

أثر جودة الحياة الوظيفية على الاستغراق الوظيفي لدى العاملين بالمؤسسة الاقتصادية
- دراسة ميدانية بشركة سونلغاز بالوادي

*The Impact of quality of work life on job Absorption of the economic
institution - a field study at Sonelgaz Company in Eloued*

أحمد تي¹، بوبكر نعرورة²

Ahmed Tei¹, Boubaker Naroura²

¹جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي(الجزائر)، tei-ahmed@univ-eloued.dz

²جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي(الجزائر)، naroura-boubaker@univ-eloued.dz

تاريخ القبول: 2021-05-24

تاريخ الاستلام: 2021/02/01

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى إبراز أثر جودة الحياة الوظيفية في الاستغراق الوظيفي بأبعاده الثلاثة لدى العاملين بشركة سونلغاز بالوادي، حيث تم جمع المعلومات بواسطة استمارة استبيان تم تقديمها إلى عينة عشوائية من 52 عامل. وبعد التحليل باستخدام برنامج (SPSS.25). توصلت الدراسة إلى وجود علاقة أثر ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية والاستغراق الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة، وكذا عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول مستوى جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة محل الدراسة تعزى لعامل السن والخبرة المهنية.

الكلمات المفتاحية: جودة الحياة الوظيفية؛ استغراق وظيفي؛ إخلاص في العمل؛ انغماس في العمل؛ سونلغاز.

تصنيف JEL: M12؛ M54؛ J54.

Abstract :

This study aims to highlight the effect of quality of career on job absorption in its three dimensions among the employees of the Sonelgaz Company Eloued, where the information was collected by means of a questionnaire that was submitted to a random sample of 52 workers. And after analysis using (SPSS.25) software. The study found a statistically significant impact relationship between quality of career and job absorption in the institution under study, as well as the absence of statistically significant differences on the level of quality of career in the institution attributable to the age factor and professional experience.

Key Words: quality of career; job absorption; Sincerity in work; Immersion in work; Sonelgaz.

Jel Classification Codes : M12 ; M54 ; J54.

¹المؤلف المرسل: أحمد تي، tei-ahmed@univ-eloued.dz

مقدمة :

تعتبر إدارة الموارد البشرية القلب النابض للمنظمة، فهي تلعب دورا مؤثرا في الوفاء بمتطلبات تحقيق التميز المؤسسي وهو ما أكسبها أهمية وحيوية، لذا تسعى المنظمات اليوم إلى الاهتمام بالعنصر البشري كونه يمثل أحد المؤثرات القوية التي يقوم عليها التميز المؤسسي. وهذا ما يفرض على المنظمات إلى تحسين إنتاجية وقوة العمل من خلال دراسة التأثيرات التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية التي أصبحت عنصرا حاسما في تطوير وتحسين أداء العاملين ومنه المنظمة، كما تعد جودة الحياة الوظيفية السائدة في المنظمات أحد مصادر رضا الأفراد العاملين، ومؤشرا للمناخ الخاص الذي تتميز به المنظمة عن غيرها من المنظمات الأخرى. فلهذا فإن الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية الداعم لإيجاد بيئة عمل آمنة وصحية ومناسبة، تتوافر فيها أشكال مشاركة العاملين في عمليات الإدارة، توفير جو عمل يتسم بالوضوح والشفافية في العمل وروح الفريق بين الأفراد وكسب الثقة، أمرا جوهريا في تحقيق التميز المؤسسي.

فكلما تميزت بيئة العمل بالقبول والرضا من العاملين ساهم في تنمية سلوك ما يسمى بالاستغراق الوظيفي الذي يعبر عن مدى تجاوب العاملين مع جودة حياة العمل داخل المنظمة التي يعملون بها وعن مدى اندماجهم فيها ويستشعرون أهمية الوظيفة التي يمارسونها، مما يجعل الأفراد مستغرقين بشكل كامل في وظائفهم بما يؤدي في النهاية للحصول على أداء أفضل، ومن ثم يصبح تحليل ظروف بيئة العمل ودراسة العوامل المؤثرة فيها من خلال تحسين جودة الحياة الوظيفية أمرا جوهريا في بيئة العمل الحديث.

– إشكالية الدراسة:

في ضوء ما سبق، تهدف هذه الدراسة للتعرف على مدى توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية، ودورها في تنمية سلوك الاستغراق الوظيفي للعاملين في المؤسسة محل الدراسة، لذا جاءت إشكالية الدراسة على النحو التالي: هل توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية والاستغراق الوظيفي عند مستوى معنوية 5% في المؤسسة محل الدراسة؟

وللإجابة على هذه الإشكالية تم طرح الأسئلة الفرعية التالية:

– هل توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية وبعدها الحماس في العمل عند مستوى معنوية 5% في المؤسسة محل الدراسة؟

– هل توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية وبعدها الإخلاص في العمل عند مستوى معنوية 5% في المؤسسة محل الدراسة؟

– هل توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية وبعدها الانغماس في العمل عند مستوى معنوية 5% في المؤسسة محل الدراسة؟

– هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول توفر مستوى جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة محل الدراسة تعزى للعوامل الديمغرافية (العمر، الأقدمية) عند مستوى معنوية 5%؟

– الفرضيات:

بناء على الإشكالية الرئيسية والتساؤلات الفرعية، تم صياغة الفرضيات التالية:

- **الفرضية الرئيسية:** لا توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية والاستغراق الوظيفي عند مستوى معنوية 5% في المؤسسة محل الدراسة.

- **الفرضيات الفرعية:**

- لا توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية وبعد الحماس في العمل عند مستوى معنوية 5% في المؤسسة محل الدراسة.

- لا توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية وبعد الإخلاص في العمل عند مستوى معنوية 5% في المؤسسة محل الدراسة.

- لا توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية وبعد الانغماس في العمل عند مستوى معنوية 5% في المؤسسة محل الدراسة.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول توفر مستوى جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة محل الدراسة تعزى للعوامل الديمغرافية (العمر، الأقدمية) عند مستوى معنوية 5%.

- **أهمية الدراسة:** تستمد الدراسة أهميتها من أهمية محوري الدراسة، جودة الحياة الوظيفية وعلاقته بالاستغراق الوظيفي، وما لهما من تأثيرات على عمال المؤسسة، والدور الفعال لكلا المتغيرين في تحقيق أهداف الفرد والمؤسسة وفي الحفاظ على فعالية المؤسسة.

- **أهداف الدراسة:** تهدف الدراسة إلى ما يلي:

- تسليط الضوء على موضوع جودة الحياة الوظيفية ودورها في تحسين مردودية الأفراد العاملين بالمؤسسات الاقتصادية؛

- التعرف على علاقة التأثير بين جودة الحياة الوظيفية والاستغراق الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة؛

- التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى المؤسسة محل الدراسة من وجهة نظر عمالها؛

- إبراز لواقع الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في المؤسسة محل الدراسة.

- **الدراسات السابقة:**

- دراسة (هويدا عليم حمد عطا المنان، 2018)، بعنوان: جودة حياة العمل وأثرها على الاستغراق الوظيفي: الدور الوسيط لرأس المال النفسي. هدفت هذه الدراسة لاختبار جودة حياة العمل على الاستغراق الوظيفي، ودراسة الدور الوسيط لرأس المال النفسي في هذه العلاقة، وتمثل المجتمع المستهدف للدراسة من طلاب الدراسات العليا متمثلاً من طلاب الجامعات بولاية الخرم، وتم بناء نموذج الدراسة باستخدام نظرية السبب والنتيجة ونظرية التبادل الاجتماعي باستخدام المنهج الوصفي، من عينة غير احتمالية قصدية لغت (250) استبانة، كما تم استخدام عدد من الأساليب الإحصائية الوصفية و الاستنتاجية لتحليل البيانات. وقد توصلت نتائج الدراسة إلى أن هناك علاقة إيجابية متوسطة بين جودة حياة العمل والاستغراق الوظيفي ورأس المال النفسي، وكما أشارت النتائج أيضاً إلى أن هناك علاقة إيجابية بين رأس المال النفسي والاستغراق الوظيفي، وكشفت الدراسة على أن رأس المال النفسي لا يتوسط العلاقة بين جودة حياة العمل والاستغراق الوظيفي.

- دراسة (إيمان حسن جمعة نصار، 2013)، بعنوان: جودة حياة العمل وأثرها على تنمية الاستغراق الوظيفي: دراسة مقارنة بين دائرة التربية والتعميم في وكالة الغوث ووزارة التربية والتعميم العالي. هدفت الدراسة التعرف إلى مستوى جودة حياة العمل في كل من دائرة التربية والتعميم في وكالة الغوث ووزارة التربية والتعميم الحكومي، وتحديد أثر عوامل جودة حياة العمل على الاستغراق الوظيفي للعاملين في هاتين المؤسستين، ومن ثم مقارنة أثرها على الاستغراق الوظيفي للموظفين العاملين في هاتين المؤسستين. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، كما استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وقد تم اختيار عينة عشوائية طبقية بلغت (406) مدير مدرسة ومساعد مدير مدرسة من المؤسستين من أصل 1257 موظف يمثلون مجتمع الدراسة. وكانت أهم نتائج هذه الدراسة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة حياة العمل وتنمية الاستغراق الوظيفي في دائرة التربية والتعليم في وكالة الغوث وفي وزارة التربية والتعليم الحكومي، كما أن درجة الاستغراق الوظيفي لدى الموظفين في دائرة التربية والتعليم في وكالة الغوث ولدى الموظفين في وزارة التربية والتعليم جيدة جداً، إلا أن مستوى جودة حياة العمل ودرجة الاستغراق الوظيفي لدى الموظفين في دائرة التربية والتعليم في وكالة الغوث أفضل منه لدى الموظفين في وزارة التربية والتعليم الحكومي، بينما بينت الدراسة وجود فروق بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول المجالات مجتمعة معاً تعزى إلى العمر، مكان العمل، والمسمى الوظيفي.

- دراسة (Mehdipour et al 2012)، بعنوان: العلاقة بين جودة حياة العمل والاستغراق الوظيفي لدى معلمو التربية البدنية في إيران. هدفت هذه الدراسة لتحديد العلاقة بين جودة حياة العمل والاستغراق الوظيفي، وطبقت الدراسة على عينة مكونة من 144 مدرس تربية بدنية في محافظة الأهواز بإيران، واستخدمت الاستبانة كأداة لاستطلاع آراء العينة. وكانت أهم نتائج هذه الدراسة: هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين معايير جودة حياة العمل (شروط العمل، الأهمية الاجتماعية للعمل في الحياة، فرص النمو، تطوير القدرات، العمل وفترة حياة العامل، الاندماج الاجتماعي في المنظمة) والاستغراق الوظيفي لدى معلمي التربية البدنية؛ وأيضاً عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين معايير التعويض العادل ومستوى الاستغراق الوظيفي.

- دراسة (Swapna, 2012)، بعنوان: جودة حياة العمل وأثرها على الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي: دراسة على قطاع صناعة تكنولوجيا المعلومات في الهند. هدفت الدراسة التعرف إلى معرفة مدى تأثير جودة حياة العمل على الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى العاملين في قطاع صناعة تكنولوجيا المعلومات في الهند، وقد أجريت الدراسة على أكبر 3 شركات في الهند وهي (WIPRO, TCS INFOSYS)، واتبعت الدراسة المنهج الشركات الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة كأداة للبحث، وكانت عينة الدراسة مكونة من (410) موظف من أصل (4113) من الثلاث شركات. وكانت أهم نتائج هذه الدراسة: كلما تقدمت الفئة العمرية كان هناك رضا وظيفي والتزام تنظيمي أكبر، كما أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للفئات العمرية والخبرة في العمل حول نظرهم إلى جودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي؛ توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للحالة الاجتماعية حول جودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي؛ لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للحالة الاجتماعية للالتزام التنظيمي.

- دراسة (Raymond and Mjoli, 2012)، بعنوان: العلاقة بين الاستغراق والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى العاملين في الشركة العاملة بشرق لندن وجنوب أفريقيا "motor-car". هدفت الدراسة إلى بحث العلاقة بين الرضا الوظيفي والاستغراق الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى العاملين في المستوى التشغيلي داخل مصانع شركة مرسيدس المتواجدة في شرق لندن وجنوب أفريقيا، حيث درست الرضا والاستغراق الوظيفي كمتغيرات مستقلة بينما الالتزام التنظيمي كمتغير تابع، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وقد جمعت البيانات من عينة عشوائية تضم 100 عامل، وبعد تحليل البيانات

باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) ، توصلت الدراسة إلى جملة من نتائج أهمها: رغم الارتباط القوي بين كل من الرضا والاستغراق الوظيفي مع الالتزام التنظيمي، فإن سبة تباين الرضا الوظيفي في الالتزام التنظيمي أعلى منها بالنسبة للاستغراق الوظيفي، الرضا الوظيفي الداخلي والرضا الوظيفي الخارجي ترتبط بنفس الدرجة مع الالتزام التنظيمي.

- دراسة (عبد الفتاح عبد الحميد المغربي، 2004)، بعنوان: جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي للعاملين بالمراكز الطبية المتخصصة بجامعة المنصورة. هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على طبيعة وحجم تأثير عوامل جودة حياة العمل بأبعاده المختلفة على الاستغراق الوظيفي في المراكز الطبية المتخصصة بجامعة المنصورة، وتكونت عينة البحث من فئات مختلفة شملت الإداريين والأطباء والفنيين بالمراكز المتخصصة، والذين بلغ عددهم 350 فرداً، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام الاستبانة كأداة لاستطلاع آراء عينة الدراسة. وكانت أهم نتائج هذه الدراسة: أن هناك انخفاضاً نسبياً في جودة حياة العمل في المراكز الطبية المتخصصة محل الدراسة، عدم وجود اختلاف معنوي بين فئات الدراسة: الإداريين والأطباء والفنيين حول مستوى الاستغراق الوظيفي، كما أن أهم عوامل جودة الحياة تأثيراً في الاستغراق الوظيفي كما أظهرها الانحدار المتدرج تتمثل في: الأجور والمكافآت، خصائص الوظيفة، ظروف بيئة العمل المعنوية، وأسلوب الرئيس في الإشراف.

- موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة:

تتفق أغلب الدراسات التي تم عرضها سابقاً مع الدراسة الحالية من حيث المنهج المطبق وهو المنهج الوصفي والطريقة وأدوات الدراسة المعتمدة على الاستبيان، كما تتفق مع الدراسات التي تناولت العلاقة بين متغير جودة الحياة الوظيفية ومتغير الاستغراق الوظيفي وهي دراسة كل من (هويدا علي محمد عطا المنان، 2018)، (إيمان حسن جمعة نصار، 2013)، (Mehdipour et al 2012)، (عبد الفتاح عبد الحميد المغربي، 2004)، في حين أن الدراسات التي تناولت أحد متغيرات الدراسة الحالية، وهي: دراسة (Swapna, 2012) التي ركزت على معرفة مدى تأثير جودة حياة العمل على الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، ودراسة (Mjoli, 2012 Raymond and) والتي أبرزت العلاقة بين الرضا الوظيفي والاستغراق الوظيفي والالتزام التنظيمي. أما من حيث هدف الدراسة فتتفق أغلب الدراسات مع هدف الدراسة الحالية والمتمثل في التعرف وقياس أبعاد متغير جودة الحياة الوظيفية ومتغير الاستغراق الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة خصوصاً دراسة كل من (هويدا علي محمد عطا المنان، 2018)، (إيمان حسن جمعة نصار، 2013)، (Mehdipour et al 2012)، (عبد الفتاح عبد الحميد المغربي، 2004).

أما أوجه الاختلاف فيتمثل في بيئة الدراسة، حيث تحاول هذه الدراسة محاولة دراسة واقع جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين في بيئتنا المحلية ومعرفة درجة تأثيرها على مستوى الاستغراق الوظيفي بأبعاده الثلاث.

1. الإطار النظري لجودة الحياة الوظيفية والاستغراق الوظيفي:

1.1 مفاهيم أساسية حول جودة الحياة الوظيفية:

1.1.1 مفهوم جودة الحياة الوظيفية:

قدم مصطلح جودة الحياة الوظيفية لأول مرة عام 1972 خلال المؤتمر الدولي لعلاقات العمل، وزاد الاهتمام ببرامج جودة الحياة الوظيفية منذ منتصف الثمانينات إلى منتصف التسعينات في المؤسسات الأمريكية والعالمية نتيجة التركيز على حاجات العميل الداخلي والخارجي (فلاق، 2020، صفحة 8).

تعرف جودة الحياة الوظيفية (QWL) بأنها توفير وخلق الظروف وبيئة العمل الملائمة التي تدعم وتعزز الرضا الوظيفي، من خلال توفير المكافآت، والأمن الوظيفي، وفرص النمو، والسماح للعاملين بالمشاركة في اتخاذ القرارات، وتعزيز التعاون، وتحقيق

العدالة بنظام الأجور، فضلا عن سلامة بيئة العمل، مما يؤدي إلى إشباع حاجات العاملين جميعها ورغباتهم، وبما يحقق ردود فعل ايجابية تتمثل بسعيهم لزيادة الإنتاجية (قرشي، 2019، صفحة 19).

يرى (Nguyen, 2012) أن جودة الحياة الوظيفية تتعلق برهاية العاملين التي ترتبط بالرضا عن تأمين مجموعة الاحتياجات الإنسانية (الأمان الوظيفي، والصحي، والاحتياجات الاقتصادية والعائلية والاجتماعية، وحاجات تقدير الذات، واحتياجات الإدراك، والاحتياجات المعرفية والاحتياجات الجمالية)، نتيجة المشاركة في العمل، إذ ترتبط جودة الحياة الوظيفية بأداء العاملين وإنتاجيتهم وولائهم الوظيفي (Nguyen, 2012, p. 45).

عرفها (Balaram Borala, 2015) ، وآخرون) بأنها الظروف والبيئات المواتية لمكان العمل التي تدعم وتعزز رضا الموظفين من خلال تزويدهم بالمكافآت، والأمن الوظيفي، وفرص النمو (Balaram, 2015, p. 107).

تعرف على أنها التغييرات التي تقوم بها المنظمة والتي من شأنها تحسين نوعية الحياة الوظيفية لمستخدميها، وهذه التغييرات تركز على البحث عن طرق أفضل لجعل بيئة العمل أكثر فائدة وبما يؤدي إلى تخفيض القلق والضغط لدى الأفراد. فهي بالنسبة لهم كل التغييرات التي تقوم بها المنظمة والتي تهدف إلى تحسين ظروف العمل مما يؤدي إلى خلق راحة واطمئنان لدى الفرد العامل (خان، 2020، صفحة 425).

مما سبق يمكن القول بأن جودة الحياة الوظيفية هي فلسفة تهدف إلى توفير الحاجيات وتلبية الرغبات، وتمتين وتمكين العاملين من أجل تحقيق رضاهم والارتقاء بالأداء إلى أعلى مستوى، وبالتالي فهي تمثل مجمل الجهود المبذولة من طرف الإدارة لتحسين بيئة العمل بالتركيز على جودة هذه البيئة، والتي تهدف إلى تطوير وتحسين مختلف الظروف الحياتية التي تخص العاملين في المنظمة وحتى الشخصية، والتي تنعكس إيجاباً على أدائهم وولائهم التنظيمي.

2.1.1 أهمية جودة الحياة الوظيفية:

يمكن الوقوف على أهمية جودة الحياة الوظيفية من خلال المنافع التي تعود على المؤسسة من خلال توفيرها، والتي منها ما يلي (شرف، 2016، صفحة 264):

- حل المشكلات جميعها سواء التي تواجه العاملين او المنظمة بأسلوب المشاركة كما في حلقات النوعية؛
- تصميم أنظمة أجور ومكافآت تجعل العاملين أكثر رضا عن عملهم وتحسين بيئة العمل من خلال تقليل ساعات العمل، والحفاظ على سلامة العاملين بالمنظمة؛
- إعادة هيكلة الأنشطة ليصبح العمل أكثر رضا لهم؛
- السعي لإيجاد بيئة عمل آمنة وظيفيا عن طريق الاهتمام بحقوق العاملين في المنظمة؛
- العمل على تجديد التطوير الفكري وزيادة المعرفة؛
- تقليل الصراعات بين العاملين من خلال تطوير مناخ تنظيمي تسود فيه روح التعاون، وتبني فيه علاقات تسعى إلى زيادة الإنتاجية.

3.1.1 أهداف جودة الحياة الوظيفية:

تتمثل أهداف جودة الحياة الوظيفية والتي تسعى المنظمات لتحقيقها وهي (العايدي، 2020، صفحة 277):

- زيادة الرضا الوظيفي للعاملين؛
- زيادة الالتزام التنظيمي؛
- جذب العمالة الماهرة والحفاظ عليها؛

- تقليل التكاليف بسبب تراجع معدلات توتر العاملين بمجال العمل؛
- تحقيق الرفاهية الأكبر للعاملين والمجتمع.

4.1.1 مؤشرات تحقيق جودة الحياة الوظيفية:

تتمثل أهم مؤشرات تحقيق جودة الحياة الوظيفية في النقاط التالية (مراد، 2019، صفحة 53):

- مدى كفاية نظام الأجور والتعويضات وعدالتهما، أي الرضا عن المردود المادي للعمل؛
- إتاحة فرص النمو والتطوير الوظيفي، ومشاركة أكبر في الثروة والعائد؛
- توافر فرص عمل صحية آمنة، وفرص تنمية العاملين وتدريبهم، وتحقيق ربحية عالية؛
- تحقيق مستوى عالٍ من الرضا الوظيفي، وثقة الإدارة بالعاملين؛
- زيادة الإنتاجية، والمشاركة في اتخاذ القرارات، والمسؤولية الاجتماعية للمنظمة؛
- تبنى الجودة في نظام إنتاجي فعال، وحل المشكلات عن طريق فرق العمل والإدارة الذاتية؛
- توافر نظام تغذية مرتدة فعال، وثقافة تنظيمية داعمة للعاملين؛
- تقليل معدلات الإضراب، وزيادة الكفاءة التنظيمية وتحسين جودة المنتج، كما تقل معدلات دوران العمل، وتخفيض معدلات الشكاوى والحوادث.

5.1 أبعاد جودة الحياة الوظيفية:

اختلف العلماء والباحثين في تحديد أبعاد جودة الحياة الوظيفية حسب الأهداف التي أنشئت من أجلها دراسة كل منهم، وتتمثل أهم الأبعاد فيما يلي:

- **بيئة العمل:** تتكون بيئة العمل في المنظمة من شقين هما: بيئة العمل المادية والتي تشمل الظروف المناخية السائدة في مكان العمل داخل المنظمة، كالتهدية، والإضاءة، النظافة، ضغط العمل، مساحات العمل، الضجيج، عدد ساعات العمل، ... الخ، هذه الظروف لها انعكاس وتأثير في سلامة وصحة الموارد البشرية في العمل وفاعلية أدائها، أما الشق الثاني فيتمثل في بيئة العمل النفسية والاجتماعية والتي تشتمل على المناخ الاجتماعية العام وطبيعته، والروابط الاجتماعية والصراعات التنظيمية الموجودة بين العاملين (بعجي، 2019، صفحة 520).

- **فرق وجماعات العمل:** وهي عبارة مجموعة من الأفراد يتميزون بوجود مهارات متكاملة فيما بينهم، وأفراد الفريق تجمعهم أهداف مشتركة وغرض واحد، بالإضافة إلى وجود عمل مشترك للعمل فيما بينهم، ولذا فهي جماعات يتم انشاؤها داخل الهيكل التنظيمي لتحقيق هدف أو مهمة محددة تتطلب التنسيق التفاعل والتكامل بين أعضاء الفريق، ويعتبر الأعضاء مسؤولون عن تحقيق الهدف (سحنون، 2019، صفحة 24).

- **نظام الأجور:** تعد الأجور التي يحصل عليها العاملون في المنظمة بمثابة العوامل الدافع الذاتية، التي توفر الشعور الإيجابي لديهم وتعطيهم فرصا للتطور الشخصي بما يدفعهم للمزيد من العمل لتحسين الإنتاجية وتقليل حالة عدم الرضا والتمرد والإضراب عن العمل (خان، 2020، صفحة 426).

- **الأمان الوظيفي:** يعد بمثابة الأمر الحيوي للعاملين، حيث تعتبر الوظيفة وسيلة لتحقيق الذات ومكانة اجتماعية وليس فقط مصدر للدخل، فالأمان الوظيفي هو بقاء الفرد موظف في نفس المنظمة بدون انتقاص من الأقدمية أو الأجر أو حقوق المعاش، مما له أثر إيجابي على الإنتاجية، كما أنه يربط برفاهية العاملين الجسدية والنفسية، والرضا الوظيفي لهم وكذا الالتزام التنظيمي (شراف، 2016، صفحة 265).

– أسلوب الرئيس في الإشراف: يجب على القادة والمشرفين في المؤسسة أن يتحلوا بالسلوكيات الحسنة في التعامل مع الموظفين أثناء تقديمهم للتوجيهات وإصدار الأوامر، فأسلوب القيادة السليم يوفر بيئة عمل مناسبة للقيام بالواجبات المهنية، فهو يؤثر بشكل كبير على سلوك العمال ويدفعهم إلى بذل قصارى جهدهم لتحقيق أهداف المؤسسة (مولود، 2015، صفحة 228).

– فرص الترقى والتقدم الوظيفي: يمثل هذا البعد مدى وجود مجال لتطوير قدرات الفرد أو الحصول على القيمة الاجتماعية الحقيقية من خلال التميز فيها، كما يمثل الفرصة الكبرى لظهور مهارات الفرد، فضلا عن الارتقاء بمستويات أعلى بالتنظيم داخل المنظمة كلا على أساس مهاراته فيها، وبالتالي فهذا البعد يوفر الفرص للنمو والارتقاء داخل المنظمة من خلال تحفيز العاملين وتشجيعهم لإظهار مهاراتهم فيها (جللط، 2018، صفحة 293).

– الأمن والصحة المهنية: تلك النشاطات والإجراءات الإدارية الخاصة بوقاية العاملين من المخاطر الناجمة عن الأعمال التي يزاولونها، ومن أماكن العمل التي تؤدي إلى إصابتهم بالأمراض والحوادث، وتكمن أهمية الأمن والصحة المهنية: تقليل تكاليف العمل؛ توفير بيئة عمل صحية وقليلة المخاطر؛ توفير نظام العمل المناسب؛ تدعيم العلاقات الإنسانية بين الإدارة والعاملين (البربري، 2016، صفحة 21).

– المشاركة في اتخاذ القرارات: تنبع أهمية المشاركة وبخاصة في اتخاذ القرارات كعامل تحفيزي معنوي من خلال ما تتضمنه من أساليب متعددة من شأنها أن تساعد على تحسين أداء العاملين. وهي تتيح للعاملين فرص إبداء أفكارهم وآرائهم، الأمر الذي يزيد من تحسن طرق العمل، وخفض الصراع نوعاً وكماً بين العاملين والإدارة، والرفع من مستوى الانسجام في بيئة العمل (المنان، 2018، صفحة 16).

2.1 الاستغراق الوظيفي:

يعود أصل مصطلح الاستغراق الوظيفي إلى سنة 1921 في الدراسات التي أجريت عن مدى استعداد مجموعة من الأفراد لتحقيق الأهداف التنظيمية للشركات التي يعملون بها، وتم صياغته من قبل "ويليان خان" عام 1990 بأنه تسخير الفرد لكامل طاقته الجسدية، والمعرفية، والعاطفية من أجل تنفيذ المهام الوظيفية. ويعد الاستغراق الوظيفي مؤشراً جيداً لبعض سياسات المنظمة مثل التصميم والتوصيف الجيد للوظائف، توافر المناخ التنظيمي الجيد الذي يشجع على الالتزام والإبداع (إمام، 2019، صفحة 317).

1.2.1 تعريف الاستغراق الوظيفي:

الاستغراق في العمل يعبر عن مدى تجاوب العامل مع جودة حياة العمل داخل المنظمة التي يعمل بها وعن مدى اندماجه فيها ما يضمن تحقيق أهداف المنظمة والسعي من أجل افتكاك رضا العاملين عن أدائهم للأعمال بدرجة عالية من الاستحقاق وتنمية ذلك الاندماج بالقدر الذي يحقق الاستغراق الإيجابي والفعال، ويرى البعض أن الاستغراق الوظيفي يمثل الدرجة التي يندمج فيها الفرد مع الوظيفة التي يمارسها ويستشعر أهميته (حرارية، 2018، صفحة 205).

وبحسب (Lodahl and Kejner, 2010) فإن استغراق الوظيفي هو الدرجة التي يندمج الفرد نفسياً مع عمله أو أهمية العمل في الصورة الذاتية الكلية للموظف (Azeem, 2010, p. 37).

عرف (Riipinen, 1997) الاستغراق الوظيفي بأنه يمثل الدرجة التي يندمج فيها الفرد مع الوظيفة التي يمارسها ويستشعر أهميتها، ولهذا فالأمر هنا مرتبط بالنواحي العقلية والعاطفية معاً (Riipinen, 1997, p. 83).

مما سبق فإن الاستغراق الوظيفي يعبر عن مستوى الالتزام واندماج العاملين مع الآخرين بالعمل ووعيهم وإدراكهم لأهمية العمل، والنتائج عن امتثالهم تجاه المنظمة وقيمها لتحسين الأداء وبالتالي فهو يمثل الدرجة التي يندمج فيها الأفراد مع الوظيفة وشعورهم بالحماس تجاه العمل، ومن ثم فهو عمل إيجابي ذا صلة بقوة التفاني والإخلاص تجاه عملهم ومنظمتهم.

1.2.2 أهمية الاستغراق الوظيفي:

تتمثل أهمية الاستغراق الوظيفي فيما يلي (نصار، 2013، صفحة 37):

- يعد الاستغراق الوظيفي واحدا من أهم المداخل المستخدمة لتنمية وتحسين جودة حياة العمل، كما أن التفاعل بين الاستغراق الوظيفي والالتزام يجعل الفرد المستغرق في وظيفته لديه التزام تنظيمي نحو منظمته وأكثر بقاء فيها، حريصا على تنميتها وتطوير عملياتها؛
- يرتبط بأهمية العمل في حياة الفرد، فكلما كان العمل أكثر أهمية كلما كان الموظف أكثر ولاء لعمله ولمنظمته، مما ينعكس بدوره على أداء الفرد؛
- له أثر كبير على إنتاجية وكفاءة الموظف؛
- يعتبر عامل مهم في خلق وزيادة تحفيز الموظفين؛
- مهم لتحقيق نمو الأفراد والرضا الوظيفي في بيئة العمل؛
- جذب وتعيين الموظفين الأكثر كفاءة والمحافظة عليهم؛
- يساعد الاستغراق الوظيفي والالتزام التنظيمي في توقع معدلات الغياب والتأخر عن العمل والتقليل منهما؛
- يؤثر بشكل كبير على العديد من النتائج التنظيمية، حيث يعمل على زيادة مستوى الأداء، والرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي، وتنمية سلوكيات المواطنة التنظيمية، وتقليل النية لترك العمل.

1. 3.2 محددات الاستغراق الوظيفي:

- قدم (Litinger) في دراسته أن هناك تفاعل لكل من خصائص الاستغراق الفردية وبيئة العمل في التنبؤ بالاستغراق الوظيفي للأفراد، والتي خلصت الى وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين نوعية العمل ووضوح الدور والاستغراق الوظيفي للأفراد، وتتمثل أهم محددات الاستغراق الوظيفي في مجموعة من العوامل وهي كما يلي (طه، 2019، صفحة 81):
- الخصائص الشخصية: تتمثل: الأقدمية والحاجة للنمو، أخلاق الفرد، الجنس، عدد الأتباع؛
 - الخصائص الوظيفية: تتمثل في: الحافز، واستقلالية الوظيفة، والتنوع، وتوصيف المهام والمشاركة والتغذية العكسية؛
 - الخصائص الاجتماعية: تتمثل: العمل مع الآخرين والمشاركة في اتخاذ القرارات ومشاعر النجاح.

1.4.2 أبعاد الاستغراق الوظيفي:

تبنى العديد من الباحثين الأبعاد التالية (ميا، 2017، صفحة 54):

- بعد الحماس في العمل: هي الحالة التي تتميز بالحيوية والتفاني أثناء أداء العمل، والاستعداد لاستثمار الجهد في عمل واحد، ومواجهة الصعوبات باعتماد مستوى عالي من الطاقة والمرونة العقلية.
- بعد الإخلاص (في العمل): يشير لمدى ارتباط الفرد بقوة فيما هو محدد، وبذل المزيد من الاهتمام والحماس والالهام والمنافسة، مما يتطلب المزيد من الانضباط الذاتي والاستعداد الدائم لحل مشكلة ما.
- بعد الانغماس (في العمل): وهو الاستغراق الكلي للفرد بوظيفته، نتيجة الشعور بالرضا أثناء أداء المهمة، وشعوره بالمتعة بعمله، هذا النوع من الاستغراق يتعلق بالكفاءة الفردية من خلال وجود الثقة والاستيعاب والتكيف في العمل.

2. الطريقة والأدوات:

1.2 منهج الدراسة:

من أجل تحقيق الأهداف المرجوة من الدراسة تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي، وجمع البيانات والمعلومات المتعلقة بالظاهرة محل الدراسة من خلال إجابات المستجوبين حول محاور وفقرات الاستبيان، وتحليل النتائج التي تم التوصل إليها وتفسيرها، أما البيانات الثانوية فتتمثل في الكتب العلمية والدراسات السابقة والمنشورات والمقتنيات العلمية المتعلقة بالموضوع الدراسة.

2.2 مجتمع وعينة الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة في عمال شركة سونلغاز بالوادي، حيث تم توزيع 63 استمارة استبيان، وتم استرداد 56 استبيان، واستبعاد 04 استمارات لأنها غير صالحة للدراسة، ما يعني أن عدد الاستمارة الصالحة للدراسة 52 استمارة.

3.2 أداة الدراسة:

تم استخدام الاستبيان كأداة رئيسية في جمع البيانات اللازمة لموضوع الدراسة، حيث تضمن الجزء الأول التعريف موضوع البحث والبيانات العامة الخاصة بالفئة المستهدفة، في حين تم تخصيص الجزء الثاني لمتغيرات الدراسة، حيث قسم الجزء الثاني عبارات خاصة بالمتغير المستقل (جودة الحياة الوظيفية)، وعبارات خاصة بالمتغير التابع (الاستغراق الوظيفي)، وتم اعتماد مقياس ليكارت الثلاثي للإجابة على عبارات الجزء الخاص بمتغيرات الدراسة.

4.2 صدق أداة الدراسة:

للتأكد من صدق أداة الدراسة قمنا بقياس الصدق الظاهري للاستبيان، أي قمنا بتوزيعه على مجموعة من الأساتذة المحكمين المتخصصين في العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير من أجل الأخذ بأرائهم من حيث مدى مناسبة العبارات المقترحة ومدى سلامة صياغتها، وبالاعتماد على الملاحظات والتوجيهات التي أبداها المحكمون قمنا بإجراء التعديلات التي اتفق عليها أغلبهم.

5.2 ثبات أداة الدراسة:

للتأكد من ثبات أداة الدراسة قمنا بتطبيق طريقة ألفا كرونباخ لحساب معامل الثبات، حيث تشير هذه الطريقة إلى قوة الارتباط والتماسك بين عبارات المقياس، والجدول التالي بين ذلك:

الجدول 1: معامل الثبات الفاكرونباخ

| المحاور | عدد الفقرات | ألفا كرونباخ |
|----------------------|-------------|--------------|
| جودة الحياة الوظيفية | 09 | 0.80 |
| الاستغراق الوظيفي | 14 | 0.927 |
| مجموع المحاور | 23 | 0.915 |

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج spss.25.

نلاحظ من خلال الجدول رقم (01) أن معامل ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha) لفقرات أداة الدراسة يساوي 0,915، ويدل ذلك على ارتفاع معامل الثبات وهذا ما يؤهلها لتكون أداة قياس مناسبة وفعالة لهذه الدراسة، ويمكن تطبيقها بثقة.

6.2 الأساليب والبرامج الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

- لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم تجميعها، قمنا بترميز وإدخال البيانات إلى الحاسب الآلي باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية spss.25، تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية وهي:
- اختبار الفايروناخ (Cronbach Alpha) لمعرفة ثبات فقرات الاستبيان؛
 - التكرارات: بهدف وصف خصائص عينة الدراسة، وبيان عدد مفرداتها، وفقا للإجابات تجاه محاور وأبعاد الدراسة؛
 - النسب المئوية بهدف تحديد نسبة التكرارات سواء لخصائص عينة الدراسة، أو إجابات مفردات العينة على عبارات الاستمارة؛
 - المتوسط الحسابي بهدف حساب متوسط الإجابة على كل عبارة من عبارات الاستمارة؛
 - الانحراف المعياري: لتحديد مدى ابتعاد القراءات عن مركز تجمعها لكل عبارة من عبارات أداة الدراسة؛
 - معامل الارتباط بيرسون لمعرفة مدى ارتباط المتغير المستقل بالمتغير التابع؛
 - تحليل الانحدار الخطي البسيط لمعرفة تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع؛
 - تحليل التباين الاحادي ONE WAY ANOVA.

3. النتائج ومناقشتها:

1.3 التحليل الإحصائي لمتغيرات الدراسة:

نعمل على تقديم تحليل للخصائص الديموغرافية للعينة، وكذا تحليل إجابات أفراد العينة لمتغيرات الدراسة.

1.1.3 تحليل الخصائص الديموغرافية للعينة:

تكونت عينة الدراسة من (52) مفردة تم تجميعها عن طريق الاستبيان موجه للعاملين في المؤسسة محل الدراسة، ووصفت عينة الدراسة وفقا لمتغيرات: الجنس، العمر، الأقدمية، وفيما يلي الوصف لعينة الدراسة وهي موضحة في الجدول التالي:

الجدول 2: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الخصائص الديموغرافية

| المتغير | فئات المتغير | التكرار | النسبة المئوية | المتغير | فئات المتغير | التكرار | النسبة المئوية |
|---------|--------------|---------|----------------|----------|--------------------------|---------|----------------|
| الجنس | ذكر | 48 | 92.3% | الأقدمية | أقل من 05 سنوات | 15 | 28.8% |
| | أنثى | 04 | 7.7% | | من 5 الى أقل من 10 سنوات | 10 | 19.2% |
| | المجموع | 52 | 100% | | من 10 الى أقل من 15 سنة | 31 | 25.0% |
| العمر | أقل من | 05 | 9.6% | | 15 سنة فأكثر | 14 | 26.9% |

| | | | 30 سنة | |
|------|----|---------|--------|----|
| %100 | 52 | المجموع | 53.8 | 28 |
| | | | % | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | 30.8% | 16 |
| | | | 5.8% | 03 |
| | | | 100% | 52 |

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج spss.25.

يشير الجدول رقم (02) إلى أن توزيع العينة من حيث الجنس كانت نسبة الذكور تمثل (92.3%) بينما كانت نسبة الإناث تمثل (7.7%)، أما من ناحية العمر كانت أكبر نسبة للفئة العمرية من 30 إلى أقل من 40 سنة بـ (53.8%)، مما يعني أن أغلب الأفراد العاملين في أوج نشاطهم وعطائهم، أما بخصوص معيار الأقدمية في العمل فكانت نسب توزيعهم كالتالي: أقل من 05 سنوات (28.8%)، أما بخصوص فترة من 5 إلى أقل من 10 سنوات (19.2%)، والنسبة في المجال من 10 إلى أقل من 15 سنة بنسبة (25%) أما الفئة من 15 سنة فأكثر كان تمثيلها بنسبة (26.9%)، وهذا دليل على أغلب عمال واطارات المؤسسة يمتلكون أقدمية معتبرة في الوظيفة.

2.1.3 تحليل متوسطات إجابات أفراد العينة لأبعاد متغيرات الدراسة:

يمكن تلخيص ذلك في الجدول التالي:

الجدول 3: متوسطات إجابات أفراد العينة لأبعاد متغيرات الدراسة

| الرقم | البعد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الاتجاه العام |
|-------|---|-----------------|-------------------|---------------|
| | الاتجاه العام للمحور جودة الحياة الوظيفية | 2.4038 | 0.39485 | الموافقة |
| | الحماس في العمل | 2.8077 | 0.39992 | الموافقة |
| | الاخلاص في العمل | 2.8000 | 0.39407 | الموافقة |
| | الانغماس في العمل | 2.4519 | 0.50739 | الموافقة |
| | الاتجاه العام للمحور الاستغراق الوظيفي | 2.6865 | 0.37789 | الموافقة |

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج spss.25.

من خلال التحليل الإحصائي يتضح أن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة لعبارات جودة الحياة الوظيفية كانت إيجابية حيث كان المتوسط الحسابي الإجمالي لهذا المحور 2.40 وهو يقع في مجال الموافقة والقبول وانحراف معياري قدره 0.394، أما بخصوص المحور الثاني الخاص بالاستغراق الوظيفي كانت متوسطات إجابات أفراد العينة المبحوثة كلها ايجابية، حيث كان المتوسط الحسابي الإجمالي لهذا المحور 2.68 وهو يقع في مجال الموافقة والقبول وانحراف معياري قدره 0.377.

2.3 اختبار وتحليل الفرضيات:

1.2.3 اختبار الفرضية الرئيسية:

H0: لا توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية و الاستغراق الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوية 5%.

يوضح الجدول اسفله نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط بين المتغيرين:

الجدول 4: نتائج اختبار أثر جودة الحياة الوظيفية في الاستغراق الوظيفي

| R | R Square | B | F | Sig |
|-------|----------|-------|--------|-------|
| 0.544 | 0.296 | 5200. | 20.995 | 0.000 |

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج spss.25.

يتضح من خلال الجدول السابق وجود علاقة ارتباط بين جودة الحياة الوظيفية والاستغراق الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة، حيث قدرت قيمة معامل الارتباط (0.54) وهي تدل على وجود ارتباط بين المتغيرين، في حين كانت قيمة معامل التحديد (0.296) وهي قيمة تدل على أن جودة الحياة الوظيفية كمتغير مستقل يساهم ب (29.6%) في الاستغراق الوظيفي، في حين

أن باقي القيمة (70.4%) تفسره عوامل أخرى، كما أن نموذج الانحدار البسيط معنوي حيث بلغت قيمة اختبار F (20.995)، وقيمة مستوى المعنوية (0.000) وهي أقل من (0.05) وهذا يدل على وجود قيم معنوية دالة وعليه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة. كما بلغت قيمة معامل الانحدار (0.52) وهذا يعني أن التغير في وحدة واحدة من جودة الحياة الوظيفية يؤدي إلى التغير في مستوى الاستغراق الوظيفي.

2.2.3 اختبار الفرضيات الفرعية:

1.2.2.3 اختبار الفرضية الفرعية الأولى:

H_0 : لا توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية والحماس في العمل في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى الدلالة 5%.

للإجابة على هذه الفرضية نستخدم تحليل الانحدار الخطي البسيط، والنتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول 5: نتائج اختبار أثر جودة الحياة الوظيفية والحماس في العمل

| R | R Square | B | F | Sig |
|-------|----------|-------|-------|-------|
| 0.383 | 0.147 | 3880. | 8.585 | 0.005 |

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج spss.25.

يتضح من خلال الجدول السابق وجود علاقة ارتباط بين جودة الحياة الوظيفية والحماس في العمل في المؤسسة محل الدراسة، حيث قدرت قيمة معامل الارتباط (0.383) وهي تدل على وجود ارتباط متوسط بين المتغيرين، في حين كانت قيمة معامل التحديد (0.147) وهي قيمة تدل على أن جودة الحياة الوظيفية كمتغير مستقل يساهم ب (14.7%) في بعد الحماس في العمل، في حين أن باقي القيمة (85.3%) تفسره عوامل أخرى، كما أن نموذج الانحدار البسيط معنوي حيث بلغت قيمة اختبار F (8.585)، وقيمة مستوى المعنوية (0.005) وهي أقل من (0.05) وهذا يدل على وجود قيم معنوية دالة وعليه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة.

2.2.2.3 اختبار الفرضية الفرعية الثانية:

H_0 : لا توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية والإخلاص في العمل في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى الدلالة 5%.

للإجابة على هذه الفرضية نستخدم تحليل الانحدار الخطي البسيط، والنتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول 6: نتائج اختبار أثر جودة الحياة الوظيفية في الإخلاص في العمل

| R | R Square | B | F | Sig |
|-------|----------|-------|--------|-------|
| 0.412 | 0.169 | 4110. | 10.201 | 0.002 |

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج spss.25.

يتضح من خلال الجدول السابق وجود علاقة ارتباط بين جودة الحياة الوظيفية والإخلاص في العمل في المؤسسة محل الدراسة، حيث قدرت قيمة معامل الارتباط (0.412) وهي تدل على وجود ارتباط متوسط بين المتغيرين، في حين كانت قيمة معامل التحديد (0.169) وهي قيمة تدل على أن جودة الحياة الوظيفية كمتغير مستقل يساهم بـ (16.9%) في بعد الإخلاص في العمل، في حين أن باقي القيمة (83.1%) تفسره عوامل أخرى، كما أن نموذج الانحدار البسيط معنوي حيث بلغت قيمة اختبار F (10.201)، وقيمة مستوى المعنوية (0.002) وهي أقل من (0.05)، وهذا يدل على وجود قيم معنوية دالة وعليه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة.

3.2.2.3 اختبار الفرضية الفرعية الثالثة:

H0: لا توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية والانغماس في العمل في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى الدلالة 5%.

للإجابة على هذه الفرضية نستخدم تحليل الانحدار الخطي البسيط، والنتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول 7: نتائج اختبار أثر جودة الحياة الوظيفية في الانغماس في العمل

| R | R Square | B | F | Sig |
|-------|----------|-------|--------|-------|
| 0.594 | 0.352 | 0.763 | 27.204 | 0.000 |

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج spss.25.

يتضح من خلال الجدول السابق وجود علاقة ارتباط بين جودة الحياة الوظيفية والانغماس في العمل في المؤسسة محل الدراسة، حيث قدرت قيمة معامل الارتباط (0.594) وهي تدل على وجود ارتباط قوي بين المتغيرين، في حين كانت قيمة معامل التحديد (0.352) وهي قيمة تدل على أن جودة الحياة الوظيفية كمتغير مستقل يساهم بـ (35.2%) في بعد الانغماس في العمل، في حين أن باقي القيمة (64.8%) تفسره عوامل أخرى، كما أن نموذج الانحدار البسيط معنوي حيث بلغت قيمة اختبار F (27.204)، وقيمة مستوى المعنوية (0.00) وهي أقل من (0.05)، وهذا يدل على وجود قيم معنوية دالة وعليه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة. كما بلغت قيمة معامل الانحدار (0.763) وهذا يعني أن التغير في وحدة واحدة من جودة الحياة الوظيفية يؤدي إلى التغير في مستوى الانغماس في العمل.

3.2.2.3 اختبار الفرضية الفرعية الرابعة:

H0: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول توفر مستوى جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة محل الدراسة تعزى للعوامل الديمغرافية (العمر، الأقدمية) عند مستوى معنوية 5%.

للإجابة على هذه الفرضية نستخدم تحليل الانحدار الخطي البسيط، والنتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول 08: تباين وجهات نظر المستجوبين حول مستوى جودة الحياة الوظيفية حسب عامل العمر والاقدمية

| sig | F | متوسط مجموع المربعات | درجة الحرية | مجموع المربعات | | |
|-------|-------|----------------------|-------------|----------------|----------------|--------|
| 0.231 | 1.483 | 0.225 | 3 | 0.675 | بين المجموعات | العمر |
| | | 0.152 | 48 | 7.277 | داخل المجموعات | |
| | | | 51 | 7.951 | الكلي | |
| 0.081 | 2.386 | 0.344 | 3 | 1.032 | بين المجموعات | الخبرة |
| | | 0.144 | 48 | 6.920 | داخل المجموعات | |
| | | | 51 | 7.951 | الكلي | |

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج spss.25.

يوضح الجدول أعلاه أن القيمة الاحتمالية المقابلة لاختبار تحليل التباين الأحادي أكبر من 0.05 بالنسبة جودة الحياة الوظيفية مع متغير العمر، مما يدل على عدم وجود اختلافات في وجهات نظر المستجوبين حول مستوى جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة محل الدراسة تعزى لعامل العمر.

كما أن القيمة الاحتمالية المقابلة لاختبار تحليل التباين الأحادي أكبر من 0.05 بالنسبة جودة الحياة الوظيفية مع عامل الخبرة المهنية، مما يدل على عدم وجود اختلافات في وجهات نظر المستجوبين حول مستوى جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة محل الدراسة تعزى لعامل الاقدمية. وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية التي تنص على: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 حول مستوى جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة محل الدراسة تعزى لعامل العمر والخبرة المهنية.

4. الخاتمة:

جاءت نتائج الدراسة كالتالي:

- تتوفر مستويات مرتفعة من أبعاد جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة محل الدراسة.
- تتوفر مستويات مرتفعة من أبعاد الاستغراق الوظيفي (الحماس في العمل، الإخلاص في العمل، الانغماس في العمل) في المؤسسة محل الدراسة.
- توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية والاستغراق الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة.
- توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية وبعدها الحماس في العمل في المؤسسة محل الدراسة.
- توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية وبعدها الإخلاص في العمل في المؤسسة محل الدراسة.
- توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية وبعدها الانغماس في العمل في المؤسسة محل الدراسة.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 حول مستوى جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة محل الدراسة تعزى لعامل العمر.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 حول واقع جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة محل الدراسة تعزى لعامل الخبرة المهنية.

التوصيات:

- توسيع إدراك العاملين لأهمية الاستغراق الوظيفي من خلال القيام بحملات توعية لهم.
- على الإدارة دعم الاستقرار النفسي للعمال وتحفيزهم، والسعي لمعرفة احتياجاتهم وتحقيق الرضا الوظيفي.
- على المؤسسة السعي إلى تحسين جودة الحياة الوظيفية للعاملين فيها.
- السعي لتقديم الحوافز المادية والمعنوية ورفع من الروح المعنوية لهم.
- على إدارة المؤسسة دعم الجهود الهادفة للحفاظ على بيئة عمل يسودها الأمن والسلامة المهنية للعمال.
- ضرورة السعي لتعزيز الاستقرار والأمان الوظيفي للعمال داخل المؤسسة، وخلق مناخ ملائم لإحداث التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية للعمال.

5. المراجع:

المراجع باللغة العربية:

- نوردين مولود، البشير عبد الكريم. (2015). دوران العمل وتأثيره على المؤسسة. مجلة المالية والاسواق، 04 (08)، الصفحات 221-238.
- إيمان حسن جمعة نصار. (2013). جودة حياة العمل وأثرها على تنمية الاستغراق الوظيفي: دراسة مقارنة بين دائرة التربية والتعميم في وكالة الغوث ووزارة التربية والتعميم العالي، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال. فلسطين: الجامعة الإسلامية - غزة.
- مريم العايدي، تيقاوي العربي، ملاحى رقية. (2020). الدور الوسيط لجودة الحياة الوظيفية في العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والتميز التنظيمي-دراسة ميدانية على قطاع الاتصالات بأردان. مجلة المالية والاسواق، 07 (02)، الصفحات 270-291.
- صليحة فلاق، ججقيق زكية، زروخي فيروز. (2020). جودة الحياة الوظيفية على أداء أعضاء الهيئة التدريسية بالجامعة: دراسة على عينة من أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة الشلف. مجلة أبحاث ودراسات التنمية، 6(2)، الصفحات 5-20.
- سامي سليم سالم أبو طه، حسن محمد عبد العال. (2019). دور القيادة الإبداعية في تنمية الاستغراق الوظيفي. مجلة أوراق اقتصادية، المجلد 03، العدد 01، الصفحات 75-101.
- علي يونس ميّا، رامي أكرم مزيق. (2017). مدى توافر أبعاد الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في القطاع المصرفي: دراسة ميدانية في المصارف التجارية بمدينة اللاذقية. مجلة جامعة البعث، المجلد 39، العدد 67، الصفحات 43-67.
- عتيقة حرايرية، زوينة بوساق. (2018). جودة الحياة الوظيفية ودورها في تنمية الاستغراق الوظيفي. مجلة هيروودوت، العدد 08، الصفحات 200-211.
- سعاد بعجي. (2019). دور متطلبات جودة الحياة الوظيفية في تحقيق الأداء المتميز للعاملين في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية-دراسة حالة مؤسسة أركوديم ميديا. مجلة البشائر الاقتصادية، 05 (02)، الصفحات 514-534.
- سامى مراد، شرين سلام. (2019). أثر تمكين العاملين ومشاركتهم في اتخاذ القرارات على جودة الحياة الوظيفية وفق رؤية المملكة - دراسة ميدانية. مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية، 05 (02)، الصفحات 46-66.
- عقون شراف. (2016). أثر جودة الحياة الوظيفية من خلال أبعادها على جودة الخدمات المصرفية المقدمة-دراسة حالة بنك لفلاحة والتنمية الريفية لولاية ميلة. مجلة البحوث والدراسات الإنسانية، العدد 12، الصفحات 253-284.
- مصطفى سحنون، عمر روجي فيسة. (2019). جودة الحياة الوظيفية كمدخل لتحسين الأداء الوظيفي في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية - دراسة حالة شركة سونلغاز فرع ولاية المدية. مجلة المنهل الاقتصادي، 02 (02)، الصفحات 21-32.

- براهيم لجلط، كلاخي لطيفة، بوادو فاطيمة. (2018). جودة الحياة الوظيفية في ظل بعض المتغيرات الديمغرافية لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية بجامعة ابن خلدون تيارت. مجلة التنمية والاقتصاد التطبيقي، العدد 04، الصفحات 290-300.
- هاجر قريشي، محمد الصالح قريشي. (2019). أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية على تحسين نوعية الخدمة العمومية المقدمة من قبل الجماعات المحلية لولاية قسنطينة. مجلة الأصيل للبحوث الاقتصادية والإدارية، 03 (02)، الصفحات 15-39.
- محمود السيد إمام. (2019). الاستغراق الوظيفي وعلاقته بمستوى الاحتراق الوظيفي لدى العاملين بشركات السياحة المصرية. مجلة اقتصاديات المال والاعمال، العدد 08، الصفحات 316-338.
- مروان حسن البربري. (2016). دور جودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في شبكة الأقصى للإعلام والإنتاج الفني، رسالة ماجستير في القيادة والإدارة. فلسطين: جامعة الأقصى - غزة.
- هويدا علي محمد عطا المنان. (2018). جودة حياة العمل وأثرها على الاستغراق الوظيفي: الدور الوسيط لرأس المال النفس، رسالة ماجستير في إدارة الاعمال. السودان: جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
- أحلام خان، وسيلة جغبلو. (2020). جودة الحياة الوظيفية كمدخل لتحسين جودة الخدمات الصحية دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية سيدي عقبة - بسكرة. مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، 14 (01). الصفحات 421-440.

المراجع باللغة الأجنبية:

- Azeem, S. (2010). Personality Hardiness, Job Involvement and Job Burnout Among Teachers. International Journal of Vocational and Technical Education, Vol.2, No.3, pp. 36-40.
- Balaram, B. S. (2015). Quality of work life. s. fundation, Éd. International journal in management and social science, 3 (3).
- Nguyen, T. T. (2012). Quality of Work Life, and Quality of Life of Marketers: Evidence from Vietnam. Journal of Macro marketing, V32, .N1.
- Riipinen, M. (1997). The Relationship between Job involvement and well-being. The Journal of psychology, 131 (01), pp. 81-89.