



عمادة البحث العلمي
DEANSHIP OF SCIENTIFIC RESEARCH

مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية

Journal homepage:

<http://scientific-journal.sustech.edu/>



الدور الوسيط للإنغماس الوظيفي في العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وسلوك المواطنة التنظيمية

عبد الله أحمد سليمان صالح

السلطة القضائية - ام درمان

المستخلص :

تناولت الدراسة الدور الوسيط للإنغماس الوظيفي في العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وسلوك المواطنة التنظيمية ، وتم صياغة مشكلة الدراسة في شكل سؤال يتمثل في هل الإنغماس الوظيفي يتوسط العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وسلوك المواطنة التنظيمية . وهدفت الدراسة إلى بيان طبيعة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والإنغماس الوظيفي ، قياس مستوى تأثير جودة الحياة الوظيفية على سلوك المواطنة التنظيمية ، قياس مستوى تأثير جودة الحياة الوظيفية على الإنغماس الوظيفي ، إختبار مستوى تأثير الإنغماس الوظيفي على سلوك المواطنة التنظيمية ، وتم إتباع المنهج الوصفي التحليلي ، وقد توصلت الدراسة إلى أن هنالك علاقة إيجابية متوسطة بين جودة الحياة الوظيفية وسلوك المواطنة التنظيمية والإنغماس الوظيفي ، كما أشارت النتائج إلى أن هنالك علاقة إيجابية بين الإنغماس الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية . وكشفت الدراسة على ان الإنغماس الوظيفي لا يتوسط العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وسلوك المواطنة التنظيمية بصورة كلية .

ABSTRACT:

The study dealt with the mediating role of job immersion in the relationship between the quality of job life and organizational citizenship behavior. The study problem was formulated in the form of a question represented in whether job immersion mediates the relationship between job quality and organizational citizenship behavior. The study aimed at explaining the nature of relationship between job quality and job immersion, measuring the level of impact of job quality on organizational citizenship behavior, measuring the level of impact of job quality on job immersion, and testing the level of impact of job immersion on organizational citizenship behavior. The study adopted the descriptive analytical approach. The study concluded that there is a moderate positive relationship between the quality of job life, organizational citizenship behavior, and job immersion, and the results also indicated that there is a positive relationship between job immersion and organizational citizenship behavior. Moreover, the study revealed that job immersion does not mediate the relationship between quality of job life and organizational citizenship behavior totally.

الكلمات المفتاحية : جودة الحياة الوظيفية ، سلوك المواطنة التنظيمية ، الإنغماس الوظيفي .

المقدمة :

في ظل التغيرات في بيئة الأعمال والضغوط والمنافسة العالمية التكنولوجية والتسويقية والبشرية والتي تؤثر على العنصر البشري يشغل سلوك الموارد البشرية موقعاً مهماً في حياة المنظمات انطلاقاً من الدور الكبير الذي يؤديه والأثر البالغ الأهمية الذي يتركه على أداء العاملين ، فالسلوك التنظيمي مؤثر أساسي ومحدد مهم في عملية كفاءة وفعالية المنظمة وحسن إدارتها لمواردها البشرية فسلوك المواطنة التنظيمية من أبرز أشكال السلوك التنظيمي المرغوب في منظمات الأعمال لدوره في تحسين الفاعلية التنظيمية للمنظمات ، وفي هذا السياق فإن منظمات الأعمال تولي قدراً كبيراً من الاهتمام لإدارة سلوك العاملين لديها من خلال التركيز على محددات ومخرجات سلوك المواطنة التنظيمية ، ومن ناحية أخرى تعتبر جودة الحياة الوظيفية عنصراً مؤثراً في نمط سلوك المواطنة التنظيمية وذلك لأهميتها في تقدير قيم العنصر الإنساني على إيجاد بيئة عمل صحية وأمنة يتوافر فيها دعم مشاركة العاملين في عملية اتخاذ القرارات التي تجود من أداء الفرد أثناء العمل ، إن مسألة الإنغماس الوظيفي من المسائل الرئيسية والمهمة لفهم السلوك التنظيمي في العمل وذلك بسبب الدور الرئيس والحيوي الذي يؤديه إنغماس الموظفين كحلقة وصل بين مستوى الإنتاجية من ناحية وحاجات الموظف ونوعية الحياة الوظيفية من ناحية أخرى (مهيم ، 2018م) .

مشكلة الدراسة :

الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة تناولت جودة الحياة الوظيفية مع متغيرات مختلفة كدراسة (هاجر ، 2016م) ودراسة (خليل ، 2015م عماد ، 2015م) تطرقوا إلى التعرف على العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية ومعايير الأداء وأثرها في الأداء الوظيفي ، دراسة (نهاد ، 2016م) عملت على دراسة جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بأخلاقيات العمل في المؤسسات الحكومية . أما الدراسات السابقة المتعلقة بسلوك المواطنة التنظيمية فقد تناولته أيضاً مع متغيرات مختلفة مثل دراسة (محمد ، 2016م) تناولت العلاقة بين الرضا الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية ، دراسة (زياد ، 2015م) هدفت إلى معرفة الاثر الذي تلحقه الثقافة التنظيمية على تبني وتحفيز سلوك المواطنة التنظيمية ، أما دراسة (محمد، 2015م) سعت هذه الدراسة على تحليل العلاقة بين محددات العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية. ومن خلال الإطلاع على الدراسات السابقة تبين أن هناك قلة في الدراسات التي تناولت العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وسلوك المواطنة التنظيمية وعدم وضوح العلاقة بين المتغيرات ولذا من الضروري إدخال متغير وسيط لربط العلاقة بين المتغيرين وذلك أنه في حالة عدم استقرار العلاقة بين المتغيرين فإنه يمكن استخدام متغير ثالث كمتغير وسيط أو معدل ، وهذا ما يؤكد أن هناك إغفال لبعض المتغيرات التي يمكن إذا وجدت مع هذه العلاقة يكون لها تأثير ولكن الدراسات السابقة أغفلت الآلية التي بواسطتها تؤثر جودة الحياة الوظيفية على سلوك المواطنة التنظيمية ، وفي البحث عن المتغير الوسيط المفسر لهذه العلاقة نجد أن الإنغماس الوظيفي يمكن أن يكون متغير تفسيري لهذه العلاقة ، حيث اختبر هذا المفهوم " الإنغماس الوظيفي " كمتغير مستقل " في دراسة (محمد ، 2015م) التي أشارت إلى أن الإنغماس الوظيفي من أهم العوامل لتعزيز سلوك المواطنة التنظيمية ، ودراسة (نهاية ، 2014م) أشارت إلى وجود علاقة بين القيم والإنغماس الوظيفي ، كذلك كوسيط في دراسة (محمود ، 2016م) التي هدفت إلى معرفة دور الأستغراق الوظيفي في العلاقة بين ابعاد الهيكل التنظيمي والأداء الوظيفي ، بناء على

ما تقدم فإن الدراسة الحالية تعتبر واحدة من الدراسات النادرة التي تهدف إلى سد الفجوات البحثية ، حيث نجد أن بعض الدراسات تناولت العلاقة بين المتغيرات الثلاثة بشكل منفصل لذا يتم استخدام " الإنغماس الوظيفي " لتفسير الأثر المباشر وغير المباشر بين متغيرات الدراسة ، أيضاً نجد أن كل الدراسات التي أجريت على جودة الحياة الوظيفية كانت خارج السودان، كما أنها كانت على مجتمعات تختلف عن المجتمع الحالي . ومن هنا تتبع الفجوة البحثية ، لذا فإن إجراء دراسة علمية تحليلية تقف على تحديد وبيان مدى تأثير جودة الحياة الوظيفية على سلوك المواطنة التنظيمية للعاملين وقياس أبعادها واختبار العلاقة بينهما في ظل توسط " الإنغماس الوظيفي " لتلك العلاقة يعد مطلباً جديراً بالاهتمام لمعرفة أوجه القصور في هذه الجوانب للتعرف على العلاقة المحتملة فيما بينهما .

وبناء على ما سبق يمكن صياغة مشكلة الدراسة في شكل تساؤل رئيسي وهو:

هل الإنغماس الوظيفي يتوسط العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وسلوك المواطنة التنظيمية ؟

تساؤلات الدراسة :

إنطلاقاً من مشكلة الدراسة تم صياغة مجموعة من الأسئلة الفرعية ، تسعى هذه الدراسة للإجابة عليها وهي:

- 1- ما هو مستوى جودة الحياة الوظيفية والإنغماس الوظيفي لدى طلاب ماجستير إدارة الأعمال (MBA) بالجامعات السودانية (جامعة الخرطوم ، جامعة السودان ، جامعة النيلين ، جامعة الزعيم الأزهرى ، جامعة ام درمان الاسلامية) ؟
- 2- ما هو أثر جودة الحياة الوظيفية على سلوك المواطنة التنظيمية ؟
- 3- هل تؤثر جودة الحياة الوظيفية على الإنغماس الوظيفي ؟
- 4- هل يؤثر الإنغماس الوظيفي على سلوك المواطنة التنظيمية ؟
- 5- هل الإنغماس الوظيفي يتوسط العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وسلوك المواطنة التنظيمية ؟

أهداف الدراسة :

- 1- بيان طبيعة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والإنغماس الوظيفي .
- 2- قياس مستوى تأثير جودة الحياة الوظيفية على سلوك المواطنة التنظيمية .
- 3- قياس مستوى تأثير جودة الحياة الوظيفية على الإنغماس الوظيفي .
- 4- إختبار مستوى تأثير الإنغماس الوظيفي على سلوك المواطنة التنظيمية .
- 5- إختبار مستوى التأثير المباشر أو غير المباشر لجودة الحياة الوظيفية على سلوك المواطنة التنظيمية عند توسط الإنغماس الوظيفي .

الأهمية النظرية أو العلمية للدراسة :

- 1/ المساعدة في تحديد طبيعة العلاقات المباشرة وغير المباشرة بين كل من جودة الحياة الوظيفية وسلوك المواطنة التنظيمية .
- 2/ تم استخدام الإنغماس الوظيفي كمتغير وسيط في هذه الدراسة والذي لم يلق إهتماماً من جانب الدراسات العربية وذلك لمعرفة أثره على سلوك المواطنة التنظيمية .

3/ المساهمة في إثراء البحوث العلمية وفتح آفاق جديدة للدارسين وذلك بإختيار مفاهيم الدراسة ومتغيراتها من خلال إختبار نظريتي التبادل الإجتماعي والسبب والنتيجة .

الأهمية التطبيقية أو العملية للدراسة :

يستفاد من توصيات هذه الدراسة في إتخاذ القرارات المناسبة في الجامعات السودانية التي تتعلق بمتغيرات الدراسة التي تتمثل في جودة الحياة الوظيفية وسلوك المواطنة التنظيمية والإنغماس الوظيفي .

الدراسات السابقة :

دراسة (هاجر ، 2016م) ودراسة (عماد ، 2015م) تطرقا إلى التعرف على العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية ومعايير الأداء وأثرها في الأداء الوظيفي . أما دراسة (نهاد ، 2016م) عملت على دراسة جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بأخلاقيات العمل في المؤسسات الحكومية . أما دراسة (محمد ، 2016م) تناولت العلاقة بين الرضا الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية وظهرت نتائج الدراسة ان هنالك علاقة ايجابية بين الرضا الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية . كما أن دراسة (زياد ، 2015م) هدفت إلى معرفة الاثر الذي تلحقه الثقافة التنظيمية على تبني وتحفيز سلوك المواطنة التنظيمية . أما دراسة (محمد ، 2015م) سعت هذه الدراسة الى تحليل العلاقة بين محددات العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية . أما دراسة (محمد ، 2015م) أشارت على أن الإنغماس الوظيفي من أهم العوامل لتعزيز سلوك المواطنة التنظيمية . كما أن دراسة (نهاية ، 2014م) أشارت إلى وجود علاقة بين القيم والإنغماس الوظيفي . وقد هدفت دراسة (محمود ، 2016م) إلى معرفة دور الإستغراق الوظيفي في العلاقة بين ابعاد الهيكل التنظيمي والأداء الوظيفي .

مفهوم جودة الحياة الوظيفية :

إن مفهوم جودة الحياة الوظيفية يجب أن يكون مفهوماً شاملاً يتضمن تحقيق أهداف ومصالح العاملين والمنظمة ، وحيث أن زيادة الرضا الوظيفي الناتج عن مستويات عالية لجودة الحياة الوظيفية يساهم في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمنظمة وأيضاً تلبية مصالح العملاء والمجتمع (الهيثمي ، 2003م) .

كما سنقوم بإستعراض بعض التعريفات الأكثر شيوعاً لجودة الحياة الوظيفية على النحو التالي :

شكل رقم (1) : مفهوم جودة الحياة الوظيفية

هي أقصى مدى يستطيع أعضاء منظمة الأعمال الوصول إليه في تلبية الإحتياجات الشخصية المهمة وذلك من خلال خبراتهم في العمل

المستوى الذي يكون عنده الموظفين قادرين على أداء وتصميم عملهم طبقاً لخبراتهم واهتماماتهم وحتياجاتهم

تعود إلى مستوى رضا الفرد وعلاقته بالمهام الموكلة له في مكان العمل

هي عبارة عن الصفات المرتبطة ببيئة العمل كما يراها ويدركها العاملون

Bhata, A., DeeD, E. Z. Sachdeva, S. (2012)

أبعاد جودة الحياة الوظيفية :

شكل رقم (2) : أبعاد جودة الحياة الوظيفية

الأمان الوظيفي ، النظام الأفضل للمكافآت ، الأجور العالية والمرتعة ، فرص الترقية والتقدم الوظيفي

فرصة التقدم ، التحفيز والتشجيع الذاتي والإرادة الذاتية ، الإعتراز بالعمل ، التنظيم ، الولاء وتحقيق الذات
توازن الحياة الشخصية والوظيفية في أداء العمل ، نمط الإشراف والمشاركة في إتخاذ القرار ، علاقات العمل والسلامة المهنية
العدالة الإجتماعية ، الإستقرار والأمن الوظيفي ، تصميم وإثراء الوظائف ، العدالة في نظم الأجور ، فرص التقدم والرقي الوظيفي

المصدر : سيد جاد الرب ، (2008م)

أهمية تطبيق جودة الحياة الوظيفية :

أن أهمية تطبيق جودة الحياة الوظيفية يمكن النظر إليها من وجه نظر المنظمات حيث ترى أن العاملين السعداء هم الأكثر أداء وظيفي والتزام تطبيمي ورغبة في البقاء في المنظمة وولاء للمنظمة والأكثر إنتاجية وبالتالي جودة في الإنتاج وخفض التكاليف . (برسي ، 2010م) .

كما أن أهمية جودة الحياة الوظيفية تساعد في تحقيق العديد من الفوائد والمنافع الإيجابية تتمثل في : تخفيض معدلات الغياب ودوران العمل كما أنها تؤثر على الإستجابات السلوكية للعاملين مثل الرضا الوظيفي مما تساعد على كفاءة العاملين وبالتالي رفع قدرات المنظمة التنافسية (شيرين ، 2013م) .

مفهوم سلوك المواطنة التنظيمية :

تختلف تعريفات سلوك المواطنة التنظيمية وذلك حسب طريقة كل باحث فإن موضوع مفهوم سلوك المواطنة التنظيمية قد تناوله كل باحث بطريقة مختلفة عن الآخر بإختلاف مداخل دراستهم ، ويمكن إيجاد الإختلاف في وجهات النظر حول تحديد مفهوم سلوك المواطنة التنظيمية من خلال الجدول التالي :

شكل رقم (3) : مفهوم سلوك المواطنة التنظيمية

سلوك طوعي يمارسه الفرد يتعدى حدود دوره الرسمي ولا تشمل له لوائح المنظمة الخاصة بمكافآت وترقيات العاملين عبارة عن إتزام طوعي يعمل على نجاح المنظمة وتحقيق أهدافها
سلوك الدور الإضافي الذي يندرج ضمن متطلبات العمل الرسمية للعاملين التي تساهم في أداء العمل الكلي بأعلى كفاءة وفاعلية ممكنة
السلوك الذي يساهم بطريقة مباشرة في إنجاز عمل المنظمة الإجتماعي خلال المحافظة على نظام المنظمة الإجتماعي

Dinc, M. (2012),

أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية :

تتمثل أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية (محمد ، 2015م) في الآتي :

- 1/ الإيثار : هو سلوك تلقائي موجه نحو أعضاء المنظمة الرؤساء والزملاء في المهام المتعلقة بالعمل وكيفية إنجازها ومد يد العون في المشكلات الشخصية بالإضافة إلى مساعدة زبائن وعملاء المنظمة .
- 2/ الكياسة : وتشير إلى سلوك الفرد الموجه نحو تجنب مشكلات وصعوبات العمل وخاصة التي تؤثر على الآخرين ، وهذا السلوك يساهم بشكل كبير في تقديم الإقتراحات وتمرير المعلومات وتسهيل إجراءات وعمل المنظمة .
- 3/ الضمير الحي : يشير إلى سلوك الفرد غير المباشر نحو المنظمة والآخرين من خلال الإلتزام بأوقات الدوام وزيادة مستويات الأداء عن المستوى المعروف والإنصياح التلقائي إلى سياسات وأنظمة وتعليمات وقواعد عمل المنظمة .

4/ الروح الرياضية : تشير إلى سلوك الفرد نحو إستيعاب الأشياء غير الرسمية التي تحصل في بيئة العمل دون شكوى بالإضافة إلى التسامح والصبر والإحساس بمشكلات الآخرين .

5/ السلوك الحضاري : ويشير إلى السلوك والنشاطات التي يبديها الفرد من مشاركته البناءة في الحياة الإجتماعية للمنظمة ومتابعة كافة أنشطتها كحضور الإجتماعات والندوات والإطلاع على النشرات التي تصدرها .

أهمية سلوك المواطنة التنظيمية :

تأتي أهمية سلوك المواطنة التنظيمية لما لها من أثر كبير ودور فعال في نجاح المنظمة وإستمراريتها ، فالدور الإضافي الذي يقوم به الموظف يساهم في تحقيق اهداف المنظمة وكذلك قدرة الموظفين والمدراء على وظائفهم بشكل فعال ، كما أن سلوك المواطنة التنظيمية تعمل على تحسين أداء المنظمة الكلي وذلك من خلال العلاقات التبادلية بين الموظفين في الأقسام والإدارات المختلفة الذي تؤدي إلى زيادة حجم المخرجات ، كما أن سلوك المواطنة التنظيمية تؤدي إلى خفض حاجة المنظمة إلى تخصيص الموارد النادرة وتوجيه هذه الموارد لزيادة الإنتاجية الكلية للمنظمة وتساهم في تطوير أداء المديرين وزملاء العمل في أداء أعمالهم (عمر ، 1996م) .

مفهوم الإنغماس الوظيفي :

أنه حالة من إدراك الفرد لمدى توافقه النفسي مع عمله ، طالما أن للعمل القدرة على إشباع الحاجات البارزة المتوقعة للفرد (Jahangir, 2004) .

هنالك مجموعة من التعريفات للإنغماس الوظيفي منها :

- 1- إنغماس الذات : هو عبارة عن الحالة التي يكون فيه الشخص منغمساً في إستخدام مواهبه ومستوعباً لوظيفته وله علاقات إجتماعية جيدة مع رئيسه في العمل .
- 2- منغمس الأنا : وفيه يوصف الشخص بأنه منغمس الأنا في عمل أو مهمة ما إلى الحد الذي يكون فيه تقديره لذاته بمقدار ما يدركه من مستوى أدائه .
- 3- مركزية القدرة : وتوصف بأنها عبارة عن الدرجة التي يتأثر فيها تقدير الإنسان لذاته فإذا كان العامل يعتقد أن أدائه لعمله شيء مركزي بالنسبة له وعندئذ يمكن القول أننا أمام أداء منغمس ذاتياً .
- 4- دور دافع العمل : وفيه يوصف الدرجة التي يكون فيها دور العمل مهما للفرد .
- 5- الروح المعنوية : وفيه تبحث الروح المعنوية بطريقة إلى حد كبير بالإنغماس الوظيفي وأنها عبارة عن إنغماس للذات في العمل .

أهمية الإنغماس الوظيفي :

تتمثل أهمية الإنغماس الوظيفي في النقاط التالية (محمد ، 2017م) :

- 1- يدخل في صميم العلاقة الوظيفية ، لأنه يتناول ما يفعله الأفراد وكيف يتصرفون في أدوارهم وما الذي يجعلهم ينتهجون سلوكاً بطرائق أخرى من أجل تحقيق أهداف المنظمة وأهدافهم الشخصية .
- 2- إن الإنغماس الوظيفي يعد واحد من أهم المداخل المستخدمة لتنمية وتحسين جودة حياة العمل .

- 3- إن الإنغماس الوظيفي يرتبط بأهمية العمل في حياة الفرد كلما كان العمل أكثر أهمية كان الموظف أكثر ولاء لعمله ولمنظّمته ، مما ينعكس بدوره على أداء الأفراد .
- 4- الإنغماس الوظيفي له أثر كبير على إنتاجية وكفاءة الموظف .
- 5- الإنغماس الوظيفي مهم لتحقيق نمو الأفراد والرضا الوظيفي في بيئة العمل .
- 6- يستخدم الإنغماس الوظيفي والالتزام التنظيمي في المؤسسات في توقع معدلات الغياب .
- 7- يستخدم الإنغماس الوظيفي في جذب وتعيين الموظفين الأكثر كفاءة والمحافظة عليهم .
- 8- يعتبر عاملاً أساسياً في السلوك التنظيمي .

خصائص الإنغماس الوظيفي :

تتمثل خصائص الإنغماس الوظيفي (رافع ، 2013م) في الآتي :

- 1- الخصائص الشخصية : وتتمثل في الدوافع والقيم والاتجاهات .
- 2- الخصائص الوظيفية : وتتمثل في الحافز وإستقلالية الوظيفة والتنوع وتوصيف المهام والمشاركة والتغذية العكسية.
- 3- الخصائص الإجتماعية : وتتمثل في العمل مع الآخرين المشاركة في إتخاذ القرارات ومشاعر النجاح.

تطوير فرضيات الدراسة :

بناءً على الدراسات السابقة ومن أجل الوصول إلى أهداف هذه الدراسة والعثور على إجابات لإسئلتها تم صياغة أربع فرضيات رئيسية تنفرع منها مجموعة من الفرضيات الفرعية :

الفرضية الرئيسية الأولى : هناك علاقة بين جودة الحياة الوظيفية وسلوك المواطنة التنظيمية .
وينفرع من هذه الفرضية الفروض الفرعية التالية :

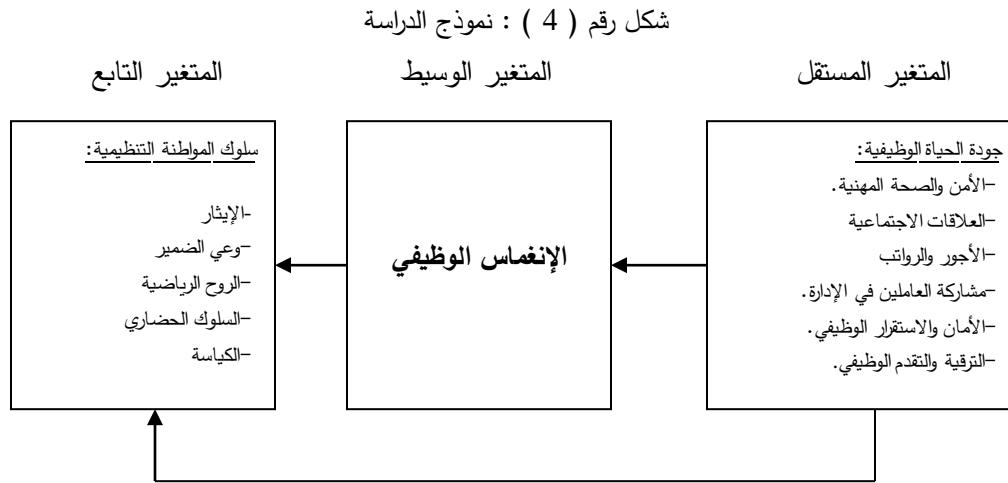
- هناك علاقة إيجابية بين الأمن والصحة المهنية والإيثار .
- هناك علاقة إيجابية بين الأمن والصحة المهنية ووعي الضمير .
- هناك علاقة إيجابية بين الأمن والصحة المهنية والروح الرياضية .
- هناك علاقة إيجابية بين الأمن والصحة المهنية والسلوك الحضاري .
- هناك علاقة إيجابية بين الأمن والصحة المهنية والكياسة .
- هناك علاقة إيجابية بين العلاقات الإجتماعية والإيثار .
- هناك علاقة إيجابية بين العلاقات الإجتماعية ووعي الضمير .
- هناك علاقة إيجابية بين العلاقات الإجتماعية والروح الرياضية .
- هناك علاقة إيجابية بين العلاقات الإجتماعية والسلوك الحضاري .
- هناك علاقة إيجابية بين العلاقات الإجتماعية والكياسة .
- هناك علاقة إيجابية بين الأجور والرواتب والإيثار .
- هناك علاقة إيجابية بين الأجور والرواتب ووعي الضمير .

- هناك علاقة إيجابية بين الأجر والرواتب والروح الرياضية .
- هناك علاقة إيجابية بين الأجر والرواتب والسلوك الحضاري .
- هناك علاقة إيجابية بين الأجر والرواتب والقياسية .
- هناك علاقة إيجابية بين مشاركة العاملين في الإدارة والإيثار .
- هناك علاقة إيجابية بين مشاركة العاملين في الإدارة ووعي الضمير .
- هناك علاقة إيجابية بين مشاركة العاملين في الإدارة والروح الرياضية .
- هناك علاقة إيجابية بين مشاركة العاملين في الإدارة والسلوك الحضاري .
- هناك علاقة إيجابية بين مشاركة العاملين في الإدارة والقياسية .
- هناك علاقة إيجابية بين الأمان والاستقرار الوظيفي والإيثار .
- هناك علاقة إيجابية بين الأمان والاستقرار الوظيفي ووعي الضمير .
- هناك علاقة إيجابية بين الأمان والاستقرار الوظيفي والروح الرياضية .
- هناك علاقة إيجابية بين الأمان والاستقرار الوظيفي والسلوك الحضاري .
- هناك علاقة إيجابية بين الأمان والاستقرار الوظيفي والقياسية .
- هناك علاقة إيجابية بين الترقية والتقدم الوظيفي والإيثار .
- هناك علاقة إيجابية بين الترقية والتقدم الوظيفي ووعي الضمير .
- هناك علاقة إيجابية بين الترقية والتقدم الوظيفي والروح الرياضية .
- هناك علاقة إيجابية بين الترقية والتقدم الوظيفي والسلوك الحضاري .
- هناك علاقة إيجابية بين الترقية والتقدم الوظيفي والقياسية .
- الفرضية الرئيسية الثانية :** هناك علاقة بين جودة الحياة الوظيفية والإنغماس الوظيفي .
- هناك علاقة إيجابية بين الأمان والصحة المهني والإنغماس الوظيفي .
- هناك علاقة إيجابية بين العلاقات الاجتماعية والإنغماس الوظيفي .
- هناك علاقة إيجابية بين الأجر والرواتب والإنغماس الوظيفي .
- هناك علاقة إيجابية بين مشاركة العاملين في الإدارة والإنغماس الوظيفي .
- هناك علاقة إيجابية بين الأمان والاستقرار الوظيفي والإنغماس الوظيفي .
- هناك علاقة إيجابية بين -الترقية والتقدم الوظيفي والإنغماس الوظيفي .
- الفرضية الرئيسية الثالثة :** هناك علاقة بين الإنغماس الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية .
- ويتفرع من هذه الفرضية الفروض الفرعية التالية :
- هناك علاقة إيجابية بين الإنغماس الوظيفي والإيثار .
- هناك علاقة إيجابية بين الإنغماس الوظيفي ووعي الضمير .
- هناك علاقة إيجابية بين الإنغماس الوظيفي والروح الرياضية .

هناك علاقة إيجابية بين الإنغماس الوظيفي والسلوك الحضاري .
هناك علاقة إيجابية بين الإنغماس الوظيفي والكمياء .
الفرضية الرئيسية الرابعة : الإنغماس الوظيفي يتوسط العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وسلوك المواطنة التنظيمية.
ويتفرع من هذه الفرضية الفروض الفرعية التالية :

- الإنغماس الوظيفي يتوسط العلاقة بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية والإيثار .
- الإنغماس الوظيفي يتوسط العلاقة بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية ووعي الضمير .
- الإنغماس الوظيفي يتوسط العلاقة بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية والروح الرياضية .
- الإنغماس الوظيفي يتوسط العلاقة بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية والسلوك الحضاري .
- الإنغماس الوظيفي يتوسط العلاقة بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية والكمياء .

نموذج الدراسة :



المصدر : إعداد الدارس من واقع الدراسة، 2021م

منهج الدراسة :

يعرف المنهج على أنه الطريقة التي يتبعها الدارس في دراسته للمشكلة بغرض إكتشاف الحقيقة ، ويعرف أيضاً على أنه فن التنظيم الصحيح لسلسلة الأفكار العديدة ، إما من أجل الكشف عن الحقيقة أو البرهنة عليها وكون كل ظاهرة أو مشكلة محل الدراسة تتميز بصفات أو خصائص تميزها عن غيرها ، لذا يجب أن تكون لكل دراسة منهجاً خاصاً يتوافق وطبيعة المتغيرات المتعلقة بها ، فالدراسة بطبيعتها قد تكون إستكشافية أو وصفية أو أنها أجريت لإختبار صحة الفروض وتعتمد طبيعة الدراسة سواء أكانت إستكشافية أو وصفية أو لإختبار صحة الفروض على مدى تطور المعلومات الموجودة في ذلك المجال وتبعاً لطبيعة موضوع الدراسة (تأثير جودة الحياة الوظيفية على سلوك المواطنة

التنظيمية) تم الإعتماد على المنهج الوصفي التحليلي بإعتباره المنهج الأنسب للدراسة إذ يهدف إلى فهم الظاهرة وخصائصها والعوامل المؤثرة فيها .

مجتمع الدراسة :

يتكون مجتمع الدراسة من طلاب ماجستير إدارة الأعمال (MBA) بالجامعات السودانية (جامعة الخرطوم ، جامعة السودان ، جامعة النيلين ، جامعة الزعيم الأزهرى ، جامعة ام درمان الاسلامية) وتم التركيز على طلاب الدراسات العليا لأسباب منها حداثة موضوع الدراسة فجودة الحياة الوظيفية ، والإنغماس الوظيفي ، وسلوك المواطنة التنظيمية ، تعتبر من المواقع الحديثة في إدارة الأعمال وتم استهداف طلاب الماجستير باعتبارهم الشريحة الأكثر وعياً في هذا المجال .

أداة الدراسة :

تم إستخدام الاستبيان وهو الأداة الأساسية لجمع البيانات الأولية لهذا الدراسة ، وينقسم الاستبيان إلى قسمين القسم الأول يشتمل على البيانات الشخصية المتمثلة في العمر ، المؤهل العلمي ، التخصص العلمي ، المسمى الوظيفي وسنوات الخبرة . أما القسم الثاني من الاستبيان فيشتمل على أربع فرضيات رئيسية كل فرضية تتكون من مجموعة من الفرضيات الفرعية وكل فرضية تتكون من مجموعة العبارات وتم تصميم الأسئلة بناء على معدل ليكارت الخماسي كالاتي : أوافق بشدة وتم إعطائها وزن (5) ، أوافق وتم إعطائها وزن (4) ، محايد وتم إعطائها وزن (3) ، لا أوافق وتم إعطائها وزن (2) ، لا أوافق بشدة وتم إعطائها وزن (1) من خلال استخدام مقياس ليكارت الخماسي نقوم بحساب المتوسط المرجح لتقييم اتجاهات آراء أفراد عينة الدراسة ، تم إجراء البحث في الفترة من 2018م . 2021م في مجتمع الدراسة المتمثل في طلاب ماجستير إدارة الأعمال (MBA) بالجامعات السودانية (جامعة الخرطوم ، جامعة السودان ، جامعة النيلين ، جامعة الزعيم الأزهرى ، جامعة ام درمان الاسلامية) ، تم اختيار عينة عشوائية من العاملين تتكون من 310 مفردة .

صدق وثبات الاستبانة :

الثبات يعني ان تعطي الاستبانة نتائج متقاربة او نفس النتائج اذا اعيد تطبيقها اكثر من مرة في نفس الظروف وللتحقق من ذلك تم توزيع (30) استمارة لعينة استطلاعية عن طريق الاتساق الداخلي (الفكرونيباخ) ولقد كان معامل ألفا كرونباخ = (0.99) وهو معامل ثبات عال يدل على ثبات المقياس وصلاحيته للدراسة .

معدل إستجابات العينة :

تم جمع البيانات من مجتمع الدراسة عن طريق الإستبانة الموجهة لعينة من طلاب ماجستير (MBA) حيث تم توزيع 310 إستبانة تمكن الدارس من الحصول على 307 إستبانة من جملة الإستبانات الموزعة بنسبة إستجابة 95% ولم تسترد 3 إستبانات بنسبة 5% .

جدول رقم (1) : نسبة الإستجابة

البيان	الإستجابة
مجموع الإستبانات الموزعة	310
مجموع الإستبانات التي تم إستردادها	307

3	عدد الإستبانات التي لم يتم إستردادها
5	الإستبانات غير الصالحة نسبة نسبة لبياناتها المفقودة
3	الإستبانات غير الصالحة نسبة لإجاباتها المتشابهة
296	عدد الإستبانات الصالحة للتحليل
%95	نسبة الإستجابة

المصدر : اعداد الباحث بالاعتماد على بيانات الدراسة الميدانية ، 2021م
تحليل بيانات الدراسة الديمغرافية :

جدول رقم (2) : التوزيع التكراري والنسبي لمتغير النوع

النوع	التكرارات	النسبة المئوية
ذكر	247	%49.7
انثى	149	%50.3
المجموع	296	100.0%

المصدر : اعداد الباحث بالاعتماد على بيانات الدراسة الميدانية ، 2021م

جدول رقم (3) : التوزيع التكراري والنسبي لمتغير العمر

العمر	التكرارات	النسبة المئوية
اقل من 30	177	%59.7
من 30 إلى 40	92	%31.1
من 40 إلى 50	20	%6.8
أكثر من 50	7	%2.4
المجموع	296	%100.0

المصدر : اعداد الباحث بالاعتماد على بيانات الدراسة الميدانية، 2021م

جدول رقم (4) : التوزيع التكراري والنسبي لمتغير الحالة الاجتماعية

الحالة الاجتماعية	التكرارات	النسبة المئوية
اعزب	208	%70.3
متزوج	88	%29.7
المجموع	296	%100.0

المصدر : اعداد الباحث بالاعتماد على بيانات الدراسة الميدانية ، 2021م

جدول رقم (5) : التوزيع التكراري والنسبي لمتغير سنوات الخبرة

الخبرة	التكرارات	النسبة المئوية
5 سنة فأقل	181	%61.2
من 5 إلى 10 سنوات	62	%20.9
من 10 إلى 15 سنة	32	%10.8
15 سنة فأكثر	21	%7.1
المجموع	296	%100.0

المصدر : اعداد الباحث بالاعتماد على بيانات الدراسة الميدانية، 2021م

إختبار الفرضيات :

مؤشرات جودة النموذج :

في ضوء افتراض التطابق بين مصفوفة التغيرات للمتغيرات الداخلة في التحليل والمصفوفة المفترضة من قبل النموذج تنتج العديد من المؤشرات الدالة على جودة هذه المطابقة ، والتي يتم قبول النموذج المفترض للبيانات أو رفضه في ضوءها والتي تعرف بمؤشرات جودة المطابقة ، ونذكر منها :

النسبة بين قيم X ودرجات الحرية:

عبارة عن قيمة مربع كاي المحسوبة من النموذج مقسومة على درجات الحرية فإذا كانت هذه النسبة أقل من 5 تدل على قبول النموذج ، ولكن إذا كانت أقل من 2 تدل على أن النموذج المقترح مطابق تماماً للنموذج المفترض لبيانات العينة.

مؤشر حسن المطابقة:

يقيس هذا المؤشر مقدار التباين في المصفوفة المحللة ، عن طريق النموذج موضوع الدراسة وهو بذلك يناظر مربع معامل الارتباط المتعدد في تحليل الانحدار المتعدد أو معامل التحديد وتتراوح قيمته بين (0,1) وتشير القيمة المرتفعة بين هذا المدى إلى تطابق أفضل للنموذج مع بيانات العينة ، وكلما كانت هذه القيمة أكبر من (0.9) دل ذلك على جودة النموذج ، وإذا كانت قيمته (1) دل ذلك على التطابق التام بين النموذج المقترح والنموذج المفترض .
مؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي :

من أهم مؤشرات جودة المطابقة وإذا ساوت قيمته 0.05 فأقل دل ذلك على أن النموذج يطابق تماماً البيانات ، وإذا كانت القيمة محصورة بين 0.05 و 0.08 دل ذلك على أن النموذج يطابق بدرجة كبيرة بيانات العينة أما إذا زادت قيمته عن 0.08 فيتم رفض النموذج .

مؤشر المطابقة المعياري :

تتراوح قيمة هذا المؤشر بين (0,1) وتشير القيمة المرتفعة بين هذا المدى إلى تطابق أفضل للنموذج مع بيانات العينة .

مؤشر المطابقة المقارن :

تتراوح قيمة هذا المؤشر بين (0,1) وتشير القيمة المرتفعة بين هذا المدى إلى تطابق أفضل للنموذج مع بيانات العينة .

مؤشر المطابقة المتزايد:

تتراوح قيمة هذا المؤشر بين (0,1) وتشير القيمة المرتفعة بين هذا المدى إلى تطابق أفضل للنموذج مع بيانات العينة .

مؤشر توكر لويس :

تتراوح قيمة هذا المؤشر بين (0,1) وتشير القيمة المرتفعة بين هذا المدى إلى تطابق أفضل للنموذج مع بيانات العينة .

إختبار الفرضية الاولى : هناك علاقة بين جودة الحياة الوظيفية وسلوك المواطنة التنظيمية .

جدول رقم (6) : مؤشرات جودة المطابقة

Measure	Estimate	Threshold	Interpretation
CMIN	832.698	-	-
DF	436	-	-
CMIN/DF	1.910	3 Between 1 and	Excellent
CFI	8200.	0.95<	Acceptable
SRMR	0.58	0.08>	Excellent
RMSEA	0920.	0.06>	Acceptable
PClose	0000.	0.05<	Terrible

المصدر : إعداد الباحث من نتائج الدراسة الميدانية برنامج amos 24

جدول رقم (7) : مؤشرات جودة المطابقة

Measure	Terrible	Acceptable	Excellent
CMIN/DF	5 <	3 <	1 <
CFI	0.90>	0.95<	0.95<
SRMR	0.10<	0.08>	0.08>
RMSEA	0.08<	0.06>	0.06>
PClose	0.01>	0.05<	0.05<

المصدر : إعداد الباحث من نتائج الدراسة الميدانية برنامج amos 24

لغرض التعرف على معنوية التأثير بين المتغيرات اعتمد البحث على نمذجة المعادلة البنائية وفيها تم استخدام اسلوب تحليل المسار والذي يعني بدراسة وتحليل العلاقات بين متغير أو أكثر من المتغيرات المستقلة سواء كانت هذه المتغيرات مستمرة أو متقطعة , وقد تم الاعتماد على مستوى الدلالة (0.05) للحكم على مدى معنوية التأثير، حيث تم مقارنة مستوى المعنوية المحتسب مع قيمة مستوى الدلالة المعتمد ، وتعد التأثيرات ذات دلالة إحصائية إذا كانت قيمة مستوى الدلالة المحتسب أصغر من مستوى الدلالة المعتمد (0.05) والعكس صحيح .

إختبار الفرضية الثانية : هناك علاقة بين جودة الحياة الوظيفية والإنغماس الوظيفي

جدول رقم (8) : مؤشرات جودة المطابقة

Measure	Estimate	Threshold	Interpretation
CMIN	830.609	-	-
DF	208	-	-
CMIN/DF	1.993	3 Between 1 and	Excellent
CFI	0.79	0.95<	Acceptable
SRMR	0.58	0.08>	Excellent
RMSEA	0.014	0.06>	Acceptable
PClose	0.000	0.05<	Terrible

المصدر : إعداد الباحث من نتائج الدراسة الميدانية برنامج amos 24

جدول رقم (9) : مؤشرات جودة المطابقة

Measure	Terrible	Acceptable	Excellent
CMIN/DF	5 <	3 <	1 <
CFI	0.90>	0.95<	0.95<
SRMR	0.10<	0.08>	0.08>
RMSEA	0.08<	0.06>	0.06>

PClose	0.01>	0.05<	0.05<
--------	-------	-------	-------

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الدراسة الميدانية برنامج amos 24

جدول رقم (10) : تحليل الارتباطات بين متغيرات الدراسة

Label	p	C.R.	S.E.	Estimate	العلاقة الايجابية	
دعمت	0.000	10.140	0.097	0.988	الإنغماس الوظيفي	الأمن والصحة المهنية
دعمت	0.000	10.177	0.138	1.403	الإنغماس الوظيفي	مشاركة العاملين في الإدارة
دعمت	0.000	8.480	0.118	1.002	الإنغماس الوظيفي	الأمان والاستقرار الوظيفي
دعمت	0.000	9.987	0.145	1.452	الإنغماس الوظيفي	الترقية والتقدم الوظيفي

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الدراسة الميدانية برنامج amos 24

إختبار الفرضية الثالثة : هناك علاقة بين الإنغماس الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية .

جدول رقم (11) : مؤشرات جودة المطابقة

Measure	Estimate	Threshold	Interpretation
CMIN	631.225	-	-
DF	229	-	-
CMIN/DF	2.756	3 Between 1 and	Excellent
CFI	8370.	0.95<	Acceptable
SRMR	0.58	0.08>	Excellent
RMSEA	0.010	0.06>	Acceptable
PClose	0.000	0.05<	Terrible

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الدراسة الميدانية برنامج amos 24

جدول رقم (12) : مؤشرات جودة المطابقة

Measure	Terrible	Acceptable	Excellent
CMIN/DF	5 <	3 <	1 <
CFI	0.90>	0.95<	0.95<
SRMR	0.10<	0.08>	0.08>
RMSEA	0.08<	0.06>	0.06>
PClose	0.01>	0.05<	0.05<

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الدراسة الميدانية برنامج amos 24

جدول رقم (13) : تحليل الارتباطات بين متغيرات الدراسة

Label	p	C.R.	S.E.	Estimate	العلاقة الايجابية	
دعمت	0.000	10.140	0.097	0.988	وعي الضمير	الإنغماس الوظيفي
دعمت	0.000	7.597	0.130	0.985	الروح الرياضية	الإنغماس الوظيفي
دعمت	0.000	6.795	0.117	0.795	الإيثار	الإنغماس الوظيفي
دعمت	0.003	2.998	0.143	0.428	الكمياسة	الإنغماس الوظيفي

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الدراسة الميدانية برنامج amos 24

إختبار الفرضية الرابعة : الإنغماس الوظيفي يتوسط العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وسلوك المواطنة التنظيمية.

جدول رقم (14) : مؤشرات جودة المطابقة

Measure	Estimate	Threshold	Interpretation
CMIN	1350.262	-	-
DF	662	-	-
CMIN/DF	2.04	3 Between 1 and	Excellent
CFI	0.817	0.95<	Acceptable
SRMR	0.58	0.08>	Excellent
RMSEA	0.084	0.06>	Acceptable
PClose	0.000	0.05<	Terrible

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الدراسة الميدانية برنامج amos 24

جدول رقم (15) : مؤشرات جودة المطابقة

Measure	Terrible	Acceptable	Excellent
CMIN/DF	5 <	3 <	1 <
CFI	0.90>	0.95<	0.95<
SRMR	0.10<	0.08>	0.08>
RMSEA	0.08<	0.06>	0.06>
PClose	0.01>	0.05<	0.05<

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الدراسة الميدانية برنامج amos 24

جدول رقم (16) : تحليل الارتباطات بين متغيرات الدراسة

النتيجة	الاثر المباشر	الاثر غير المباشر	الفرضيات
توسط كامل	0.03	0.10	جودة الحياة الوظيفية ، الإنغماس الوظيفي ، ووعي الضمير
لايوجد	0.88	0.36	جودة الحياة الوظيفية ، الإنغماس الوظيفي ، الروح الرياضية
توسط	0.69	1.38	جودة الحياة الوظيفية ، الإنغماس الوظيفي ، السلوك الحضاري
لايوجد	0.47	2.02	جودة الحياة الوظيفية ، الإنغماس الوظيفي ، الكياسة
توسط			

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الدراسة الميدانية برنامج amos 24

ملخص أهم النتائج :

بناءً على تحليل البيانات تم التوصل إلى النتائج التالية :

- 1/ هنالك علاقة إيجابية بين الترقية والتقدم الوظيفي والكياسة .
- 2/ هنالك علاقة إيجابية بين الترقية والتقدم الوظيفي ووعي الضمير .
- 3/ هنالك علاقة إيجابية بين الإشراف ومشاركة العاملين في الإدارة والإيثار .
- 4/ هنالك علاقة إيجابية بين الترقية والتقدم الوظيفي والإيثار .
- 5/ هنالك علاقة إيجابية بين الترقية والتقدم الوظيفي والروح الرياضية .
- 6/ هنالك علاقة إيجابية بين الأمان والصحة المهنية والإنغماس الوظيفي .

- 7/ هنالك علاقة إيجابية بين الترقية والتقدم الوظيفي والإنغماس الوظيفي .
8/ هنالك علاقة إيجابية بين الإنغماس الوظيفي والقياسية .
9/ هنالك علاقة إيجابية بين الإنغماس الوظيفي ووعي الضمير .
10/ هنالك علاقة إيجابية بين الإنغماس الوظيفي والإيثار .
11/ هنالك علاقة إيجابية بين الإنغماس الوظيفي والروح الرياضية .
12/ الإنغماس الوظيفي يتوسط جزئياً العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وسلوك المواطنة التنظيمية .

مناقشة النتائج :

يحتوي هذا الجزء على مناقشة النتائج بناءً على فرضيات الدراسة وذلك على النحو التالي :

1/ العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وسلوك المواطنة التنظيمية :

من خلال التحليل العملي لمتغيرات العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية (الإشراف ومشاركة العاملين في الإدارة والأمن والصحة المهنية والترقية والتقدم الوظيفي والأمان والإستقرار الوظيفي) ومع أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية (الكياسة ووعي الضمير والإيثار والروح الرياضية) حيث تشير نتائج الدراسة إلى وجود علاقة بين الترقية والتقدم الوظيفي والقياسية ، وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة مدعومة بين الترقية والتقدم الوظيفي ووعي الضمير حيث تشير نتائج الدراسة إلى وجود علاقة بين الإشراف ومشاركة العاملين في الإدارة والإيثار ، وأيضاً كشفت نتائج الدراسة وجود علاقة بين الترقية والتقدم الوظيفي والإيثار ووجود علاقة بين الترقية والتقدم الوظيفي والروح الرياضية . وانفقت هذه النتائج مع دراسة (أيمن ، نسرين ، 2017م) التي توصلت أن هنالك علاقة بين جودة الحياة الوظيفية وسلوك المواطنة التنظيمية وانفقت أيضاً مع دراسة (نهاد ، 2014م) التي أشارت إلى وجود علاقة بين جودة الحياة الوظيفية وأخلاقيات العمل وذلك أن جودة الحياة الوظيفية لها الأثر الكبير في مساهمة العاملين في حل المشاكل المتعلقة بالعمل ، أشارت نتائج الدراسة إلى عدم وجود علاقة بين الإشراف ومشاركة العاملين في الإدارة وأبعاد سلوك المواطنة التنظيمية المتمثلة في (الكياسة ووعي الضمير والروح الرياضية) وأيضاً عدم وجود علاقة بين الأمان والصحة المهنية وأبعاد سلوك المواطنة التنظيمية المتمثلة في (الكياسة ووعي الضمير والروح الرياضية) . واختلفت هذه النتيجة مع دراسة (خليل ، 2017م) الذي توصل إلى أن هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي .

2/ العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والإنغماس الوظيفي :

إفترضت الدراسة وجود علاقة إيجابية بين جودة الحياة الوظيفية والإنغماس الوظيفي فقد أشارت نتائج الدراسة إلى أنه توجد علاقة إيجابية بين (الأمان والصحة المهنية والترقية والتقدم الوظيفي) والإنغماس الوظيفي وهذه النتيجة إتفقت مع نتائج الدراسات السابقة التي أظهرت أن هنالك علاقة إيجابية بين جودة الحياة الوظيفية والإنغماس الوظيفي ، إتفقت هذه النتيجة مع دراسة (عبد الحميد ، 2004م) التي توصلت إلى ان هنالك علاقة بين جودة الحياة الوظيفية والإستقرار الوظيفي ، كما إتفقت أيضاً مع دراسة (خليل ، 2017م) التي توصلت إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي .

وأشارت نتائج الدراسة إلى عدم وجود علاقة بين (الإشراف ومشاركة العاملين في الإدارة والأمان والإستقرار الوظيفي (والإنغماس الوظيفي وهذه النتيجة إتفقت مع دراسة (وسام ، 2016م) التي أشارت إلى أثر جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الإلتزام الوظيفي واختلفت مع دراسة (خليل ، 2017م) التي توصلت إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي .

3/ العلاقة بين الإنغماس الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية :

إفترضت هذه الدراسة وجود علاقة إيجابية بين الإنغماس الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية ، فقد أشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين الإنغماس الوظيفي وأبعاد سلوك المواطنة التنظيمية مدعومة إحصائياً ، وهذه النتيجة إتفقت مع نتائج الدراسات السابقة التي أظهرت أن هنالك علاقة إيجابية بين الإنغماس الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية إتفقت هذه النتيجة مع دراسة (محمد ، 2016م) التي توصلت إلى أن هنالك علاقة طردية بين الإنغماس الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية ، كما إتفقت أيضاً مع دراسة (أسيل ، 2016م) التي أوضحت أن هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإنغماس الوظيفي والثقة بالنفس .

4/ إفترضت الدراسة أن الإنغماس الوظيفي يتوسط العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وسلوك المواطنة التنظيمية :

أشارت نتائج الدراسة إلى أن الإنغماس الوظيفي يتوسط توطئاً جزئياً العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وسلوك المواطنة التنظيمية ، إتفقت هذه النتيجة مع دراسة (عبد الحميد ، 2004م) التي وجدت أن هنالك أثر مباشر لجودة الحياة الوظيفية على الإستغراق الوظيفي ، ودراسة (هاجر ، 2016م) التي أشارت إلى أن هنالك تأثير من خلال الأثر المباشر لجودة الحياة الوظيفية على الأداء الوظيفي ، وأيضاً دراسة (محمد ، 2015م) التي توصلت إلى أن الإستغراق الوظيفي يلعب دور الوسيط في العلاقة بين أبعاد الهيكل التنظيمي والأداء الوظيفي ، هذه النتيجة إختلفت مع نتائج الدراسات السابقة التي اظهرت أن الإنغماس الوظيفي يتوسط توطئاً كلياً العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وسلوك المواطنة التنظيمية كدراسة (Dinc ، 2012م) التي توصلت إلى أن كلاً من القيم الأخلاقية والإنغماس الوظيفي يمكنها من تعزيز الولاء الوظيفي وأن الإنغماس الوظيفي يتوسط العلاقة بين القيم الأخلاقية والولاء الوظيفي .

التأثيرات النظرية للدراسة :

هذه الدراسة قامت بإختبار العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وسلوك المواطنة التنظيمية والإنغماس الوظيفي كمتغير وسيط للعلاقة بين متغيرات الدراسة ، وتأتي الأهمية النظرية لهذه الدراسة من خلال معرفة الدور الذي تسهم به جودة الحياة الوظيفية وسلوك المواطنة التنظيمية للعاملين في المؤسسات السودانية والتعرف على متغيرات الدراسة والدور الذي يلعبه الإنغماس الوظيفي بين جودة الحياة الوظيفية وسلوك المواطنة التنظيمية للعاملين في المؤسسات السودانية والمؤثرات الصاحبة لها ،

وأظهرت نتائج الدراسة أن (الترقية والتقدم الوظيفي ومشاركة العاملين في الإدارة) لها تأثير كبير على سلوك المواطنة التنظيمية ، وأظهرت نتائج الدراسة أن الإنغماس الوظيفي يتوسط جزئياً العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وسلوك المواطنة التنظيمية وهذه إشارة إلى أهمية الإنغماس الوظيفي في تحسين سلوك المواطنة التنظيمية للعاملين .

التأثيرات التطبيقية للدراسة :

من خلال نتائج هذه الدراسة التي أثبتت وجود علاقة إيجابية متوسطة بين جودة الحياة الوظيفية وسلوك المواطننة التنظيمية وباستخدام الإنغماس الوظيفي كمتغير وسيط للعلاقة بين متغيرات الدراسة يتضح لنا مدى أهمية جودة الحياة الوظيفية كعامل مؤثر على سلوك المواطننة التنظيمية ، حيث يمكن للمؤسسات السودانية أن تتبنى تلك المفاهيم ، لذلك فإن هذه الدراسة تحث متخذي القرار والإدارة العليا للإهتمام بالكادر البشري الذي يعتبر هو أساس العمل في جميع أنواع المؤسسات عن طريق تهيئة بيئة عمل جاذبة وملائمة ، مما يؤدي إلى المحافظة على الكوادر الحالية والمساهمة في إستقرارهم وجذب كوادر جديدة .

محددات الدراسة :

من الطبيعي وجود قصور في أي دراسة ميدانية قد يحد من تعميم النتائج يمكن تلخيص محددات هذه الدراسة في الآتي :

- 1- تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي فقط في الدراسة من غير الإستعانة بمنهجيات أخرى .
- 2- تم الإعتماد على الإستبيان كمصدر من مصادر جمع البيانات الأولية وبالرغم من أنه وسيلة فعالة لجمع البيانات إلا أنه قد لا يتيح للمستجوب الإجابة بحرية على الأسئلة .
- 3- تطبيق الدراسة كان على مجتمع طلاب ماجستير إدارة الأعمال (MBA) في الجامعات السودانية (الخرطوم ، السودان ، النيلين ، الزعيم الأزهري ، أمدرمان الإسلامية) في ولاية الخرطوم فقط ولم يشمل كل ولايات السودان للتعرف على آراء طلاب الجامعات في باقي الولايات .

التوصيات :

بناءً على النتائج التي توصلت إليها الدراسة يمكن التوصية بمقترحات لتمكين الإدارات العليا ومتخذي القرارات بالمؤسسات من المساهمة الفعالة في تحقيق مستوى عال من الأداء حتى تصبح مؤسسات متطورة ومواكبة لسوق العمل تتمثل في الآتي :

- 1/ بما أن جودة الحياة الوظيفية تؤثر على سلوك المواطننة التنظيمية فعلى الإدارات العليا بالمؤسسات الإهتمام بهذه المتغيرات .
- 2/ بما ان جودة الحياة الوظيفية تؤثر على الإنغماس الوظيفي توصي الدراسة بتحديد سلوك العاملين ومن ثم تصميم برامج النظم الإجتماعية بطريقة جيدة .
- 3/ بما أن الإنغماس الوظيفي يتوسط العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وسلوك المواطننة التنظيمية توصي الدراسة بإشباع حاجات ورغبات العاملين وذلك حتى يكون دافعاً لهم لتحقيق أهداف المنظمة .

المراجع :

1. سيد جاد الرب، (2008م) ، جودة الحياة الوظيفية في منظمات الأعمال المصرية ، القاهرة ، دار الفكر العربي .
2. عمر وصفي عقيلي ، (1996م) ، إدارة القوة العاملة ، عمان ، دار نصران للنشر والتوزيع .

3. أسيل صبار محمد ، (2016م) ، الإنغماس الوظيفي وعلاقته بالثقة بالنفس لدي المرشدين التربويين ، مجلة الأستاذ ، المجلد الثاني ، العدد 217 .
4. أيمن ، نسرين ، (2017م) ، أثر جودة الحياة الوظيفية على سلوك المواطنة التنظيمية ، دراسة ميدانية على العاملين بجامعة دمشق ، مجلة البحث ، المجلد 9 ، العدد 3 .
5. برسي محمد حسين صالح ، (2010م) ، جودة الحياة الوظيفية في منظمات الخدمة المفاهيم والأهمية ، المجلة العلمية للدراسات التجارية ، مصر ، المجلد 1 ، العدد 2 .
6. عبد الحميد عبد الفتاح المغربي ، (2004م) ، جودة الحياة الوظيفية واثرها على في تنمية الإستغراق الوظيفي ، جامعة الزقازيق ، مجلة البحوث التجارية ، العدد الثاني .
7. محمد بن سعيد العمري ، (2017م) ، أثر عناصر جودة الحياة الوظيفية على أداء الموظف العام دراسة على موظفي الخدمة المدنية بالسعودية ، المجلة الأردنية لإدارة الأعمال ، المجلد 13 ، العدد 1 .
8. محمود عبد الرحمن الشنطي ، (2016م) ، دور الأستغراق الوظيفي كمتغير وسيط في العلاقة بين الهيكل التنظيمي والأداء الوظيفي ، جامعة فلسطين ، مجلة جامعة الأزهر ، سلسلة العلوم الإنسانية ، المجلد 7 ، العدد 2 .
9. زياد العزام ، (2004م) ، أثر الثقافة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية ، دراسة بلدية الوسطية في محافظة إربد بالأردن ، مجلة الدراسات والبحوث التجارية ، العدد الثاني .
10. محمد عبد الحميد ، (2015م) ، الإحساس بالعدالة التنظيمية وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية ، جامعة بنغازي ، مجلة النقد ، العدد الثاني .
11. نهاية محمد ، (2015م) ، القيم التنظيمية وعلاقتها بالإنغماس الوظيفي ، دراسة ميدانية على موظفي البنوك الإسلامية في قطاع غزة ، مجلة جامعة القدس المقترحة للأبحاث والدراسات الإدارية ، المجلد الأول ، العدد الثاني .
12. شيرين شريف بدوي ، (2013م) ، نموذج مقترح لأثر التوافق بين إلتزامات الإدارة وإلتزامات العاملين على جودة حياة العمل دراسة تطبيقية على شركات الهاتف المصرية ، المجلة العلمية للإقتصاد والتجارة ، مصر ، العدد 2 .
13. الخليفة ، محمد أحمد ، (2016م) ، العلاقة بين الرضى الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية ، دراسة ميدانية على جامعة المجمعة ، رسالة دكتوراه منشورة .
14. إبراهيم ، خليل إسماعيل ، (2015م) ، جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين ، دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية ، رسالة ماجستير منشورة .
15. الحسيني ، وسام محمد ، (2016م) ، أثر جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الإلتزام الوظيفي ، دراسة الباحثين الإجتماعيين الشؤون الإجتماعية ، قطاع غزة ، رسالة ماجستير منشورة .
16. فهيمة ، هاجر قرشي ، (2016م) ، جودة الحياة الوظيفية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي ، دراسة حالة كلية العلوم الإقتصادية والتجارة ، رسالة ماجستير غير منشورة .

17. أحمد ، عماد منصور ، (2010م) ، غموض الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي ، دراسة تطبيقية على موظفي القطاع الحكومي ، رسالة ماجستير غير منشورة .
18. الشيطي ، نهاد عبر الرحمن ، (2016م) ، واقع جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الحكومية وعلاقته بأخلاقيات العمل ، دراسة تطبيقية على وزارة الأشغال والإسكان ، رسالة ماجستير منشورة
19. سعيد ، محمد شفيق ، (2015م) ، الإنغماس الوظيفي وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية ، دراسة ميدانية على المستشفيات الحكومية بقطاع غزة ، رسالة ماجستير منشورة .
20. الوحيدي ، رافع يوسف ، (2013م) ، القيم التنظيمية وعلاقتها بالإنغماس الوظيفي ، دراسة مدنية على موظفي البنوك الإسلامية بقطاع غزة ، رسالة ماجستير منشورة .
21. بشير ، مهيمن الزبيق ، 2018م ، دور جودة الحياة الوظيفية في سلوك المواطنة التنظيمية ، رسالة ماجستير غير منشورة .
22. Bhata, A., DeeD, E. Z. Sachdeva, S. (2012), Analyzing the role of job involvement on organizational effectiveness, international journal of computing business research.
23. Dinc, M. (2012), The role of job involvement as a mediator in moral values, Employee loyalty relationship, International Burch University, current issues behavior.
24. Jahangir, Nadim, Akbar, Mohammad, M. & Hage Mahmudul, Organizational citizenship behaviour: Its nature and antecedents , BRAC University Journal, Vol. 1, No. 2, 2004, p 75 - 85.