

أثر الأبداع القيادي للمدير كوسيط في العلاقة بين جودة حياة العمل والرضا الوظيفي للعاملين بالأدارات الإدارية بقطاع ...

د/ خالد احمد محمد مرسى

أثر الأبداع القيادي للمدير كوسيط في العلاقة بين جودة حياة العمل والرضا الوظيفي للعاملين بالأدارات الإدارية بقطاع الهندسة الأذاعية التابع للهيئة الوطنية للإعلام المصري

د. خالد احمد محمد مرسى

دكتوراه الفلسفة في إدارة الاعمال - كلية إدارة الاعمال - أكاديمية السادات للعلوم الادارية

المخلص :

يهدف البحث الحالي الي اكتشاف أثر الأبداع القيادي للمدير كوسيط في العلاقة بين جودة حياة العمل والرضا الوظيفي للعاملين بالأدارات الإدارية لقطاع الهندسة الأذاعية التابع للهيئة الوطنية للإعلام المصري ، لدي عينة قوامها ٣٨٤ موظف اداري من ستة إدارات عمومية و فرعية، وتم اجراء التحليل الاحصائي بالاساليب الاحصائية التي تتناسب مع طبيعة المتغيرات واختبار الفروض التي يحاول البحث اثباتها، وذلك اعتمادًا على أسلوب الاستقصاء كوسيلة لجمع المعلومات الميدانية لنتائج الاستبيانات الثلاثة التي اعدھا الباحث لقياس متغيرات الدراسة ، وخلص البحث الحالي الي وجود علاقة ارتباطية موجبة لادراك العاملين لجودة حياة العمل بابعادها وبين الرضا الوظيفي للعاملين نحو الإدارة وكذلك وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الأبداع القيادي للمديرين والرضا الوظيفي للعاملين ، كما توصل البحث من خلال تحليل نتائج الاستبيانات الي وجود علاقة ارتباطية ايجابية داله تهدف الي اختبار عما اذا كان الأبداع القيادي للمديرين له اثار وسيطة علي العلاقة بين جودة حياة العمل والرضا الوظيفي للعاملين ، و بدخول المتغير الوسيط الأبداع القيادي للمديرين في العلاقة بين جودة حياة العمل والرضا الوظيفي للعاملين تم إزاحة تأثير المتغير المستقل علي المتغير التابع ، مما دل علي وجود وساطة كاملة للأبداع القيادي للمديرين في هذه العلاقة، و زيادة تأثير بعد المشاركة في اتخاذ القرار بعد دخول المتغير الوسيط في العلاقة مما يدل علي وجود وساطة جزئية للأبداع القيادي للمديرين في هذه العلاقة.

الكلمات المفتاحية: جودة حياة العمل، الأبداع القيادي للمديرين ،الرضا الوظيفي للعاملين .

Abstract:

The current research aims to discover the impact of the manager's leadership creativity as a mediator in the relationship between the quality of work life and job satisfaction for employees in the administrative departments of the broadcast engineering sector of the Egyptian National Media Authority. I have a sample of 384 administrative employees from six public and subsidiary departments, and the statistical analysis was conducted using statistical methods that are appropriate to The nature of the variables and testing the hypotheses that the research is trying to prove, based on the survey method as a means of collecting field information regarding the results of the three questionnaires prepared by the researcher to measure the variables of the study, The current research concluded that there is a positive correlation between employees' perception of the quality of work life and its dimensions and between employees' job satisfaction towards management, as well as the existence of a positive correlation between managers' leadership creativity and employees' job satisfaction. The research also found, through analyzing the results of questionnaires, that there is a significant positive correlation aimed at testing Whether the leadership creativity of managers has mediating effects on the relationship between the quality of work life and the job satisfaction of employees. By entering the mediating variable, the leadership creativity of managers, in the relationship between the

quality of work life and the job satisfaction of employees, the effect of the independent variable on the dependent variable was displaced, which indicated the presence of complete mediation of the leadership creativity of managers in this relationship, and an increase in the effect of the dimension of participation in decision-making after entering the mediating variable. In the relationship, which indicates the presence of partial mediation of managers' leadership creativity in this relationship.

keywords: Quality of work life, leadership creativity of managers, job satisfaction of employees.

١- المقدمة:

يعد الاهتمام بجودة حياة العمل من قبل المنظمات من الأمور التي تحقق العديد من الأهداف والمزايا الإيجابية على مستوى الأفراد العاملين في المنظمة وتبعاً لذلك على مستوى المنظمة ككل (فاطمة الربابعة وغازي رسمي أبو قاعد: ٢٠١٢)، حيث يشكل العاملون قلب أي منظمة، لذلك برز الاهتمام الكبير بهم لضمان استمرارية ونجاح المنظمة (أسامة البليسي: ٢٠١٢). كما أن جودة حياة العمل وسيلة لتعزيز القدرات التنافسية للمنظمات المعاصرة التي تسعى إلى تحقيق مزايا تنافسية معتمدة على مواردها البشرية وأن تجرى التحسينات المستمرة على بيئاتها الداخلية معتمدة على المداخل الحديثة في تحسين جودة حياة العمل (مها الزيايدي: ٢٠١٥)، الأمر الذي يتحقق معه تلقائياً إحساس المدربين و العاملين بالرضا الوظيفي مما يدفعهم الى الارتقاء بمستوى أدائهم الاداي في منظماتهم واحداث التفاعل الجيد بينه وبين إدارة المنظمة (مرفت قاسم: ٢٠١١)، وقد أكد على ذلك (سعد العنزي وسما الفضل: ٢٠٠٧) حيث ذكرنا أن جودة حياة العمل تتمثل في جانبين أساسيين هامين هما الإمكانيات البشرية وبيئة العمل مما يؤدي لزيادة الإنتاجية ويتحقق ذلك من خلال شعور العاملين بحالة من الرضا الوظيفي. وبشكل مشابه أشار البعض إلى أن

مؤشرات جودة حياة العمل ترتبط ارتباط وثيق بالرضا الوظيفي (سهيلة عباس وعلي الزاملي: ٢٠١٠).

و يمثل الرضا الوظيفي الموقف العام للأفراد العاملين في المنظمات والمؤسسات حيال القضايا التي تحدث فيها، وقد أظهرت الدراسات أن هناك علاقة وطيدة بين الرضا الوظيفي وجودة حياة العمل، وعلى القادة والمديرين المبدعين في المنظمات والمؤسسات الخدمية الكشف عن الأسباب الكامنة وراء الرضا الوظيفي، وتفعيل جودة حياة العمل والمشاركة الفاعلة التي تسهم في دفع عجلة التقدم والتطوير وبالتالي زيادة كفاءة وفاعلية المنظمات (Akbarian, et all, 2015)، ويعد الرضا الوظيفي موضوعاً مهماً لكل من يعمل في المنظمات، ويعد من أكثر المتغيرات تكراراً في بحوث السلوك التنظيمي (Ayranci: 2011)، كما إن المفهوم التقليدي للرضا هو شعور العامل نحو وظيفته، ولا يعتمد الرضا على طبيعة المهمة فقط، بل توقعات الافراد العاملين من وظيفته (Sowmya & Panchanatham: 2011). كما انه يعد واحداً من أكثر مجالات السلوك التنظيمي أهمية، فهو أحد أدوات القياس للدرجة التي يحب بها العاملون اداء أعمالهم والجوانب المختلفة لوظائفهم، وترجع تلك الأهمية لما يترتب على الرضا الوظيفي من كفاءة الأداء الوظيفي والقيمة الإيجابية للعمل، والمستوى المرتفع من الابتكار والأبداع الوظيفي الذي يؤدي الي جودة حياة العمل وهو يؤدي ايضاً الي انخفاض معدلات الغياب والدوران الوظيفي.

فقد أصبحت وظيفة المديرين هي تحقيق نتائج إيجابية في عالم متغير بصورة مستمرة، ولا يوجد بديل الا للإبداع في تحقيق كل ذلك. ولا بد أن يبذل الفرد قصارى جهده، ويطلق العنان لطاقاته الإبداعية للتكيف مع هذه التحديات والتغلب عليها. وبذلك تتميز المنظمة عن غيرها وتؤدي مهامها وتنفذ رسالتها بطريقة مبدعة.

كل ذلك أدي إلى ضرورة تهيئة القيادة المبدعة القادرة من المديرين على تحديد الرؤية المستقبلية، وترسيخ القيم، ودعم السلوك المتميز لجودة حياة العمل لاحداث الرضا الوظيفي، ويتأتى ذلك من خلال تخفيض الإجراءات واللوائح والاهتمام باحترام الذات وتدعيم الثقة بين القائد ومروؤوسيه والاهتمام بتنمية الموارد

أثر الأبداع القيادي للمدير كوسيط في العلاقة بين جودة حياة العمل والرضا الوظيفي للعاملين بالأداء الإداري بقطاع ...

د/ خالد احمد محمد مرسي

البشرية، ومن خلال الاشتراك في تفويض السلطة والمشاركة في اتخاذ القرارات، وتحقيق المصلحة العامة، (ليلي حسن القرشي، عبد الرحمن توفيق، ٢٠١١).

٢- مشكلة الدراسة وأهدافها :

اظهرت الدراسات والبحوث ان هناك علاقات واضحة بين انخفاض جودة حياة العمل بابعادها المختلفة ونجاح العاملين الشخصي في بناء الاستقرار في مقر العمل والاداء الإبداعي القيادي الفعال الذي اصبح ضروره عملية لحل مشكلات غير مسبوقه تتسم بالغموض وعدم توفر معلومات مستقبلية كافية تسمح بالتنبؤ، متمثلة في عدد من النتائج الايجابية في العمل كالرضا الوظيفي والشعور بالرفاهيه والشعور بالارتياح النفسي وكذلك جودة حياة العمل والدافع الي تحقيق الذات ، بما يساعد العاملين علي مواجهة ضغوط أداء العمل والتحديات التي تواجههم بفاعلية وبكفاءة، وسينضبط فيها العمل أكثر، وتنخفض التكاليف الإضافية مما يعكس جودة حياة العمل والاداء الإداري المتميز الفعال، وأثبتت الدراسات أن لزيادة الشعور بالرضا الوظيفي بابعاده علاقة وثيقة بزيادة اداء العمل الإداري للعاملين والرضا عن حياة عموما وغير ذلك من المخرجات مثل الصحة والسعادة، وتسعى جهات عديدة إلى دعم البحث والتدريب والتعليم في هذا المجال ومساعدة العاملين على تنمية أفضل ما لديهم، وتعزيز خبراتهم في حياتهم والعمل، علي تمكين العاملين والأسر والمجتمعات من النماء والازدهار عبر مصادر علمية، وبرامج ومقررات يتم التدريب عليها في هذا التخصص وتطويع الرضا التنظيمي بابعاده المختلفة هو أحد مفاهيم مجال السلوك التنظيمي الإيجابي، والذي يرتبط بشكل او بآخر بالاداء الإبداعي القيادي التنظيمي الفعال لدي القادة والمديرين باي منظمة، وكذلك جودة حياة العمل وارتفاع دوافع العاملين نحو المنظمة .

وعلي الرغم من التأثير المساهم للابداع القيادي علي الرضا الوظيفي للعاملين ، فإن هناك دراسات محدودة تأخذ في الاعتبار كيفية الابداع القيادي للمديرين التي قد تؤثر علي العلاقة بين جودة حياة العمل والرضا الوظيفي للعاملين ، ولذلك فإن الغرض من هذه الدراسة هو تحليل عما اذا كان الابداع القيادي للمديرين له اثار

أثر الأبداع القيادي للمدير كوسيط في العلاقة بين جودة حياة العمل والرضا الوظيفي للعاملين بالإدارات الإدارية بقطاع ...

د/ خالد احمد محمد مرسى

وسيطرة علي العلاقة بين جودة حياة العمل والرضا الوظيفي للعاملين، وبشكل اكثر تحديدا ، فإن هذه الدراسة ، تتوقع ان الابداع القيادي للمديرين يمكن ان تزيد مباشرة لجودة حياة العمل بالتالي تزيد من الرضا الوظيفي للعاملين بالإدارات الإدارية لقطاع الهندسة الاذاعية التابع للهيئة الوطنية للاعلام.

٣- أهداف الدراسة :

تهدف الدراسة الحالية إلى اكتشاف طبيعة العلاقة بين ابعاد الابداع القيادي في علاقتهما بجودة حياة العمل والرضا الوظيفي للعاملين وللمديرين بالإدارات الإدارية التابعة لقطاع الهندسة الاذاعية للهيئة الوطنية للاعلام المصري ؟ ، كما يهدف البحث الي:

١- اختبار تأثير جودة حياة العمل علي الرضا الوظيفي للعاملين بالإدارات الإدارية لقطاع الهندسة الاذاعية التابع للهيئة الوطنية للاعلام؟

٢- اختبار تأثير الابداع القيادي للمديرين علي الرضا الوظيفي للعاملين بالإدارات الإدارية لقطاع الهندسة الاذاعية التابع للهيئة الوطنية للاعلام؟

٣- اختبار عما اذا كان هناك الابداع القيادي للمديرين له اثار وسيطة علي علاقة جودة حياة العمل والرضا الوظيفي للعاملين بالإدارات الإدارية لقطاع الهندسة الاذاعية التابع للهيئة الوطنية للاعلام؟

٤- التوصل الي مجموعة من الدلالات التي تسهم في تفعيل الدور الذي يمكن أن يسهم الابداع القيادي للمديرين في رفع الروح المعنوية للعاملين واكساب رضاهم في أداء مهامهم المناط بهم؟

٤- أهمية الدراسة:

تستمد هذه الدراسة أهميتها من اعتبارات عدة، حيث تعد الدراسة الحالية امتداداً للجهود المبذولة في مجال الموارد البشرية والسلوك التنظيمي الاداري ، وهو يعد من الدراسات والبحوث المستقاه من واقع بحثي ميداني حيث انه يعتمد علي اساليب وطرق كمييه ويقدم نموذجا وإطارا يساهم في فهم الواقع المحلي والدولي سواء العربية والأجنبية من خلال مناقشة القضايا الخاصة بالتأثير الإيجابي لجودة حياة

العمل بابعاده المختلفة ، وعلاقتها بالابداع القيادي وبالرضا الوظيفي للعاملين وهذه المتغيرات من أحدث أدبيات السلوك التنظيمي الإداري. بهدف التوصل إلى مزيد من المعرفة المتراكمة والتي تساعد على تنمية المفاهيم الخاصة بهذا المجال، ومن ثم فإن الدراسة تمثل إضافة للكتابات العلمية في هذا المجال. وبمراجعة أدبيات الدراسة تبين وجود العديد من الدراسات السابقة في بيئة الأعمال الأجنبية، والعربية تناولت طبيعة العلاقة العكسية المباشره بين جودة حياة العمل بابعادها والرضا الوظيفي بالابداع القيادي للمديرين و للعاملين ، علاوة علي ذلك فإن البحث عن آلية تفعيل الابداع القيادي تحول دون العلاقة بين جودة حياة العمل والرضا الوظيفي للعاملين تعد من البحوث النادرة عن الابداع القيادي المعني بالرضا الوظيفي للعاملين اتجاه منظماتهم ، وبالتالي قد يعوض الابداع القيادي عدم الرضا الوظيفي للعاملين تجاة منظماتهم ، وهكذا فأننا نقتراح ان الابداع القيادي من شأنه ان يزيد بعقلانية من ثقة ورضا العاملين .

ولذا فإن هذه الدراسة تعد إضافة علمية جديدة يمكن أن تفتح المجال أمام الباحثين لمزيد من الدراسة والتحليل في مجال جودة حياة العمل بابعادها والابداع القيادي والرضا الوظيفي للعاملين ، ويفتح الطريق لمزيد من الدراسات علي المتغيرات التي تساعد علي جودة حياة العمل التي يسببها العمل لدي العاملين .

كما حاول الباحث الكشف عن طبيعة العلاقة المباشرة بين متغيرات الدراسة وتحديد نمط العلاقة المركبة بين كل من جودة حياة العمل بابعادها و الابداع القيادي والرضا الوظيفي نحو الإدارات الإدارية لقطاع الهندسة الاذاعية التابع للهيئة الوطنية للاعلام لدي عينة من المديرين و العاملين بما سوف يسهم في صياغة السياسات والخطط الفعالة لتحسين ورفع مستوي جودة حياة العمل بابعادها و الابداع القيادي والرضا الوظيفي للعاملين استنادا على الحد من مصادر تحسين جودة حياة العمل وزيادة الرضا الوظيفي للعاملين وحصر اسبابها وابعادها بين العاملين وبالتالي تنمية سلوك العمل الإداري الايجابي بالإدارة كمؤشر لجودة حياة العمل ، ومن ثم زيادة معدلات الرضا الوظيفي الوظيفي ورفع دوافع

أثر الأبداع القيادي للمدير كوسيط في العلاقة بين جودة حياة العمل والرضا الوظيفي للعاملين بالأدوار الإدارية بقطاع ...

د/ خالد احمد محمد مرسي

العاملين للابداع القيادي، و الي تحقيق الذات وزيادة تقديم الخدمات بجودة عالية وتحسين الكفاءة والفاعلية للإدارة مما يعود على زيادة رفاهية المجتمع .

٥- الإطار النظري والدراسات السابقة :

إنّ الرضا الوظيفي و الابداع القيادي للمديرين متغيران يؤثران سلبيًا على جودة حياة العمل والأداء الفعال والإنتاجية للعاملين ويؤثران ايضاً على الصحة الجسدية والنفسية لهم، وعلى العلاقات وحياتهم الشخصية. فالرضا الوظيفي و الابداع القيادي للمديرين ليستا ظاهرتين نادرتين، إذ تُقدّر بعض الدراسات أنّ نسبة العاملين الذين يعانون من عدم الرضا الوظيفي و الابداع القيادي للمديرين لاداء أعمالهم العمل تصل إلى ٩٠%، منهم ٦٠% يعانون من عدم الرضا والابداع القيادي .مما يؤدي الي العزوف عن تنفيذ العمل، والشعور بالقلق والاكتئاب. كما ان بيئة العمل قد تشكل احد انواع الرضا والابداع القيادي ، وإذا اجتمعت بيئة عمل غير موافية مع وجود رضا وظيفي وايضاً بداع قيادي يبدأ حين ذلك الشخص عمله ويشعر ان العمل يحتاج الي الكثير من العطاء ويقضي العامل معظم وقته في العمل ويبذل أقصى جهد له في أداء المهام المكلف بها، وعلي النقيض اذ لم تتوفر العناصر الثلاثة قد يحتاج الشخص في بعض الأوقات إلى زيادة ساعات العمل، حتّى ينجز المهام الموكلة إليه، وقد لا ينتهي العمل حتّى بعد انتهاء أوقات العمل الرسمي، فيضطر العامل إلى نقل هموم العمل لمسكنة مما يمنعه من الحصول على حياة عائلية سليمة، وقد يصاحبه العديد من المواقف والأحداث المزعجة في العمل والمسكن، ممّا يؤدي إلى شعوره بعدم الراحة والتوتّر النفسي الشديدين، والشعور بعدم الرضا من كل جهة التي تؤثر على الإنسان بشكل سلبيّ مسببة له الشعور بعدم الاتّزان النفسي والفكري والفرق الكبير بين ما يبذله من جهد وما يحصل عليه من نتائج عملة. اما استجابات العاملين للرضا والابداع القيادي فإنها متفاوتة بحسب اختلاف مجالاتهم واتجاهاتهم وعدد سنوات الخبرة والتخصص الإداري وبعض الأشخاص يؤمن بأنّ تعرّض الإنسان لعدم الرضا من فترة إلى أخرى يجعله أكثر قدرة وكفاءة على القيام بالمهام المكلف بها وإنجازها وأكثر جرأة على خوض التحديات والنجاح فيها، وبالتالي حصول العامل على الشعور

الإيجابي الذي يتبع هذا النجاح، ويرفع درجة ادائه الابداعي الفعال ويعتبر مؤشر هام علي جودة حياته العمل وزيادة الدافع الي تحقيق الذات (نضال صالح الحوامده ،٢٠٠٤). وسوف يتناول الاطار النظري للدراسة المتغيرات الثلاثة من خلال التعريفات والمفاهيم والابعاد والاهمية التي تقسمها الدراسة بادواتها المصممه داخله ، وكذلك عرض الدراسات التي تناولت المتغيرات والعلاقة بينها.

اولاً : متغير جودة حياة العمل :

تعد جودة حياة العمل (QWL) Quality Of Work Life من الأليات الإدارية الجديدة التي تحظى بإهتمام متزايد من قبل المنظمات والمؤسسات علي الصعيد المحلي و العالمي والتي أثبتت أهميتها كأحد العوامل الهامة في تغيير و تطوير وتعزيز الأداء التنظيمي المنظمي بسبب تأثيرها الايجابي في الممارسات السلوكية للعاملين في المنظمات (الحوامدة، والخشائي ٢٠١٩)، وذلك لكونها وسيلة تحقق الأشباع لأحتياجات البشرية المختلفة والمتباينة الأهمية ،كما تعني بحياة العامل الجسدية والفكرية والنفسية والتي تؤثر علي سلوكه في أداء عمله و في بيئة العمل مما يحقق الإلتزام والدافعية نحو التميز في أداء المهام المكلف بها من قبل الادارة، وجودة حياة العمل من المتغيرات الإدارية الهامة في إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي الاداري، لما لهذا المفهوم من تأثير مباشر وفعال على الروح المعنوية للعنصر البشري وبالتالي على أداء المنظمة ككل فالأفراد الذين يتمتعون بجودة حياة عمل مميزة يكون لديهم أداء عملي عالي ، وفي المقابل المنظمات والمؤسسات التي تسعى إلى الاهتمام بالعنصر البشري كونه يمثل أحد المؤثرات القوية التي تقوم عليها الميزة التنافسية المستدامة بين تلك المنظمات والمؤسسات من خلال توفير برامج جودة حياة عمل تتسم بالجودة والفاعلية للعاملين فإنها تمتلك الأدوات القادرة على تحقيق الميزة التنافسية، ومستوى عالي من الإنتاجية. في دراسة تتعلق بجودة حياة العمل بتهيئة العوامل والظروف البيئية المناسبة بمكان العمل بما يدعم الرضا الوظيفي للعاملين خاصة فيما يتعلق بالأمان والاستقرار الوظيفي وفرص الترقى (chib 2012) ، وفي دراسة شملت مفهوم جودة حياة العمل من خلال توضيحه للجوانب النفسية المؤثرة

علي الرضا الوظيفي للعاملين حيث أهتمام أداء مهام العمل والإنتاجية مركزاً علي نظام المكافآت وحاجات تحقيق الذات للعاملين (sheel et al 2012) . وفي دراسة (نوارا بغريش : ٢٠٢٠) عن جودة حياة العمل وعلاقتها بالثقة التنظيمية لدى عمال مؤسسة الضمان الاجتماعي بولاية المسيلة ، والتي هدفت للتعرف على الفروق في جودة حياة العمل والثقة التنظيمية تبعاً لمتغير الرضا الوظيفي . ودراسة (ايمن حسن ديوب : ٢٠١٤) عن تمكين العاملين كمدخل لتحسين جودة حياة العمل في قطاع الاتصالات (دراسة ميدانية) وانتهت الدراسات لوجود علاقات ايجابية داله احصائيا بين متغيرات الدراسة .

أمفهوم وابعاد جودة حياة العمل :

جودة حياة العمل هي تعني بيئة العمل التي تتوفر فيها جميع العوامل المادية والمعنوية التي تتعكس على العاملين فيشعرون بالأمان والاستقرار الوظيفي فيبذل أقصى جهد لخدمة المنظمة. ويقوم مفهوم جودة حياة العمل في الأصل علي مفهوم الجودة والتي تعني تقديم الشئ وفقاً لرغبات وأحتياجات من يستخدمه ، لذا يتوافق هذا المفهوم مع توجه الفكر الإداري القائم علي الجودة حيث يقوم طبقاً لما إشار إليه دراسة (Rose et al,2006) علي فلسفة أحترام العاملين وإحترام رغباتهم وإحتياجاتهم بأعتبارهم المورد الرئيسي للمنظمة ، وقد ظهر مفهوم جودة حياة العمل في ظل تعريفات تقوم حول هذا المعني ، حيث عرفه كلا من علي أنه أقصى تلبية لرغبات وأحتياجات العاملين الهامة في أداء أعمالهم، أما (khosrowpour 2001) فقد أكد في تعريفه علي ألا يتعارض ذلك متطلبات العمل حيث عرفها علي أنها " تحسين بيئة العمل من خلال تحقيق التوافق بين واجبات العمل وتلبية الأحتياجات البشرية للعاملين مثل الرضا الوظيفي الخاصة بالجوانب الصحية والاجتماعية " .وقد أختلفت الدراسات في تحديد أبعاد جودة حياة العمل وذلك لأختلاف أهمية عناصر جودة حياة العمل بحسب طبيعة مجال التطبيق وأيضاً لأختلاف أهميتها ودرجة أرتباطها بالمتغيرات محل الدراسة ، فقد تناول دراسة (Rose et al,2006) جودة حياة العمل من خلال دراسة الأبعاد :الرضا الوظيفي ، ظروف العمل ، الاستقرار الوظيفي ، الصحة

أثر الأبداع القيادي للمدير كوسيط في العلاقة بين جودة حياة العمل والرضا الوظيفي للعاملين بالأحاديث الإدارية بقطاع ...

د/ خالد احمد محمد مرسى

والسلامة ، القدرات البشرية، التوازن بين الاحياة الشخصية والعملية ،الأجور والمكافآت ، كما أشار (Tabassum et al 2011) إلي أن جودة حياة العمل تتحدد بالأبعاد التالية : فاعلية فرق العمل ، خصائص وظروف بيئة العمل، عدالة الأجور والمكافآت، القدرات البشرية ، استقرار العمل ، تصميم وسير العمل ، مرونة المهام ووقت العمل ، أما (Islam,2012) فقد تناول جودة حياة العمل من خلال الأبعاد : فرص التقدم الوظيفي ، ظروف العمل ، المشاركة في اتخاذ القرار،عدالة الأجور والمكافآت،استقرار وامن العاملين ، ظروف بيئة العمل ، التوازن بين الحياة الشخصية والعملية، كما حدد (fish and Bhanugopan 2013) أبعاد جودة حياة العمل في عدة عناصر هي : دوران العمل ، الرضا الوظيفي ، الاستقرار الوظيفي، الجهد الوظيفي ، الأمان الوظيفي وفرص المشاركة الوظيفية في اتخاذ القرار .

وقد تناولت الدراسات جودة حياة العمل باعتبارها أحد أهم العوامل المؤثر علي العاملين وسلوكياتهم الوظيفية خاصة فيما يتعلق الابداع القيادي والذي تناولته العديد من الدراسات علي اعتبار أن جودة حياة العمل أحد المحددات الهامة للالتزام التنظيمي ، فعلي سبيل المثال دلت دراسة (El Badawy et al 2017) في ظل رؤية الباحثين أن العلاقة بين جودة حياة العمل و الابداع القيادي تتخذ بعد أكثر تعقيداً خاصة مع تنوع العاملين. وقد تشابهت دراسة كلا من (Birjandi et al 2013) ودراسة (Kodikal And Rahiman 2016) حيث أهتموا ببحث العلاقة بين جودة حياة العمل و الابداع القيادي للعاملين بالقطاع الصناعي وقد نوهت دراسة (Hermawati 2014) إلي دراسة النموذج المقترح للعلاقة التأثيرية بين كلاً من جودة حياة العمل والثقة التنظيمية مع الرضا الوظيفي و الابداع القيادي ، وقد توصلت إلي أن الثقة التنظيمية تؤدي إلي تشجيع التأثير الإيجابي لجودة حياة العمل علي كلاً من الرضا الوظيفي و الابداع القيادي ، كما أوضحت أيضاً التأثير الإيجابي علي الإلتزام التنظيمي ، وكما أهتمت دراسة (Pio and Tampi 2018) ببحث العلاقة بين القيادة الروحية وكلٍ من : جودة حياة العمل ، سلوك المواطنة التنظيمية ، الإلتزام التنظيمي ،الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي للعاملين بالتطبيق علي هيئة التمريض بالمستشفيات

الخاصة ، وقد توصلت الدراسة إلي وجود تأثير مباشر للقيادة الروحية علي كلا من جودة حياة العمل والرضا الوظيفي ، كما أوضحت وجود تأثير إيجابي مباشر لجودة حياة العمل على كلاً من الرضا الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية ، وأخيراً وجود تأثير إيجابي للرضا الوظيفي علي سلوك المواطنة التنظيمية وقد تناولت دراسة (Fauzia et al 2018) أيضاً بحث العلاقة بين جودة حياة العمل ودوران العمل من خلال تقديم نموذج مقترح يصور العلاقة بين جودة حياة العمل وتأثيرها على كلاً من الرضا الوظيفي و دوران العمل بالتطبيق علي المرأة العاملة ، وقد توصلت نتائج الدراسة إلي صحة العلاقات المفترضة بالنموذج المقترح حيث أوضحت النتائج معنوية كلاً من : التأثير الإيجابي لجودة حياة العمل علي الرضا الوظيفي. هناك مجموعة من الأبعاد التي يعتمد عليها مفهوم الجودة ، مثل:

-تحقيق ونشر مبادئ الجودة العمل في جميع المنظمات ومنشات العمل الصغيرة أو المتوسطة أو الكبيرة. وهي قائمه على مبدأ العدالة الاجتماعية بين الجميع وعدم التفریق بين أي عامل واخر إلا وفقاً لقدرات ومهارات وخبرات كل شخص بل ومساعدة أصحاب المهارات الأقل أيضاً على الرقي بمستواهم الوظيفي عبر عقد الدورات التدريبية المستمرة لهم . وتشجيع التفكير القيادي الإبداعي لديهم.

-التأكيد على أهم المهارات الناعمة التي لا بُد أن تتوفر في قادة منظمات العمل وتفعيل قدرتهم على تحقيق الرضا الوظيفي وجودة حياة العمل سواء كانت منظمات عامة أو خاصة -توضيح حق العامل في أن ينعم بحياة وظيفية مُريحة وعدم إثقاله بالأعباء الكثيرة التي تحول دون قدرته على الموازنة بين حياة العملية (داخل العمل)وحياة الاجتماعية(خارج العمل) لأن ذلك من شأنه أن يُساعده على تجديد نشاطه والإقبال على العمل بتفاؤل . (ايمن حسن ديوب، مرجع سابق ذكره: ٢٠١٤).

- توفير بيئة عمل هادئة وخالية من الصراع الوظيفي كأحد أهم أبعاد تحقيق مفهوم جودة حياة العمل ، وقد اتفقت مع هذه المفاهيم مع دراسة (سمر سعيد البياري، فارس محمود أبو معمر، ٢٠١٨) عن جودة حياة العمل وأثرها على الالتزام التنظيمي لموظفي العمل

أثر الأبدان القيادي للمدير كوسيط في العلاقة بين جودة حياة العمل والرضا الوظيفي للعاملين بالأداء الإداري بقطاع ...

د/ خالد احمد محمد مرسي

الإداري والتي توصلت لوجود علاقة ايجابية داله بين جودة حياة العمل ودرجات الالتزام التنظيمي للموظفين

ويري الباحث من خلال الاطلاع علي التعاريف والمفاهيم السابقة ان مفهوم جودة حياة العمل إجرائيا هي مجموعة الظروف التي تهيء لرأس المال البشري الموجود بالمنظمة العمل والانتاجية في جو من الثبات والاستقرار المتوازن في طريقة عمل الإدارات الادرية لقطاع الهندسة التابع للهيئة الوطنية للاعلام لدي عينة من المديرين ، مع مواكبة للتغيرات السريعة من خلال تنمية مهنية مناسبة للعاملين، وتحسين الأوضاع الإدارية و المالية بما يتناسب مع الأعباء والمهام الادارية التي يقومون بها.

ب-أهمية جودة حياة العمل :

لا بد من الإشارة عند الحديث عن أهمية جودة حياة العمل الى أنها ترتبط بأهم مورد لدى الإدارات الإدارية لقطاع الهندسة الاذاعية لعينة من المديرين و العاملين، إلا وهو المورد البشري، وأن الاستفادة والمنافع التي يحصل عليها العاملين والتي تعطي مؤشرات ملموسة عند أداء مهام وظائفهم بطريقة جيدة تعتبر طريقة قياس لجودة حياة العمل لدى المنظمة. كما أن جودة حياة العمل تتمثل أهميتها في كونها استراتيجية متكاملة لجعل الإدارات الإدارية مركز جذب واستقطاب للكفاءات المميزة ويزداد فيهم الرضا الوظيفي و لشعورهم بانهم مورد هام تحرص المنشأ او المنظمة في إرضاءه ورفع مهاراته وقدراته وامنه النفسي والوظيفي والمساواه والعدل من الرؤساء و القيادات في التعامل معه . (L.porter.r,1974)

ج-أهداف جودة حياة العمل :

تتوزع مسؤولية تحقيق أهداف جودة حياة العمل بين الموارد البشرية العاملين و الإدارات الإدارية لقطاع الهندسة الاذاعية التابع للهيئة الوطنية للاعلام لدي عينة من العاملين فلكل منهم أهدافه، فالاهتمام المتزايد بالعاملون والإدارة الجيدة لحياة العمل لهم سيقود إلى تكوين كفاءة بشرية عالية وراغبة في العمل بجدية ومهارة فائقة ، فكلما أدرك العاملون دعم الإدارة لهم وقوة تنمية مهاراتهم وقدراتهم وبين الفرص المتاحة أمامهم للتقدم والتدرج الوظيفي؛ كلما زاد ذلك من إخلاصهم وولاءهم للإدارة

أثر الأبداع القيادي للمدير كوسيط في العلاقة بين جودة حياة العمل والرضا الوظيفي للعاملين بالأدارات الإدارية بقطاع ...

د/ خالد احمد محمد مرسى

وشعورهم بالانتماء إليها. ويمكن إبراز اهم أهداف الإدارات الإدارية من تطبيق جودة حياة العمل مقابلة احتياجات المنظمة الحالية والمستقبلية من العاملين في المستويات المختلفة وتزويدهم بالتوجيه الذي يحتاجونه لتوظيف قدراتهم لتحقيق مسار وظيفي ناجح لهم يتوافق مع تطلعاتهم مهاراتهم ومواهبهم. وتقليل معدل دوران العمل والتغيب وإصابات العمل، ومما يزيد من دافعية ورضا العاملين، ويؤدي إلى تهيئة وتعزيز القدرة التنافسية للإدارة وإعداد قيادات مؤهلة ومنكاملة المهارات. أما أهداف العاملين من تطبيق جودة حياة العمل فيمكن حصرها في اختيار العاملين للاماكن الشاغرة في الوظائف بما يتناسب مع المؤهلات العلمية والعملية لهم وتنمية ومواكبة الخبرات والقدرات للعاملين (أي وضع العامل المناسب في المكان المناسب) وبالتالي لن يكون هناك اثار وظيفي للعاملين. وكذلك الاستفادة من فرص الترقية والتدرج الوظيفي وإشباع الحاجات الإنسانية الأساسية والأمنية والاجتماعية، وحاجات المكانة والتقدير وتحقيق الذات. (عادل عبد الرحمن ٢٠١٣)

د-حياة العمل :

هي لا تعني المسميات العمل فقط ، وإنما هي تتعمق أكثر في وصف المفهوم الوظيفي الذي يعتبر جزء أساسي من حياة كل عامل ؛ ولا سيما أن الكثير من الأشخاص يقضون الجزء الأكبر من يومهم في مقر عملهم سواء في المنظمات العامة أو الخاصة ، وبالتالي فإن بيئة العمل وأسلوب ونظام الإدارة وتطبيق معايير الجودة والسلامة داخل منظمة العمل وغيرها تأتي ضمن مفهوم واحد شامل وهو مفهوم جودة حياة العمل. (S,zilagy;Wallace,m,1987)

و-جودة حياة العمل :

لقد أشار مجموعة من الباحثين والخبراء إلى أن مفهوم جودة حياة العمل هو توصيف لعملية مدروسة ومحكمة وواعية قائمة علي استخدام منهجية علمية قد تكون طويلة أو متوسطة أو قصيرة الأجل ، ويتم تطبيقها عبر منظومة جماعية ديناميكية وتشاركية تهدف بشكل أساسي إلى رفع مستوى مهارة وقدرات العاملين وتعزز من دور ومشاركتهم في عملية التنظيم الوظيفي ومن جهة أخرى تهدف إلى تحقيق الرضا

أثر الأبداع القيادي للمدير كوسيط في العلاقة بين جودة حياة العمل والرضا الوظيفي للعاملين بالادارات الإدارية بقطاع ...

د/ خالد احمد محمد مرسى

الوظيفي لدى أفراد العمل ، كما أن جودة حياة العمل تشمل أيضاً مساعدة العامل على تحقيق التوازن بين متطلبات الوظيفة وحياته الأسرية والخاصة ، ولا سيما أن تطبيق هذه الجودة قائم على مبدأ العدالة الاجتماعية بين الجميع وعدم التفريق بين أي عامل وأخر. (ماضي اسماعيل خليل ، ٢٠١٤).

ثانياً: الرضا الوظيفي:

إن رضا العاملين قد يشير إلى مدى تفضيل الأفراد لعملهم أو عدم تفضيلهم له، ويعبر عن مدى التوافق بين توقعات الفرد من عمله وما يحصل عليه من أجور وجوافز ومكافآت ومزايا من جهة أخرى وقد يقصد برضا العاملين رضا الفرد أو المجموعة.

أ- مفهوم وابعاد الرضا الوظيفي:

عرف معظم الباحثين رضا العاملين هي مجموعة من المشاعر الإيجابية والسلبية التي يقوم بها العاملون عملهم وأنه يرتبط بعدد من المتغيرات يصف بعضها بعضاً ويصف الآخر بيئة، إن أهمية دراسة رضا العاملين تكمن في أنه يتناول مشاعر الفرد سواء كان يشغل وظيفة إدارية أو فنية أو مؤثرات العمل الذي يؤديه والبيئة المحيطة به، وهذه المشاعر لها تأثيرها على والابداع القيادي والأداء الوظيفي (القاروط، ٢٠٠٦). فقد سلم بعض الباحثين أن مفهوم رضا العاملين هو من المفاهيم التي يصعب تعريفها أو قياسها. يطلق تعبير رضا العاملين على الحالة التي يتعامل بها الفرد مع وظيفته وعمله، ويرى آخرون أن الرضا الوظيفي هو تعبير يطلق في العادة على مشاعر الموظفين والعمال تجاه أعمالهم (رفاعي: ١٩٨١). فقد أشار إلى أن رضا العاملين "يعبر عن مشاعر الفرد وأحاسيسه والتي يمكن اعتبارها انعكاساً لمدى الإشباع الذي يحصل عليه من هذا العمل والجماعات التي تشاركه فيه وسلوك المديرين معه، وكذلك من بيئة العمل الداخلية". يعرف الرضا الوظيفي بأنه عبارة عن مشاعر العاملين تجاه أعمالهم وأنه ينتج عن إدراكهم لما تقدمه الوظيفة لهم ولما ينبغي أن يحصلوا عليه من وظائفهم كما أنه محصلة للاتجاهات الخاصة نحو مختلف العناصر المتعلقة بالعمل والمتمثلة بسياسة الإدارة في تنظيم العمل ومزايا العمل في

أثر الأبدان القيادي للمدير كوسيط في العلاقة بين جودة حياة العمل والرضا الوظيفي للعاملين بالأداء الإدارية بقطاع ...

د/ خالد احمد محمد مرسى

المنظمة، الأمان بالعمل ومسؤوليات العمل وانجازه والاعتراف والتقدير (هيثم الفقهاء: ٢٠١٠).

يرى الباحثون أنه من الصعوبة إعطاء مفهوم شامل للرضا الوظيفي، فرضا العاملين يختلف من فرد لآخر، فالشخص الذي يرى أن عاملاً معيناً يحقق له مستوى من رضا العاملين قد يكون نفس العامل لا يحقق نفس المستوى من الرضا لشخص آخر، والعامل الذي يحقق مستوى من الرضا في وقت معين، (رفاعي، ١٩٨١).
قد لا يحقق المستوى نفسه من الرضا في وقت آخر أو يصبح غير مجدٍ لتحقيق الرضا، على الرغم من تعدد الدراسات والأبحاث المتعلقة برضا العاملين، إلا أنه لا يوجد نظريه عامة تبين طبيعة الرضا ومفهومه، فكانت هناك آراء متباينة والسبب في تعدد الآراء هو اختلاف القيود والمعتقدات ومحاور الاهتمام من قبل الباحثين.

يتوافق رأي الباحث مع رأي (شرشير، ٢٠٠٠) أن رضا العاملين عبارة عن موقف الشخص تجاه عمله، ومشاعره التي تنتج عن التأثير اليومي بكل شيء في العمل، لذا فرضا العاملين ينشأ من عناصر ونواتج وظيفية متعددة، تشمل الراتب، وفرص الترقية، والعلاقة مع الزملاء وإجراءات العمل المحيطة وغير ذلك، ومن خلال المفاهيم المختلفة للرضا الوظيفي فقد اشارت دراسة (محمد العنزي: ٢٠١٧) ان بعد الأجور والحوافز والمكافأة تؤثر تأثيراً إيجابياً في احداث الرضا الوظيفي وهي تشجعهم لبذل أقصى جهد لانجاز الاعمال والمهام المكلفون بها. كما اشارت دراسة (العبيدي: ٢٠١٣) بأبعادها محور، محور طبيعة ومحتوى الوظيفة، محور ثقافة المنظمة، محور ظروف العمل المادية ومحور الرضا الوظيفي أسلوب القيادة والإشراف. واتفقت معهم دراسة (Shukla & Singh, 2016, p 96). أيضاً بحث العلاقة بين ابعاد الرضا الوظيفي الأجور والاستحقاقات، ونظام وظروف العمل داخل المؤسسة والقيادة والإشراف والعلاقات الاجتماعية. وايضاً دراسة (بيداويد، 2021) حيث اتفقت مع الدراسة الحالية في تحديد ابعاد جودة العمل حيث انها عرفت جودة حياة العمل بأنها "تحسين البيئة الداخلية للعمل التي تتوفر فيها العوامل المحفزة المادية والنفسية والمعنوية والمكافآت والنظام العادل للأجور والمشاركة في اتخاذ القرارات

مما ينعكس ذلك بشكل إيجابي على حياة العامل فيتولد لديه الشعور بالراحة والأمان والاستقرار مما يحقق أهداف المنظمة."

ويستخلص الباحث مما سبق ذكره إن مفهوم الرضا الوظيفي ما هو إلا تعبير معين عن مجموعة من المشاعر والأحاسيس والمعتقدات والأفعال ويقع تحت ذلك مجموعة من العناصر الصفات الفردية مثل الجنس ، العمر ، درجة التعليم ، الخبرة المهنية ، الوضع العائلي ، السمات الشخصية ، بيئة الفرد الاجتماعية مثل التربية ، مستوى التعليم ، سوق العمل ، والمعايير الثقافية للعمل ، مكونات العمل الأجر أو التعويض ، المميزات الإضافية العلاقات الإنسانية ، درجة المبادرة ، إمكانية الترقى في السلم الوظيفي. صفات المنظمة والمقصود بذلك حجمها ومستواها التقني وسمعتها ونوع القيادة التي تمارسها الإدارة.

ب- تصنيفات العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي

من خلال ما سبق ان تعدد تعريفات الرضا الوظيفي قد انعكس على المحددات المؤثرة على مستوى الرضا لدي الفرد فاختلاف الباحثون والكتاب في تصنيفاتهم ويتضح ذلك فيما يلي:

-**تصنيفات ثنائية:** يري (Vecchio, 1995) يمكن إرجاع مصادر الرضا الوظيفي إلى مصدرين هما المصادر داخلية والتي تنشأ عن الفرد نفسه، والمصادر خارجية والتي تأتي من البيئة ولا تخضع لتحكم الفرد وقام(د. عماد هارون ، و د. أحمد السيد، 2010) باستخلاصها في عاملين هما العوامل الشخصية، والعوامل التنظيمية ، ويتفق معهما(د. أحمد ماهر ، 2003) في التصنيف الرئيسي نفسه مع اختلاف العوامل المتفرعة من العوامل الرئيسية. (Vecchio; P. 1995: Robert)

- **تصنيفات ثلاثية:** ويرى (إيهاب محمود، 2008) أنه هناك ثلاثة أبعاد تتقدم عن غيرها وهي الرضا عن سياسات العمل، والرضا عن علاقات العمل، والرضا عن العمل ذاته وقسم(د. بشير خضر، ٢٠١٠) العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي إلى عوامل تتعلق بخصائص العمل، وعوامل تنظيمية، وعوامل تتعلق بالفرد.

- **تصنيفات متعددة الأبعاد:** فترى (د.فاطمة أحمد، 2006) أن الرضا الوظيفي هو محصلة رضا الإنجاز، ورضا الإشباع، ورضا العدالة، ودرجة تحمل الفرد للاستياء وتتفق معها (د. راوية حسن، 2004) بشكل جزئي حيث ترى أن من ضمن المحددات التي تؤدي إلى تحقيق الرضا عن العمل التباعد، والعدالة، والوضع الشخصي المسبق للفرد. وبشكل مبدئي هناك ثلاثة نظريات تختلف في افتراضها لأسباب الرضا الوظيفي، فيقترح المنهج المعرفي أن الرضا الوظيفي هو نتيجة لمدرجات الأفراد، ولتحقيق توقعاتهم وحاجاتهم، بينما يفترض المنهج الاجتماعي أن الرضا الوظيفي يحدث نتيجة لأسباب ارجعة للبيئة والمجتمع، ويقترح المنهج الترتيبي أن الرضا الوظيفي نتيجة لميول الأفراد واحساسهم بما هو جيد وما هو سيئ (Kotrba;: 2007 M.Lindsey). ويرى الباحث أن الرضا الوظيفي هو في نهايته مجموعة من المشاعر التي يتعلق كونها إيجابية أو سلبية بالوظيفة من ناحية ومجهودات الفرد المبذولة فيها من ناحية اخرى الظروف والفرص المتاحة له (Saiyadain; S. Mirza: 2009). ومن ما سبق عرضة من عوامل مؤثرة على الشعور بالرضا الوظيفي يرى الباحث أن كلما ازادت درجة رضا العامل عن العوامل الفرعية المتعلقة بالعمل كلما زادت درجة رضاه عن الوظيفة ككل. أن الرضا الوظيفي يتم تحديده من خلال مبدأهام وهو أهمية مخرجات العمل وزيادتها عن توقعات العامل، ويترتب على تقييم العامل لتلك المخرجات تصرفاته في العمل بما تشمله من رضا وظيفي ، أن للرضا الوظيفي ابعاد متعددة وليس بعداً واحداً. ويرجع الاختلاف في تصنيف العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لاختلاف الخلفية العلمية للباحثين، كما أن أهمية تلك العوامل للعاملين تختلف من مجتمع لآخر. وتتفق الباحث مع التصنيف الثلاثي لأسباب الرضا الوظيفي إلى عوامل تتعلق بخصائص العمل، وعوامل تنظيمية، وعوامل تتعلق بالعامل ليتماشي ذلك مع التصنيف لأسباب ضغوط العمل السابق ذكرها، مما يضمن لهذا البحث الوحدة والترابط بين متغيراته واجزائه.

جـ أهمية الرضا الوظيفي:

يعتبر الرضا الوظيفي أحد الموضوعات التي حظيت باهتمام العديد من علماء النفس وذلك لأن معظم الافراد العاملين يقضون جزءاً كبيراً من حياتهم في العمل بمكان وبالتالي من الأهمية أن يبحثوا عن الرضا الوظيفي ودوره في حياتهم الشخصية والمهنية، كما أن هنالك وجهة نظر التغذية الراجعة منها أن الرضا الوظيفي قد يؤدي إلى زيادة الاداء ويزترتب عليه الفائدة بالنسبة للمنظمات والعاملين مما زاد من أهمية دراسة هذا الموضوع والبحث فيه ، وبالتالي كثرت البحوث والدراسات في مجال علم النفس الإداري حول موضوع الرضا الوظيفي وكشفت بعض نتائج البحوث الغطاء عن ان الأفراد الراضين وظيفياً " يعيشون حياة أطول من الأفراد العاملين غير الراضين وهم أقل عرضة للقلق النفسي وأكثر تقديراً " للذات وأكبر قدرة على التكيف الاجتماعي ويؤكد البعض إلى أن هناك علاقة وثيقة بين الرضا عن الحياة والرضا عن حياة العمل، أي بمعنى أن الراضين وظيفياً " راضين عن حياتهم والعكس صحيح (العتيبي : 1995)، ولأهمية الرضا الوظيفي تقوم بعض المنظمات بإجراء بعض البحوث والاستطلاعات حول درجة الرضا العاملين عن عملهم ، وأوجه الرضا وعدم الرضا ومن أهم نواتج هذه البحوث هي التعرف على الاسباب الوظيفية لعدم الرضا وذلك مثل : انخفاض السلطة ، وعدم المشاركة في اتخاذ القرارات ، وعدم تأهيل الموظف للوظيفة وانخفاض الأجور والمكافأة ، وزيادة خصائص ظروف العمل، وغيرها من الأسباب (ماهر احمد ، : 1999) . واتفقت دراسة (صالح اولفتلاوي، 2020) مع الدراسة الحالية علي أهمية جودة حياة العمل باعتبارها مطلب رئيس في زيادة قدرة المنظمة على الاحتفاظ بمواردها البشرية، كَوْن هذه الموارد تمضي ثلث حياتها في العمل داخل المنظمات التي تنتمي إليها، لذلك أصبح من الضروري على المنظمات الاهتمام بمواردها البشرية والنظر إليها كفرص استثمارية تساعد في تحقيق أهدافها، والعمل على توفير بيئة عمل يسود فيها التفاهم والتعاون والمشاركة ورضا العاملين.ومن الأهمية أيضا للرضا الوظيفي ما نوهت عليه دراسة (عباس وعنيد،2020) تؤدي جودة حياة العمل الي التخفيف من الصراعات الداخلية بين العاملين والإدارة وذلك من

خلال إيجاد بيئة عمل أكثر إنتاجية، وتوفير مناخ عمل جيد يساهم في حلّ المشكلات، واتفقت علي هذه الأهمية معه دراسة (عبد الله وسلطان، 2020).

يري الباحث ان لجودة حياة العمل أهمية تكمن في توفير بيئة عمل جاذبة للموارد البشرية ذات الولاء والانتماء المرتفع والرضا الوظيفي العالي بما ينعكس على مستويات أدائهم وبالتالي أداء المنظمة.

د-عناصر الرضا الوظيفي:

تحدد العناصر المكونة للرضا الوظيفي بما يلي (محمد الصيرفي: ٢٠٠٣)

١- الأجر : أن الأجر يمثل مصدر إشباع الحاجات الدنيا ، وان توفره لا يسبب فحسب الرضا أو السعادة وانما يمنع فقط مشاعر الاستياء في أن تستحوذ على الفرد.

٢- محتوى العمل : رغم إن طبيعة وتكوين المهام التي يؤديها الفرد في عمله تلعب دوراً هاماً في التأثير على رضا الفرد عن عمله ، إلا إن الاهتمام بدراسة اثر محتوى العمل على الرضا يعتبر حديثاً نسبياً ، وهذا العامل هو المحدد الوحيد للسعادة في العمل.

٣- فرص الترقية : تشير نتائج الدراسات و الأبحاث إلى إن هناك علاقة طردية بين توفر فرص الترقية والرضا عن العمل.

٤- نمط الإشراف : تشير الدراسات التي أجريت على إن نمط الإشراف الذي يتبعه الرئيس مع مرؤوسيه إلى وجود علاقة بين نمط الإشراف ورضا المرؤوسين عن العمل .

٥- جماعة العمل : تؤثر جماعة العمل على رضا الفرد بالقدر الذي تمثل هذه الجماعة مصدر منفعة للعمل أو مصدر توتر له ، فكلما كان تفاعل الفرد مع أفراد آخرين في العمل يحقق تبادل المنافع بينه وبينهم كلما كانت جماعة العمل مصدراً لرضا الفرد عن العمل والعكس صحيح. من هذه العناصر تم اختيار مكونات المقياس الأول (الرضا الوظيفي) في بناء استمارة الاستبيان حيث تم الاعتماد على متغيرات (الاجور والمكافأة ، محتوى ظروف العمل . الاستقرار الوظيفي).

هـ-العلاقة بين جودة حياة العمل و الرضا الوظيفي:

إن أثر جودة حياة العمل ومكوناتها كانت ولا زالت حتي يومنا هذا من المواضيع التي يتم البحث فيها كثيراً، وبالعلاقة مع الرضا الوظيفي توصلت تلك الأبحاث إلى أن العلاقة بينهما علاقة قوية ولكن لم يكن هناك تصنيف واضح لطبيعة العلاقة بينهما من كون أي متغير يؤثر على الآخر، وهي وسيلة لتعزيز القدرات التنافسية للمنظمات المعاصرة التي تسعى إلى تحقيق مزايا تنافسية معتمدة على مواردها البشرية وأن تجرى التحسينات المستمرة على بيئاتها الداخلية والتي تؤثر تعاملها مع البيئة الخارجية للمنظمة معتمدة على المداخل الحديثة في تحسين حياة العمل دراسة (مها الزيايدي: ٢٠١٥)، الأمر الذي يتحقق معه تلقائياً احساس العاملين بالرضا الوظيفي مما يدفع الى الارتقاء بمستوى أداء المورد البشري واحداث التفاعل الجيد بينه وبين إدارة المنظمة دراسة(مرفت قاسم: ٢٠١٥)، وقد أكد على ذلك دراسة (سعد العنزي وسما الفضل: ٢٠١٥) حيث ذكرا أن جودة حياة العمل تتمثل في جانبين أساسيين هما الإمكانيات البشرية وبيئة العمل مما يؤدي لزيادة الإنتاجية ويتحقق ذلك بشعور العاملين بحالة من الرضا. وبشكل مشابه أشار البعض إلى أن مؤشرات جودة حياة العمل ترتبط ارتباط وثيق بالرضاء الوظيفي (سهيلة عباس وعلي الزاملي: ٢٠١٦)، فقد هدفت دراسة (Angin et al,2020) إلى تحديد تأثير جودة حياة العمل في أداء الموظفين، واستخدام الرضا الوظيفي بوصفه متغيراً متداخلاً، وقد أظهرت النتائج منها إن جودة حياة العمل لها تأثير إيجابي ومعنوي في الرضا الوظيفي، وأن جودة حياة العمل لها تأثير إيجابي ومهم في أداء الموظفين، وفي دراسة اعدھا (سامر احمد محمد طلبة، ٢٠٢٠) أن مستوى اتجاهات العاملات نحو جودة حياة العمل كان متوسطاً وأن مستوى اتجاهاتهن بالنسبة إلى بعد التوازن بين حياة العمل والحياة الأسرية كان مرتفع، أما مستوى اتجاهاتهن بالنسبة إلى بعد المشاركة في اتخاذ القرار كان منخفض، في حين كان مستوى اتجاهاتهن بالنسبة لباقي الأبعاد (خصائص وظروف العمل - الأجور والمكافآت والمزايا الوظيفية - الاستقرار والامان الوظيفي - تطوير القدرات البشرية) كان متوسط. يري الباحث من

أثر الأبداع القيادي للمدير كوسيط في العلاقة بين جودة حياة العمل والرضا الوظيفي للعاملين بالأحاديث الإدارية بقطاع ...

د/ خالد احمد محمد مرسى

خلال وجود العلاقة بين متغير جودة حياة العمل والرضا الوظيفي في ضوء نتائج الدراسات السابقة ورغبنا منها في تحقيق أهداف الدراسة من معرفة هل توجد علاقة بين جودة حياة العمل و الرضا الوظيفي .

ثالثاً- والإبداع القيادي:

غياب مفهوم الإبداع القيادي عن الكثير من القادة والعاملين وعدم معرفتهم بأبعاده وممارساته مما يترتب عليه جمود في طرق وسبل حياة جودة العمل والأنشطة المعمول بها في المنظمة، وعدم الاهتمام الكافي بالإبداع القيادي من قبل منظمات الأعمال وعدم توفير بيئة مشجعة له مما أدى ذلك إلى عدم وجود قادة مبدعين بهذه المنظمات وأغلب إدارة المنظمات لا تشجع القادة على الإبداع مما ينعكس بعدم تبنيهم واهتمامهم بهذا المفهوم الحيوي والهام بالنسبة للمنظمات لاسيما فيما يخص جانبي جودة حياة العمل والرضا الوظيفي ، ووجود قصور في دور الإدارة العليا في الاهتمام بتحقيق جودة حياة العمل والرضا الوظيفي ، كما أن معظم القادة يهتمون إهتماماً محدوداً بتحقيق معدلات عالية من جودة حياة العمل والرضا الوظيفي ، وأسلوب القيادة المتبع في أغلب المنظمات لا يشجع على تحقيق جودة حياة العمل والرضا الوظيفي ، وان عدم مشاركة القادة للعاملين في حل المشكلات التي تواجه منظماتهم بالإضافة إلى أن الإدارة لا تشجع على المنافسة بين الأفراد .

وبالتأكيد على الدور الكبير والإيجابي الذى يلعبه الإبداع القيادي في تحقيق جودة حياة العمل والرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسات باختلاف أنواعها ونشاطاتها ومجال عملها، إلا أن هناك قصوراً في هذا الدور في الإدارات التابعة للهيئة محل الدراسة

أ- مفهوم الإبداع القيادي:

يتعلق الإبداع القيادي بالاتصال والتواصل مع الأفراد ويتطلب الموارد والفرص والمساحة لحدوث التعلم المتبادل، وهو صورة من صور القيادة الخدمية، حيث إن المهمة الرئيسية للقيادة هي ربط العاملين والأفكار والطرق المختلفة للتفكير، وهو نوع القيادة التي تطور القدرات والإمكانيات لدى كل العاملين بالمنظمة لتمكين

أثر الأبداع القيادي للمدير كوسيط في العلاقة بين جودة حياة العمل والرضا الوظيفي للعاملين بالأحاديث الإدارية بقطاع ...

د/ خالد احمد محمد مرسى

حدوث الإبداع ودعمه، وفي النهاية، الإبداع القيادي هو القيادة بدون الذات، حيث يتعلق جوهرياً بتوليد الأفكار الجديدة والقدرات التنظيمية من خلال التحدي بدلاً من استنساخ الوضع الحالي (Alma Harris :2009 pp9-11). أما الإبداع القيادي فيعرف من خلال (Victor S. Sohmen, op. Cit., pp 1-14) على أنه "استخدام تصور وتخيل الفرد بصورة مدروسة لتحديد وتوجيه المجموعة نحو هدف جديد، أي نحو التوجه الجديد بالنسبة للمجموعة. حيث يضيف الإبداع القيادي بعداً حرجاً إلى مجال القيادة من خلال الخوض والتعمق في شخصية وقدرات القائد. وبالتالي، يعمل الإبداع القيادي على التزويد بالرؤية وتوليد الأفكار الجديدة وصياغة الأساليب المتنوعة وتقديم المخرجات الابتكارية

ويري الباحث ان أنه بالرغم من تعدد تعريفات الإبداع القيادي إلا أنها تصب في معنى واحد وهو أن "الإبداع القيادي هو قيادة المجموعة وتوجيهها نحو تحقيق الأهداف بطريقة إبداعية، ويعمل على توليد الأفكار الجديدة والقدرات التنظيمية، والإبداع القيادي يشتمل على تسهيل الإبداع وتوجيه رؤية القائد الإبداعية لتحقيق جودة حياة العمل والرضا التنظيمي".

ب- لماذا الإبداع القيادي في المنظمات:

لقد أصبح من أساسيات الأداء الفعال للقيادة الإدارية القدرة على التكيف والتواء مع البيئة المحلية وأيضاً علي الوجه الدولي، حتى تتمكن من مواجهة التحديات والمنافسة الدولية والتطور السريع في تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات وزيادة العلاقات التجارية والمالية والاقتصادية، والمحافظة على حياة وبقاء مؤسساتها في ظل الأنظمة الاقتصادية والاجتماعية والسيكولوجية والثقافية وسوق العمل، كل ذلك يتطلب طفرة جديدة من القيادة الإدارية عالية الكفاءة وعالية المستوى من النواحي الأكاديمية والمهنية والثقافية، وقيادات قادرة على تعليم مهارة التفكير الإبداعي والابتكاري، ومهارات البحث والاستكشاف وإدارة الابتكار..... وغيرها.

ج-انواع الابداع القيادي:

هناك أربعة أنواع من الإبداع القيادي وهي (Robert J. Sternberg ,)

(James C. Kaufman, and Jean 2003 pp 457-462)

١-**التماثل:** وهذا النوع من القيادة هو محاولة لإظهار أن المجال أو المنظمة المحددة في الموضع الصحيح في التوقيت الصحيح. وبالتالي، يحاول القائد الحفاظ على المنظمة في ذلك المكان.

٢-**إعادة التعريف والتحديد:** ويمثل هذا النوع من القيادة محاول لبيان أن المجال أو المنظمة المحددة في المكان الملائم ولكن ليس لأجل السبب الذي يعتقد الآخريين مثل القادة السابقين. وبالتالي، ينظر إلى الوضع الحالي للمنظمة من منظور مختلف. ومن ثم تعود القيادة الإبداعية إلى الوضع السابق للمنظمة حيثما ينظر إليها من وجهة نظر مختلفة.

٣-**التقدم التدريجي إلى الأمام:** ويمثل هذا النوع من القيادة محاولة للتقدم بالمنظمة أو المجال في الاتجاه الذي تتجه فيه بالفعل.

٤-**التعجيل نحو التقدم التدريجي للأمام:** ويمثل هذا النوع من القيادة محاولة لتحريك المنظمة إلى الأمام في الاتجاه الذي تسير فيه بالفعل ولكن بمعدل أعلى من المعدل المتوقع للتقدم للأمام.

د- الممارسات القيادية الداعمة للإبداع:

هناك عدد من الممارسات القيادية التي ينظر إليها على أنها ممارسات تساعد

في دعم الإبداع، نستعرض فيما يلي أهمها:-

١-**تحديد وضوح الأهداف:** يعد تحديد الأهداف ووضوحها من الأسباب التي تحفز الإبداع وتشجعه لدى القادة و العاملين، حيث إن تحديد أهداف الأفراد أو الجماعات يعد من أهم الممارسات المطلوبة لحفز الإبداع، ويؤكد الباحثون أن هناك فائدتين أساسيتين من تحديد ووضوح الأهداف للمنظمة، الأولى: أن المنظمة ستجذب إليها أفراداً مبدعين ومنتجين، والثانية: أن الأهداف ستعمل على تركيز جهود العاملين وإبداعاتهم في اتجاهات محددة نحو تحقيق الأهداف.

٢- التمكين: يتمثل التمكين في منح العاملين حرية في التصرف واستقلالية في العمل، وروح المبادرة، ومشاركة في الرأي، وعليه فقد أكد الكثير من الباحثين على أن كل هذه المعاني التي يتضمنها مفهوم التمكين في المنظمة تساهم في تعزيز الإبداع لديهم، فشعور الفرد بالتحكم في زمام المبادرة، والتمكن من مهام عمله يؤدي إلى استعماله لقدراته الذهنية بشكل أكبر، وبالتالي يكون في هذا مجالاً للإبداع.

٣- الاتصال الفعال: يمثل الاتصال الفعال أحد الركائز المهمة التي لا تستغنى عنها المنظمات، ويلعب الاتصال الفعال دوراً مهماً في تنمية الإبداع في المنظمات، كما أن سهولة وانسياب المعلومات داخل المنظمة وتدفقها بشكل حر يساهم في تعزيز الإبداع فيها بحيث تتدفق المعلومات بجميع الاتجاهات أفقياً ورأسياً وقطرياً.

٤- الحوافز: من العوامل المساعدة في إثارة الإبداع لدى القادة والعاملين هو توفر الحوافز، فوجود نظام حوافز فعال وعادل من شأنه أن يستثير طاقات العاملين، وإبداعهم ورضاهم، وتقسّم الحوافز إلى مادية ومعنوية، في حين تمثل الحوافز المادية محفزاً أساسياً للعاملين لتحقيق المزيد من الإبداع والتطوير، فإن الحوافز المعنوية تشكل دافعاً جوهرياً قوياً للإبداع.

٥- توفير الموارد: إن إبداع العاملين وتفوقهم في العمل وتميزهم في أداءهم للمهام ، لا يأتي بدون موارد ومستلزمات من أجل خلق الأفكار الجديدة، واختبارها وتجربتها، ومن ثم تنفيذها، ويقصد بالموارد هنا كل ما يحتاجه الفرد لكي يبدع ضمن إمكانيات المنظمة.

٦- التدريب: يمثل التدريب أحد الركائز الهامة في عملية الإبداع، وهو يزيد من كفاءة وفاعلية جودة حياة العاملين، كما أن المنظمات المبدعة هي تلك التي تركز على تدريب العاملين كي تتطور قدراتهم ويعود هذا بالفائدة على الفرد والمنظمة.

هـ دور القيادة في المنظمة الإبداعية:

يمكن تصنيف القادة في المنظمات الإبداعية وفقاً لسلوكهم المعتاد وهناك نوعان من القيادة يمكن التعرف عليهما في هذا الإطار وهما القيادة التحويلية والقيادة

أثر الأبداع القيادي للمدير كوسيط في العلاقة بين جودة حياة العمل والرضا الوظيفي للعاملين بالأدارات الإدارية بقطاع ...

د/ خالد احمد محمد مرسى

التبادلية. حيث تعمل القيادة التحويلية على تشجيع الأفراد على الأداء وزيادة احترامهم لهرم القيم ورفع مستوى التطور الثقافي لديهم. ومن الناحية الأخرى، تحاول القيادة التبادلية تنفيذ أنشطتها بصورة فعالة مع تقييم العاملين ولكن تقوم معايير التقييم لديها على الكفاءة الحالية للعاملين بدلاً من الأداء المستقبلي. كما أن نمط القيادة الذي يتسم بالثقة واحترام أفكار المرؤوسين والسلوك التعاوني يدعم ويحفز الإبداع وخلق ونشر المعرفة مقارنة بنمط القيادة الذي يتسم بالتوجه بالمهام والسلوك الأوتوقراطي. وأن القيادة التحويلية تشجع على الإبداع والقيادة التبادلية تؤدي إلى خفض مستوى الإبداع. وأن القادة التحويليين يحافظون على مشاعر واحتياجات العاملين ويشجعون على التعبير عن توقعاتهم ويقدمون الاستجابة الإيجابية للمعلومات ويدعمون تطوير المهارات. وعلى النقيض، عندما يراقب المديرون السلوك ويجبرون العاملين على التفكير والتصرف بطرق محددة، فإن ذلك يؤدي إلى خفض الدوافع الداخلية ويخلق تأثيراً سلبياً على الإبداع ونقل المعرفة. وبالتالي، تبين المؤلفات أن القادة لهم تأثير على عملية نقل المعرفة

و: كيفية تحقيق جودة حياة العمل والرضا الوظيفي من خلال الإبداع القيادي:

يمثل الإبداع سلاح الأعمال الاستراتيجي وهو ضرورة لكسب جودة حياة العمل والرضا الوظيفي في المنظمات التي يمكنها إطلاق العنان للإبداع وتطبيقه وإدارتها لدى العاملين يمكنها تحقيق النجاح والتميز القيادي المنشود. وتمثل إدارة الإبداع مهمة صعبة جداً، حيث لا توجد طريقة محددة لإدارة الإبداع. وتشير الدراسة إلى أن المنشآت الناجحة تنظر إلى الإبداع والابتكار القيادي على أنهما وظيفتين أساسيتين يجب إدارتهما من خلال تطوير المنتجات الجديدة أو تقديم خدمات بناءً على متطلبات العملاء. ويستطيع القادة المشاركة بصورة فعالة في عملية إدارة الإبداع. كما يجب على القادة التصدي للعوامل التي تقتل الإبداع وتشجيع العوامل التي تعمل على تنمية وتطويره. وهذه الأدوار والمسئوليات الإدارية المتعددة مع الكفاءات الإدارية المرتبطة هي العناصر الرئيسية لإدارة الإبداع بصورة مثلى. وبدورها إدارة الإبداع

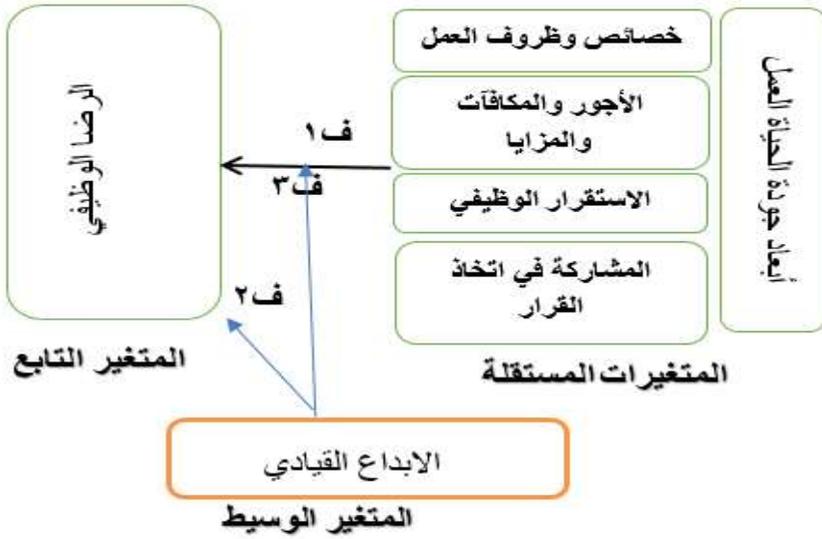
أثر الأبداع القيادي للمدير كوسيط في العلاقة بين جودة حياة العمل والرضا الوظيفي للعاملين بالادارات الإدارية بقطاع ...

د/ خالد احمد محمد مرسي

المثلى تعمل على تطوير المنظمة والتي يمكنها بالتالي تحقيق التميز المؤسسي، وبذلك فإن إدارة الإبداع تلعب دوراً محورياً في تحقيق جودة حياة العمل والرضا الوظيفي.

٦- نموذج وفروض الدراسة:

اولاً-نموذج الدراسة:-



المصدر: اعداد الباحث بناء علي الدراسات السابقة

شكل رقم (١)

نموذج الدراسة

يوضح هذا النموذج العلاقات بين متغيرات الدراسة، حيث أن إدراك العاملين لجودة حياة العمل بابعادة المختلفة (خصائص وظروف العمل، الأجور والمكافأة والمزايا، الاستقرار الوظيفي، المشاركة في اتخاذ القرارات) تؤثر مباشرة على الفرد مما تدفعه إلى الرضا الوظيفي، ولكن حين تدخل الإدارة العليا بنمط الابداع القيادي يمكن أن يحد أو يمنع العامل من الرضا الوظيفي .

ثانياً فروض الدراسة:

من خلال نتائج الدراسات السابقة، والسعي نحو تحقيق أهداف الدراسة الحالية، تم تحديد الفروض الرئيسية التي تقوم الدراسة الحالية عليها، وهي:

الفرض الأول:-

يهدف هذا الفرض الي اختبار تأثير جودة حياة العمل علي الرضا الوظيفي للعاملين وبالتالي يمكن صياغته كالتالي:- " توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين ادراك العاملين لابعاد جودة حياة العمل (خصائص وظروف العمل ، الأجور والمكافآت والمزايا ، الاستقرار الوظيفي ، المشاركة في اتخاذ القرارات) وبين الرضا الوظيفي "

الفرض الثاني:-

يهدف هذا الفرض الي اختبار تأثير الابداع القيادي للمديرين علي الرضا الوظيفي للعاملين وبالتالي يمكن صياغته كالتالي:- " توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الابداع القيادي للمديرين وبين الرضا الوظيفي للعاملين "

الفرض الثالث:-

يهدف هذا الفرض الي اختبار عما اذا كان الابداع القيادي للمديرين له تأثير وسيط علي العلاقة بين جودة حياة العمل و الرضا الوظيفي للعاملين وبالتالي يمكن صياغته كالتالي:- " توسط الابداع القيادي للمديرين العلاقة بين جودة حياة العمل و الرضا الوظيفي للعاملين "

الفرض الرابع:-

يهدف هذا الفرض الي اختبار عما اذا كان هناك اختلاف في تأثير جودة حياة العمل علي الرضا الوظيفي للعاملين باختلاف كلا من (النوع ، العمر، والمستوي التعليمي، وسنوات الخبرة في العمل)

٧- منهجية الدراسة :

متغيرات الدراسة وأسلوب قياسها:

منهج الدراسة وإجراءاته: تعرض الباحث هنا لإجراءات البحث من حيث المنهج الذى تم الاعتماد عليه، ومجتمع وعينة البحث والأدوات المستخدمة فى جمع البيانات وكيفية بناؤها والإجراءات التى تم اتباعها فى التأكد من صدقها وثباتها وكذلك الأساليب الإحصائية التى تم استخدامها فى معالجة وتحليل البيانات التى تم الحصول عليها للإجابة عن أسئلة الدراسة.

أولاً: منهج الدراسة: فى الدراسة الحالية تم استخدام المنهج الوصفى وذلك للإجابة عن أسئلة الدراسة وهو المنهج المناسب لمثل الدراسة الحالية حيث ان المنهج الوصفى المسحى هو نوع من البحوث يتم بواسطته استجواب جميع أفراد المجتمع أو عينة كبيرة منهم وذلك بهدف وصف الظاهرة من حيث درجة وجودها وطبيعتها فقط ولا يتعدا الوصف ذكر العلاقة واستنتاج الأسباب.

ثانياً: مجتمع الدراسة: تمثل مجتمع البحث الحالى فى مجموعة من الموظفين وتم تطبيق مقاييس البحث على ٣٨٤ عاملا من العاملين الإداريين فى ٦ ادارت عمومية تابعة لقطاع الهندسة الاذاعية التابع للهيئة الوطنية للاعلام

ثالثاً: عينة الدراسة: تكونت عينة البحث الحالى من عينة مكونه من ٣٨٤ عامل إداري بالادارات العمومية تابعة لقطاع الهندسة الاذاعية التابع للهيئة الوطنية للاعلام السابق الإشارة اليهم فى الحدود المكانية للدراسة حيث ان الباحث قام بتطبيق ادوات الدراسة على مجموعة من العاملين الاداريين بعد السماح بذلك من بالادارات العمومية المشار اليها سابقا وقد اتيح التطبيق على الموظفين من كل إدارة عمومية وفقا لتواجدهم اثناء تطبيق المقاييس ، وتم التطبيق خلال الحدود الزمنية الموضحة سابقا بمقر الادارة.

أثر الأبداع القيادي للمدير كوسيط في العلاقة بين جودة حياة العمل والرضا الوظيفي للعاملين بالادارات الإدارية بقطاع ...

د/ خالد احمد محمد مرسي

جدول رقم (١): بيان بأعداد العاملين لادارة الإدارة لقطاع الهندسة الأذاعية التابع للهيئة الوطنية للاعلام

م	المجموعة النوعية	اداري	قيادي	الإجمالي
١	الوظائف القيادية الادارية	١٢٥	٧	١٣٢
٢	الوظائف التخصصية	٧٧٦	١٤	٧٩٠
٣	الوظائف المكتبية	٥١٠	٢٠	٥٣٠
٤	الوظائف المخزنية	٣٦٥	١١	٣٧٦
٥	الوظائف الإدارية والمالية	١٨٥	١٢	١٩٧
٦	وظائف الرقابة و المتابعة	١٣٩	١١	١٥٠
	الإجمالي			٢١٧٥

المصدر: اعداد الباحث شئون العاملين لادارة الإدارة لقطاع الهندسة الأذاعية التابع للهيئة الوطنية للاعلام ٢٠٢٤م

وبعد والانتهاء من استيفاء قوائم الاستقصاء تم مراجعتها للتأكد من استيفائها بالكامل واستبعاد غير الصالح منها للتحليل الأحصائي ، وبلغ عدد الاستمارات الصحيحة (٣٢٠) استمارة بسنة (٨٣.١٢%)

رابعاً: أدوات الدراسة:

لجمع البيانات اللازمة للإجابة عن أسئلة الدراسة الحالي وتحقيقه للأهداف التي يسعى إليها تم استخدام ثلاث مقاييس سيكومترية هي مقياس ابعاد جودة حياة العمل و مقياس ابعاد ، ومقياس ابعاد الرضا الوظيفي ، ومقياس الابداع القيادي كأدوات لجمع البيانات اللازمة من الأفراد عينة الدراسة، وفيما يلي وصف للمقاييس وخصائصها الإحصائية وكيفية الاستجابة عليها وتحديد الدرجات وكل مقياس يتكون من مجموعة ابعاد فرعية.

١- مقياس جودة حياة العمل: ويتكون من ٣٦ عبارة و يقىس اربعة ابعاد فرعية هي، (خصائص وظروف العمل ، الأجور والمكافآت والمزايا ، الاستقرار الوظيفي ، المشاركة في اتخاذ القرارات) ويقاس كل بعد من الابعاد الاربعة علي التوالي من ٩، ٨، ١٠، ٩ عبارات فرعية . وتعتبر الدرجة المرتفعة علي المقياس مؤشر لارتفاع جودة حياة العمل وتتم الاستجابة لعبارات المقياس وفق تدرج ليكرد الخماسي تتمثل فيه الاستجابات في (غير موافق بشدة ، غير موافق، محايد، موافق، موافق بشدة) لتقابل الدرجات (١، ٢، ٤، ٣، ٥) على الترتيب، والدرجة المرتفعة فى أى عبارة أو بعد من أبعاد المقياس تعبر عن درجة مرتفعه من جودة حياة العمل الفعال لدي العاملين .

٢- مقياس ابعاد الرضا الوظيفي : الذي يتكون ٢٢ عبارته تقىس اربعة ابعاد هي (الرضا عن نظام تقييم أداء العاملين، الرضا عن بيئة العمل، الرضا عن مجموعة العمل والعلاقات الاجتماعية، الرضا عن أسلوب ونمط القيادة والأشراف ، الرضا علي أسلوب الشفافية) ويقاس كل بعد من الابعاد الاربعة ٥، ٥، ٦، ٦ عبارات فرعية علي التوالي لكل محور وتعتبر الدرجة المرتفعة علي المقياس مؤشر لارتفاع مستوي الرضا التنظيمي الفعال وتتم الاستجابة لعبارات المقياس وفق تدرج خماسي تتمثل فيه الاستجابات (غير موافق بشدة ، غير موافق، محايد، موافق، موافق بشدة) لتقابل الدرجات (١، ٢، ٤، ٣، ٥) على الترتيب ، والدرجة المرتفعة فى أى عبارة أو بعد من

أبعاد المقياس تعبر عن درجة مرتفعه من الرضا التنظيمي الفعال لدي العاملين.

٣- مقياس الابداع القيادي: الذي يتكون ٤٩ عبارته تقىس سبعة ابعاد هي (رؤية القائد، الاصاله، الطلاقة . شفافية القائد، توافر الشجاعة لاتخاذ القرارات ، القدرة علي إدارة المشاكل، العمل والنجاح بنزاهة) ويقاس كل بعد من الابعاد السبعة بسبعة عبارات فرعية لكل محور . وتعتبر الدرجة المرتفعة علي المقياس مؤشر لارتفاع مستوي الابداع القيادي الفعال وتتم الاستجابة لعبارات المقياس وفق تدرج خماسي تتمثل فيه الاستجابات (غير موافق بشدة ، غير موافق، محايد،

أثر الأبعاد القيادي للمدير كوسيط في العلاقة بين جودة حياة العمل والرضا الوظيفي للعاملين بالأحاديث الإدارية بقطاع ...

د/ خالد احمد محمد مرسي

موافق، موافق بشدة) لتقابل الدرجات (١، ٢، ٣، ٤، ٥) على الترتيب ، والدرجة المرتفعة في أى عبارة أو بعد من أبعاد المقياس تعبر عن درجة مرتفعه من الابداع القيادي الفعال لدي القادة و العاملين .

الكفاءة السيكومترية للمقاييس:

١: الصدق: للتحقق من صدق المقاييس للبحث الحالي تم الاعتماد على طريقتين هما:

-الصدق الظاهري (صدق المحكمين): Face Validity-

حيث تم عرض المقاييس الثلاثة على عدد من المحكمين الخبراء والمتخصصين فى المجال ،وطلب منهم دراسة المقاييس وإبداء آرائهم فيهم من حيث: مدى ارتباط كل عبارة من عبارات كل مقياس بالبعد المنتمية إليه، ومدى وضوح العبارات وسلامة صياغتها اللغوية وملاءمتها لتحقيق الهدف الذى وضعت من أجله، واقتراح طرق تحسينها وذلك بالحذف أو الإضافة أو إعادة الصياغة، وقد قدم المحكمون ملاحظات قيمة أفادت الدراسة، وأثرت المقاييس الثلاثة ، وساعدت على إخراجهم بصورة جيدة، حيث حظيت جميع عبارات المقاييس الثلاثة باتفاق المحكمين على جودة صياغتها وانتمائها للبعد المنتمية اليه.

- صدق الاتساق الداخلى: Internal Consistency

تم كذلك التحقق من صدق المقاييس الثلاثة عن طريق صدق الاتساق الداخلى وذلك باستخدام معامل ارتباط بيرسون فى حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة وفقا لترتيبها داخل بنية المقياس الاصلي ودرجة البعد المنتمية إليه العبارة وذلك للتأكد من مدى تماسك وتجانس عبارات كل بعد فيما بينها، فكانت معاملات الارتباط بين درجات كل عباره والدرجة الكلية للبعد المنتمية إليه جميعها معاملات ارتباط ايجابية داله عند مستوي دلالة ٠.٠١ وهو ما يؤكد اتساق وتجانس عبارات كل بعد فيما بينها وتماسكها مع بعضها البعض. كذلك تم التأكد من اتساق أبعاد كل مقياس مع بعضها البعض بحساب معاملات الارتباط بين مجموع درجة كل بعد والدرجة الكلية للمقياس فكانت معاملات الارتباط داله جميعا عند مستوي دلالة ٠.٠١ وهو ما يؤكد اتساق وتجانس الأبعاد وتماسكها مع بعضها البعض.

أثر الأبداع القيادي للمدير كوسيط في العلاقة بين جودة حياة العمل والرضا الوظيفي للعاملين بالأحاديث الإدارية بقطاع ...

د/ خالد احمد محمد مرسى

٢: الثبات: تم التحقق من ثبات درجات المقاييس الثلاثة وأبعدهم الفرعية باستخدام معامل ثبات ألفا كرونباخ فكانت معاملات الثبات مرتفعة ومقبولة إحصائياً؛ مما يؤكد أن للمقاييس الثلاثة مؤشرات إحصائية جيدة دالة عند مستوى ٠.٠١ (الصدق، الثبات) ويتأكد من ذلك صلاحية استخدامهم في الدراسة الحالية. ويجب ملاحظة أنه تتم الاستجابة لعبارات المقياس وفق تدرج خماسي تتمثل فيه الاستجابات في (الاستجابات (غير موافق بشدة ، غير موافق، محايد، موافق، موافق بشدة) بالنسبة لمقياس جودة حياة العمل و الأبداع القيادي للمديرين والرضا الوظيفي لتقابل الدرجات (١، ٢، ٣، ٤، ٥) على الترتيب، والدرجة المرتفعة في أى عبارة أو بعد من أبعاد المقياس تعبر عن درجة مرتفعة للمتغير الذي يقيسه المقياس ، ويجب ملاحظة أنه تم الاعتماد على محكات المتوسطات الحسابية للعبارات والمتوسطات الوزنية للأبعاد في تحديد مستوي المتغيرات التي تحاول الدراسة الحالية كشف العلاقة بينها وهي جودة حياة العمل و الأبداع القيادي للمديرين والرضا الوظيفي نحو الإدارات الإدارية لقطاع الهندسة الإذاعية التابع للهيئة الوطنية للاعلام لدي عينة من القادة و العاملين.

خامساً: الأساليب الإحصائية المستخدمة:

في البحث الحالي تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية باستخدام الحزمة الاحصائية في العلوم الاجتماعية، (AMOS v.20)، (SPSS.v25) والي جانب الإحصاء الوصفي قام الباحث باستخدام الأساليب التالية:-

- **للتأكد من صدق وثبات المقاييس المختلفة لمتغيرات الدراسة الحالية تم استخدام:**
- معامل ارتباط بيرسون Pearson Correlation في التأكد من صدق الاتساق الداخلي للمقياس. - معامل ثبات ألفا كرونباخ Alpha Cronbach في التأكد من ثبات المقياس.
- **للإجابة عن تساؤلات البحث تم استخدام:**

- ١-معامل ارتباط بيرسون لبحث دلالة الارتباط بين متغيرات الدراسة الثلاثة
- ٢-مقياس الإحصاء الوصفي DescriptiveStatisticMeasure المتوسطات الحسابيةMean و التكرارات Frequencies والانحرافات المعيارية Std.

أثر الأبداع القيادي للمدير كوسيط في العلاقة بين جودة حياة العمل والرضا الوظيفي للعاملين بالادارات الإدارية بقطاع ...

د/ خالد احمد محمد مرسي

Deviation والنسب المئوية Percent لترتيب متغيرات الدراسة علي حسب الأهمية النسبية وعرض النتائج الدراسة بشكل افضل واكثر تقدماً.

٣- تحليل الأنحدار البسيط لتحديد العلاقة المباشرة بين جودة حياة العمل (المتغير المستقل) وبين الرضا الوظيفي للعاملين (كمتغير تابع) للتحقق من مدي صحة الفرض الأول.

٤- تحليل الأنحدار البسيط لتحديد العلاقة بين الابداع القيادي (المتغير الوسيط) وبين الرضا الوظيفي للعاملين (كمتغير تابع) للتحقق من مدي صحة الفرض الثاني.

٥- تحليل الأنحدار التدريجي لتحديد العلاقة غير المباشرة بين جودة حياة العمل (المتغير

المستقل) وبين الرضا الوظيفي للعاملين (كمتغير تابع) بعد دخول الابداع القيادي للمديرين (كمتغير وسيط) للتحقق من مدي صحة الفرض الثالث.

٦- اختبار مان ويتني، اختبار كروسكال واليس لاختبار صحة الفرض الرابع.

٨- حدود الدراسة : التزم الدراسة الحالية بالحدود التالية:

حدود موضوعية تناول البحث الحالي ثلاثة متغيرات اجرائية ذات ابعاد فرعية وهي : (متغير جودة حياة العمل - متغير الرضا الوظيفي - متغير الابداع القيادي)

حدود مكانية:

تم تطبيق البحث على مجموعة من الموظفين الاداريين العاملين بالإدارات الإدارية لقطاع الهندسة الاذاعية التابع للهيئة الوطنية للاعلام .

حدود بشرية :

تم تطبيق الدراسة على عينة ٣٨٤ موظف اداري من بالإدارات الإدارية لقطاع الهندسة الاذاعية التابع للهيئة الوطنية للاعلام .

حدود زمانية :

تم تطبيق الدراسة علي العينة الاساسية في النصف الأخير من عام ٢٠٢٣م بمقر وفروع الإدارات الإدارية لقطاع الهندسة الاذاعية التابع للهيئة الوطنية للاعلام.

أثر الأبداع القيادي للمدير كوسيط في العلاقة بين جودة حياة العمل والرضا الوظيفي للعاملين بالأحاديث الإدارية بقطاع ...

د/ خالد احمد محمد مرسي

٩- نتائج الدراسة ومناقشتها اولاً نتائج الاستجابات على ادوات الدراسة

أولاً: نتائج الاستجابات على مقاييس الدراسة :

تم حساب التكرارات والنسب المئوية لاستجابات أفراد عينة البحث على كل بعد من ابعاد كل مقياس، ثم تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لهذه الاستجابات وذلك لتحديد درجة التحقق لكل بعد من الابعاد الاربعة لمقياس جودة حياة العمل، والابعاد السبعة لمقياس الابداع القيادي للمديرين ، والابعاد الاربعة لمقياس الرضا الوظيفي ، فكانت النتائج كما هي موضحة في جدول التالي: ومجمل ما تم التوصل إليه من نتائج فيما يتعلق باستجابات افراد العينة علي مقاييس متغيرات البحث الثلاثة.

جدول رقم (٢): توصيف متغيرات الدراسة

الترتيب	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	متغيرات الدراسة
	.67	3.937	جودة حياة العمل:
٤	.87	3.43	خصائص وظروف العمل
٣	.76	3.87	الأجور والمكافآت والمزايا
٢	.58	4.13	الاستقرار الوظيفي
١	.74	4.32	المشاركة في اتخاذ القرارات
	.76	3.419	الابداع القيادي للمديرين:
١	.65	3.65	رؤية القائد
٢	.54	3.56	الاصالة
٦	.76	3.21	الطلاقة
٣	.69	3.54	شفافية القائد
٤	.57	3.44	توافر الشجاعة لاتخاذ القرارات
٧	.64	3.11	القدرة علي إدارة المشاكل
٥	.62	3.42	ضغط العمل والنجاح بنزاهة
	٠.٧٨	٣.٥٣٨	الرضا الوظيفي للعاملين:
١	.65	3.98	الرضا عن نظام تقييم أداء العاملين
٣	.47	3.40	الرضا عن مجموعة العمل والعلاقات الاجتماعية
٢	.75	3.54	الرضا عن أسلوب وتمط القيادة والإشراف
٤	.67	3.23	الرضا عن أسلوب الشفافية

المصدر: الجدول من إعداد الباحث وفقاً للبيانات الأحصائية.

أثر الأبداع القيادي للمدير كوسيط في العلاقة بين جودة حياة العمل والرضا الوظيفي للعاملين بالادارات الإدارية بقطاع ...

د/ خالد احمد محمد مرسى

حيث يتضح من الجدول التالي يتضح أن مستوى **جودة الحياة العمل** متحقق بدرجة كبيرة، حيث بلغت قيمة المتوسط الوزني للدرجات الكلية على المقياس ٣.٩٣٧ بانحراف معيارى ٠.٦٧، وجاءت جميع الأبعاد متحققة بدرجة كبيرة وجاء في الترتيب الأول التأكيد على المشاركة في اتخاذ القرارات بمتوسط وزنى ٤.٣٢ وانحراف معيارى ٠.٧٤، وجاء في الترتيب الثانى الاستقرار الوظيفي ان ينعم بحياة وظيفية مستقرة بمتوسط وزنى ٤.١٣ وانحراف معيارى ٠.٥٨، وفى الترتيب الثالث الأجور والمكافئات والمزايا بمتوسط وزنى ٣.٨٨ وانحراف معيارى ٠.٧٦، وفى الترتيب الرابع والأخير جاء بعد خصائص وظروف العمل بمتوسط وزنى ٣.٤٣ وانحراف معيارى ٠.٨٧.

الابداع القيادي لدي المديرين و الموظفين متحقق بدرجة كبيرة، حيث بلغت قيمة المتوسط الوزني للدرجات الكلية على المقياس ٣.٤١٩ بانحراف معيارى ٠.٧٦، وجاءت جميع الأبعاد متحققة بدرجة كبيرة وجاء في الترتيب الأول رؤية القائد بمتوسط وزنى ٣.٦٥ وانحراف معيارى ٠.٦٥، وجاء في الترتيب الثانى الأصالة بمتوسط وزنى ٣.٦٥ وانحراف معيارى ٠.٥٦، وفى الترتيب الثالث شفافية القائد بمتوسط وزنى ٣.٥٤ وانحراف معيارى ٠.٦٩، وفى الترتيب الرابع توافر الشجاعة في اتخاذ القرار بمتوسط وزنى ٣.٤٤ وانحراف معيارى ٠.٥٧، وفى الترتيب الخامس بعد ضغط العمل والنجاح والنزاهة بمتوسط وزنى ٣.٤٢ وانحراف معيارى ٠.٦٢، وفى الترتيب السادس جاء الطلاقة بمتوسط وزنى ٣.٢١ وانحراف معيارى ٠.٧٦، وفى الترتيب السابع والأخير بعد القدرة علي حل المشاكل بمتوسط وزنى ٣.١١ وانحراف معيارى ٠.٦٤.

كما يتضح أن مستوى **الرضا الوظيفي** لدي المديرين و الموظفين متحقق بدرجة كبيرة، حيث بلغت قيمة المتوسط الوزني للدرجات الكلية على المقياس ٣.٥٣٨ بانحراف معيارى ٠.٧٨، وجاءت جميع الأبعاد متحققة بدرجة كبيرة وجاء في الترتيب الأول الرضا عن نظام تقييم أداء العاملين بمتوسط وزنى ٣.٩٨ وانحراف معيارى ٠.٦٦، وجاء في الترتيب الثانى الرضا عن أسلوب ونمط القيادة والاشراف بمتوسط وزنى ٣.٥٤

أثر الأبداع القيادي للمدير كوسيط في العلاقة بين جودة حياة العمل والرضا الوظيفي للعاملين بالادارات الإدارية بقطاع ...

د/ خالد احمد محمد مرسى

وانحراف معيارى ٠.٧٥، وفى الترتيب الثالث جاء الرضا عن أسلوب عن مجموعة العمل والعلاقات الانسانية بمتوسط وزنى ٣.٤٠ وانحراف معيارى ٠.٤٧، وفى الترتيب الرابع والأخير جاء الرضا عن أسلوب الشفافية بمتوسط وزنى ٣.٢٣ وانحراف معيارى ٠.٦٧، علما بان دلالات المتوسط الوزني المتعارف عليها كما هي موضحة تؤكد ان درجات المتوسطات الوزنية لابعاد المقاييس الثلاثة عالية جدا وذات درجات تحقق كبيره حيث انها تتراوح جميعا بين ٣.٥٣٨ و ٣.٩٣٧ درجة.

معاملات الارتباط الخطي الثنائي بين متغيرات الدراسة:

يعرض الجدول التالي معاملات الارتباط الخطى بين متغيرات الدراسة عند مستوي معنوية ٥% و ١% وذلك كمؤشر عن مدي الاتساق و الترابط بين أبعاد متغيرات الدراسة و المتغيرات الكلية حيث أنه كلما زادت قيمة معاملات الارتباط و ارتفعت درجة المعنوية الي الحد المقبول وفقا لدرجة الثقة المحددة دل ذلك عن الاتساق الداخلي لأداة الدراسة و اختيار العبارات و الابعاد المكونة للمتغيرات و هو ما يساهم بقدر كبير في حسن تقدير و دراسة العلاقات واختبار صحة الفروض المطلوب دراستها وكانت النتائج علي النحو التالي كما هو موضح في الجدول التالي :

جدول رقم (٣) : معامل الارتباط الخطي الثنائي بين متغيرات الدراسة ن (٣٢٠)

المتغيرات	العامل وظروف العمل	الرضا الوظيفي	المشاركة في اتخاذ القرار	الاستقرار الوظيفي	الأجور والمكافآت والمزايا	الرضا الوظيفي
خصائص وظروف العمل	١					
الأجور والمكافآت والمزايا	.675***				١	
الاستقرار الوظيفي	.701***			.498**		١
المشاركة في اتخاذ القرار	.598**		.601**	.786***		١
الإبداع القيادي	.740***		.895**	.427***	.675**	١
الرضا الوظيفي	.83***	.845**	.694***	.694***	.685***	١

المصدر : من إعداد الباحث وفقاً لنتائج التحليل الاحصائي ببرنامج SPSS (***) تشير الي معنوية معامل الارتباط عند ٥% (***) تشير الي معنوية معامل الارتباط عن ١%

يتضح من بيانات الجدول السابق وجود ارتباط ثنائي بين متغيرات الدراسة وذلك كالتالي:-

- هناك ارتباط موجب ومعنوي قوي بين متغيرات جودة حياة العمل مع بعضها البعض، وعند مستوي معنوي ٠.٠١ ، وهذا معناه ان كلا منهما يقود الي تحقيق الاخر وانها جميعا تعتبر محددات وابعاد أساسية لوجود حياة عمل منظمي.
- وجود ارتباط معنوي موجب بين متغيرات جودة حياة العمل ومتغير القيادة الأبداعية

للمديرين عند مستوي معنوي ٠.٠١

- وجود ارتباط معنوي موجب بين متغيرات جودة حياة العمل ومتغير الرضا الوظيفي

للعاملين عند مستوي معنوي ٠.٠١

- وجود ارتباط معنوي موجب بين متغيرات القيادة الأبداعية للمديرين وبين الرضا الوظيفي للعاملين عند مستوي معنوي ٠.٠١

ثانياً: نتائج الاجابة على تساؤلات وفروض البحث :

تم ترجمة مشكلة البحث إلى مجموعة من التساؤلات التي تحتاج من خلال التقصي والتحليل النظري والاحصائي إلى تقديم إجابات واضحة، وقد اسفرت هذه التساؤلات عن ثلاثة فروض لمحاولة الاجابة علي تساؤلات الدراسة هي:

الفرض الأول:- " توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين ادراك العاملين لابعاد جودة حياة العمل (خصائص وظروف العمل ، الأجور والمكافئات والمزايا ، الاستقرار الوظيفي ، المشاركة في اتخاذ القرارات) وبين الرضا الوظيفي "

ولأختبار صحة هذا الفرض تم استخدام الأنحدار البسيط وتوضح نتائجة بشكل اجمالي من خلال الجدول التالي رقم (٤) ، وتوضيح نتائجة لكل بعد من ابعاد جودة حياة العمل علي حدي في الجداول ارقام (٥، ٦، ٧، ٨) علي التوالي:

أثر الأبدان القيادي للمدير كوسيط في العلاقة بين جودة حياة العمل والرضا الوظيفي للعاملين بالأدوار الإدارية بقطاع ...

د/ خالد احمد محمد مرسي

جدول رقم (٤): نتائج تحليل الأنداد البسيط في العلاقة بين جودة حياة العمل والرضا الوظيفي للعاملين ن (٣٢٠)

نوع التأثير	Sing. T	T	معامل الانحدار المتعدد (Beta)	معامل الأنداد (B)	معامل الارتباط	البعد
				٤.٨١٢		ثبات الأنداد
معنوي	٠.٠٠١	٣.٤٣٨	٠.١٩٢	٠.٩١٢	٠.١٩٢	جودة حياة العمل
					١١.٨١٢	معامل جوهرية النموذج (قيمة ف)
					٠.٠٠١	مستوي الدلالة
					٠.٠٣٨	معامل التحديد (R2)

المصدر: التحليل الأحصائي للدراسة الميدانية $p < 0.001$ **

بين الجدول السابق ان ابعاد جودة حياة العمل بشكلها الإجمالي يرتبط ارتباطاً موجباً ومعنوياً مع الرضا الوظيفي للعاملين ، وكذلك وجود جودة حياة العمل علي الرضا الوظيفي للعاملين حيث كانت (ف) = ١١.٨١٢ وهي ذات دلالة إحصائية معنوية عند (٠.٠٠١) وان وجود جودة حياة العمل يفسر نحو (٣.٨%) من التباين في الرضا الوظيفي للعاملين .

جدول رقم (٥): نتائج تحليل الأنداد البسيط في العلاقة بين خصائص وظروف العمل والرضا الوظيفي للعاملين ن (٣٢٠)

نوع التأثير	Sing. T	T	معامل الانحدار المتعدد (Beta)	معامل الأنداد (B)	معامل الارتباط	البعد
				٣.٩١٨		ثبات الأنداد
معنوي	٠.٠٠٥	٢.٧٠٤	٠.١٥٨	٠.٦٢٨	٠.١٥٨	خصائص وظروف العمل
					٧.٨٥٨	معامل جوهرية النموذج (قيمة ف)
					٠.٠٠٥	مستوي الدلالة
					٠.٠٢٨	معامل التحديد (R2)

المصدر: التحليل الأحصائي للدراسة الميدانية $p < 0.001$ **

أثر الأبدان القيادي للمدير كوسيط في العلاقة بين جودة حياة العمل والرضا الوظيفي للعاملين بالأحاديث الإدارية بقطاع ...

د/ خالد احمد محمد مرسي

بين الجدول السابق ان بعد خصائص وظروف العمل يرتبط ارتباطاً موجباً ومعنوياً مع الرضا الوظيفي للعاملين ، وكذلك وجود خصائص وظروف العمل مواتية علي الرضا الوظيفي للعاملين حيث كانت (ف) = ٧.٨٥٨ وهي ذات دلالة إحصائية معنوية عند (٠.٠٠٥) وان وجود خصائص وظروف العمل تفسر نحو (٢.٨%) من التباين في الرضا الوظيفي للعاملين

جدول رقم (٦): نتائج تحليل الأنحدار البسيط في العلاقة بين الأجور والمكافآت والمزايا والرضا الوظيفي للعاملين ن (٣٢٠)

نوع التأثير	Sing. T	T	معامل الأنحدار المتعدد (Beta)	معامل الأنحدار (B)	معامل الارتباط	البعد
				٣.٨٨٨		ثبات الأنحدار
معنوي	٠.٠٠٦	٢.٧٧٨	٠.١٥٥	٠.٦٦١	٠.١٥٥	الأجور والمكافآت والمزايا
					٧.٧٢٥	معامل جوهرية النموذج (قيمة ف)
					٠.٠٠٦	مستوي الدلالة
					٠.٠٢٤	معامل التحديد (R2)

المصدر: التحليل الإحصائي للدراسة الميدانية $p < 0.001$ **

بين الجدول السابق ان بعد الأجور والمكافآت والمزايا يرتبط ارتباطاً موجباً ومعنوياً مع الرضا الوظيفي للعاملين ، وكذلك وجود الأجور والمكافآت والمزايا علي الرضا الوظيفي للعاملين حيث كانت (ف) = ٧.٧٢٥ وهي ذات دلالة إحصائية معنوية عند (٠.٠٠٦) وان وجود الأجور والمكافآت والمزايا يفسر نحو (٢.٤%) من التباين في الرضا الوظيفي للعاملين .

أثر الأبدان القيادي للمدير كوسيط في العلاقة بين جودة حياة العمل والرضا الوظيفي للعاملين بالأدوار الإدارية بقطاع ...

د/ خالد احمد محمد مرسي

جدول رقم (٧): نتائج تحليل الأنداد البسيط في العلاقة بين الأستقرار الوظيفي والرضا الوظيفي للعاملين ن (٣٢٠)

نوع التأثير	Sing. T	T	معامل الأنداد المتعدد (Beta)	معامل الأنداد (B)	معامل الأرتباط	البعد
				٤.١٨٧		ثبات الأنداد
معنوي	٠.٠١٧	٢.٤١٥	٠.١٣٥	٠.٥٩٩	٠.١٣٥	الأستقرار الوظيفي
					٨٢٠	معامل جوهريّة النموذج (قيمة ف)
					٠.٠١٧	مستوي الدلالة
					٠.٠٢١	معامل التحديد (R2)

المصدر: التحليل الأحصائي للدراسة الميدانية $p < 0.001$ **

بين الجدول السابق رقم(٧) ان بعد الأستقرار الوظيفي يرتبط ارتباطاً موجباً ومعنوياً مع الرضا الوظيفي للعاملين ، وكذلك وجود الأستقرار الوظيفي علي الرضا الوظيفي للعاملين حيث كانت (ف) = ٨٢٠ وهي ذات دلالة إحصائية معنوية عند (٠.٠١٧) وان وجود الأستقرار الوظيفي للعاملين يفسر نحو (٢.١%) من التباين في الرضا الوظيفي للعاملين

جدول رقم (٨): نتائج تحليل الأنداد البسيط في العلاقة بين المشاركة في اتخاذ القرار والرضا الوظيفي للعاملين ن (٣٢٠)

نوع التأثير	Sing. T	T	معامل الأنداد المتعدد (Beta)	معامل الأنداد (B)	معامل الأرتباط	البعد
				٤.٨١٥		ثبات الأنداد
معنوي	٠.٠٠٠	٤.٠١٠	٠.٢٢٣	٠.٩١٥	٠.٢٢٣	المشاركة في اتخاذ القرار
					١٦.٠٥١	معامل جوهريّة النموذج (قيمة ف)
					٠.٠٠٠	مستوي الدلالة
					٠.٠٥٠	معامل التحديد (R2)

المصدر: التحليل الأحصائي للدراسة الميدانية $p < 0.001$ **

أثر الأبداع القيادي للمدير كوسيط في العلاقة بين جودة حياة العمل والرضا الوظيفي للعاملين بالادارات الإدارية بقطاع ...

د/ خالد احمد محمد مرسي

بين الجدول السابق ان بعد المشاركة في اتخاذ القرار يرتبط ارتباطاً موجباً ومعنوياً مع الرضا الوظيفي للعاملين ، وكذلك وجود المشاركة في اتخاذ القرار علي الرضا الوظيفي للعاملين حيث كانت (ف) = ١٦.٠٥١ وهي ذات دلالة إحصائية معنوية عند (٠.٠٠٠) وان وجود المشاركة في اتخاذ القرار يفسر نحو (٥.٠%) من التباين في الرضا الوظيفي للعاملين .

ويمكن من خلال النتائج السابقة قبول صحة الفرض الأول الذي ينص علي " وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين ادراك العاملين لابعاد جودة حياة العمل (خصائص وظروف العمل ، الأجور والمكافآت والمزايا ، الاستقرار الوظيفي ، المشاركة في اتخاذ القرارات) وبين الرضا الوظيفي "

الفرض الثاني:- يهدف هذا الفرض الي اختبار تأثير الابداع القيادي للمديرين علي الرضا الوظيفي للعاملين وبالتالي يمكن صياغته كالتالي:- " _ توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الابداع القيادي للمديرين وبين الرضا الوظيفي للعاملين " جدول رقم (٩): نتائج تحليل الأنحدار البسيط في العلاقة بين الابداع القيادي

للمديرين والرضا الوظيفي للعاملين ن (٣٢٠)

نوع التأثير	Sing. T	T	معامل الانحدار المتعدد (Beta)	معامل الأنحدار (B)	معامل الارتباط	البعد
				٠.٩٢١		ثبات الانحدار
معنوي	٠.٠٠٠	٤.٤٤٠	٠.٢٤٥	١.٥٥٥	٠.٢٤٥	الابداع القيادي للمديرين
					١٩.٦٤٠	معامل جوهريّة النموذج (قيمة ف)
					٠.٠٠٠	مستوي الدلالة
					٠.٠٦١	معامل التحديد (R2)

المصدر: التحليل الأحصائي للدراسة الميدانية $p < 0.001$ **

بين الجدول السابق ان ابعاد الابداع القيادي للمديرين بشكلها الإجمالي يرتبط ارتباطاً موجباً ومعنوياً مع الرضا الوظيفي للعاملين ، وكذلك وجود للابداع القيادي

أثر الأبداع القيادي للمدير كوسيط في العلاقة بين جودة حياة العمل والرضا الوظيفي للعاملين بالأدارات الإدارية بقطاع ...

د/ خالد احمد محمد مرسي

للمديرين علي الرضا الوظيفي للعاملين حيث كانت (ف) = ٩.٦٤٠ وهي ذات دلالة إحصائية معنوية عند (٠.٠٠٠) وان وجود للابداع القيادي للمديرين يفسر نحو (٦.١%) من التباين في الرضا الوظيفي للعاملين .

ويمكن من خلال النتائج السابقة قبول صحة الفرض الأول الذي ينص علي " وجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الابداع القيادي للمديرين وبين الرضا الوظيفي للعاملين "

الفرض الثالث:- يهدف هذا الفرض الي اختبار عما اذا كان الابداع القيادي للمديرين له تأثير وسيط علي العلاقة بين جودة حياة العمل و الرضا الوظيفي للعاملين وبالتالي يمكن صياغته كالتالي:- " توسط الابداع القيادي للمديرين العلاقة بين جودة حياة العمل و الرضا الوظيفي للعاملين "

جدول رقم (١٠): نتائج تحليل الأتحدار التدريجي في العلاقة بين جودة حياة العمل والرضا الوظيفي للعاملين واثر الابداع القيادي للمديرين علي العلاقة بينهما (٣٢٠)

البعد	معامل الارتباط R	معامل الارتباط R 2	معامل الأتحدار (B)	معامل الأتحدار المتعدد (Beta)	T	Sing. T	نوع التأثير	R2□
ثبات الأتحدار			٠.٠٦١	٠.٠٠٠	-٠.٠٧٨	٠.٩٤٠		
الابداع القيادي للمديرين	٠.٢٤٤	٠.٠٦٠	٢.٠٣٠	٠.٣٤٣	٥.٤٥٠	٠.٠٠٠	معنوي	٠.٠٦٠
الابداع القيادي والمشاركة في اتخاذ القرار	٠.٣٠٠	٠.٠٩٠	٠.٣٦٥	٠.٢٠٢	٣.٢١٠	٠.٠٠١	معنوي	٠.٠٨٥
معامل جوهرية النموذج (قيمة ف)	١٥.٢٦٠							
مستوي الدلالة	٠.٠٠٠							
معامل التحديد (R)	٠.١٤١							
المجموع = ٠.١٤١								

المصدر: التحليل الأحصائي للدراسة الميدانية $**p < 0.001$

أثر الأبداع القيادي للمدير كوسيط في العلاقة بين جودة حياة العمل والرضا الوظيفي للعاملين بالادارات الإدارية بقطاع ...

د/ خالد احمد محمد مرسي

تشير نتائج الجدول السابق الي وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين الابداع القيادي للمديرين من جانب وجودة حياة العمل والرضا الوظيفي للعاملين من الجانب المقابل . وعند دخول الابداع القيادي للمديرين كمتغير وسيط في العلاقة بين جودة حياة العمل والرضا الوظيفي اقتصر التأثير علي بعد المشاركة في اتخاذ القرار ، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط $R (0.141)$ وبالتالي فإن المتغيرات الداخلة (الابداع القيادي وقفاعة مع المشاركة في اتخاذ القرار) تفسر نحو (14.0%) من التباين في الرضا الوظيفي للعاملين ، وكانت قيمة $F (15.260)$ وهي ذات دلالة معنوية عند (0.000) .ويمكن من خلال النتائج السابقة قبول صحة الفرض الثالث.

ولامكانية تحديد أثر الوساطة لمتغير الابداع القيادي للمديرين في العلاقة بين جودة حياة العمل لابد وان نحدد تأثير المتغير الوسيط (الابداع القيادي للمديرين) في هذه العلاقة ، لانه لابد وان يحدث اما تغير في قيمة $(R2)$ لصالح المتغير الوسيط أو يختفي تأثير المتغير المستقل (جودة حياة العمل) علي المتغير التابع (الرضا الوظيفي للعاملين) ومن خلال الجدول التالي يوضح ملخصاً لقيم $(R2)$ قبل وبعد دخول المتغير الوسيط (الابداع القيادي للمديرين) والمتغير المستقل (جودة حياة العمل) علي المتغير التابع (الرضا الوظيفي للعاملين)

جدول رقم (١١): قيم $(R2)$ قبل وبعد دخول المتغير الوسيط (الابداع القيادي للمديرين) والمتغير المستقل (جودة حياة العمل) علي المتغير التابع (الرضا الوظيفي للعاملين)

المتغير المستقل	قيم $R2$ قبل دخول المتغير الوسيط	قيم $R2$ بعد دخول المتغير الوسيط	التغير في قيم $R2$
خصائص وظروف العمل	٠.٠٢٨	تم ازاحته	---
الأجور والمكافآت والمزايا	٠.٠٢٤	تم ازاحته	---
الاستقرار الوظيفي	٠.٠٢١	تم ازاحته	---
المشاركة في اتخاذ القرار	٠.٠٥٠	٠.٠٨٥	٠.٠٤٨

ومن خلال النتائج السابقة يمكن استعراض الآتي:-

بعد دخول المتغير الوسيط المتغير الوسيط (الابداع القيادي للمديرين) في العلاقة بين جودة حياة العمل والرضا الوظيفي للعاملين تم إزاحة تأثير المتغير

أثر الأبداع القيادي للمدير كوسيط في العلاقة بين جودة حياة العمل والرضا الوظيفي للعاملين بالادارات الإدارية بقطاع ...

د/ خالد احمد محمد مرسي

المستقل (خصائص وظروف العمل ، الأجور والمكافآت والمزايا، الاستقرار الوظيفي) علي المتغير التابع (الرضا الوظيفي لعاملين) ، مما يدل علي وجود وساطة كاملة للابداع القيادي للمديرين في هذه العلاقة. زيادة تأثير بعد المشاركة في اتخاذ القرار بعد دخول المتغير الوسيط (الابداع القيادي للمديرين) في العلاقة مما يدل علي وجود وساطة جزئية للابداع القيادي للمديرين في هذه العلاقة.

الفرض الرابع: يهدف هذا الفرض الي اختبار عما اذا كان هناك اختلاف في تأثير جودة حياة العمل علي الرضا الوظيفي للعاملين بأختلاف كلا من (النوع ، العمر، والمستوي التعليمي، وسنوات الخبرة في العمل) ويمكن توضيح نتائج التحليل علي النحو التالي:-

١- لا توجد اختلافات معنوية لأراء مفردات عينة الدراسة فيما يتعلق بمتغيرات جودة حياة العمل، والابداع القيادي للمديرين ، والرضا الوظيفي للعاملين باختلاف النوع، وقد اعتمد الباحث علي مان وتيني للتأكد من صحة أو خطأ الفرض الفرعي الأول حيث يستخدم لمعرفة الفروق بين مجموعتين ، كما هو موضح بالجدول التالي:-

جدول رقم (١٢): نتائج اختلافات بين آراء مفردات عينة الدراسة فيما يتعلق بمتغيرات الدراسة علي حسب النوع

Sig.	Z	U	Mean Rank	العينة حسب النوع	المتغير
**٠.٠٠٦	٢.٧٥٥-	٧٧٨٨.٠٠	١٧٦.٤٩	ذكر	جودة حياة العمل
			١٤٢.١٤	أنثي	
.١٥١	١.٤٤٠-	٨٩٥٨.٠٠	١٦٤.٣٦	ذكر	الابداع القيادي
			١٨٢.٣١	أنثي	
.٢٢٩	١.٢١١-	٩١٢٨.٦٠	١٧٢.٠٠	ذكر	الرضا الوظيفي
			١٥٦.٩٥	أنثي	

*معنوية عند مستوي ٠.٠٠٥ **معنوية عند مستوي ٠.٠٠١

المصدر: اعداد الباحث اعتماد علي النتائج الإحصائية

أثر الأبداع القيادي للمدير كوسيط في العلاقة بين جودة حياة العمل والرضا الوظيفي للعاملين بالأدارات الإدارية بقطاع ...

د/ خالد احمد محمد مرسي

من نتائج الجدول السابق يتضح :-

- قيمة Z تساوي (-٢.٧٥٥) لمتغير جودة حياة العمل بمستوي معنوية (٠.٠٠٦**) مما يعني انه توجد اختلافات معنوية بين آراء مفردات عينة الدراسة حول المتغير المستقل جودة حياة العمل علي حسب النوع
- قيمة Z تساوي (-١.٤٤٠) لمتغير الابداع القيادي بمستوي معنوية (٠.١٥١) مما يعني انه توجد اختلافات معنوية بين آراء مفردات عينة الدراسة حول المتغير الوسيط الابداع القيادي علي حسب النوع
- قيمة Z تساوي (-١.٢١١) لمتغير الرضا الوظيفي بمستوي معنوية (٠.٢٢٩) مما يعني انه توجد اختلافات معنوية بين آراء مفردات عينة الدراسة حول المتغير التابع الرضا الوظيفي علي حسب النوع

ويتضح من النتائج السابق ذكرها ، ثبوت خطأ الفرض الفرعي الأول جزئياً.

٢- لا توجد اختلافات معنوية لآراء مفردات عينة الدراسة فيما يتعلق بمتغيرات جودة حياة العمل، والابداع القيادي للمديرين ،والرضا الوظيفي للعاملين باختلاف العمر، وقد اعتمد الباحث علي اختبار كروسكال واليس للتأكد من صحة أو خطأ الفرض الفرعي الثاني حيث يستخدم لمعرفة الفروق بين أكثر من مجموعتين ، كما هو موضح بالجدول

جدول رقم (١٣): نتائج اختلافات بين آراء مفردات عينة الدراسة فيما يتعلق بمتغيرات الدراسة علي حسب العمر

Sig.	٢١٤	Mean Rank	العينة حسب العمر	المتغير
٠.٠٨٩	٦.٥٤٧	١٩٠.٠١	اقل من ٣٥ عام	جودة حياة العمل
		١٧٠.٣	من ٣٥ الي اقل من ٤٥ عام	
		١٧٥.٣٤	من ٤٥ الي اقل من ٥٥ عام	
		١٤٧.٢٧	من ٥٥ عام فأكثر	

أثر الأبداع القيادي للمدير كوسيط في العلاقة بين جودة حياة العمل والرضا الوظيفي للعاملين بالادارات الإدارية بقطاع ...

د/ خالد احمد محمد مرسي

٠.٣٠٠	٣.٦٧٤	١٧٨.٩٧	اقل من ٣٥ عام	الابداع القيادي
		١٦٧.١٦	من ٣٥ الي اقل من ٤٥ عام	
		١٥٤.٤٢	من ٤٥ الي اقل من ٥٥ عام	
		١٤٦.٦١	من ٥٥ عام فأكثر	
٠.١٤٦	٥.٤١٥	١٩٥.٦٤	اقل من ٣٥ عام	الرضا الوظيفي
		١٦٧.٨٨	من ٣٥ الي اقل من ٤٥ عام	
		١٦٥.٢٤	من ٤٥ الي اقل من ٥٥ عام	
		١٥٦.٤٧	من ٥٥ عام فأكثر	

المصدر: اعداد الباحث اعتماد علي النتائج الإحصائية

من نتائج الجدول السابق يتضح :-

- قيمة كاتساوي (٦.٥٤٧) بمستوي معنوية (٠.٠٨٩) مما يعني انه توجد اختلافات معنوية بين آراء مفردات عينة الدراسة حول المتغير المستقل جودة حياة العمل علي حسب العمر

- قيمة كاتساوي (٣.٦٧٤) بمستوي معنوية (٠.٣٠٠) مما يعني انه توجد اختلافات معنوية بين آراء مفردات عينة الدراسة حول المتغير الوسيط الابداع القيادي علي حسب العمر

- قيمة كاتساوي (٥.٤١٥) بمستوي معنوية (٠.١٤٦) مما يعني انه توجد اختلافات معنوية بين آراء مفردات عينة الدراسة حول المتغير التابع الرضا الوظيفي علي حسب العمر

ويتضح من النتائج السابق ذكرها ، ثبوت صحة الفرض الفرعي الثاني كليا.

٣- لا توجد اختلافات معنوية لآراء مفردات عينة الدراسة فيما يتعلق بمغيرات جودة حياة العمل، والابداع القيادي للمديرين ،والرضا الوظيفي للعاملين باختلاف المستوي

أثر الأبداع القيادي للمدير كوسيط في العلاقة بين جودة حياة العمل والرضا الوظيفي للعاملين بالادارات الإدارية بقطاع ...

د/ خالد احمد محمد مرسى

التعليمي، وقد اعتمد الباحث علي اختبار كروسكال واليس للتأكد من صحة أو خطأ الفرض الفرعي الثالث ، كما هو موضح بالجدول التالي:-

جدول رقم (١٤): نتائج اختلافات بين آراء مفردات عينة الدراسة فيما يتعلق بمتغيرات الدراسة علي حسب المستوي التعليمي

Sig.	٢٤	Mean Rank	العينة حسب المستوي التعليمي	المتغير
*٠.٠٢٧	٧.٣٤٠	١٧٨.٥٣	مؤهل فوق متوسط	جودة حياة العمل
		١٧٥.٩٨	مؤهل جامعي	
		١٤٣.٢٦	مؤهل فوق الجامعي	
٠.٤٧٠	١.٥١٨	١٧٠.٩٤	مؤهل فوق متوسط	الابداع القيادي
		١٦٣.٥٨	مؤهل جامعي	
		١٨٠.٠٠	مؤهل فوق الجامعي	
٠.١١٢	٤.٤٢٠	١٩٠.٠٠	مؤهل فوق متوسط	الرضا الوظيفي
		١٦٧.٦٣	مؤهل جامعي	
		١٥٦.٠٠	مؤهل فوق الجامعي	

المصدر: اعداد الباحث اعتماد علي النتائج الإحصائية

من نتائج الجدول السابق يتضح :-

- قيمة كاساوي (٧.٣٤٠) بمستوي معنوية (*٠.٠٢٧) مما يعني انه توجد اختلافات معنوية بين آراء مفردات عينة الدراسة حول المتغير المستقل جودة حياة العمل علي حسب المستوي التعليمي

- قيمة كاساوي (١.٥١٨) بمستوي معنوية (٠.٤٧٠) مما يعني انه توجد اختلافات معنوية بين آراء مفردات عينة الدراسة حول المتغير الوسيط الابداع القيادي علي حسب المستوي التعليمي

أثر الأبداع القيادي للمدير كوسيط في العلاقة بين جودة حياة العمل والرضا الوظيفي للعاملين بالادارات الإدارية بقطاع ...

د/ خالد احمد محمد مرسي

- قيمة كاساوي (٤.٤٢٠) بمستوي معنوية (٠.١١٢) مما يعني انه توجد اختلافات معنوية بين آراء مفردات عينة الدراسة حول المتغير التابع الرضا الوظيفي علي حسب المستوي التعليمي

ويتضح من النتائج السابق ذكرها ، ثبوت صحة الفرض الفرعي الثالث جزئياً.

٤- لا توجد اختلافات معنوية لآراء مفردات عينة الدراسة فيما يتعلق بمتغيرات جودة حياة العمل، والابداع القيادي للمديرين ،والرضا الوظيفي للعاملين باختلاف لمدة الخبرة في العمل، وقد اعتمد الباحث علي اختبار كروسكال واليس للتأكد من صحة أو خطأ الفرض الفرعي الرابع ، كما هو موضح بالجدول التالي:-

جدول رقم (١٥): نتائج اختلافات بين آراء مفردات عينة الدراسة فيما يتعلق بمتغيرات الدراسة علي حسب لمدة الخبرة

Sig.	كا	Mean Rank	العينة حسب مدة الخبرة في العمل	المتغير
٠.١٢٩	٤.١٣٣	١٨٨.٠٠	اقل من ٥ اعوام	جودة حياة العمل
		١٧٠.٠٠	من ٥ الي اقل من ١٠ أعوام	
		١٥٤.٢٩	من ١٥ عام فأكثر	
*٠.٠٢٥	٧.٣٩٥	١٧٨.٠٠	اقل من ٥ اعوام	الابداع القيادي
		١٥٦.٣٨	من ٥ الي اقل من ١٠ أعوام	
		١٨٨.٠٠	من ١٥ عام فأكثر	
٠.٠٩٦	٤.٧٤٨	١٩٥.٦١	اقل من ٥ اعوام	الرضا الوظيفي
		١٦٤.٤١	من ٥ الي اقل من ١٠ أعوام	
		١٦٢.٢٧	من ١٥ عام فأكثر	

المصدر: اعداد الباحث اعتماد علي النتائج الإحصائية

أثر الأبداع القيادي للمدير كوسيط في العلاقة بين جودة حياة العمل والرضا الوظيفي للعاملين بالادارات الإدارية بقطاع ...

د/ خالد احمد محمد مرسي

من نتائج الجدول السابق يتضح :-

- قيمة كاساوي (٤.١٣٣) بمستوي معنوية (٠.١٢٩) مما يعني انه توجد اختلافات معنوية بين آراء مفردات عينة الدراسة حول المتغير المستقل جودة حياة العمل علي حسب مدة خبرة العمل

- قيمة كاساوي (٧.٣٩٥) بمستوي معنوية (٠.٠٢٥*) مما يعني انه توجد اختلافات معنوية بين آراء مفردات عينة الدراسة حول المتغير المتغير الوسيط الابداع القيادي علي حسب مدة خبرة العمل

- قيمة كاساوي (٤.٧٤٨) بمستوي معنوية (٠.٠٩٦) مما يعني انه توجد اختلافات معنوية بين آراء مفردات عينة الدراسة حول المتغير التابع الرضا الوظيفي علي حسب مدة خبرة العمل

ويتضح من النتائج السابق ذكرها ، ثبوت صحة الفرض الفرعي الرابع جزئياً.

١٠-النتائج والتوصيات:-

اولاً: نتائج الدراسة:

اشارت نتائج الدراسة الي وجود علاقة ارتباطية موجبة ومعنوية بين جودة حياة العمل والرضا الوظيفي للعاملين بشكل اجمالي وتتفق هذه النتيجة مع الكثير من الدراسات السابقة التي قام بها الباحثين من قبل منها دراسة لـ (Citation: Siluvaimuthu, M.; Parayitam, S. Jayaraman, S.; George, H.J.; (2023) ،(HEATHER BURKE : 2023) ،(Nicodemus &etal:2023) ،(Osei Owusu1 (Rosanne Shontelle Moon:2023) ، (Khalid) (Maimani: 2016) وتعتبر هذه النتيجة منطقية للمستوى العام لجودة حياة العمل لدي العاملين جاء مرتفعاً ، الا ان هناك من يري ان جودة حياة العمل لا تؤدي دائماً الي الرضا الوظيفي للعاملين

• وقد لوحظ من نتائج الدراسة ان خصائص وظروف العمل يرتبط ارتباطاً موجباً ومعنوياً بالرضا الوظيفي ، وأن معاملات الارتباط عند مستوى معنوي

٠.٠٠١ حيث تتفق هذه الدراسة مع إشارة كلا من (Gregory&Milner,2009:1) للتوازن بين العمل والحياة مكان الصدارة في البلاد المتقدمة ، اذ ان التوازن بين خصائص وظروف العمل والحياة الشخصية الوظيفية لها اثاراً ايجابية علي العاملين والمنظمات بشكل عام وادق ، فهو يؤدي الي الألتزام الوظيفي وأيضاً الرضا الوظيفي للعاملين، ويقال أيضاً من معدلات دوران العمل (Kaiser & Ringlsetter,2011:124 وتحسين مستوي أدائهم .

● كذلك تبين من نتائج الدراسة ان بعد الأجور والمكافآت والمزايا يرتبط ارتباطاً موجباً ومعنوياً بالرضا الوظيفي وأن معاملات الارتباط عند مستوي معنوي ٠.٠٠١ حيث تتفق هذه الدراسة مع إشارة كلا من (Watson& Singh 2005:33)علي انه يعمل برنامج عدالة الأجور والمكافآت والمزايا وكذلك تلبية رغبات العاملين اذ ان معظم العاملين في المنظمات يعملون للحصول علي العوائد المادية مقابل الجهد المبذول في أداء العمل المكلفين بادائها، وعليه فأن شعور العاملين بوجود نظام فعال للأجور والمكافآت يؤثر علي أداء أعمالهم ومهامهم .

● وتبين أيضاً من نتائج الدراسة ان بعد الأستقرار الوظيفي يرتبط ارتباطاً موجباً ومعنوياً بالرضا الوظيفي وأن معاملات الارتباط عند مستوي معنوي ٠.٠٠١ وتتفق تلك النتيجة مع دراسة كلا من (المغربي،٢٠٠٧: ٣٠٤) ، (الظاهري،٢٠٠٧: ٤٥-٧٤) وتعتبر هذه النتيجة منطقية لان وجود مجموعة الضمانات والمنافع الوظيفية التي يتطلبها العاملون مثلاً الأمن من فقدان الوظيفة أو اجراءات تعسفية الأمر الذي يؤدي الي الأستقرار النفسي ورفع الروح المعنوية وبالتالي ينعكس تبعاً على الأداء وتوثيق الولاء للمنظمة ، وعليه فأن ضمن واستمرار العمل والحصول علي الدخل المستمر يلعب دوراً هاماً في تقليل حالة التوتر وبازالة الخوف من حياة العامل وتشكيل حالة المعنوية ورضاه الوظيفي.

- وبينت نتائج الدراسة ان بعد المشاركة في اتخاذ القرار يرتبط ارتباطاً موجباً ومعنوياً بالرضا الوظيفي وأن معاملات الارتباط عند مستوى معنوي ٠.٠٠١ ولكن بدرجة كبيرة من الارتباط من الأبعاد الأخرى لجودة حياة العمل علي الرغم من ان لم يتم تناول الدراسات السابقة للباحثين بحث ارتباط هذا البعد بالرضا الوظيفي للعاملين وقد يرجع هذا السبب في هذه العلاقة الي هو شعور العاملين بالحاجة الي تقييم توضيحات وتفسيرات حول الأساليب المختلفة التي تستخدم في اتخاذ القرار في المنظمات وتتفق تلك النتيجة مع إشارة دراسة (Kim & Kiura, 2020:2) حيث يواجه المدير القيادي تحدياً ملحوظاً في اتخاذ القرارات الهامة والمصيرية للمنظمة مما يشكل تحدياً إضافي للمدير القيادي وبالتالي فان الاعتماد على القادة والمديرين وحدة ليس كافياً، بل اصبح الدعم من العاملين حاجة ملحة ومروقة للغاية في هذا العصر الحديث للإدارة المعاصرة تحتاج الي أفكار وابداع العاملين وتعزيز الفعالية التنظيمية، كما أشار (Hisung, 2011:349) الي ان مشاركة العاملين في اتخاذ القرار هي تعتبر حجر الزاوية اذ تشير المشاركة ان العاملين يفترض ان يشاركوا في المعلومات المرتبطة بعمليات المنظمة وهو ما يؤهلهم للعمل في المستويات القيادية (القحطاني، ٢٠٠٩: ٣٥)، او علي الأقل يتم استشارتهم او ان يكونوا جزءاً من اتخاذ القرار المشترك داخل المنظمة (Kwon et al., 2016:1)، لذلك يجب أن يحرص المديرين والرؤساء على تفعيل نظم المشاركة في اتخاذ القرارات من خلال اللجان وبرامج الشكاوي وبرامج المشاركة، وتفويض جزء من سلطاتهم لمروسيهم لأن ذلك يشعر المرؤوسين بقيمتهم واهميتهم.
- وأشارت نتائج هذه الدراسة الي ان هناك علاقة ارتباطية معنوية موجبة بين الابداع القيادي للمديرين والرضا الوظيفي للعاملين وان معاملات الارتباط عند مستوى معنوي ٠.٠٠١ .

• علي الرغم من ان الابداع القيادي للمديرين له دورا كبيرا جدا في اكتساب العاملين للرضا عن وظائفهم لان الابداع القيادي المتميز للمديرين والتفكير بمنطق خارج الصندوق من نتائجه تغيير المواقف المختلفة للعاملين وكذلك تغيير معتقداتهم في تحقيق الأهداف المنشودة لدي المنظمة (Hersey&Blanchard, 1993) ، وان المديرين الذين يتمتعون بالقدرة علي الابداع الإداري هم من يعززون ويحفزون التعاون بين المرؤوسين ويشجعونهم علي التفاعل والعمل نحو تحقيق الأهداف المراد تحقيقها للمنظمة وقد يكون هذا ضد أهدافهم الشخصية وتطلعاتهم تجاه ما يحصلون عليه من خلال العمل بالمنظمة ، وبالتالي فإن تعامل القائد القيادي يمكننا النظر اليها علي انها ذات جدوي مفيدة من قبل العاملين لانها تشير الي ان القائد القيادي الناجح يكون دائم الأهتمام ويسعي الي تحقيق الرعاية الاجتماعية للعاملين ، وهذا يكون له تعذية راجعة الي إحساس العاملين بالرضا عن وظائفهم ومهامهم الذين يكفون بها ، والعكس صحيح وتبين ايضاً من نتائج الدراسة وجود وساطة للابداع القيادي للمديرين في العلاقة بين جودة حياة العمل والرضا الوظيفي للعاملين وتتفق هذه النتيجة الجزئية مع دراسة (د. محمد إبراهيم الاعمي، أبو بكر حسن الشركسي: ٢٠١٧)، دراسة (Eberlin,Eberlin,&Bradber Tat u m: 2006) من خلال اتجاه القادة الذين يمتلكون الابداع القيادي يعملون علي تقليل الأحساس بعدم وجود جودة لحياة العمل بالمنظمة ، ومن خلال خلق بيئة تنظيمية التي تضع خلفية مرجعية للعاملين بوجود جودة لحياة وإدارة العمل تعني بالعاملين واحساسهم بالرضا والعدالة في جميع خصائص المنظمة، وهذا راجع الي الشفافية في القرارات التي تتخذها المنظمة ، ويفسر ذلك من ان العاملين يميلون كل الميل الي اتباع القادة ذوي المهارات الإبداعية الموثوق فيهم الذين يركزون علي توضيح لكل بعد من ابعاد جودة حياة العمل كتوضيح لخصائص وظروف العمل وأيضا علي العدالة في توزيع الأجور والمكافآت والمزايا والتركيز علي إيصال إحساس الاستقرار الوظيفي للعاملين عدم تهديهم بالفصل او الاستغناء عنهم في أي لحظة ، وأيضا

مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات المصيرية للعمل. وايضاً تتفق جزئياً مع دراسة (حنين عبد السلام الجبوري، ٢٠٢٢: ٩٣-١٤٠) تأثير جودة حياة العمل في السلوك الإبداعي ، و من ناحية اخرى ان الابداع القيادي للمديرين يمكن ان تزيد من الرضا الوظيفي للعاملين بالمنظمة التي تعطي دفعة كبيرة للعاملين ببذل الجهد الكثير المثمر.

• كما لعبت المتغيرات الشخصية للعاملين دوراً هاماً لاثبات صحة الفرض الرابع جزئياً وفروضة الفرعية " حيث انه نص لا وجود للاختلافات المعنوية بين آراء مفردات عينة الدراسة فيما يتعلق بمتغيرات الدراسة والمتمثلة في جودة حياة العمل، الابداع القيادي، الرضا الوظيفي باختلاف كلا من (العمر، والمستوي التعليمي، ومدة الخبرة في العمل) ما عدا النوع من حيث النتائج وجود اختلافات بين آراء عينة الدراسة فيما يتعلق بالنوع ، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (محمد حسن محمد العشري، ٢٠٢٢م)

ثانياً: توصيات الدراسة :-

- ١- إجراء المزيد من الدراسات الميدانية في هذا المجال لأهمية الكشف والتنقصي حول هذه المتغيرات وما لها من دور فعال في نجاح العمل وكفاءة الاداء في البيئة الإدارية وتحقيق الجودة والوصول للاهداف المنشودة للمنظمة.
- ٢- التأكيد على نقل رؤية وأهداف الإدارات الإدارية بقطاع الهندسة الاذاعية التابع للهيئة الوطنية للاعلام بشكل واضح وشفاف إلى جميع العاملين لنشر وتحقيق مبادئ جودة حياة العمل لتحقيق الأهداف المراد الحصول عليها وحس العاملين نحو أداء العمل والاهتمام بدعم مهارات القادة وتوفير بيئة عمل هادئة ومريحة والحرص علي ان ينعم العاملين بحياة وظيفية مستقرة. ترفع جودة حياة العمل لديه ، وتحقق رغباته وتدعم الابداع القيادي الذي سينعكس علي ادائه لعمله.

- ٣- التاكيد علي رفع لجودة حياة العمل بابعاده كمتغير هام وجوهري يرتبط ارتباط عكسي بالاداء القيادي للمديرين والرضا الوظيفي للعاملين نحو إدارات الإدارية بقطاع الهندسة الاذاعية التابع للهيئة الوطنية للاعلام
- ٤- إشراك العاملين في وضع سياسة وأهداف إدارات الإدارية بقطاع الهندسة الاذاعية التابع للهيئة الوطنية للاعلام لزيادة الرضا الوظيفي للعاملين نحو الهيئة وتوسيع قاعدة صنع القرار لدعم الاداء الإبداعي القيادي الفعال وحتى تكون القرارات اكثر تحسينا واكثر تحسينا لمشاركة جميع المنوطون بالتنفيذ في صنع وتنفيذ القرارات .
- ٥- إعداد سيناريوهات مختلفة استباقية لأي ظروف قد تطرأ ويكون لها تأثير إيجابي أو سلبي على وضع إدارات الإدارية بقطاع الهندسة الاذاعية التابع للهيئة الوطنية للاعلام لرفع درجات المرونة والصمود والكفاءة الشخصية والثقة في مهارات القائد الابداعية وتحقيق مبادئ الجودة ومنح العاملين الشعور بحياة وظيفية مستقرة وبيئة عمل هادئة بما يحقق جودة حياة العمل لديهم ويدعم الأداء الاداري الابداعي ويرفع الرضا الوظيفي للعاملين ويلبي حاجاتهم من القطاع.
- ٦- تعديل لائحة الموارد البشرية، بإضافة صلاحيات أكثر لأعضاء فريق العمل وعدم تركيز القرارات عند مستوى قياده فقط، لرفع درجة المرونة والكفاءة الشخصية كمحفزات للاداء الإبداعي القيادي الفعال ، وكمقومات لدوافع الانجاز وتحقيق الذات .
- ٧- الاستفادة من تجارب التحول الرقمي والتغيير الاداري لدى المنظمات الأخرى الخاصة والحكومية من الناحية الإدارية والمالية لدعم الاداء الاداري الإبداعي القيادي الفعال ورفع جودة حياة العمل وكذلك المساعدة علي زيادة ابعاد الرضا الوظيفي للعاملين إدارات الإدارية بقطاع الهندسة الاذاعية التابع للهيئة الوطنية للاعلام رفع لجودة حياة العمل لدي العاملين

أثر الأبداع القيادي للمدير كوسيط في العلاقة بين جودة حياة العمل والرضا الوظيفي للعاملين بالادارات الإدارية بقطاع ...

د/ خالد احمد محمد مرسي

- ٨- بما ان نتائج الدراسة الحالية اكدت علي اهمية وتأثير جودة حياة العمل والاداء الإبداعي للقيادة للمديرين الفعال ، والرضا الوظيفي للعاملين وحاجاتهم نحو إدارات الإدارية بقطاع الهندسة الاذاعية التابع للهيئة الوطنية للاعلام لابد من حرص قطاع الهندسة الاذاعية علي وضع نظام لاختيار الدورات التدريبية المتخصصة القائم علي الاحتياجات والتي تنبع من قياس نقاط القوة والضعف لدي كل عامل والوصول لاحتياجاته التدريبية وفقا لتقييم مقنن متصل بالمسار الوظيفي واحتياجاته للوصول للدرجة الوظيفية الاعلي.
- ٩- لابد من توفير ظروف ومناخ عمل يتسم بالرضا لجميع العاملين ، مع إعطاء حرية لاداء العمل المهام الوظيفية وتكوين تألف بين العاملين في مجال العمل.
- ١٠- الاخذ في الاعتبار توفير كافة السبل والإجراءات من المعلومات التي تساعد العاملين لاداء أعمالهم بسهولة ويسر دون تعقيد او بذل جهد، مما يسهم في الإحساس بجودة حياة عمل وزيادة رضاهم في أداء أعمالهم.
- ١١- افساح المجال الي المديرين والعاملين للحرية في التصرف في وظيفية الابداع ومنحهم بالاحساس بالاهمية في كل ما يقدمونه.

ثالثاً:بحوث مستقبلية:

يقترح الباحث قيام الباحثين باجراء بحوث مستقبلية تربط بين متغيرات البحث ومجموعة من المتغيرات التي تغطيها الدراسات السابقة مثل الإدارة الاستراتيجية ، صوت العمل ، العدالة التنظيمية ، الالتزام الوظيفي وغيرها

١١-مراجع الدراسة:

اولاً:-قائمة المراجع العربية :-

١. احمد ماهر ، (٢٠١٤) ، السلوك التنظيمي ، الدار الجامعية الإسكندرية
٢. ادم غازي العتيبي، (١٩٩٥) "علاقة بعض المتغيرات الشخصية بالرضا الوظيفي: دراسة مقارنة بين العمالة الوطنية والعمالة الوافدة في القطاع الحكومي بدولة الكويت"، مجلة الإدارة العامة ، الكويت(عدد ٧٦)

أثر الأبداع القيادي للمدير كوسيط في العلاقة بين جودة حياة العمل والرضا الوظيفي للعاملين بالادارات الإدارية بقطاع ...

د/ خالد احمد محمد مرسى

٣. أيمن حسن ديوب (٢٠١٤) ، تمكين العاملين كمدخل لتحسين جودة حياة العمل في قطاع الاتصالات (دراسة ميدانية)، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد ٣٠ ، العدد، ص١٩٥.
٤. بشري عبد العزيز العبيدي (٢٠١٣) دور بيئة العمل في تعزيز الرضا الوظيفي دراسة تطبيقية في معمل بغداد للغازات، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة (٣٦)
٥. بشير خضر وآخرون، (٢٠١٠) السلوك التنظيمي، -: الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات.
٦. خالد خالفي، (٢٠٢١) دور جودة حياة العمل في تعزيز الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة تدريس كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة خميس مليانة في الجزائر
٧. دراوية حسن، (٢٠٠٤) السلوك التنظيمي المعاصر، (الإسكندرية : الدار الجامعية،
٨. رضا السيد سليمان (٢٠٢٢) علاقة ابعاد راس المال النفسي الايجابي بدعم الثقة التنظيمية وجودة حياة العمل لدي عينة من الموظفين الاداريين ببعض شركات قطاع البترول بحث منشور بمجلة جامعة قناة السويس العدد الرابع اكتوبر ٢٠٢٢
٩. سمر سعيد البياري ، فارس محمود أبو معمر (٢٠١٨) جودة حياة العمل وأثرها على الالتزام التنظيمي لموظفي وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية في قطاع غزة .قسم إدارة الاعمال بكلية الاقتصاد والعلوم الادارية،
١٠. عادل محمد عبد الرحمن (٢٠١٣)، أبعاد جودة حياة العمل و الأبداع القيادي في القطاع الحكومي : دراسة تطبيقية على التأمينات الاجتماعية، المجلة العربية للإدارة مصر :المؤسسة العربية للتنمية الإدارية، ص ١٤
١١. عبد الحميد عبد الفتاح، المغربي(٢٠٠٧)، "المهارات السلوكية والتنظيمية لتنمية الموارد البشرية"، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، جمهورية مصر العربية،
١٢. عبد الغفار حنفي ، حسين الفراز ، (١٩٩٦) " السلوك التنظيمي و إدارة الافراد " ، الدار الجامعية ، الاسكندرية مصر العربية ، ص ٦
١٣. عبد المحسن نعساني - وآخرون (٢٠٠٤)-السلوك التنظيمي ،مديرية دار الكتب والمطبوعات الجامعية- حلب.
١٤. فوزي شعبان مذكور نداء، (٢٠١٢) ، "قياس الالتزام التنظيمي المدرسي وعلاقته ببعض المتغيرات النطاقية والتنظيمية والديموقراطية لدي معلمي مدارس الثانوي بالقاهرة والحيزة" ، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة ، جامعة عين شمس ، كلية التجارة ، العدد الأول .

أثر الأبداع القيادي للمدير كوسيط في العلاقة بين جودة حياة العمل والرضا الوظيفي للعاملين بالأداء الإداري بقطاع ...

د/ خالد احمد محمد مرسى

١٥. ليلي حسن القرشي، (٢٠١١) عبد الرحمن توفيق، "كلنا مبدعون ولكن"، القاهرة: مركز الخبرات المهنية للإدارة "بميك"، ص ص ١٦-٢٥٠.
١٦. ماضي إسماعيل خليل (٢٠١٤)، جودة حياة العمل وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين (دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية)، رسالة دكتوراه، جامعة قناة السويس، مصر،
١٧. ماهر احمد، (١٩٩٩)، (. إدارة الموارد البشرية ، مصر : الدار الجامعية
١٨. مجد محمد الحوامدة ، و شاكر جاد الله الخشائي ، (٢٠١٩) " التشارك بالمعرفة وأثرها في جودة حياة العمل : دراسة ميدانية في شركات الصناعات الغذائية الأردنية "، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية ، المجلد ٢٧ ، العدد (٣)
١٩. محسن على الكتبي،(٢٠٠١)" تحليل علاقة بعض المتغيرات الشخصية وأنماط القيادة الاستراتيجية الأبداع القيادي والشعور بالعدالة التنظيمية-دراسة تطبيقية في شركات قطاع الأعمال العام للصناعة بمحافظة الدقهلية"، المجلة المصرية للدراسات التجارية، كلية التجارة، جامعة المنصورة، العدد الأول،
٢٠. محمد الصيرفي(٢٠٠٣) إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، دار قنديل للنشر والتوزيع ، عمان
٢١. محمد القروتى ، (١٩٩٠) " إدارة الافراد " ، الطبعة الاولى ، دائرة المكتبات و الوثائق الوطنية ، عمان ، المملكة الاردنية ، ، ص ٠٢
٢٢. محمد رفاعي رفاعي، "السلوك الإنساني في التنظيم"، الكويت، مكتبة النهضة العربية، ١٩٨١.
٢٣. محمد عافت شامان العنزي ، (٢٠١٧) "أثر الحوافز في تحقيق الرضا الوظيفي في المؤسسة العامة للتأمينات الإجتماعية -دراسة تطبيقية في دولة الكويت -مجلة جامعة دمشق المجلد 24 العدد الثاني .
٢٤. ميرفت إبراهيم راشد قاسم،" (٢٠١١) أثر القيادة الألية كمتير وسيط على العفقة بين جودة الحياة الويفية و الإلتزام التنظيمي دراسة ميدانية" ، رسالة ماجستير إدارة أعمال منشورة، المالة العلمية للاقتصاد والتافة، جامعة عين شمس، العدد(3 ، يولية)
٢٥. ناصر العدلي ، (١٩٨١) " الدوافع و الحوافز و الرضا الوظيفي " ، مجلة المعهد ، العدد ٣٦ ، الرياض ، المملكة السعودية ، ، ص ٣١ ، ٣٨)
٢٦. نوارا بغريش ، (٢٠٢٠) جودة حياة العمل وعلاقتها بالثقة التنظيمية لدى عمال مؤسسة الضمان الاجتماعي بولاية المسيلة
٢٧. هاجر محمد، أبو الفضل،(٢٠٠٧) "أثر الذكاء العاطفي على الإلتزام التنظيمي بالتطبيق على البنوك التجارية في القاهرة الكبرى، رسالة ماجستير، كلية التجارة، جامعة القاهرة

أثر الأبداع القيادي للمدير كوسيط في العلاقة بين جودة حياة العمل والرضا الوظيفي للعاملين بالادارات الإدارية بقطاع ...

د/ خالد احمد محمد مرسي

٢٨. هيثم الفقهاء ، (٢٠١٠) عادة العبدالات " تنمية الرضا الوظيفي " دراسة بحثية منشورة

الالكترونيا

ثانياً: قائمة المراجع الاجنبية :-

- 1- Akbarian et al., "A Review of Functional Damage Factors," Journal of Scientific Research and Development, vol. 2(1): 2015,
- 2- chapman.j (1999). "psycologiceal support liendredution of job stress nursing management" vol-24 n.5.may .
- 3- Mehdi; Rezvianamin, Job Satisfaction and Organizational Commitment among Nurses, Life Science Journal, Vol. 10, No. 5, 2013, P. 1
- 4- Anwar; Farooq, Mediating Role of Organizational Commitment among Leadership Styles and Employee Outcomes-an Empirical Evidence From Teem Sector of Pakistan, International Journal in Economics and Social sciences, Vol. 2, No. 3, 2012, P. 141
- 5- Alma Harris, Creative leadership Development Future leaders, Administration Society (BELMAS), Vol.23 (1), 2009, pp 9 -11.
- 6- Buchanan, B. "Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organization Administrative" Science Quarterly, Vol. 19, (1994. (
- 7- Chib , S. (2012) "Quality Of Work Life And Organizational Performance Parameters At Workplace " SEGI Review, Vol.5 , No:(2) . Pp: 36-47
- 8- Duffy.c.a and mcgoldrick (1990) "stress and the bus driver innk transport industry.work and stress p. 4 .
- 9- El Badawy , Tarek A, Chinta , Ravi And Magdy , Mariam M. (2017) " Does 'Gender' Mediate Or Moderate The Relationship Between 'Quality Of Work Life' And Organizational Commitment'? Evidence From Smes In Egypt " ,Gender In Management, Vol. 33 No. (4) . Pp: 332-348.

- 10- Fauzia Jabeen, Heather Lynn Friesen, Kilani Ghoudi, (2018) "Quality Of Work Life Of Emirati Womenand Its Influence On Job Satisfaction And Turnover Intention: Evidence From The UAE", Journalof Organizational Change Management, Vol. 31 Issue: 2, Pp.352-370.
- 11- Geet , S. , Dehpande , A. (2009) “ Human Resource Management “ , India , Pune : Nirali Prakashan Press .
- 12- Hall, D. T. Schneider, B., and Nygren, H. T. "Personal factors in Organization Identification of Administrative" Science Quarterly, Vol. 15, (1990).
- 13- Herbiniak, L. and Alutto, J. "Personal and Work-related factor in the Development of Organization commitment, Administrative" Science Quarterly, Vol. 17, (1992).
- 14- Hermawati , Adya (2014) “Quality Of Work Life And Organizational Trust Related To Job Satisfaction And Organizational Commitment At Private Higher Education Institutions In Malang-Indonesia “, Journal Of Basic And Applied Scientific Research , Vol.4 , No:(2) . Pp: 349-357
- 15- Hsu; Y.Hsiu, Organizational Learning Culture'sInfluence on Job Satisfaction , Organizational Commitment and TurnoverIntention among R&DProfessionals in Taiwan during an Economic Downturn, published doctoral Research, University of Minnesota, 2009, P. 131.
- 16- Islam , Mohammmd Baitul (2012) “ Factors Affecting Quality Of Work Life : An Analysis On Employees Of Private Limited Companies In Bangladeh “, Global Journal Of Management And Business Research ,Vol.12 , Issue (18) . Pp: 22-31
- 17- Johns, G. Organizational Behavior: "Understanding and Managing Life at Work", 4 th Edition Harper Collins College Published,(1996).
- 18- Khosrowpour , M. (2001) “ Managing Information Technology In Globaleconomy “, Idea Group Publishing , USA.

- 19- Kim, H., & Kiura, M. (2020). The influences of social customer care workers. *International Journal of Business Communication*, 2329488420969776.
- 20- Kodikal , Rashmi And Ur Rahiman , Habeeb (2016) “Influence Of Quality Of Work Life On Organizational Commitment Amongst Employees In Manufacturing Sector “ , *International Journal In Multidisciplinary and Academic Research (SSIJMAR)* , Vol. 5, No.(5) .
- 21- Kotrba; M.Lindsey, THE Antecedents and Consequences of the Variability in Job satisfaction, Unpublished Doctoral of Philosophy Research, Wayne State University, Michigan, 2007, P. 4.
- 22- Kwon, H., Seo, S. W., Kim, T. G., Lee, E. S., Lanh, P. T., Yang, S., ... & Kim, J. W. (2016). Ultrathin and flat layer black phosphorus fabricated by reactive oxygen and water
- 23- L.porter.r "steers,r mowday and b.boulian .1974." commitment job satisfaction and turnover among psychiatrio technicians *journal of applied fsychology* 59(october 1974).
- 24- L.Saxon; Nancy, Understanding Organizational Commitment and Satisfaction of Tacoma Life Cycle Management Command Association, Technology and Logistics Associate, published Magister Research, Lawrence Technological University, South Field, Michigan, 2012, p. 83.
- 25- Mayer, R., & Schoorman, F. D., “Differentiating Antecedents of Organizational Commitment ,”*Journal of Organizational Behavior*, Vol. 19. (1999).
- 26- Mowday, R. T. Porter. L. W. and Steers. R. M. "Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover", New York: Academic Press, (1992).
- 27- North Craft, G. B. and Neale, A." *Organizational Behavior*", Dryden, Chicago, (1990).

- 28- Pio , Riane Johnly And Tampi , Johny Revo Elia (2018)” The Influence Of Spiritual Leadership On Quality Of Work Life, Job Satisfaction And Organizational Citizenship Behavior “ , International Journal Of Law And Management , Vol. 60, No.(2) . Pp. 757-767
- 29- REHMAN; Khalid., et al, Impacts of Job Satisfaction on Organizational Commitment- A Theoretical Model for Academicians in HEI of Developing Countries like Pakistan, International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences, Vol. 3, No. 1, January, 2013, P.87.
- 30- Richard ,A.M Burke , Roneld-J(1991) ."occupational stress and job satisfaction among physicians " social science and medicine, vol (33) No 10
- 31- rinse. ACS nano , 10 (9), 8723-8731.
- 32- Rizz et al. (1970)_ "role conflict and ambiguity in complex organization " ,aclmins_ stative science quarterly . vol.15 n4 december 1970 .
- 33- Robert J. Sternberg, James C. Kaufman, and Jean E. Pretz, A propulsion model of creative leadership, The Leadership Quarterly 14, 2003 pp 457-462.
- 34- Robert,E liot and Fred lathans 1992 "organizational behavior" . mcg raw hill book company,london.
- 35- Rose , Raduan C., Uli , Loosee Beh, Jegak And Idris , Khairuddin (2006/) “Quality Of Work Life Careerquality Of Work Life: Implications Of Career Dimensions “,Journal Of Social Sciences Vol. 2, Issue 2 . Pp:61-67
- 36- S,zilagy and wallace ,m , (1987),organizational behavior and performance,fourth edition glen view scott forsman and co.1987 9- .URI: <http://dspace.univmsila.dz:8080/xmlui/handle/123456789/22309>
- 37- Saiyadain; S. Mirza, Human Resource Management, (Fourth Edition, New Delhi: McGraw Hill, 2009), P.13.

- 38- Sheel , Shalini , Sindhwani , Bhawna Khosla , Goel , Shashank And Pathak , Sunil ,(2012) , “ Quality Of Work Life, Employee Performance And Career Growth Opportunities: A Literature Review “ , International Journal Of Multidisciplinary Research, Vol.2 Issue 2 . Pp: 291- 300
- 39- Sheldon, G. R. "Investment and Involvement As Mechanisms Production Commitment to the Organization", Science Quarterly, Vol. 36, (1991).
- 40- Sheldon, M. E.," Investments and Involvement as Mechanisms Producing Commitment to the Organization, Administrative Science Quarterly", Vol. 16, No. 2, (2002).
- 41- Shi; K. Maryam& Shaverdian; Gayane, Model of Occupational Stress that Take of Organizational Commitment and Normal Personality type in Stuff of Bank, Life Science Journal, Vol. 9, No. 1, 2012, p. 794.
- 42- Shukla. K & Singh. A (2016) To Study the Factors Affecting the Job Satisfaction and Level of Job Satisfaction at Baswara Garments Ltd, The International Journal of Indian Psychology, Vol. 3, Issue. 3, No. 9, pp 95-109).
- 43- status and organizational justice on employee voice: A case of
- 44- Tabassum , A., Rahma, T., and Jahan, K. (2011) ”Quality of Work Life among Male and Female Employees of Private Commercial Banks in Bangladesh” International Journal of Economics and Management ,Vol. 5. Pp: 266-282.
- 45- Vecchio; P. Robert, Organizational Behavior, (Third Edition, Philadelphia: The Dynamic Press, 1995).