، واقع السعادة الوظيفية لدي العاملين في جامعة آل البيت، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية إدارة المال والأعمال، جامعة آل البيت، الأردن.
- (٢٤) بوحروود، فتيحة؛ فورين، سعاد(٢٠١٩)، ثقافة الصحة والسلامة المهنية في المستشفيات من منظور المواصفة ISO45001: دراسة حالة المستشفى الجامعي سعادنة عبدالنور بسطيف، مجلة الريادة لإقتصاديات الأعمال، مج ٦، ع ٣٤.
- (٢٥) بيومي، نبيهه محمود(٢٠٢٠)، تفعيل برامج السلامة والصحة المهنية باستخدام بطاقة الأداء المتوازن: دراسة ميدانية علي مستشفيات جامعة القاهرة، مجلة بحوث الشرق الأوسط، جامعة عين شمس، ع ٥٧.
- (٢٦) جلاب، إحسان دهش؛ سعيد، شروق عبدالرضا؛ الشريف، زينب هادي معيوف(٢٠١٦)، دور الدعم التنظيمي المدرك في تعزيز الإنغماس الوظيفي: دراسة تحليلية لأراء عينة من تدريسي الكليات الأهلية بمحافظات الفرات الأوسط، مجلة الغري للعلوم الإقتصادية والإدارية، المجلد الثالث عشر، العدد ٣٩.
- (٢٧) رجه، ثامر حماد(٢٠٢٠)، دور الدعم التنظيمي المدرك في تحسين الغنتاجية العلمية لدي تدريسي كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة بغداد، المجلة العلمية والتكنولوجية للنشاطات البدنية والرياضية، جامعة عبدالحميد بن باديس مستغانم، مج ١٧، ع ١٤.
- (٢٨) سالم، سلامة(٢٠٠٩)، واقع الصحة والسلامة المهنية في المنشآت الصناعية في فلسطين، مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإنسانية والإجتماعية، ع ١٦٤.
- (٢٩) طاحون، رحاب سمير(٢٠٢٠)، التراحم الذاتي والدعم النفسي كمتغيرات وسيطة في العلاقة بين التوقعات الأكاديمية والرفاهية العقلية لدي طلبة المرحلة الثانوية، مجلة البحث العلمي في التربية، كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، جامعة عين شمس، ع ٢١٤، ج ١٣.
- (٣٠) عطيه، غادة عادل(٢٠١٩)، أثر الدعم التنظيمي المدرك علي سلوكيات الإنسحاب: الدور الوسيط للتوحد التنظيمي في ظل توافر الثقة في المنظمة بالتطبيق علي قطاع النسيج والملابس الجاهزة في الإسكندرية، المجلة العلمية للإقتصاد والتجارة، كلية التجارة، جامعة عين شمس.

- (٣١) علي، نهلة صلاح (٢٠٢٠)، دراسة العلاقة بين الضغوط النفسية الناتجة عن إنتشار فيروس كورونا المستجد والإضطرابات النفسجسمية لدي المرأة العاملة، المجلة المصرية للدراسات النفسية، العدد ١٠٨، المجلد الثلاثون .
- (٣٢) عودة، سماح شعبان أحمد (٢٠١٢)، أثر صيانة الموارد البشرية على أداء العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة،
- (٣٣) عويس، مروة سعيد (٢٠٢٠)، المواجهة الروحية الإيجابية لأزمة فيروس كورونا المستجد في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية لدى طلاب الجامعة، المجلة المصرية للدراسات النفسية، العدد ١٠٩، المجلد الثلاثون .
- (٣٤) فاتح، زعيتر؛ كمال، قاسمي (٢٠١٩)، مساهمة أنظمة الأمن والسلامة المهنية في تحسين جودة الخدمة الصحية من وجهة نظر مقدمي الخدمة: دراسة حالة المؤسسة الإستشفائية العمومية بوزيدي لخضر برج بوعريريج، مجلة البشائر الإقتصادية، جامعة طاهري محمد بشار، مج ٥، ع ١٤ .
- (٣٥) مانع، فاطمة؛ بوهراة، زورة (٢٠٢١)، السعادة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي، مجلة الإستراتيجية والتنمية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم ، مج ١١، ع ٢٤ .
- (٣٦) منظمة التعاون الإسلامي (٢٠٢٠)، الآثار الإقتصادية والإقتصادية لجائحة كوفيد-١٩ في الدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي : الآفاق والتحديات .
- (٣٧) منظمة العمل الدولية (٢٠٢٠)، الدليل الإرشادي للسلامة والصحة المهنيين وتأمين بيئة العمل بخصوص الوقاية والتعايش مع فيروس كورونا المستجد .
- (٣٨) مهدي، محمد حسن أحمد (٢٠١٨)، أثر الدعم التنظيمي المدرك علي سلوكيات العمل السلبية بالتطبيق علي العاملين في مديريات الخدمات بمحافظة سوهاج، مجلة البحوث التجارية المعاصرة، كلية التجارة، جامعة سوهاج، مج ٣٢، ع ٤٤ .
- (٣٩) موسى، حنان علي (٢٠١٨)، دور إدارة السلامة والصحة المهنية وفق المواصفة OHSAS18001 في التقليل من حوادث العمل: دراسة حالة مؤسسة هنكل الجزائر فرع شلغوم العيد، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، ع ٩٤ .
- (٤٠) نبيل، عادل (٢٠٢٠)، السلامة والصحة المهنية للعاملين في المكتبات الرقمية بالجامعات المصرية: دراسة ميدانية، المجلة العلمية للمكتبات والوثائق والمعلومات، كلية الآداب، جامعة القاهرة، مج ٢، ع ٤٤ .

٢/١٧ - المراجع الأجنبية:

- (1) Alleyne, P., Hudaib, M., & Haniffa, R. (2018). The moderating role of perceived organizational support in breaking the silence of public accountants. *Journal of Business Ethics*, 147(3), 509 - 527.
- (2) Alserhan, H., Al-Adamat, A., & Al-Adamat, O. (2021). The mediating effect of employee happiness on the relationship between quality of work-life and employee intention to quit: A study on fast-food restaurants in Jordan. *Management Science Letters*, 11(3), 933-938.
- (3) Al-Taii, M. A., Ismael, H. K., & Khudhur, S. A. (2020). The Role of Human Resources Maintenance in Achieving Organizational Agility. *TANMIAT AL-RAFIDAIN*, 39(125), 43-62
- (4) Aria, A., Jafari, P., & Behifar, M. (2019). Authentic Leadership and Teachers' Intention to Stay: The Mediating Role of Perceived Organizational Support and Psychological Capital. *World Journal of Education*, 9(3), 67-81.
- (5) Ateş, A., & Ünal, A. (2021). The Relationship between Diversity Management, Job Satisfaction and Organizational Commitment in Teachers: A Mediating Role of Perceived Organizational Support. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 21(1).

- (6) Badahdah, A. M., Khamis, F., & Al Mahyijari, N. (2020). The psychological well-being of physicians during COVID-19 outbreak in Oman. *Psychiatry Research*, 289, 113053.
- (7) Bangun, Y. R., Pritasari, A., Widjaja, F. B., Wirawan, C., Wisesa, A., & Ginting, H. (2021). Role of Happiness: Mediating Digital Technology and Job Performance Among Lecturers. *Frontiers in Psychology*, 12, 393.
- (8) Beheshtifar, M. & Safarian, M., (2013), HR Maintenance: A Vital Factor to Promote Job Commitment, *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3 (2), p.197-202.
- (9) Benevene, P., Ittan, M. M., & Cortini, M. (2018). Self-esteem and happiness as predictors of school teachers' health: the mediating role of job satisfaction. *Frontiers in psychology*, 9, 933.
- (10) Berman, E. M., Bowman, J. S., West, J. P., & Van Wart, M. R. (2019). *Human resource management in public service: Paradoxes, processes, and problems*. CQ Press.
- (11) Blake, H., Bermingham, F., Johnson, G., & Tabner, A. (2020). Mitigating the psychological impact of COVID-19 on healthcare workers: a digital learning package. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(9), 2997.
- (12) Bratton, J., & Gold, J. (2015). Towards critical human resource management education (CHRME): a sociological imagination approach. *Work, employment and society*, 29(3), 496-507.
- (13) Cao, W., Fang, Z., Hou, G., Han, M., Xu, X., Dong, J., & Zheng, J. (2020). The psychological impact of the COVID-19 epidemic on college students in China. *Psychiatry research*, 112934.
- (14) Cheung, J. C. H., Ho, L. T., Cheng, J. V., Cham, E. Y. K., & Lam, K. N. (2020). Staff safety during emergency airway management for COVID-19 in Hong Kong. *The Lancet. Respiratory Medicine*, 8(4), e19.
- (15) Dai, Y., Hu, G., Xiong, H., Qiu, H., & Yuan, X. (2020). Psychological impact of the coronavirus disease 2019 (COVID-19) outbreak on healthcare workers in China. *MedRxiv*.
- (16) Dubey, S., Biswas, P., Ghosh, R., Chatterjee, S., Dubey, M. J., Chatterjee, S., ... & Lavie, C. J. (2020). Psychosocial impact of COVID-19. *Diabetes & Metabolic Syndrome: Clinical Research & Reviews*, 14(5), 779-788.
- (17) Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of applied psychology*, 87(3), 565.
- (18) Fineberg, Na, (2020). How to manage obsessive-compulsive disorder (OCD) under COVID-19: A clinician's guide from the International College of Obsessive-Compulsive Spectrum Disorders (ICOCS) and the Obsessive-Compulsive Research Network (OCRN) of the European College of Neuropsychopharmacology. Elsevier Public Health Emergency Collection.PMC7152877.

- (19) Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International journal of management reviews*, 12(4), 384-412.
- (20) Gyltshen, C., Beri, N., Jamal, S., & Raheem One, A. (2019). Comparison on the levels of work place happiness, job satisfaction, organizational commitment and work motivation with respect to gender. *Nimisha Beri International Journal of Education*, 11(46229), 2347-4343.
- (21) Hafidhah, R. N., & Martono, S. (2019). The effect of perceived organizational support, job stress, and organizational culture on job performance. *Management Analysis Journal*, 8(2), 177-187.
- (22) Harris, K. J., & Kacmar, M. K. (2018). Is more always better? An examination of the nonlinear effects of perceived organizational support on individual outcomes. *The Journal of social psychology*, 158(2), 187 - 200.
- (23) Javanmardnejad, S., Bandari, R., Heravi-Karimooi, M., Rejeh, N., Nia, H. S., & Montazeri, A. (2021). Happiness, quality of working life, and job satisfaction among nurses working in emergency departments in Iran. *Health and Quality of Life Outcomes*, 19(1), 1-8.
- (24) Kang, L., Ma, S., Chen, M., Yang, J., Wang, Y., Li, R., ... & Liu, Z. (2020). Impact on mental health and perceptions of psychological care among medical and nursing staff in Wuhan during the 2019 novel coronavirus disease outbreak: A cross-sectional study. *Brain, behavior, and immunity*, 87, 11-17.
- (25) Lee, J. (2020). Mental health effects of school closures during COVID-19. *The Lancet Child & Adolescent Health*, 4(6), 421.
- (26) Lima, C. K. T., de Medeiros Carvalho, P. M., Lima, I. D. A. A. S., de Oliveira Nunes, J. V. A., Saraiva, J. S., de Souza, R. I., ... & Neto, M. L. R. (2020). The emotional impact of Coronavirus 2019-nCoV (new Coronavirus disease). *Psychiatry research*, 287, 112915.
- (27) Lima, C. K. T., de Medeiros Carvalho, P. M., Lima, I. D. A. S., de Oliveira Nunes, J. V. A., Saraiva, J. S., de Souza, R. I., ... & Neto, M. L. R. (2020). The emotional impact of Coronavirus 2019-nCoV (new Coronavirus disease). *Psychiatry research*, 112915.
- (28) Lin, C., Li, X., & Lam, L. W. (2019). Development or maintenance? Dual- oriented human resource system, employee achievement motivation, and work well- being. *Human Resource Management*.
- (29) Liu, C. Y., Yang, Y. Z., Zhang, X. M., Xu, X., Dou, Q. L., Zhang, W. W., & Cheng, A. S. (2020). The prevalence and influencing factors in anxiety in medical workers fighting COVID-19 in China: a cross-sectional survey. *Epidemiology & Infection*, 1-17.
- (30) Liu, J. J., Bao, Y., Huang, X., Shi, J., & Lu, L. (2020). Mental health considerations for children quarantined because of COVID-19. *The Lancet Child & Adolescent Health*, 4(5), 347-349.
- (31) Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel psychology*, 60(3), 541-572.

- (32) Mallik, Arvind, Lakshmi Mallik, Keerthi DS, (2020). Impact of Employee Morale on Organizational Success. *International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE)*, 2277-3878, 8, 4,
- (33) Mitchell, J. I., Gagné, M., Beaudry, A., & Dyer, L. (2012). The role of perceived organizational support, distributive justice and motivation in reactions to new information technology. *Computers in Human Behavior*, 28(2), 729-738.
- (34) Nafie, Wageeh, A (2018), The Role of Workplace Happiness in Achieving Organizational Brilliance a Study on Sadat City University, *Case studies Journal*,7(12), p26-39.
- (35) Nordenmark, M. (2018). The importance of job and family satisfaction for happiness among women and men in different gender regimes. *Societies*, 8(1), 1.
- (36) Oerlemans, W. G., & Bakker, A. B. (2018). Motivating job characteristics and happiness at work: A multilevel perspective. *Journal of applied psychology*, 103(11), 1230.
- (37) Pham, N. T., Tučková, Z., & Jabbour, C. J. C. (2019). Greening the hospitality industry: How do green human resource management practices influence organizational citizenship behavior in hotels? A mixed-methods study. *Tourism Management*, 72, 386-399.
- (38) Pires, M. L. (2018). Working conditions and organizational support influence on satisfaction and performance. *European Journal of Applied Business and Management*, 4(3), 162 - 186.
- (39) Rajkumar, R. P. (2020). COVID-19 and mental health: A review of the existing literature. *Asian journal of psychiatry*, 102066.
- (40) Saladino, V., Algeri, D., & Auriemma, V. (2020). The psychological and social impact of Covid-19: new perspectives of well-being. *Frontiers in psychology*, 11, 2550.
- (41) Salas-Vallina, A., Alegre, J., & Guerrero, R. F. (2018). Happiness at work in knowledge-intensive contexts: Opening the research agenda. *European research on management and business economics*, 24(3), 149-159.
- (42) Samara, A., Razan ,(2014), Management System and Performance in Jordanian public hospitals, Thesis submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of MBA, Business College, Middle East University.
- (43) Shah, M. (2019). Green human resource management: Development of a valid measurement scale. *Business Strategy and the Environment*, 28(5), 771-785.
- (44) Singh, P., & Mishra, S. (2020). Ensuring employee safety and happiness in times of COVID-19 crisis. *SGVU International Journal of Economics and Management*, 8(2).
- (45) Springer, K.W., Hauser, R.M., (2006) an assessment of the construct validity of ryff's scales of psychological well-being: method, mode, and measurement effects. *Social Science Research* 35, 1080–1102.

- (46) Stoewen, D. L. (2016). Veterinary happiness. *The Canadian Veterinary Journal*, 57(5), 539.
- (47) Wang, C., Pan, R., Wan, X., Tan, Y., Xu, L., Ho, C. S., & Ho, R. C. (2020). Immediate psychological responses and associated factors during the initial stage of the 2019 coronavirus disease (COVID-19) epidemic among the general population in China. *International journal of environmental research and public health*, 17(5), 1729.
- (48) Wang, Y., Ma, S., Yang, C., Cai, Z., Hu, S., Zhang, B., & Liu, Z. (2020). Acute psychological effects of Coronavirus Disease 2019 outbreak among healthcare workers in China: a cross-sectional study. *Translational psychiatry*, 10(1), 1-10.
- (49) Xu, J., Tran, H. M., Gautam, N., & Bukkapatnam, S. T. (2019). Joint production and maintenance operations in smart custom-manufacturing systems. *IIE Transactions*, 51(4), 406-421.
- (50) Ybema, J. F., van Vuuren, T., & van Dam, K. (2020). HR practices for enhancing sustainable employability: implementation, use, and outcomes. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(7), 886-907.

Perceived organizational support and psychological effects of coronavirus as two mediating variables in the relationship between human resource maintenance programs and workplace happiness

(An Empirical Study)

Abstract

The emergence of Seligman's research on workplace happiness has been instrumental in the increasing number of managers claiming to care about their employees' happiness for at least one reason: they expect happy workers to be more productive and perform at their jobs, so they practice management and provide services aimed at creating a happy working environment and employees. Happy with maintaining them, and therefore the current research was concerned with determining the type and strength of the relationship between human resource maintenance programs and workplace happiness. Also, determine the type and strength of the relationship between perceived organizational support and workplace happiness, and the type and strength of the relationship between the psychological effects of the Corona virus Workplace happiness, the type and strength of the relationship between human resources maintenance programs and perceived organizational support, and the type and strength of the relationship between human resources maintenance programs in industrial companies operating in Sadat City and the negative effects of the Corona virus, and identifying the mediating role For perceived organizational support in the relationship between human resource maintenance programs and workplace happiness, and to identify the mediating role of the psychological effects of the Corona virus in the relationship between human resource maintenance programs in industrial companies operating in Sadat City and workplace happiness, and to achieve this, it was relied on the survey list to collect primary data using a sample of 336 individuals from the company's employees. The results showed a high level of human resources maintenance programs in industrial companies operating in Sadat City, high psychological effects of the Corona virus, and high perceived organizational support, and the level of organizational happiness in industrial companies operating in Sadat City was average, and there is a correlation relationship Direct and statistically significant between maintenance programs for human resources maintenance and workplace happiness, and there was an inverse and statistically significant relationship between the psychological effects of the Corona virus and workplace happiness, and there was a positive and statistically significant relationship between perceived organizational support and functional happiness, and there was an inverse and significant correlation Statistics between human resource maintenance programs and the psychological effects of Ver And the existence of a direct and statistically significant relationship between human resources maintenance programs and perceived organizational support, and perceived organizational support played a partial mediation role in the relationship between human resources maintenance programs and workplace happiness, and the psychological effects of the Corona virus played a partial mediation role in the relationship between programs Maintenance of human resources and workplace happiness, and the researcher reached a set of recommendations, which were categorized into two groups, the first relates to the academic aspect, while the second relates to the study sector in terms of recommendations for human resources maintenance programs, recommendations for the psychological effects of the Corona virus, and recommendations for perceived organizational support And recommendations for workplace happiness, and recommendations for the relationship between human resource maintenance programs, perceived organizational support, and the psychological effects of the Corona virus and workplace happiness.