



جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا
كلية الدراسات العليا والبحث العلمي



جودة حياة العمل وأثرها علي الإستغراق الوظيفي :الدور الوسيط لرأس
المال النفسي

**The Quality of Work Life and Its Impact on Job Penetration
and the Intermediate Role of Psychological Capital**

بحث تكميلي لنيل درجة ماجستير العلوم في إدارة الأعمال

إشراف الدكتور:

صديق بلل ابراهيم بلل

إعداد الطالبة :

هويدا علي محمد عطا المنان

1440 هـ 2018 م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الإستهلال

قال الله تعالى :

(لا يُكَلِّفُ اللهُ نَفْساً إِلاًّ وَسَعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا
مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا
رَبَّنَا وَلا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إِضْراً كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ
مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلا تُحَمِّلْنَا مَا لا طَاقَةَ لَنَا بِهِ
وَاعْفُ عَنَّا وَاعْفِرْ لَنَا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا
عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ)

صدق الله
العظيم
سورة البقرة
الآية (286)

الإهداء

إهدى ثمرة جهدى المتوضع هذا إلي أعز الناس
والذي متعه الله بالصحة والعافية وإطال الله عمره في طاعته
أمي الحبيبة
متعها الله بالصحة والعافية وإطال الله عمرها في طاعته
إلى ،،،

زوجي الغالي الذي كان لي خير معين متعه الله بالصحة والعافية

إلي

أبنائي الأعرء

إلي

من انقاسم معهم المحبة أشقائي وشقيقاتي
إلي جميع الاقارب والأصدقاء والأحباء
إلي كل من حملته ذاكرتي ولم تحمله مذكرتي
إلي كل حامل يراع ،،، طالباً للعلم طوق للمعرفة

"أهدى عصارة جهدي "

الشكر والتقدير

الحمد لله حمد كثيراً طيباً مباركاً كما يحب ربنا ويرضى .. والصلاة والسلام على سيد الخلق سيدنا محمد صلي الله عليه وعلى آله وصحبه اجمعين الذي جعل طلب العم فريضة وطالب العلم يسلك طريقاً الى الجنة .

الحمد لله .. الذي وفقني لاتمام هذا البحث بهذه الصورة فله الحمد والشكر في الاول والآخر ... واسأل الله ان يزيدني من فضله .

لا يسعني إلا أن أتقدم بوافر شكري وتقديري لمنارة العلم والمعرفة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا -كلية الدراسات العليا التي اتاحت لي فرصة الحصول على درجة ماجستر العلوم في ادارة الأعمال في رحابها العامرة،،

و في هذا المقام أتقدم بخالص شكري وتقديري لاساتذتي الفاضل الدكتور/ صديق بلل ابراهيم بلل. الذي تفضل مشكوراً بالاشراف على هذه الرسالة .

اشهد الله انه لم يبخل عني بعلمه ووقته وإرشاده فله من الله خير الجزاء وأدام عليه ثوب الصحة والعافية ..

كما اتقدم بالشكر الي أسرة مكتبة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، مكتبة جامعة النيلين، كما لا يفوتني ان اتقدم بالشكر والامتنان لكل الاصدقاء الذين ساعدوني على اتمام هذا العمل. لهم مني جزيل الشكر والامتنان وجزاهم الله عني خير الجزاء

المستخلص

تعتبر جودة حياة العمل من المواضيع المهمة في نجاح المنظمات الا أن هنالك ندرة في الدراسات السابقة خصوصاً في الدول النامية ولذا هدفت هذه الدراسة لاختبار جودة حياة العمل على الإستغراق الوظيفي، ودراسة الدور الوسيط لرأس المال النفسي في هذه العلاقة وتمثل المجتمع المستهدف للدراسة من طلاب الدراسات العليا متمثلاً من طلاب الجامعات بولاية الخرطوم وتمّ بناء نموذج الدراسة باستخدام نظرية السبب والنتيجة ونظرية التبادل الإجتماعي باستخدام المنهج الوصفي، من عينة غير احتمالية قصدية.

بلغت (250) إستبانة، بنسبة إسترداد (93%) ، كما تم استخدام عدد من الأساليب الإحصائية الوصفية والاستنتاجية لتحليل البيانات التي تم جمعها واختبار صحة الفروض. وقد توصلت نتائج الدراسة إلى أن هنالك علاقة إيجابية متوسطة بين جودة حياة العمل والإستغراق الوظيفي ورأس المال النفسي ، وكما أشارت النتائج أيضاً إلى أن هنالك علاقة إيجابية بين رأس المال النفسي و الإستغراق الوظيفي .وكشفت الدراسة على أن رأس المال النفسي لا يتوسط العلاقة بين جودة حياة العمل و الإستغراق الوظيفي ، واطهرت الدراسة عدة تأثيرات نظرية وتطبيقية كما اوصت الدراسة عدة توصيات متعلقة بدراسات وبحوث مستقبلية.

الكلمات المفتاحية: جودة حياة العمل ،الإستغراق الوظيفي، رأس المال النفسي.

Abstract

The aim of this study is to test the quality of life of work on employment and to study the intermediate role of psychological capital in this relationship. The target population of the study is represented by postgraduate students, of university students in the state of Khartoum. The model of the study was constructed using the theory of cause and effect and the theory of social exchange using the descriptive method, from a non-probabilistic sample. (250) questionnaires were distributed the students who were subjects of study (93%) of questionnaires were rebtrted. A number of descriptive and statistical methods were used to analyze the collected data and to test hypotheses. The results of the study showed that there is a positive relationship between the quality of work life , employment and psychological capital, and the results also indicated that there is a positive relationship between psychological capital and employment. The study revealed that psychological capital does not mediate the relationship between the quality of working life and employment. The study showed several theoretical and applied effects. The study recommended several recommendations related to future studies and research.

Keywords: quality of work life, employment, psychological capital..

قائمة المحتويات

رقم الصفحة	المحتوي	الرقم
أ	البسمة	1
ب	الاستهلال	2
ج	اهداء	3
د	شكر وتقدير	4
هـ	المستخلص	5
و	Abstract	6
ز	قائمة المحتويات	7
ي	قائمة الجدوال	8
ل	قائمة الاشكال	9
الفصل الأول الاطار العام للبحث		
1	مقدمة الدراسة	1-1
1	مشكلة الدراسة	2-1
3	اسئلة الدراسة	3-1
3	أهداف الدراسة	4-1
4	اهمية البحث	5-1
5	التعريفات الاجرائية لمتغيرات الدراسة	6-1
6	تنظيم الدراسة	7-1
الفصل الثاني : الاطار النظري للدراسة		
7	المبحث الا اول : جودة حياة العمل	1-2

23	المبحث الثاني : رأس المال النفسي	2-2
27	المبحث الثالث : الإستغراق الوظيفي	3-2
31	المبحث الرابع :العلاقة بين متغيرات الدراسة	4-2
الفصل الثالث : نموذج وفرضيات ومنهجية الدراسة		
34	المقدمة	1-3
34	نظرية الدراسة	2-3
35	نموذج الدراسة	3-3
36	تطوير فرضيات الدراسة	4-3
39	منهجية الدراسة	5-3
40	طبيعة الدراسة	6-3
40	مصادر المعلومات	7-3
40	مجتمع الدراسة	8-3
41	عينة الدراسة	9-3
41	قياس متغيرات الدراسة	10-3
46	الاساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة	11-3
الفصل الرابع :عرض وتحليل البيانات		
47	مقدمة	1-4
47	تنظيف البيانات	2-4
50	تحليل بيانات الدراسة الأساسية	3-4
51	التحليل العاملي الإستكشافي	5-4
52	التحليل العاملي الاستكشافي للمتغير المستقل	6-4
53	التحليل العاملي الاستكشافي للمتغير التابع	7-4
54	التحليل العاملي الاستكشافي للمتغير الوسيط	8-4

56	التحليل العاملي التوكيدي	9-4
57	التحليل العاملي التوكيدي للمتغير المستقل	10-4
60	التحليل العاملي التوكيدي للمتغير التابع	11-4
62	التحليل العاملي التوكيدي للمتغير الوسيط	12-4
64	تحليل الاعتمادية والصلاحية للمتغير المستقل	13-4
64	تحليل الاعتمادية والصلاحية للمتغير التابع	14-4
65	تحليل الاعتمادية والصلاحية للمتغير الوسيط	15-4
66	تحليل الارتباط	16-4
69	نموذج الدارسة المعدل	17-4
المبحث الثاني : إختبار الفرضيات		
72	نمذجة المعادلة البنائية	18-4
72	تحليل المسار	19-4
الفصل الخامس : مناقشة النتائج والتوصيات		
100	المقدمة	1-5
100	ملخص النتائج	2-5
101	مناقشة النتائج	3-5
103	التأثيرات النظرية والتطبيقية للدراسة	4-5
104	محددات الدراسة	6-5
105	التوصيات ببحوث مستقبلية	7-5
105	خاتمة الدراسة	8-5
106	المصادر والمراجع	
110	الملاحق	

قائمة الجداول

رقم الصفحة	عنوان	رقم
8	تعريفات العلماء والباحثين لمفهوم جودة الحياة الوظيفية	(1/1/2)
10	العناصر والأبعاد التي تتضمنها جودة الحياة الوظيفية	(2/1/2)
26	العناصر والأبعاد التي يتضمنها راس المال النفسي	(1/2/2)
29	العناصر والأبعاد التي يتضمنها الإستغراق الوظيفي	(1/3/2)
42	قياس متغيرات الدراسة	(1/3)
48	مقياس درجة الموافقة	(1/1/4)
50	تنظيف البيانات ونسبة الاستجابة	(2/1/4)
50	البيانات الأساسية	(3/1/4)
52	نتائج عملية التحليل العاملي الاستكشافي للدراسة المكون من عدد من العبارات (العدد الكلي للعبارات 33 عبارة)	(4/1/4)
53	يوضح نتائج عملية التحليل العاملي الاستكشافي للدراسة المكون من عدد من العبارات (العدد الكلي للعبارات 17 عبارة).	(5/1/4)
54	يوضح نتائج عملية التحليل العاملي الاستكشافي للدراسة المكون من عدد من العبارات (العدد الكلي للعبارات 20 عبارة)	(6/1/4)
56	معامل الإعتمادية ألفا كرونباخ لعبارات الإستبيان بعد التحليل الاستكشافي(حجم العينة)	(7/1/4)
57	مؤشرات جودة النموذج	(8/1/4)
59	مؤشرات جودة المطابق للمتغير المستقل	(9/1/4)
59	مؤشرات جودة النموذج	(10/1/4)
61	مؤشرات من جودة المطابق للمتغير التابع	(11/1/4)
61	مؤشرات جودة النموذج	(12/4/4)

63	مؤشرات جودة المطابق للمتغير الوسيط	(13/1/4)
63	مؤشرات جودة النموذج	(14/1/4)
64	تحليل الاعتمادية والصلاحية لنموذج للمتغير المستقل	15/(1/4)
68	يوضح الفا بعد التحليل العاملي التوكيدي للمتغير التابع	(16/1/4)
66	يوضح الفا بعد التحليل العاملي التوكيدي للمتغير الوسيط	(17/1/4)
66	يوضح تحليل الإرتباط	(18/1/4)
71	مؤشرات جودة المطابقة لنموذج الدراسة المعدل	(19/1/4)
74	مؤشرات جودة النموذج لجودة حياة العمل والإستغراق الوظيفي	(1/2/4)
75	مسار من جودة حياة العمل والإستغراق الوظيفي (Estimate)	(2/2/4)
76	ملخص دعم الفرضية الرئيسية	(3/2/4)
78	مؤشرات جودة المطابقة لجودة حياة العمل وراس المال النفسي	(4/2/4)
79	المسار من جودة حياة العمل وراس المال النفسي	(4/2/4)
80	ملخص دعم الفرضية الرئيسية	(5/2/4)
82	جودة مؤشرات المطابقة لراس المال النفسي والإستغراق الوظيفي	(6/2/4)
83	المسار من راس المال النفسي والإستغراق الوظيفي	(7/2/4)
83	ملخص دعم الفرضية الرئيسية	(8/2/4)
85	جودة المطابقة الامل وجودة حياة العمل والإستغراق الوظيفي	(9/2/4)
86	المسار من الامل وجودة حياة العمل والإستغراق الوظيفي	(10/2/4)
89	المسار من الامل وجودة حياة العمل والإستغراق الوظيفي	(11/2/4)
91	جودة المطابقة للكفاءة الذاتية وجودة حياة العمل والإستغراق الوظيفي	(12/2/4)
92	المسار من الكفاءة الذاتية وجودة حياة العمل والإستغراق الوظيفي	(13/2/4)
94	قيم العلاقات غير المباشرة للكفاءة الذاتية وجودة حياة العمل والإستغراق الوظيفي	(14/2/4)

96	مؤشرات جودة المطابقة للمرونة يتوسط العلاقة الإيجابية بين جودة حياة العمل والإستغراق الوظيفي	(15/2/4)
97	المسار من المرونة وجودة حياة العمل والإستغراق الوظيفي	(16/2/4)
99	قيم العلاقات غير المباشرة للمرونة وجودة حياة العمل والإستغراق الوظيفي	(17/2/4)

قائمة الاشكال

رقم الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
58	التحليل العاملي التوكيدي للمتغير المستغل	1/1/4
60	التحليل العاملي التوكيدي للمتغير التابع	12/4
62	التحليل العاملي التوكيدي للمتغير الوسيط	3/1/4
69	نموذج الدراسة المعدل	4/1/4
70	نموذج الدراسة المعدل	5/1/4
73	العلاقة الإيجابية بين جودة حياة العمل والإستغراق الوظيفي	1/2/4
77	العلاقة الإيجابية بين جودة حياة العمل وراس المال النفسي	2/2/4
81	العلاقة الإيجابية بين راس المال النفسي والإستغراق الوظيفي	3/2/4
84	الامل يتوسط العلاقة الإيجابية بين جودة حياة العمل والإستغراق الوظيفي	4/2/4
90	الكفاءة الذاتية تتوسط العلاقة الإيجابية بين جودة حياة العمل والإستغراق الوظيفي	5/2/4
95	المرونة تتوسط العلاقة الإيجابية بين جودة حياة العمل والإستغراق الوظيفي	6/2/4

الفصل الأول
الإطار العام للدراسة

الإطار العام للدراسة

1-1 المقدمة :

المورد البشري من الركائز الأساسية إذ ترتبط فعالية اية منظمة بكفاءة العنصر البشري وقدرته على العمل ورغبته فيه بإعتباره العنصر المؤثر الفعّال في إستخدام الموارد المادية المتاحة بل نجاح اية منظمة في تحقيق أهدافها يعتمد على ما يبزله الإنسان من جهد تجاه العمل ويمثل العمل جزءاً مركزياً في حياته وبمرور الوقت يشكل كل فرد مجموعة من الآراء والمعتقدات والمشاعر تجاه هذا العمل ويميل الفرد إلى ان يتصرف سلوكياً تجاه عمله ولأن الافراد يقضون جزءاً كبيراً من وقتهم في الوظيفة وتصبح الوظيفة جانباً مهماً في حياتهم وكلما تميزت بيئة العمل بالقبول والرضا العاملين جعل الافراد مستغرقين في وظائفهم

وتبرز أهمية الإستغراق الوظيفي في أنها تزيد من الشعور بالرضا الوظيفي للعاملين ،وتجعل الفرد أكثر التزاماً نحو عمله ومنظّمته ،ويُحسن من جودة حياة العمل ،ويعزز من الإنتاجية والكفاءة ،وهو أيضا عامل مؤثر لتحفيز العاملين ، وموجه للسلوك ،ويقلل معدلات الغياب والتأخير ،ويعمل على زيادة السلوكيات التطوعية

وكذلك تعتبر جودة حياة العمل من الموضوعات الهامة لنجاح أي مؤسسة وذلك من خلال توفير جوء عمل يتسم بالوضوح والشفافية في العمل وروح الفريق بين الأفراد والتشاور في اتخاذ القرارات وتبادل المعلومات من أجل زيادة وتنمية القدرات المعرفية وكسب الثقة،وتثمن جهود العاملين جراء اهتمام الإدارة بأفكارهم واقتراحاتهم لأن تحقيق أهداف المنظمة يستوجب أن تحقق أهداف عامليها . فكلما تميزت بيئة العمل بالقبول والرضا من طرف العاملين زاد ولائهم وتفانيهم في العمل بمايسهم في النهاية الحصول على أداء أفضل.

1-2 مشكلة البحث :

اصبح نجاح اية منظمة من منظمات الأعمال يعتمد بالدرجة الأولى إلى ماتملكه من موارد بشرية فكان لا بد من دراسة العوامل التي تؤثرعليه .

فالدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة تناولت جودة حياة العمل واثرها علي تنمية الإستغراق الوظيفي (المغربي 2004) او مع متغيرات اخري مثل دراسة (محمد الأمين 2016)

عملت على دراسة جودة حياة العمل في ظل إدارة الجودة الشاملة وكذلك دراسة (شلبى اسماعيل 2016) فركزت لمعرفة أثر جودة حياة العمل على الولاء التنظيمي ودراسة (فاطمة عبد المحي 2016) لمعرفة أثر تأمين بيئة العمل على جودة الحياة الوظيفية ودراسة (محمود عبد الرحمن 2016) بينت أثر ممارسة اساليب القيادة التحويلية في جودة الحياة الوظيفية في وجود العدالة الإجرائية كمتغير وسيط ودراسة (نهاد عبد الرحمن 2016م) عملت على دراسة واقع جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الحكومية وعلاقته باخلاقيات العمل ودراسة (خليل اسماعيل 2014م) ركزت على معرفة جودة الحياة الوظيفية واثرها على مستوى الاداء اما الدراسات السابقة المتعلقة بالإستغراق الوظيفي تناولت مع متغيرا مختلفة مثل دراسة (محمود عبد الرحمن 2015م) تناولت معرفة دور الإستغراق الوظيفي كمتغير وسيط في العلاقة بين الهيكل التنظيمي والاداء، دراسة (مؤيد الساعدي 2015م) عملت على معرفة دور الإستغراق الوظيفي في الاداء العالي، دراسة (عبد العزيز بن سلطان 2015م) هدفت الدراسة لمعرفة ادارة المواهب كمدخل لتنمية سلوكيات الإستغراق الوظيفي، دراسة (أحمد ديب 2014م) هدفت الدراسة لمعرفة اثر الدعم التنظيمي على الإستغراق الوظيفي ومن خلال الإطلاع على الدراسات تبينت أن هنالك قلة في الدراسات التي تناولت العلاقة بين جودة حياة العمل والإستغراق الوظيفي وعدم وضوح العلاقة بين المتغيرات ولذا من الضروري إدخال متغير وسيط لربط العلاقة بين المتغيرين كما أشار (baron&kiny,1989) انه في حال عدم استقرار العلاقة بين المتغيرين فانه يمكن استخدام متغير ثالث كمتغير معدل او وسيط وهذا ما يؤكد إغفال لبعض المتغيرات التي يمكن أن وجدت مع هذه العلاقة أن يكون لها تأثير ولكن الدراسات السابقة أغفلت الآلية التي بواسطتها تؤثر جودة حياة العمل على الإستغراق الوظيفي وفي البحث عن متغير وسيط مفسر لهذه العلاقة بينها وبين أن رأس المال النفسي يمكن أن يكون متغير تفسيري لهذه العلاقة حيث أختبر هذا المفهوم رأس المال النفسي كمتغير مستغل في دراسة (كمال كاظم 2013م) أشارت على أن رأس المال النفسي من أهم العوامل تأثيراً في الإستغراق الوظيفي، وتابعت لدراسة (سندس رضوي 2017م) عملت لمعرفة تأثير رأس المال النفسي ورأس المال الإجتماعي في الإبداع التنظيمي، وتابعت الدراسة (مريم سلمان 2016) هدفت الدراسة لمعرفة خصائص القيادة النسوية وأثرها في تطوير رأس

المال النفسي في وجود قوة الخبرة كمتغير معدل كذلك كوسيط في دراسة (محمد فوزي 2017) دور رأس المال النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الاصلية والارتباط بالعمل بناء على ماتقدم فأن 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 إستخدام رأس المال النفسي لتفسير الأثر المباشر وغير المباشر بين متغيرات الدراسة ، أيضا نجد أن أغلب الدراسات أجريت على جودة حياة العمل كانت غير سودانية واختلاف المجتمعات تختلف عن المجتمع الحالي ومن هنا تتبع الفجوة البحثية ، لذا فإن إجراء دراسة علمية تحليلية تقف على تحديد وبيان مدى تأثير جودة حياة العمل على الإستغراق الوظيفي للعاملين وقياس أبعادها واختبار العلاقة بينهما في ظل توسط" رأس المال النفسي 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

السؤال الرئيسي : هل تؤثر جودة حياة العمل في الإستغراق الوظيفي في وجود رأس المال النفسي كمتغير وسيط ؟

3-1 اسئلة الدراسة :

ماهو أثر جودة حياة العمل على الإستغراق الوظيفي ؟

ماهو أثر جودة حياة العمل على رأس المال النفسي ؟

ماهو أثر رأس المال النفسي على الإستغراق الوظيفي ؟

هل رأس المال النفسي يتوسط العلاقة بين جودة حياة العمل و الإستغراق الوظيفي ؟

4-1 أهداف الدراسة :

دراسة أثر جودة حياة العمل على الإستغراق الوظيفي

إختبار أثر جودة حياة العمل على رأس المال النفسي

دراسة بيان أثر رأس المال النفسي على الإستغراق الوظيفي .

إختبار الدور الوسيط لرأس المال النفسي بين جودة حياة العمل والإستغراق الوظيفي

5-1 اهمية البحث :

1-5-1 الأهمية النظرية:

من المتوقع ان تسهم هذه الدراسة في تغطية الجوانب النظرية الاتية:

1. هذه الدراسة تختبر علاقة جودة حياة العمل والإستغراق الوظيفي حيث انه نادراً ماتم اختبار هذه العلاقة في الدراسات السابقة كذلك هذه الدراسة تقوم باستخدام متغير رأس المال النفسي كمتغير مفسر لعلاقة جودة حياة العمل والإستغراق الوظيفي ، اضافة الى ذلك تعد هذه الدراسة اختباراً لنظرية (السبب والنتيجة ونظرية التبادل الاجتماعي) ، في سياق جودة حياة العمل والإستغراق الوظيفي ، كما يتوقع ان تساعد هذه الدراسة الباحثين المستقبليين في اجراء المزيد من الدراسات حول هذه العلاقة.

2. تقوم الدراسة بتوسيط متغير هام وهو رأس المال النفسي والذي لم يتم تناوله في الدراسات العربية والاجنبية سواء قلة من الدارسين وذلك لمعرفة اثره على الإستغراق الوظيفي

3. المساعدة في تحديد طبيعة العلاقات المباشرة وغير المباشرة بين كل من جودة حياة العمل والإستغراق الوظيفي

4. التعرف على مفهوم الإستغراق الوظيفي ،وكذلك معرفة العوامل المؤثرة فيه ،والنظريات والمداخل المفسره له.تمثل تلك الدراسة إستجابة لما وصت به الدراسات السابقة في ضرورة إجراء المزيد من البحوث والدراسات المتعلقة برأس المال النفسي والإستغراق الوظيفي.

1-5-2 الأهمية التطبيقية:

يتوقع من هذا البحث ان يساعد متخذي القرار في الالمام بالجوانب التالية:

1. فهم ظاهرة الإستغراق الوظيفي لمدارء ومتخذي القرار
2. معرفة مدى تأثير متغيرات جودة حياة العمل في الإستغراق الوظيفي ،و من ثم فإن الاهتمام بدارستها يساهم في نجاح المنظمة
3. فتح المجال أمام الباحثين والمهتمين لإجراء المزيد من الدراسات والأبحاث حول جودة حياة العمل ضمن متغيرات مختلفة .

4. معرفة تأثير راس المال النفسي في تنمية الإستغراق الوظيفي ومن ثم يسهم هذا الاهتمام في استقرار العمل

6-1 التعريفات الاجرائية :

جودة حياة العمل : بيئة العمل التي تتوافر فيها العوامل المادية والمعنوية بمختلف أبعادها بشكل جيد، مما ينعكس ذلك إيجاباً على الموظف فيشعر بالرضا والأمان الوظيفي، فيبذل أقصى جهد ممكن في خدمة المؤسسة (مروان 2016)

خصائص الوظيفية : هي المعالم الأساسية التي تميز الوظيفة عن غيرها من وظائف المنظمة والتي تبرز مدى صعوبتها وتشمل تلك المعالم تحديد اسم الوظيفة وموقعها وبيان إختصاصاتها ومستوياتها وكذلك بيان واجباتها والشروط الواجب توفرها في من يشغلها

جماعة العمل: مجموعة من الأفراد الذين يعملون في قسم واحد وبطريقة دائمة نسبياً ومخطط لها من طرف الإدارة العليا حيث تتكامل ادوارهم لتحقيق مجموعة من الأهداف

الإجور والمكافآت : عبارة عن جوائز تدفع للعامل بشكل نقدي أو عيني مكافأة للعامل على ما قدمه من معدلات عالية في الإنتاج أو الخدمات أو الأرباح

المشاركة في القرارات: هي مشاركة المرؤوسين والعاملين في إتخاذ القرارات الإدارية والمساهمة بأرائهم وأفكارهم في حل المشكلات التي تواجه المدير وتعرقل العملية التنظيمية .

إسلوب الرئيس في الإشراف : هو قيادة وتوجيه فريق العمل والمرؤوسين طبقاً لأهداف واستراتيجية المنظمة والتي تم وضعها مسبقاً من الإدارة العليا بالإضافة لنقل البيانات والمعلومات للمرؤوسين في الوقت المناسب وبالطريقة السليمة

الإستغراق الوظيفي : هو مدى اهتمام وحب الموظف وعموماً لعمله ومدى انشغاله به مقارنة مع جوانب الحياة الاخرى (Mahaja 2015)

الإستغراق الادراكي /المعرفي : يعني انغماس الفرد بشكل كامل في ممارسة عمله.

الإستغراق الشعوري : هو العلاقة القوية بين الفرد ومشاعره وافكاره وبين المنظمة

الإستغراق الجسدي : يعني تركيز الجهود الجسمانية والطاقات المادية للفرد للمهام

رأس المال النفسي : هو الحالة النفسية الايجابية للعاملين والتي كونها أربعة تركيبات تشمل الثقة والتفاؤل والامل والمرونة ويتحدد مستوي في الحالة بتقييمات التابعين عبر اجابتهم على فقرات أداة الدراسة (مريم عباس 2016)

الكفاءة الذاتية : امتلاك الثقة لبذل الجهودالضرورية للنجاح في المهام التي تتسم بالتحدي.

الامل : امتلاك الفرد قوة الارادة والبدائل لتحقيق الاهداف

التفاؤل : السمة التي يمتلكها الفرد والتي تعكس توقعاته الايجابية للأحداث وتنتبئ بكيفية مواجهته لأحداث الحياة الضاغطة.

المرونة: امتلاك الفرد القدرة على الارتداد او العودة من حالات المحن او الفشل او حتي التغيرات الايجابية الشديدة

1-7 تنظيم الدراسة:

يتضمن هذا البحث خمسة فصول د راسية:

حيث يحتوي الفصل الأول علي (الإطار العام للدراسة) والذي يشتمل على مشكلة وتساؤلات الدراسة وأهداف الدراسة ومن ثم أهميتها وأيضاً حدود الدراسة وتعريفات لمفاهيم الدراسة كما يحتوي الفصل الثاني علي (الإطار النظري للدراسة والذي يشمل مقدمة الفصل،ومفاهيم الدراسة) جودة حياة العمل والإستغراق الوظيفي ورأس المال النفسي) من حيث التعريف والأهمية والأهداف والأنواع وخصائص ومميزات وأبعاد كل منها وايضاً يتضمن العلاقة بين المتغيرات ويحتوي الفصل الثالث علي (منهجية الدراسة) والذي يشمل مقدمة الفصل ونموذج الدراسة وفرضيات الدراسة وأسلوب الدراسة وجمع المعلومات وحجم العينة وقياس متغيرات الدراسة) جودة حياة العمل والإستغراق الوظيفي ورأس المال النفسي) ويحتوي الفصل الرابع علي (تحليل بيانات الدراسة)والذي شمل تحليل متغيرات الدراسة ونموذج الدراسة المعدل أما الفصل الخامس فقد تم تخصيصه (لمناقشة نتائج وتوصيات الدراسة)، ويحتوي علي مناقشة النتائج والتوصيات وتأثيرات الدراسة ومحددات الدراسة التي تتمثل في جوانب القصور .والتوصية ببعض البحوث المستقبلية وخلاصة الدراسة.

الفصل الثاني
الإطار النظري للدراسة

المبحث الأول

جودة حياة العمل

2-1-1 مقدمة

إن ما يحدث في المجتمع العالمي من تطورات يزيد من أهمية تنمية الثروة البشرية كمدخل لمتقدم وزيادة الاهتمام بتطوير قدرات وكفاءة الإنسان، وبدون ذلك لا يمكن استثمار الموارد الأخرى، وسيبقى هنا كعجز واضح في الحصول على مستويات عالية من الأداء والجودة (مروان 2016م).

فالعنصر البشري يعد أحد أهم الموارد في المؤسسات المختلفة، حيث تعتمد فاعلية جميع موارد المؤسسة على كفاءة العنصر البشري في إدارتها، فمن خلال العنصر البشري تتحقق الاستفادة الحقيقية من الموارد الأخرى من مواد خام ورأس المال والإدارة والتسويق وغيرها، بل والعنصر البشري بما لديه من قدرة على التجديد، والإبداع، والابتكار، والتطوير يمكنه أن يتغلب على ندرة الموارد الأخرى (أمانى شلتوت، 2009م).

2-1-2 مفهوم جودة الحياة الوظيفية:

يتناول مفهوم جودة حياة العمل الجهود والأنشطة المنظمة التي تستخدمها إدارة الموارد البشرية في المنظمة بغرض توفير حياة وظيفية أفضل للعاملين إشباع احتياجاتهم من خلال توفير بيئة عمل صالحة، ومشاركتهم في اتخاذ القرارات وتوفير متطلبات الأمن والاستقرار الوظيفي والعاطفي لهم، و إتاحة الفرص الملائمة لتحسين الأداء (باهية 2017م).

وأشار احد الكتاب إلى أن مفهوم جودة حياة العمل ظهر ليواكب سياسات التغيير والتطوير التنظيمي، وليخفف من حالات التوتر والقلق التي سادت في الغرب بين العاملين خوفاً من الاستغناء عنهم، أو تخفيضاً للخدمات والمزايا الاجتماعية المقدمة لهم، أو تخفيضاً لمعدلات أجورهم، إلى جانب حرص تلك المنظمات على تحقيق الرضا الوظيفي المؤثر على التزام العاملين، ومن ثم تعظيم أهمية استخدام وترشيد أداء الموارد البشرية واعتبارها أحد الاستراتيجيات الفعالة في تدعيم التميز التنافسي لمنظمات الأعمال (المغربي، 2004).

ولقد تعددت تعريفات العلماء والباحثين لمفهوم جودة الحياة الوظيفية، وذلك لاختلاف أهداف دراسات العلماء والباحثين أو اختلاف أهداف منظمات العمل من منظمة إلى أخرى.

جدول رقم (1/1/2) تعريفات العلماء والباحثين لمفهوم جودة الحياة الوظيفية:

المفهوم	المؤلف
مدى رضا الموظف عن الاحتياجات الشخصية والعملية من خلال المشاركة في العمل من أجل تحقيق أهداف المنظمة.	Swamy, 2015.
ليس فقط آراء الموظفين ومواقفهم وتوقعاتهم عن وظائفهم، ولكن أيضاً توفير كل شروط رضا الموظفين واحتياجاتهم الوظيفية، وكذلك تصوره لهذا الارتياح والظروف	. afsar, 2015
عملية واعية مخططة وطويلة الأجل جماعية هادفة إلى التغيير تمثل الجهاز المسؤول عن تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين أو إحداث التوازن بين الحياة الوظيفية والأسرية للعاملين، تقوم على العدالة الاجتماعية والحفاظ على كرامة العاملين، بما يتفق مع الإستراتيجية العليا في المنظمة وثقافتها السائدة، من خلال تأمين ظروف عمل مناسبة وآمنة، من أجل رفع مستوى العاملين وتوفير البيئة التنظيمية الملائمة من أجل نقل المنظمة إلى وضعية مستقبلية متطورة تسمح ليا بمزيد من التطور والنجاح في العمل بطريقة تؤمن المقدرة الاستراتيجية والأداء التنافسي في المنظمة.	أيمن ايوب، 2014م
-مجموعة من السياسات والمزايا التي توفرها المؤسسة لضمان وتحسين الحياة الوظيفية والشخصية للعاملين مما يؤثر على أداء والتزام وولاء	

الموظفين يشكل إيجابي ويزيد من جودة الأهداف التي يتم تحقيقها	
- ما هي إلا السياسات والإجراءات العمليات التي تنفذها المنظمة بهدف تطوير وتحسين الحياة الوظيفية، والشخصية للعاملين فيها، والذي ينعكس بدوره على أداء المنظمة والأفراد إيجابيا وبذلك تحقق المنظمة أهدافها وتطلعاتها، وفي نفس الوقت تلبى وتشبع رغبات عاملها مما يضمن استمرارية نجاح المنظمة وحصانتها ضد الكثير من الأزمات	اسامة البلبيسي، 2012م
الظروف الملائمة وبيئات العمل وجوانب الحياة مثل تحقيق النمو والتنمية، والمشاركة، والبيئة المادية، الإشراف والأجور والملاءمة الاجتماعية والاندماج في مكان العمل	(Normala ,Daud , 2010).
الصفات أو الجوانب الإيجابية أو غير الإيجابية المرتبطة ببيئة العمل كما يراها أو يدركها العاملون.	مؤيد سعيد السالم، 2009م
بمجموعة من العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة والتي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية أيضاً والذي يساهم بدوره في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها	سيد جاد الرب، 2008م

المصدر : إعداد الدارس بالاعتماد على دراسات سابقة.

2-1-3 عناصر وأبعاد جودة حياة العمل:

من خلال التعريفات السابقة لجودة الحياة الوظيفية يتضح أن مفهوم جودة الحياة الوظيفية من المفاهيم متعددة الأبعاد، والتي يبدأ من تحسين بيئة العمل وتندرج حتى المشاركة في اتخاذ القرارات وفي العوائد والمكاسب التي تحققها المنظمة (سيد جاد الرب، 2008).

إن مفهوم جودة الحياة الوظيفية لا تختلف أهميته وتأثيره من مؤسسة إلى أخرى، لكن الاختلاف في اتساع أو ضيق التطبيق فبعض المؤسسات تقتصر على مفهوم أو اثنين للتطبيق مثل المشاركة، بناء فرق العمل، والبعض الآخر يتوسع ويضيف لجان المشاركة ولجان حل المشكلات، برامج مميزة من حيث الأجور والحوافز، التدريب، التطوير، تخطيط المسار الوظيفي. وفيما يلي استعراض لآراء الباحثين حول أبعاد جودة الحياة الوظيفية:

جدول رقم (2/1/2) العناصر والأبعاد التي تتضمنها جودة الحياة الوظيفية

المؤلف	الأبعاد
Kasraie et al) 2014	أجور كافية وعادلة ،ظروف عمل آمنة وصحية ،النمو المستمر والأمان ،التمسك بمبادئ المنظمة ،استغلال وتنمية القدرات البشرية ، التكامل الاجتماعي في المنظمة ،العمل ومساحة الحياة
نصار، 2013	1- ظروف العمل المادية وغير المادية (الأجور والمكافآت، بيئة العمل، الاستقرار والأمان الوظيفي) 2- تحقيق الذات (المشاركة في اتخاذ القرار، إتاحة الفرصة لمتقدمي والتقدم المهني) 3-علاقات العمل (القيادة والإشراف، فرق العمل) 4-التوازن بين الحياة والعمل، 5- التعاون بين الإدارة والنقابات العمالية، 6- التقليل من الضغوط المهنية.
عبد الرحمن 2013	ظروف بيئة العمل المعنوية ، خصائص الوظيفة ،الأجور والمكافآت ،جماعة العمل ،أسلوب الرئيس في الإشراف ،المشاركة في القرارات .
العجمي 2012	ظروف بيئة العمل المعنوية ،خصائص الوظيفة ، الأجور ولمكافآت ، جماعة العمل ، أسلوب الرئيس في الإشراف ، المشارك في القرارات
البليبيسي، 2012	1- ظروف العمل المادية 2- بيئة عمل صحية وآمنة 3- عوامل وظيفية "التصميم والأمان الوظيفي وفرص الترقية وجدول عمل مرنة" 4- عوامل مالية "عوامل مالية ومكافآت وتعويضات عادلة" 5- مشاركة العاملين في الإدارة 6- رفاهية العاملين 7- إجراءات تقويم المظالم 8- التوازن في الحياة.

1- ظروف بيئة العمل المعنوية 2- خصائص الوظيفة 3- الأجور والمكافآت 4- جماعة العمل 5- أسلوب الرئيس في الإشراف 6- المشاركة في القرارات.	عارف ، 2011
1- النمو والتنمية، 2- والمشاركة، 3- والبيئة المادية، 4- الإشراف 5- والأجور والمكافآت 6- الأهمية الاجتماعية 7- والاندماج في العمل.	Normala, Daud,2010
1- بيئة عمل صحية وآمنة 2- المشاركة الفعلية في اتخاذ القرارات 3- العدالة الاجتماعية 4- الاستقرار والأمان الوظيفي 5- تصميم وإثراء الوظائف 6- العدالة في نظم الأجور والمكافآت والحوافز المادية والمعنوية 7- فرص التقدم والرقي الوظيفي 8- التوازن والانسجام بين الحياة الوظيفية والحياة الشخصية للعاملين 9- مشاركة النقابات للإدارة في تحسين ظروف العاملين.	جاد الرب، 2008
1- مشاركة تطوعية من قبل الموظفين 2- موافقة النقابة على المشاركة 3- تدريب العاملين على حل المشاكل 4- استخدام حلقات الجودة 5- مشاركة فريق العمل في التنبؤ وتخطيط العمل.	عزمي، 2005

المصدر : إعداد الدارس بالاعتماد على دراسات سابقة.

سعت الدراسات السابقة التي تناولت جودة حياة العمل إلى تحديد عدد من الأبعاد للأستدلال بها على مستوى جودة حياة العمل وتحديد طبيعة تأثيرهم في عدة متغيرات وهناك العديد من الأبعاد التي أشار لها الباحثون ، وهذه الدراسة تتضمن ستة أبعاد لدراسة جودة حياة العمل

1 / ظروف بيئة العمل المادية والمعنوية:

تشكل ظروف العمل المادية المتمثلة في الضوضاء والإضاءة والحرارة والرطوبة والتلوث والأجهزة والمعدات مصدراً من مصادر ضغوط العمل التي ينبغي الاهتمام إذا ما أرادت المنظمة زيادة كفاءة وإنتاجية العمل في المنظمة (عبد الرحمن هيجان، 1998م)

ويقصد بظروف العمل البيئة المادية لمعمل مثل الإضاءة والأثاث وتنظيم المكاتب والتهوية" التي يعمل بها الأفراد، حيث يؤثر عدم توافر البيئة السليمة على سموك الأفراد وربما تؤدي إلى حدوث الإحباط الذي يؤثر سلباً على إنتاجية الفرد.

أن الظروف المادية للعمل وماتحتويه من عوامل مادية مثل طريقة تصميم المكاتب ومستوى الإضاءة، ودرجة الحرارة، والخدمات المساندة، ووسائل الصحة والسلامة من احتمال التعرض لأي مخاطر أو أمراض مهنية، وغيرها من العوامل يكون تأثيرها مباشراً على العاملين ومستوى أدائهم وحبهم لعملهم أو النفور منه، فإذا كان جوء العمل غير مناسب فإنه يؤدي إلى النفور منه، ويتولد لدى العاملين ضغوط بمستويات مختلفة تزيد وتخفض بحسب نوع العمل وطبيعته، ولكنها تؤدي في النهاية إلى قمة الإنتاج أو كفاءته أو الاثنين معاً (طليل العنزي 2013)

إن توافر الظروف والإمكانات المناسبة للعمل مثل المكان المناسب وظروف العمل الصحية، والآلات والتجهيزات التي تهيئ للعامل القدرة على أداء عمله بأحسن صورة، هي التي تدفع العامل إلى بذل مزيد من الجيد نتيجة الشعور بالأمن من الأخطار والراحة النفسية، ولكي تكون ظروف العمل محفزة لا بد أن يكون هنالك توافق بين ما يقدمه صاحب العمل من حوافز، وبين الحاجات التي يشعر بها الأفراد (سيف صالح الدلبي، 2002م).

كما أن تحسين ظروف العمل من إضاءة وضوضاء وتهوية وفترات راحة وساعات عمل وغيرها تساعد على رفع الروح المعنوية للعاملين، إن الأساس في تحسين ظروف العمل أن يكون بقصد تكييف عناصر العمل وظروفه مع العامل وليس العكس، إذ أن الأمر يقتضي عدم الاعتماد على كون العامل مرناً، وعلى كون العامل متكيفاً وإنما يجب أن نجعل العناصر الأخرى مرنة (عبد المعطي محمد عساف 2012م).

2/ الخصائص الوظيفية :

توصف الأعمال عادة من خلال مهام محددة تحتوي على العناصر التي يفترض أن يقوم بها الموظف لإنجاز عمله؛ إلا أن المفهوم الحقيقي للوظيفة يضيف بعداً أكبر من كونها قائمة تحتوي على مهام محددة، فهي تشمل أيضاً أجزاء أخرى؛ مثل: السلطات، والمسؤوليات، والعلاقات بين

العاملين، وغير ذلك (الفوزن 2002 م) ، لذا فإن تصميم الوظائف والأعمال من المواضيع المهمة لعلماء الإدارة والسلوك التنظيمي .

أبعاد نموذج خصائص العمل: -

اقترح نموذج Hackman and Oldham وجود خمس خصائص، وأبعاد وظيفية تعد مسؤولة عن نشأة حالات نفسية لدى العاملين، تؤدي إلى نتائج سلوكية تتمثل في زيادة دافعيتهم، وجودة أدائهم، ورفع مستوى الرضا الوظيفي، وخفض معدلات ترك العمل، وتسمى هذه الخصائص . أبعاد العمل الأساسية (السبيعي 2013 م)، وهذه الخصائص كما عرفها (Uhl-Bien et al 2014)

أ/ تنوع المهارات **Skill Variety**:

ويعني مدى ما يتطلبه العمل من نشاطات مختلفة لإنجازه، والتي تشتمل على استخدام الفرد للعديد من المهارات والمواهب المختلفة.

ب/ هوية العمل **Task Identity** :

وتعني مدى ما يتطلبه الوظيفة من الإتمام الكامل للعمل، واطمأن أجزاء معروفة منه وذلك يعني إنجاز العمل من البداية إلى النهاية، مع وضوح المخرجات.

ج/ أهمية العمل **Task Significance** :

وتعني مدى اشتغال العمل على التأثير البارز في حياة الآخر ينوع عملهم، سواء داخل المنظمة أو خارجها

د/ الاستقلالية **Autonomy** :

وتعني مدى ما يمنحه العمل للفرد من حرية حقيقية واستقلالية، وحرية تصرف في جدولة العمل، وتحديد الطرق المستخدمة في إنجازه.

هـ/ التغذية الراجعة **Feedback** :

وتعني مدى حصول الفرد على معلومات واضحة ومباشرة عن مستوى أدائه ونتائج عمله.

3/ مفهوم جماعة العمل :

لا شك أن الأفراد يقومون بأداء أعمالهم في جماعات وتنشأ بين العاملين في هذه الجماعات علاقات عمل ، وتتكون بينهم روابط وصلات شخصية واجتماعية فيتكون منهم تنظيم غير رسمي ، والتنظيم غير رسمي هو عبارة عن مجموعة من العلاقات التي تنشأ وتستمر بسبب وجود العاملين في مكان واحد للعمل ومشاركتهم لأهداف ومشكلات متشابهة ، ويقوم التنظيم غير رسمي نتيجة لوجود التنظيم الرسمي وذلك لأن هذا الأخير هو الذي يجمع العاملين في أماكن واحدة لأداء أعمال معينة والوصول إلى أهداف محددة وهو يمثل المراكز والعلاقات والقوانين الرسمية للاتصال بين العاملين والقواعد التي تحكم تصرفاتهم وعلاقاتهم (عامر عوض 2008)

تتمثل مجموعات العمل في مجموعة من الأفراد في علاقة مستمرة ببعضهم ، يهدفون إلى تحقيق أهداف موحدة لصالح الوحدة أو المنظمة التي يعملون بها ، وتكون تصرفات مجموعات العمل بالمنظمة سببا رئيسيا في نجاح أو فشل أغلبية منظمات الأعمال ، وبقدر توافق أهداف مجموعات العمل مع أهداف المنظمة تكون فعالية هذه المجموعات ، فإذا كانت مصالح هذه المجموعات متعارضة مع مصالح المنظمة ومع سياساتها وأهدافها تكون النتائج سلبية (حمداوي وسييلة 2004)

تعرف جماعة العمل:

بأنها فردين أو أكثر تعمل في منظمة ما وفي مكان واحد وبوقت واحد وتمارس الأنشطة المتماثلة في الآراء ، وغالبا ما تتواجد هذه المجموعة يوميا في أداء نفس الأنشطة المناطة بها ويتسم إنجازها بالتكامل والعمل وجها لوجه مع الآخرين (خضير كاضم 2009) Face to Face .

إيجابيات جماعة العمل :

إن التنظيم غير الرسمي إذا اكتمل واكتسب صفة الاستمرار فإنه يخدم عدة أغراض منها: :
يوفر للعاملين فرص التآلف والتعارف الذي يؤدي بدوره إلى التعاون والمساعدة
يشبع الأفراد بعض حاجاتهم النفسية مثل احترام النفس وتقدير الآخرين وتأكيد الذات
يمد أعضائه بفرص التنافس والتي تؤدي في بعض الأحيان إلى رقي الأداء
يساعد على تحقيق أعباء العمل وحل المشكلات التي يتعرض لها الموظف أثناء أدائه

يعتبر مجالاً لتبادل المعلومات المتعلقة بالعمل وموضوعات أخرى غير العمل (عامر عوض
2008)

4/ الأجر والمكافآت:

عرفت المكافآت بأنها عبارة عن جوائز تدفع للعامل بشكل نقدي أو عيني مكافأة للعامل
على ما قدمه من معدلات عالية في الإنتاج أو الخدمات أو الأرباح (طاهر محمود الكلالدة
2012م).

وتعتبر أنظمة الأجر والمكافآت من أهم الأنظمة وأكثرها تأثيراً في استقرار الفرد واندماجه
في عمله وتحقيق الرضا الوظيفي لديه، فتقوم الأجر والرواتب التي يحصل عليها العامل بدور
كبير في تحقيق مستوى الرضا للعامل مما ينعكس في السلوك العام للأداء في المنظمة مثل
الاستقرار بالعمل وتقليل الغيابات والانتظام بالعمل (طاهر محمود الكلالدة 2012م) إن الأجر
تمثل أهمية بالغة سواء على مستوى الفرد أو مستوى المنظمة.

فبالنسبة للمفرد يعتبر الأجر : وسيلة لإشباع احتياجات العامل المختلفة سواء كانت احتياجات
أساسية لحياته وبقائه، أو لشعوره بالأمان والاندماج في المجتمع، إذ يعتبر الأجر وسيمة يقيس
بها الفرد مكانته وكذا مدى احترامه لذاته، أما بالنسبة للمنظمة تكمن أهمية الأجر في:

الأجر وسيلة لجذب الكفاءات المناسبة للعمل وإبقائها في المنظمة.

يعتبر الأجر وسيمة لتحقيق العدالة بين العمال.

وعليه فإن العناية بالأجر العادل يخلق علاقة جيدة بين العاملين والإدارة، إذ أن كثير من
الإحصائيات تشير إلى أن معظم الخلافات العمالية مع الإدارة سببها الأجر (صفوان المبيضين،
عائض الأكلبي، 2012م).

ان مساهمة شعور الفرد بعدالة ما يتلقاه من أجر أو راتب وحافز في زيادة الالتزام بمهام
وأعباء العمل المكلف به، وتتجلى مظاهر ذلك في المواظبة على الحضور في وقت الدوام الرسمي
وعدم التأخر، وكذلك الالتزام بوقت الانصراف والحرص على إنجاز أعباء العمل اليومي دون
تأخير، بخلاف شعور الفرد بضالة وعدم كفاية أو إشباع الراتب أو الأجر أو الحافز لاحتياجاته
الأساسية، مما يترتب عليه عدم الالتزام بوقت الدوام، وإهمال العمل واللامبالاة بإنجازه في الوقت

المحدد، فعدم شعور الفرد بأنه يحصل على مقابل عادل إزاء ما يبذله من مجهود بسبب عدم فاعلية وعدالة نظام الأجور والرواتب والحوافز يخفض التزامه التنظيمي (عايد الشمري، 2013م). وان تفرد المكافآت الوظيفية بأهمية خاصة كأداة من أدوات التحفيز التي تستخدمها منظمات الأعمال في تحسين الأداء، وتعتبر عامل هام في دفع العاملين للتميز والتمايز، وتوفير البيئة التنافسية التي تدفع العاملين لبذل أقصى جهود لنيل المكافآت بأشكالها المختلفة المادية أو المعنوية (محمد الصيرفي، 2006م)، ويختلف نظام المكافآت عن الحوافز بأن الأخير غالباً ما يكون منصوباً عليه في القانون، ومنها ما يمنح لكافة العاملين بغض النظر عن أدائهم مثل المزايا الاجتماعية، والعلاوات الدورية وطبيعة العمل... الخ، بينما تقوم فكرة منح المكافأة أساساً على تقديم العامل أداء يتخطى المعايير الموضوعية نظراً للتفاني والمثابرة في العمل، كذلك تختلف المكافأة عن الأجر الذي عرف على أنه "المقابل الذي يستحقه العامل من صاحب العمل في مقابل تنفيذ ما يكلف به من أعمال متفق عليها" (خليل محمد العكش، 2007م).

5/ المشاركة في اتخاذ القرار:

تعتبر عملية اتخاذ القرارات نتاج العديد من المجهودات المشتركة من الآراء والأفكار والاتصالات والتحميلات والتقييم الذي يقوم بها العديد من الأفراد العاملين بالمنظمة، كما تتعدد وتتعدد الأدوار التي يقوم بها المديرون في المنظمات المعاصرة بحيث يصبح من الصعب إدارة تلك المنظمات من خلال فرد واحد قلب بد من الضرورة التعاون بين المدير ومروؤسيه عند ممارسة المهام المختلفة (فتحي أحمد عواد، 2013م).

وتتبع أهمية المشاركة وبخاصة في اتخاذ القرارات كعامل تحفيزي معنوي من خلال ما تتضمنه من أساليب متعددة من شأنها أن تساعد على تحسين أداء العاملين، حيث إن المشاركة في اتخاذ القرارات تساعد على تنمية قدرات المرؤوسين وتطويرهم وتأهيلهم للعمل في المستويات القيادية (عبد العزيز القحطاني، 2009)،

والمشاركة في اتخاذ القرارات تتيح للعاملين فرص إبداء أفكارهم وآرائهم، الأمر الذي يزيد من تحسن طرق العمل، وخفض الصراع نوعاً وكماً بين العاملين والإدارة، والرفع من مستوى الانسجام في بيئة العمل (مرفت خضر المرنخ، 2004م)

وعلى العكس من ذلك يؤدي عدم المشاركة في اتخاذ القرارات أو البعد عن مراكز اتخاذ القرار إلى الشعور بالغبرة وارتفاع مستويات ضغوط العمل، لذلك يجب أن يحرص المديرين والرؤساء على تفعيل نظم المشاركة في اتخاذ القرارات من خلال المجان وبرامج الشكاوي وبرامج المشاركة، وتفويض جزء من سلطاتهم لمروسيهم لأن ذلك يشعر المرؤوسين بقيمتهم وأهميتهم (محمد عبد الله الزهراني، 2013م). إن بعد الموظف عن اتخاذ القرار يؤدي إلى شعوره بأنه مهمل وأن مشاركته غير مهمة، وانه لا قيمة لرأيه في المسائل والأحداث التي ترتبط بوظيفته، مما يضيف عليه شعوراً بالعجز وينعكس ذلك سلباً على ردود أفعاله وإهماله وعدم اكترائه القرارات المتخذة وقلة تحمسه لتنفيذها ورفضه للتعاون مع الإدارة (محمد عبد الله الزهراني 2013م).

هناك عدد من المزايا والعوائد للمشاركة في اتخاذ القرارات منها (سيد جاد الرب 2008م):

- تحقيق درجات عالية من الرضا والالتزام لدى العاملين.
- زيادة الإنتاجية وتخفيض معدلات الحوادث والتالف والفاقد.
- تحقيق معدلات ربحية أكبر ودعم نظم أجور ومكافئات متميزة للعاملين.
- الإدارة الفعالة لوقت الإدارة العليا.
- الحصول على آراء واقتراحات وأفكار إبداعية وابتكارية.
- المساهمة في حل المشكلات واتخاذ القرارات بطرائق أكثر ديمقراطية.
- بناء كوادر وظيفية وتأهيلية للترقي في المناصب القيادية مستقبلاً.
- بناء علاقات متوازنة وإيجابية مع النقابات العمالية.
- تحقيق الرضا الكامل لاحتياجات العملاء ورغباتهم وطموحاتهم.

6/ أسلوب الرئيس في الإشراف:

يعرف القائد بأنه الشخص الذي يعمل على الوصول إلى تحقيق أهداف وأغراض المنظمة الخاصة، وفي سبيل تحقيق هذا فان القائد يعمل دائماً على تقوية وتدعيم العلاقات وتحقيق أهداف الجماعة أيضاً، فيه يعمل على تعديل سموك الجماعة بين أفراد الجماعة حتى يزيد من تماسكها ومن صلابتها وفي سبيل ضمان طاعتهم وثقتهم واحترامهم وتعاونهم، انسجاماً مع مفهوم القيادة التي تركز على التأثير في سموك العاملين والتي تمكن القائد من توجيههم التوجيه الصحيح

ليحققوا الأهداف المنشودة المتفق عليها في ظل علاقات إنسانية جيدة بين القائد وتابعيه (محمد حسين العجمي، 2008م).

أن القيادة هي عملية رشيدة لها طرفان أحدهما الشخص المدير الذي يوجه ويرشد والطرف الثاني وهم المرؤوسين الذين يتلقون ويقبلون هذا التوجيه والإرشاد بغية تحقيق أهداف معينة (فتحي أحمد عواد، 2013م).

إن العلاقة بين الرئيس ومرؤوسيه تعتبر من خصائص بيئة العمل المهمة والتي يكون لها تأثير في رضا العاملين وفي استعدادهم لمعمل بتوجيهات وأوامر الرئيس وتنفيذ القرارات التي يتخذها على أحسن وجه، إن طبيعة العلاقة بين الرئيس ومرؤوسيه هي في الواقع علاقة تبادلية فكلما كانت تصرفات وسلوك الرئيس تجاه مرؤوسيه مصدر لرضاهم عن أعمالهم كان لذلك تأثير مباشر على أداء المرؤوسين وبالتالي على إنتاجيتهم (بشرى العبيدي، 2013م).

2-1-4 أهداف جودة الحياة الوظيفية:

أن الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها إدارة الموارد البشرية من خلال برامج تطوير جودة حياة العمل هي:

- إيجاد بيئة عمل تتسجم وأهمية الموارد البشرية ودورها التفوقي النوعي على المنافسين
- جعل بيئة العمل مصدر جذب للعاملين الجيدين والمساعدة على زيادة انتماء العاملين وولائهم وتحقيق التكامل والتفاعل بين الأهداف المنظمة وأهدافهم وتقليص عدد الحوادث وحجمها ونوعيا إلى أدنى مستوى ممكن.

المساهمة في تعزيز الجودة والتعلم والإبداع (مؤيد سعيد السالم، 2009م).

أن موضوع جودة حياة العمل يهتم بدراسة وتحليل المكونات والأساليب التي تستند إليها الإدارة في المنظمات بقصد توفير حياة وظيفية أفضل للعاملين بما يسهم في (المغربي 2004م) رفع أداء المنظمة:

يحقق الإشباع لحاجاتهم ورغباتهم. وأن جودة حياة العمل الوظيفية الجيدة كونها صفة مميزة للمنظمة، فإنها يمكن: (خالد عبد الرحيم الهيتي، 2003م).

- أن تزيد من ولاء أفرادها العاملين

- تحقق التكامل والتفاعل بين أهداف المنظمة وأهداف العاملين.
 - وتهدف برامج جودة الحياة الوظيفية إلى: (جاد الرب.2008م)
 - زيادة ثقة العاملين.
 - المشاركة في حل المشاكل
 - زيادة الرضا الوظيفي.
 - زيادة الفاعلية التنظيمية.
- إضافة إلى ذلك يرى قنداح (2011) م على أن جودة حياة العمل تهدف إلى:
- تعظيم القدرات التنافسية للمؤسسة.
 - توفير قوة عمل أكثر مرونة وولاء ودافعية.
 - توفير ظروف عمل محسنة ومطورة من وجهة نظر العاملين.
 - التأثير الإيجابي على ممارسات إدارة الموارد البشرية مثل التدريب وانتقاء فريق العمل واستقطاب العاملين.

وهناك اخر يري إن جودة حياة العمل تحقق هدفين هما (Afsar, Selda Tasdemir, 2015):

- إضفاء الطابع الإنساني على مكان العمل.
- وتحسين جودة الخبرة الوظيفية للموظفين لتحسين إنتاجية وكفاءة المنظمة.

2-1-5 عوائق تطبيق جودة الحياة الوظيفية:

أن من العوائق الرئيسة لتحسين جودة الحياة الوظيفية هي:

بيئات العمل السيئة، عبء العمل، وعدم القدرة على تقديم الرعاية، وعدم التوازن بين العمل والأسرة، العمل بنظام الورديات، وعدم المشاركة في صنع القرار، والعزلة المهنية، الانتقال إلى الاعتراف بالنفس والعلاقات السيئة مع المشرف والزملاء، صراع الدور وعدم وجود فرصة لتعمم مهارات جديدة(نهاد عبدالرحمن 2016م).

وهناك ثلاثة من عوائق تطبيق جودة الحياة الوظيفية(البليبيسي 2012م.):

- موقف الإدارة السليبي من إضفاء المناخ الديمقراطي في مكان العمل ومنح العاملين فرصة التعبير عن آرائهم.
- موقف الاتحادات والنقابات العمالية من أن برامج تحسين وتطوير جودة حياة العمل هدفها فقط الربحية دون دفع عوائد ربحية للعمال.
- خشية الإدارة العليا من التكلفة المالية العالية لبرامج تحسين وتطوير جودة حياة العمل دون وجود أي ضمان لنجاح هذه البرامج .

2-1-6 برامج تحسين جودة الحياة الوظيفية:

على الرغم من التقدم التقني يبقى دور الموارد البشرية دوراً فعالاً في تخطيط وتنفيذ نشاطات المنظمة، لذا بات لزاماً على المنظمة وضع هدف تحسين جودة حياة العمل ضمن أسبقيات الأهداف الاستراتيجية وخاصة في بيئة تتميز بدرجة عالية من المنافسة وتسابق مستمر بين المنظمات في الحصول على أهم وأثمن مورد لعملياتها وهو المورد البشري الذي يعد مصدر الجذب في المنظمة والمورد الذي يتطلب مراعاة خاصة في الاستخدام، وأن الهدف الأساسي من محاولات تحسين جودة حياة العمل يتمثل في إعداد قوة عمل راضية ومندفعة ومحفزة وذات ولاء عالي لأعمالها وعلى درجة عالية وقدرة فائقة في الإبداع والابتكار، كما أن مفهوم تحسين جودة حياة العمل هو أي نشاط تمارسه المنظمة بهدف تعزيز الكرامة الإنسانية والنمو والتقدم، ويذهب آخرون إلى عدها عملية يتعلم من خلالها الأفراد العاملين والإدارة والمالكين كيف يمكن أن يكونوا قوة مقابلة لقوة المنافسين بهدف تحسين الوضع التنافسي للمنظمة، فجوانب حياة العمل المحسنة لدى هؤلاء تتحقق من خلال توافر المؤشرات التالية(الهيبي 2003):

- إشراف جيد على العاملين.
- ظروف عمل نفسية واجتماعية جيدة
- وظائف تتميز بدرجة عالية من المتعة والمكافأة.
- علاقات عمل جيدة.
- مشاركة عالية وكفؤة في صنع القرارات.
- قدرة عالية في التكيف مع الضغوط البيئية.

وحيث إن نجاح تطبيق برامج تحسن جودة حياة العمل يعتمد عادة جهود على ثلاث أطراف رئيسة هي: (الأفراد العاملين وكفاءة إدارة الموارد البشرية والدعم المالي والمعنوي للبرامج من قبل الإدارة العليا)، فإن من مستلزمات برامج تطبيق جودة حياة العمل كما ذكرها الهيئي:

- تحسين العلاقة بين المديرين والعاملين.
 - الاهتمام بمصلحة وحقوق العاملين.
 - اعتماد قنوات اتصال واضحة.
 - إشاعة روح الثقة والتعاون بين الإدارة والعاملين.
 - منح فرص المشاركة في القرارات وقبول الاقتراحات.
 - إعادة النظر بأنظمة الرواتب والأجور والحوافز.
 - إعادة تصميم الوظائف.
 - توفير البيئة المادية المناسبة من حيث الأمان والنظام والراحة.
 - إشراك الأفراد في برامج التوعية الصحية.
- و أن التركيز على برامج تحسين جودة حياة العمل يزيد من اطمئنان ورضا الموظفين، حيث يمكن أن يؤدي إلى مزايا مختلفة للموظفين والمنظمة، إن التنفيذ الفعال لأنشطة جودة حياة العمل مثل الوقت المرن، الإثراء الوظيفي، وتوسيع فرص العمل، والثقافة، فرق العمل المستقلة، يعزز مكانة جودة حياة العمل لدى الموظفين، وهذه التدخلات تضمن الاستفادة الكاملة من إمكانات العامل من خلال زيادة مشاركته مما يجعل العمل أكثر فعالية (Swamy,2015).

المبحث الثاني

راس المال النفسي

2-2-1 مفهوم رأس المال النفسي:

بزغ مفهوم رأس المال النفسي في عالم الأعمال في الأدبيات الاقتصادية عندما قدمه الكاتب الاقتصادي Goldsmith كوصف للخواص الشخصية التي من شأنها التأثير في معدل الإنتاجية . (Rus,2012)

وتوصلت دراسة Norman,2010 وزملائه إلى إن رأس المال النفسي يكون ذو قيمة اكبر كمتغير مركب مشتق من الأمل ، المرونة ، التفاؤل ، والكفاءة الذاتية فهو يمثل سلوك العمل المرغوب والداعم للمنظمة علماً إن هكذا سلوكيات هي سلوكيات طوعية ذاتية من قبل الافراد العاملين والهدف هو دعم وإسناد المنظمة.

كما أشارت دراسة اخرى إلى إن مفهوم رأس المال النفسي من المفاهيم الحديثة التي طرأت في مجال إدارة الأعمال وبالذات في حقل السلوك التنظيمي ، فهو يدعى أحياناً بالسلوك التنظيمي الايجابي (Positive Organizational Behavior (POB وهو بدوره يركز على دراسة المتغيرات النفسية التي يمكن أن توجه ايجابيا بغية استعمالها في تحسين الأداء التنظيمي(كمال كاظم طاهر الحسني، 2013م) مفهوم راس المال النفسي مفهوم مهم جدا من جميع النواحي، إذ انه يحفز جميع الصفات الإيجابية لدى الفرد كي يقوم بانجاز عمله وتحقيق الازدهار في نفسية الفرد وذلك سينعكس بالايجاب على عمل الفرد في وظيفته، كما إن القيادة مرتبطة بالراس المال النفسي بشكل كبير اذ ان القائد يقوم بتوجيه العاملين الذين تحت امرته لتحقيق أهداف المنظمة وذلك يؤثر على نفسية العاملين من خلال استثمار امكانياتهم وكفائتهم(مريم سليمان عباس الدليمان، 2016م).

ويري كاتب اخر ان راس المال النفسي هو الحالة النفسية التي يحس بها الفرد والتي تأتي من داخله والمقترنة بكفاءته الذاتية من خلال التفاؤل والامل والمرونة(سندس رضويي خوين، 2017م)

وعرف اخر راس المال النفسي بانه الحالة الايجابية للعامل التي تتسم بثقته في قدراته وبذل الجهود اللازمة للنجاح، وسعيه نحو تحقيق أهدافه بشتى الوسائل، وتفانله بالمستقبل، وقدرته على التحمل والعودة لحالته الطبيعية حال تعرضه للمشكلات والأحداث التي تواجهه داخل العمل(محمد فوزي امين البردان، 2017م).

إن النظريات الحديثة تركز على الموارد الجوهرية غير الملموسة المتمثلة برأس المال النفسي والاجتماعي فضلا عن المعرفة ، السمعة ، والعلامة التجارية على العكس من النظريات التقليدية (الكلاسيكية) التي ركزت على الموارد الجوهرية الملموسة ، وعرف رأس المال النفسي على أنه حالة التطور النفسي الايجابية للأفراد والذي يتميز بأربعة خصائص هي (كمال كاظم طاهر الحسني، 2013م):

1. امتلاك الثقة (الكفاءة الذاتية) لتقديم الجهود الاستثنائية من اجل النجاح في تحدي المهام.
2. توفر العزو الايجابي (Positive attribution) حول إمكانية النجاح الآني والمستقبلي .
3. المثابرة تجاه الأهداف , وعند الضرورة إعادة توجيه المسارات تجاه الأهداف (الأمل) لتحقيق النجاح المنشود.
4. عند حدوث المشاكل والمعوقات والقدرة على التحمل والانتعاش (المرونة أو الاسترجاع والعودة إلى الوضع الطبيعي ما بعد الصدمة) .

2-2-2 فوائد رأس المال النفسي:

أن رأس المال النفسي (السلوك الايجابي) يعتبر مدخلاً ايجابياً نوعياً من خلال ما يحققه من نتائج ايجابية في تنمية الموارد البشرية وإدارة الأداء . فرأس المال النفسي يزيد من سعي الأفراد العاملين نحو تحقيق الأهداف التنظيمية وبالتالي تحقيق الحد الأقصى من مصالحهم الخاصة ، فضلاً عن تحسين التماسك والتعاون وإحداث تغيير ايجابي في الثقافة التنظيمية كما يمكن أن يسهم رأس المال النفسي في إدراك الافراد العاملين لسلوكيات المواطنة التنظيمية من خلال(كمال كاظم طاهر الحسني 2013):

1- كتركيب فردي ايجابي ، يوجه رأس المال النفسي تجاه الأهداف من خلال القدرة في إيجاد مختلف المسارات لتحقيق الأهداف ، فالبعض يمكن أن يكون مبدعاً علماً إن هذا ليس جزءاً من دور

المهمة الرسمي ، ومرناً عند الضرورة للاستمرارية في تحقيق الأهداف ، ووثقاً من قدراته ولا يخشى في الولوج اختبار المسارات والطرائق الجديدة ومتفائلاً بشأن المستقبل للمحافظة على التوجه الايجابي.

2- يدعم رأس المال النفسي العلاقة بين الايجابية والتفكير الواسع ، فالشعورية والتوجهات الايجابية تزيد من انتباه وتركيز وأنماط التفكير وسلوكيات الافراد ، وهذ السلوكيات تصور كسلوكيات المواطنة التنظيمية ، إذ تعتبر المساهمات الشعورية الايجابية للأفراد العاملين كسلوك طوعي ذاتي كالمشاركة ومساعدة زملاء العمل أو المساعدة في التحسين التنظيمي من خلال الأفكار والمقترحات.

وأشار إن رأس المال النفسي من شأنه إضافة العديد من النتائج الايجابية المرحب بها من قبل إدارة المنظمة كالالتزام التنظيمي ، الفاعلية ، الأداء والرضا الوظيفي ، فهو يؤثر على السلوكيات الايجابية التي من شأنها المساعدة في تحقيق الفاعلية التنظيمي فضلاً عن التأثير في الابتعاد عن المواقف والسلوكيات السلبية(القصور في السلوك)التي يمكن أن تعيق الفاعلية والنجاح التنظيمي .

أن رأس المال النفسي يشجع السلوكيات السليمة وهذا بدوره يشجع المعرفة حول ماهية الممارسات الصحيحة والسليمة المحبذة للأفراد العاملين مع التركيز على ضرورة توافر صحة نفسية تعمل على تطوير الأفراد من اجل النمو والنجاح والازدهار وامتلاك الأثر الايجابي تجاه أدائهم وما ينتج عنه من مخرجات.

أما(محمد فوزي امين البردان) فحدد مجموعة من الفوائد لرأس المال النفسي وهي كالآتي:

1- يمثل رأس المال النفسي القابليات النفسية الايجابية فضلاً عن التركيز على القوة والطاقة الشخصية الايجابية.

2- يمكن المنظمة من تحقيق مستويات عالية من الأداء فهو يمثل أداة لتحويل القدرات إلى الواقع العملي وهو بدوره يتجاوز مفهومي رأس المال البشري ورأس المال الاجتماعي.

3- يمثل الحالات الفكرية المتطابقة ومواصفات السلوك التنظيمي الايجابي

4- الاستثمار فيه مريحاً فهو يمكن المنظمة من تحسين أدائها وتعزيز ميزتها التنافسية.

2-2-3 أبعاد رأس المال النفسي:

اشارت العديد من الدراسات الي ابعاد راس المال النفسي وتعد الابعاد التي وضعها (الثقة ، المرونة ، التفاؤل، الامل) هي اكثر الابعاد استخداما وتداولاً في البحوث والدراسات ، وقد استخدمت هذه الابعاد واختبرت فيدراسات كثيرة وحديثة نتيجة لطبيعة تفاعل هذه الابعاد فإن العامل سيشعر بالثقة في عمله وسيصبح متفؤلاً بالتالي سيثابرحتى يتوصل الى الاهداف المرجوة والمثابرة عليها مما يعود على المنظمة بالمخرجات كما ان من يتحلى بتلك الصفات الايجابية عادة يتسم بروح الإيجابية المطلوبة و التعاون وحب مساعدة الاخرين وسيستطيع ان يؤثر بمن حوله بطريقة ايجابية وبالتالي فإن الشخص الذي يتمتع بهذه الصفات الإيجابية سيستطيع ان يكون فريق ناجح يسعى الى التطور في العمل وانتاج عمل مبدع ويشجع على النجاح وفيما يلي استعراض لآراء الباحثين حول أبعاد راس المال النفسي:

جدول رقم (1/2/2) العناصر والأبعاد التي يتضمنها راس المال النفسي

المؤلف	الابعاد
Luthans etal, 2007	الامل، الثقة ، المرونة، التفاؤل
كمال كاظم طاهر، 2013م	التفاؤل ، الامل، المرونة والاسترجاع، الكفاءة الذاتية
سندس رضوي خوين، 2017م	الكفاءة الذاتية، الامل، المرونة، التفاؤل
محمد فوزي امين البردان، 2017م	الامل ، التفاؤل، المرونة، الفعالية الذاتية

المصدر: إعداد الدارس بالاعتماد على دراسات سابقة

المبحث الثالث

الإستغراق الوظيفي

2-3-1 مفهوم الإستغراق الوظيفي:

يعود أصل المصطلح إلى وقت مبكر في بداية سنة 1921 في الدراسات التي أجريت على معنويات أو استعداد مجموعة من الأفراد على تحقيق الأهداف التنظيمية. وقد ساهم الجيش الأميركي في نضوج فكرة القيمة المعنوية للمنظمات خلال الحرب العالمية الثانية للتنبؤ بوحدة الجهد واستعداد قوات الجيش للذهاب إلى أي مدى من أجل رفاهية المنظمة (Perrin, 2007). وكانت هناك حاجة إلى إيجاد مصطلح لوصف شعور ارتباط الموظفين العاطفي بالمنظمة، وشركائهم الآخرين والوظيفة ، وأعطت هذه الحاجة ولادة مصطلح "الإستغراق الوظيفي". ويكون الموظفون الذين يهتمون بمستقبل الشركة مستعدين لاستثمار جهودهم مائة بالمائة لصالح المنظمة (هاشم العبادي، 2012م).

وقد عرف الإستغراق الوظيفي بأنه الاندماج الداخلي للفرد في العمل، أو التطابق والتجاوب النفسي مع العمل بما ينعكس في صورة تحقيق لذاتية الفرد أو التزامه نحو عمله، فالإستغراق يعني أن يحب الفرد عمله أو أن يكون مهتما بالعمل المرتبط به (Tiwari, 2011, p 310).

أن الإستغراق الوظيفي يمثل الدرجة التي يندمج فيها الفرد مع الوظيفة التي يمارسها ويستشعر أهميتها، ولهذا فالأمر هنا مرتبط بالنواحي العقلية والعاطفية معاً ، إذ يتأثر الإستغراق بالعديد من المؤثرات منها المستوى العاطفي ويتضح ذلك من آثاره الإيجابية على الفرد مثال ذلك مشاعر السعادة والرضا والتقدير العالي للذات، وعكس ذلك صح يح عندما ينخفض مستوى الإستغراق، فيتضح التأثير السلبي على مشاعر الفرد مثال ذلك القلق والضيق والكآبة والإحساس باليأس.

إن المفاهيم العديد للإستغراق والتي عرضتها الأدبيات التنظيمية يمكن تجميعها في عناصر أربعة جوهرية (Ramsey et al., 1995) :

- 1- العمل يمثل الاهتمام الأساسي في الحياة.
- 2- المشاركة الفعالة في العمل.

3- الأداء يمثل الأساس لتحقيق الذات.

4- الأداء مرتبط بالمفهوم الذاتي.

2-3-2 الموظف المستغرق وظيفياً:

إن من أهم الأصول التي تميز منطمتين عن بعضها البعض هو مواردها البشرية، فكل مجموعة تتألف من مزايا فريدة من نوعها مثل المعرفة والمهارات والقدرات . وتعد الموارد البشرية من أهم أصول أي عمل يحدث في المنظمة بوصفها مصدراً للميزة التنافسية، وقد أصبح من الضروري بالنسبة للمنظمات إيجاد طريقة للإفادة من جميع القوى العاملة المتاحة لغرض الاكتفاء أو النمو المتزايد . ويتطلب المدخل الناجح لأية رسالة الجمع بين السلوك العقلاني والسلوك الشعوري سويةً . ولذا يتعين على المنظمة أن تبذل جهداً مقصوداً للوصول إلى هذين المستويين .وهنا لا يعمل الدافع وحده، إذ أنه من المهم جداً غرس شعور الانسجام والوحدة بين الموظفين لرؤية ورسالة المنظمة . وقد يكون هذا ممكناً فقط عندما يمكن تحويل جهودهم بنجاح إلى مبدأ الالتزام . ولتحقيق هذه الغاية، يعد الإستغراق الوظيفي أداة قوية للغاية متاحة لأرباب العمل (Tiwari, 2011, p 311).

ان الموظف المستغرق بأنه الشخص "الذي يعي ويدرك سياق الأعمال، ويعمل عن كئيب مع زملاء العمل لتحسين الأداء الوظيفي لصالح المنظمة" (Bevan et al. 1997, p 83).

فإن استغراق الموظفين هو عبارة عن علاقة رقيقة العواطف وعقلية والتي يمتلكها الموظف اتجاه عمله والذي يؤثر فيها المنظمة أو المدير أو زملاء العمل في المقابل من أجل تطبيق الجهود المنظورة الإضافية في عمله.

وبعبارة أخرى يمكن القول أنه كلما زاد استغراق الموظف كلما ازدادت احتمالية تكلمه بأشياء إيجابية عن المنظمة وبذلك تزداد مساهمته في تطوير علامة تجارية إيجابية لصاحب العمل ورجبته في البقاء في ضمن المنظمة وبالنتيجة تقليل أو خفض نسبة دوران العمل وتركه وبذل الجهد على المستوى الأعلى وبشكل منتظم وبالنتيجة التأثير الفاعل على متغيرات عديدة مثل جودة الخدمة ورضا الزبائن وارتفاع الإنتاجية والمبيعات وزيادة الربحية...الخ.

إن أهمية الإستغراق تكمن في أنه يدخل في صميم العلاقة الوظيفية . لأنه يتناول ما يفعله الأفراد وكيف يتصرفون في أدوارهم وما الذي يجعلهم ينتهجون سلوكا بطرق أخرى من أجل تحقيق

أهداف المنظمة وأهدافهم الشخصية على حد سواء، أن هناك اختلافات كبيرة في أداء القيمة المضافة التقديرية بين أداء "الموظف المستغرق" و"الموظف الاعتيادي" وينبغي لهذه الإستراتيجية أن تشمل أيضاً فرص التطوير الوظيفي، وكيف يمكن إعطاء الأفراد التوجيه والدعم والتشجيع الذي يحتاجون إليه إذا ما أريد لهم تحقيق إمكاناتهم وتحقيق مستقبل مهني ناجح في المنظمة مع تناغم مواهبهم وتطلعاتهم . وينبغي أن تدرج الإستراتيجية الإجراءات اللازمة كافة لتوفير الرجال والنساء بالوعد بسلسلة من النشاطات التعليمية والخبرات التي من شأنها إعدادهم لأي مستوى من المسؤولية والقدرة على الوصول.

جدول رقم (1/3/2) العناصر والأبعاد التي يتضمنها الإستغراق الوظيفي

المؤلف	الأبعاد
محمود عبد الرحمن الشنطي 2015م	الإستغراق الادراكي
	الإستغراق العاطفي
	الإستغراق الجسدي
كمال كاظم 2013	الحماس
	الاحلاص
	الانغماس
مؤيد الساعدي 2015	الإستغراق الجسدي / الإستغراق الشعوري
	الإستغراق التنظيمي
	الإستغراق الادراكي، المعرفي / الذهني

إعداد الدارس بالاعتماد على دراسات سابقة

الإستغراق الادراكي المعرفي: يعني انغماس الفرد بشكل كامل في ممارسة عمله.

الإستغراق العاطفي: هو العلاقة القوية بين الفرد ومشاعره وافكاره وبين المنظمة.

الإستغراق الجسدي: يعني تركيز الجهود الجسمانية والطاقات المادية للفرد المهام.

الحماس : هو المستويات العالية في الطاقة والنشاط والمرونة الفكرية.

الاحلاص: هو الاندماج العالي والتوجه الشعوري اثناء العمل.

الانغماس: هو التركيز الكامل في العمل والسعادة عند القيام به.

الإستغراق التنظيمي: هو الدرجة التي يندمج بها العاملون مع الوظيفة التي يمارسونها

المبحث الرابع

2-4 العلاقة بين متغيرات الدراسة

2-4-1 العلاقة بين جودة حياة العمل والإستغراق الوظيفي:

• من خلال الاطلاع علي الدراسات السابقة والتي تشير الي وجود علاقة موجبة بين جودة حياة العمل والإستغراق الوظيفي المغربي 2004 :توصل الي وجود مستويات متباينة من الإستغراق لدى العاملين في بيئة واحدة وان الإستغراق يمثل دور وسيط ومعقد في نموذج العلاقات الخاصة وخبرات العمل وخصائص الوظيفية وعلاقتها بتوقعات المهنة ومخرجاتها. وكما يرى (Werther & Davis 2002) ان الإستغراق الوظيفي يعد واحداً من أهم المداخل المستخدمة لتنمية وتحسين جودة حياة العمل .

• اما دراسة (Freeman & Kleiner 2001): ان خصائص العمل بما تشمل عليه من تنوع وإستقلالية ونوعية المهام والانشطة وكذلك التغذية المرتدة تلعب دوراً مهماً في تنمية استغراق الفرد في عمله قريشي هاجر وباديبي 2016م : هدفت الدراسة لمعرفة جودة الحياة الوظيفية ودورها في تحسين الاداء وكانت نتائج الدراسة هنالك انخفاض نسبي في مستوى جودة الحياة الوظيفية وكذلك وجود ارتباط ايجابي بين ابعاد جودة الحياة الوظيفية ومستوى الاداء الوظيفي

2-4-2 العلاقة بين رأس المال النفسي والإستغراق الوظيفي:

أكدت العديد من الدراسات علي وجود علاقة بين راس المال النفسي والاسغراق الوظيفي ومن هذه الدراسات دراسة Bakker & Leiter,2010 (إلى أن رأس المال النفسي من شأنه التأثير في الموارد الشخصية باعتبارها من مرتكزات الإستغراق الوظيفي ، فالكفاءة الذاتية ، التفاؤل ، الأمل و المرونة كأبعاد لرأس المال النفسي تسهل عملية الإستغراق الوظيفي للأفراد العاملين ، فالتفاؤل على سبيل المثال يلعب دوراً مؤثراً في نظرة الفرد إلى واجباته الوظيفية ، إذ من خلال المستوى العالي من التفاؤل سيعزى النجاح إلى الظروف الداخلية بينما تعزى حالات الفشل إلى الظروف الخارجية الغير مسيطر عليها (Ouweneel,2012) إلى إن الكفاءة الذاتية ترتبط إيجاباً بالإستغراق الوظيفي باعتبارها مولداً للرجبة الجامحة في بذل الطاقة والجهود الإضافية لانجاز المهام والاندماج والانغماس العالي

تجاه المهام المناطة بهم ،أما الأمل فهو يمكن الافراد العاملين من توجيهه وتكريس الطاقة لمتابعة الأهداف فهو يمثل أسبقية من أسبقيات في دراسة الإستغراق الوظيفي ، ويضيف (Ouweneel,2012) إلى ان الافراد العاملين المتفائلين ستكون لهم القدرة على مواجهة مهامهم وستكون توقعاتهم ايجابية وهذا بدوره سيولد الإستغراق الوظيفي من خلال اندماجهم العالي تجاه المهام المناطة بهم.

- كمال كاظم 2013م: هدفت الدراسة لمعرفة راس المال النفسي واثره في الإستغراق الوظيفي وكانت نتائج الدراسة وجود ارتباط وأثر لرأس المال النفسي على الإستغراق الوظيفي
 - رشا مهدي 2015م تأثير رأس المال النفسي في تحقيق الالتزام التنظيمي وكانت نتائج الدراسة وجود إرتباط وتأثير لرأس المال النفسي في الالتزام التنظيمي
- 2-4-3 العلاقة بين جودة حياة العمل ورأس المال النفسي :**

• أكدت الدراسات السابقة علي وجود علاقة موجبة بين جودة حياة العمل ورأس المال النفسي شلبي اسماعيل 2016 : هدفت الدراسة لمعرفة أثر جودة حياة العمل على الولاء التنظيمي وكانت نتائج الدراسة وجود أثر ايجابي دال احصائيا لجودة حياة العمل بابعادها المختلفة على الولاء التنظيمي بابعادها المختلفة

مروان حسن البربري 2016 : هدفت الدراسة لمعرفة دور جودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي وكانت نتائج الدراسة مستوى توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية بوزن نسبي (61.33%) واما مستوى الاحتراق الوظيفي بنسبة (49.64) و توجد علاقة عكسية ضعيفة بين ابعاد جودة العمل الوظيفية والاحتراق الوظيفي

- بودرهم كنزة 2017م أثر ضغوط العمل على الرأس المال النفسي الإيجابي وكانت نتائج الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين ضغوط العمل ورأس المال النفسي الإيجابي ووجود علاقة عكسية ضعيفة بينهما.

2-4-4 الدور الوسيط لرأس المال النفسي بين جودة حياة العمل والإستغراق الوظيفي

- من خلال الاطلاع علي الدراسات السابقة والتي دلت علي وجود علاقة توسط بين متغيري جودة حياة العمل والاسغراق الوظيفي ومن امثلة هذه الدراسات (محمد فوزي 2017) دور رأس المال النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الاصلية والارتباط بالعمل وكانت نتائج الدراسة ان وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين رأس المال النفسي والارتباط بالعمل اي ان رأس المال النفسي كمتغير وسيط يدعم العلاقة بين القيادة الاصلية والارتباط بالعمل.
- مريم سلمان 2016: هدفت الدراسة لمعرفة خصائص القيادة النسوية وأثرها في تطوير رأس المال النفسي في وجود قوة الخبرة كمتغير معدل وكانت نتائج الدراسة وجود أثر ذي دلالة إحصائية لخصائص القيادة النسوية على تطوير رأس المال النفسي وزاد أثر خصائص القيادة النسوية في تطوير رأس المال النفسي بوجود قوة الخبرة متغيراً معدل.

الفصل الثالث

نموذج وفرضيات ومنهجية الدراسة

الفصل الثالث

نموذج وفرضيات ومنهجية الدراسة

3-1 مقدمة :

يحتوي هذا الفصل علي النظرية المفسرة للدراسة ونموذج الدراسة وتطوير فرضيات الدراسة ومنهجية الدراسة وطبيعة الدراسة ومجتمع عينة الدراسة وقياس متغيرات الدراسة وبيين الادوات المستخدمة في التحليل الإحصائي وخاتمة الفصل.

3-2 نظرية الدراسة:

1/ نظرية التبادل الاجتماعي:

تعد نظرية التبادل الاجتماعي جزءاً من النظرية التفاعلية الرمزية طالما أنها تنظر الى طبيعة التفاعل المتبادل بين الافراد والجماعات والمؤسسات والمجتمعات فان نظرية التبادل الاجتماعي ماهي إلا عملية تفاعلية بمعنى أن أطراف التفاعل أو أحد طرفي التفاعل لا يعطي إلى الطرف الآخر فقط بل يأخذ منه والأخذ بين الطرفين المتفاعلين إنما يسبب ديمومة العلاقة التفاعلية وتعميقها بينما اذا اسند للفرد علاقته التفاعلية على مبدأ الأخذ دون الإعطاء او العطاء دون الأخذ فإن العلاقة تنقطع. ظهرت نظرية التبادل الاجتماعي في نهاية عقد الخمسينات من القرن العشرين عندما نشر العالم (جورج هومانز) كتابه (السلوك الاجتماعي وأشكاله الاولى عام 1959م) وهي كغيرها من النظريات يمكن استعمالها في تفسير وتحليل جميع الظواهر والعمليات الاجتماعية، زد على ذلك ان النظرية لا تفسر الجوانب السلوك للمجتمع فقط ، بل تفسر أيضاً الجوانب الديناميكية والتحويلية. ان النظرية التبادلية يمكن أن تطبق على الكثير من الموضوعات ذات العلاقات والمتغيرات. نظرية التبادل الاجتماعي تفسر السلوك والعلاقات الإنسانية والاجتماعية، فإن النظرية تفسر الجوانب المادية للعلاقات التبادلية بين أفراد وجماعات المؤسسة ، وتفسر الجوانب والاعتبارات القيمة والإنسانية والأخلاقية للعلاقات ، ان القوة التي تنطلق منها نظرية التبادل الاجتماعي أنها تتجسد بضرورة تحقيق الموازنة بين ما يعطيه الفرد للمجتمع وما يعطيه المجتمع للفرد. علماً بأن الموازنة بين الأخذ والعطاء تقود إلى العدالة واستتباب العدالة يقود إلى العلاقات بين العاملين واستمرارها.

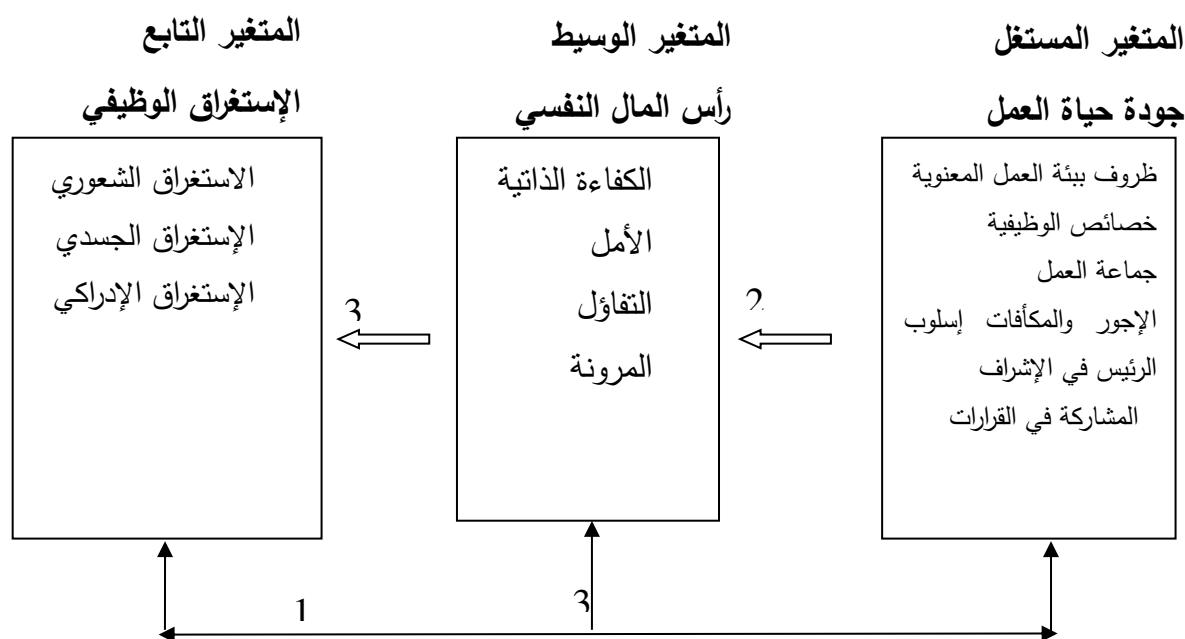
2/ نظرية السبب والنتيجة:

كثير من العمليات الإستراتيجية تمثل علاقات السبب والنتيجة ، والذي يجب ان يحقق القياس العلاقة بينهما حتي يمكن إدارتها والتأكد من صحتها (يوسف ،2005م) يجب على نظام القياس ان يجعل العلاقات (الفرضيات) بين الاهداف والمقاييس في الأبعاد المتعددة واضحة بحيث يمكن إدارتها وجعلها مقبولة في المؤسسة. حيث يعتبر العالم الياباني (كاروا بيشيكاوا) (1915-1989م) الأب الحقيقي لحلقات الجودة لهذه النظرية ، قام بوضع إستراتيجية من أجل التعرف على المشاكل وافضل الطرق لحلها، في مخطط يسمى السبب والتأثير ، ويساعد هذا المخطط على تحليل وإيجاد جميع المشكلات ، مهما كانت صغيرة وتعد من الأدوات الأساسية لتطبيق الجودة الشاملة ، وتهدف هذه النظرية إلى تركيز الانتباه والأثر الإيجابي وتعظيمه ، تتكون هذه الفكرة من خطوط ورموز مصممة لتوضيح العلاقة بين مجموعة الأسباب الرئيسية والمشكلة تحت الدراسة ويلاحظ أن النتيجة أو المشكلة على الجانب الایسر والأسباب الرئيسية وفروعها على الایمن ، وتمثل هذه الأسباب المتغيرات المستقلة التي قد تؤثر على النتيجة كمتغير تابع سلباً وإيجاباً.

3-3 نموذج الدراسة :

يستند نموذج الدراسة على أهداف الدراسة وأسئلة الدراسة ، فإنه يعرض كل من المتغير المستقل والمتغير الوسيط والمتغير التابع ، وكذلك ربط هذه المتغيرات لتشكيل اختباراً على هذه الدراسة.

شكل (3-1) يوضح نموذج الدراسة



بناء على نموذج الدراسة تم صياغة الفرضيات التالية :

3-4 تطوير فرضيات الدراسة :

الفرضية الرئيسية الاولى: هنالك علاقة إيجابية بين جودة حياة العمل والإستغراق الوظيفي

- عبد الحميد المغربي 2004م: هدفت الدراسة لمعرفة جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الإستغراق الوظيفي وكانت نتائج الدراسة اهم عوامل جودة الحياة الوظيفية تأثيرا"في الإستغراق الوظيفي هي الاجور والمكافأة وخصائص الوظيفة وظروف البئية واسلوب الرئيس في الاشراف.
- قريشي هاجر وباديسى 2016م: هدفت الدراسة لمعرفة جودة الحياة الوظيفية ودورها في تحسين الاداء وكانت نتائج الدراسة هنالك انخفاض نسبي في مستوى جودة الحياة الوظيفية وكذلك وجود ارتباط ايجابي بين ابعاد جودة الحياة الوظيفية ومستوى الاداء الوظيفي .
- عبد العزيز بن سلطان 2015م: هدفت الدراسة لمعرفة ادارة المواهب كمدخل لتنمية سلوكيات الإستغراق الوظيفي وكانت نتائج الدراسة وجود تأثير معنوي لممارسات ادارة المواهب على الإستغراق الوظيفي.

ومن هنا يمكن استنتاج الفرضية الرئيسية التالية :هنالك علاقة بين جودة حياة العمل والإستغراق الوظيفي وينبثق من هذا الفرض الفروض الفرعية التالية.

- هنالك علاقة إيجابية بين المشاركة في القرارات والإستغراق الادراكي /المعرفي.
- هنالك علاقة إيجابية بين المشاركة في القرارات والإستغراق الشعوري.
- هنالك علاقة إيجابية بين المشاركة في القرارات والإستغراق الجسدي.
- هنالك علاقة إيجابية بين الاجور والمكافآت والإستغراق الشعوري.
- هنالك علاقة إيجابية بين الاجور والمكافآت والإستغراق الادراكي.
- هنالك علاقة إيجابية بين الاجور والمكافآت والإستغراق الجسدي.
- هنالك علاقة إيجابية بين الخصائص الوظيفية والإستغراق الادراكي /المعرفي .
- هنالك علاقة إيجابية بين الخصائص الوظيفية والإستغراق الشعوري.
- هنالك علاقة إيجابية بين الخصائص الوظيفية والإستغراق الجسدي.
- هنالك علاقة إيجابية بين أسلوب الرئيس في الاشراف والإستغراق الادركي /المعرفي.

- هنالك علاقة إيجابية بين أسلوب الرئيس في الاشراف والإستغراق الشعوري.
- هنالك علاقة إيجابية بين أسلوب الرئيس في الاشراف والإستغراق الجسدي.
- هنالك علاقة إيجابية بين ظروف بيئة العمل المعنوية والإستغراق الادراكي /المعرفي.
- هنالك علاقة إيجابية بين ظروف بيئة العمل المعنوية والإستغراق الشعوري.
- هنالك علاقة إيجابية بين ظروف بيئة العمل المعنوية والإستغراق الجسدي.

الفرضية الرئيسية الثانية: هنالك علاقة إيجابية بين جودة حياة العمل و رأس المال النفسي

- بودرهم كنزة 2017م أثر ضغوط العمل على الرأس المال النفسي الإيجابي وكانت نتائج الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين ضغوط العمل ورأس المال النفسي الإيجابي ووجود علاقة عكسية ضعيفة بينهما .

- محمد الأمين 2016: هدفت الدراسة لمعرفة جودة حياة العمل في ظل إدارة الجودة الشاملة وكانت نتائج الدراسة وجود علاقة إرتباطية موجبة دالة إحصائياً بين إدارة الجودة الشاملة والإبعاد السبعة لجودة حياة العمل

- فاطمة عبد المحي 2016: هدفت الدراسة لمعرفة أثر تأمين بيئة العمل على جودة الحياة الوظيفية وكانت نتائج الدراسة الاهتمام بالسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل كأحد عناصر جودة الحياة الوظيفية ضرورة من ضروريات التنمية المستدامة وتحسين الانتاج لما له من آثار إجتماعية واقتصادية وبيئية.

ومن هنا يمكن استنتاج الفرضية الرئيسية التالية: هنالك علاقة بين جودة حياة العمل ورأس المال النفسي وينبثق من هذا الفرض الفروض الفرعية التالية.

- هنالك علاقة إيجابية بين المشاركة في القرارات والكفاءة الذاتية.
- هنالك علاقة إيجابية بين المشاركة في القرارات الأمل.
- هنالك علاقة إيجابية بين المشاركة في القرارات والمرونة.
- هنالك علاقة إيجابية بين الأجور والمكافآت والكفاءة الذاتية.
- هنالك علاقة إيجابية بين الأجور والمكافآت و الأمل.
- هنالك علاقة إيجابية بين الأجور والمكافآت و المرونة.

- هنالك علاقة إيجابية بين الخصائص الوظيفية والكفاءة الذاتية.
- هنالك علاقة إيجابية بين الخصائص الوظيفية والأمل.
- هنالك علاقة إيجابية بين الخصائص الوظيفية والمرونة.
- هنالك علاقة إيجابية بين أسلوب الرئيس في الاشراف والكفاءة الذاتية.
- هنالك علاقة إيجابية بين أسلوب الرئيس في الاشراف والأمل.
- هنالك علاقة إيجابية بين أسلوب الرئيس في الاشراف والمرونة.
- هنالك علاقة إيجابية بين ظروف بيئة العمل المعنوية والكفاءة الذاتية.
- هنالك علاقة إيجابية بين ظروف بيئة العمل المعنوية والأمل.
- هنالك علاقة إيجابية بين ظروف بيئة العمل المعنوية والمرونة

الفرضية الرئيسية الثالثة: هنالك علاقة إيجابية بين رأس المال النفسي والإستغراق الوظيفي

كمال كاظم 2013م: هدفت الدراسة لمعرفة رأس المال النفسي واثره في الإستغراق الوظيفي وكانت نتائج الدراسة وجود ارتباط وأثر لرأس المال النفسي على الإستغراق الوظيفي هدفت الدراسة لمعرفة دورالإستغراق الوظيفي في الاداء العالي وكانت نتائج الدراسة الإستغراق بوصفه الحالي يتفاعل ويؤثر بقوة في مشاركة العاملين ومن ثم في التدريب المعمق لتوظيف فاعل علي رازق العابدى 2012: هدفت الدراسة لمعرفة الرشاقة التنظيمية كمدخل استراتيجي في تعزيز الإستغراق الوظيفي للعاملين وكانت نتائج الدراسة ان الرشاقة التنظيمية تؤثر بشكل مباشر على ابعاد الإستغراق الوظيفي.

ومن هنا يمكن استنتاج الفرضية الرئيسية التالية: هنالك علاقة بين رأس المال النفسي والإستغراق الوظيفي وينبثق من هذا الفرض الفروض الفرعية التالية.

- هنالك علاقة إيجابية بين الكفاءة الذاتية والإستغراق الادراكي /المعرفي.
- هنالك علاقة إيجابية بين الكفاءة الذاتية والإستغراق الشعوري.
- هنالك علاقة إيجابية بين الكفاءة الذاتية والإستغراق الجسدي.
- هنالك علاقة إيجابية بين الأمل والإستغراق الادراكي /المعرفي.
- هنالك علاقة إيجابية بين الأمل والإستغراق الشعوري.

- هنالك علاقة إيجابية بين الأمل والإستغراق الجسدي .
- هنالك علاقة إيجابية بين المرونة والإستغراق الادراكي /المعرفي .
- هنالك علاقة إيجابية بين المرونة والإستغراق الشعوري.
- هنالك علاقة إيجابية بين المرونة والإستغراق الجسدي.

الفرضية الرئيسية الرابعة: هل يتوسط رأس المال النفسي العلاقة بين جودة حياة العمل والإستغراق الوظيفي ، (محمد فوزي 2017) دور رأس المال النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الاصلية والارتباط بالعمل وكانت نتائج الدراسة ان وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين رأس المال النفسي والارتباط بالعمل اي ان رأس المال النفسي كمتغير وسيط يدعم العلاقة بين القيادة الاصلية والارتباط بالعمل

مريم سلمان 2016: هدفت الدراسة لمعرفة خصائص القيادة النسوية وأثرها في تطوير رأس المال النفسي في وجود قوة الخبرة كمتغير معدل وكانت نتائج الدراسة وجود أثر ذي دلالة إحصائية لخصائص القيادة النسوية على تطوير رأس المال النفسي وزاد أثر خصائص القيادة النسوية في تطوير رأس المال النفسي بوجود قوة الخبرة متغيراً معدل.

- هل تتوسط الكفاءة الذاتية العلاقة بين جودة حياة العمل والإستغراق الوظيفي
- هل يتوسط الأمل العلاقة بين جودة حياة العمل والإستغراق الوظيفي
- هل تتوسط المرونة العلاقة بين جودة حياة العمل والإستغراق الوظيفي

3-5 منهجية الدراسة:

إعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي لأنه يتناسب مع الظاهرة موضع البحث، وقام الباحث بإختيار هذا الأسلوب لأن دراسة (عبد الرحمن 2013) و(دراسة عارف 2014) ويهدف هذا المنهج إلى دراسة خصائص المجتمع المراد دراسته وطبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة المتمثلة في أبعاد جودة حياة العمل كمتغير مستقل، الإستغراق الوظيفي كمتغير تابع، ويقوم هذا المنهج على تفسير الوضع القائم للظاهرة أوالمشكلة من خلال تحديد ظروفها وأبعادها وتوصيف العلاقات بينها،حيث

لا يقتصر هذا المنهج على عملية وصف الظاهرة وإنما يشمل أيضاً تحليل البيانات وقياسها و التوصل إلى توصيف دقيق لظاهرة أو مشكلة البحث ونتائجها.

3-6 طبيعة الدراسة:

تم الاعتماد في هذا الدراسة على الدراسة الوقتية وهي الدراسة التي يتم فيها جمع المعلومات على فترة زمنية قصيرة ،حيث تجمع البيانات عن عينة مختلفة لقطاعات متنوعة حول موضوع معين في فترة زمنية معينة ، وتختلف الدراسات الوقتية عن الطويلة في انها تقيس متغيرات قليلة لعدد كبير من المفحوصين ،وتعدالدراسات الوقتية اقل تكلفة واقصر وقتا ، وتتميز بسرعة ظهور نتائجها.

3-7 مصادر المعلومات :

إستخدم الباحث العديد من المصادر في الدراسة الحالية بغرض إختبار الفروض وتحقيق أهداف الدراسة ،وهي موضحة كالآتي:

البيانات الثانوية: وهي تلك البيانات والمعلومات الموجودة حالياً ،بمعنى أنها جمعت لأهداف أخرى غير إتمام البحث وذلك مثل : الكتب والمراجع والمجلات العلمية والدراسات السابقة والبحوث العلمية التي لها علاقة بموضوع الدراسة ، ومواقع الانترنت.

البيانات الاولية : وهي تلك البيانات التي يجمعها الباحث لأول مرة عن المتغيرات التي يهتم بها لإغراض محددة حيث تعتبر ذات أهمية خاصة وضرورية للدراسة التي يقوم بها الباحث ، وهنا قد تم تصميم إستبيان لجمع هذا من البيانات في مجتمع الدراسة ومعالجتها وتحليلها إحصائياً للحصول على النتائج .

3-8 مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من طلاب ماجستير إدارة الأعمال (MBA) بالجامعات السودانية (جامعة الخرطوم ، جامعة السودان ، جامعة النيلين ، جامعة الزعيم الأزهري ، ام درمان الاسلامية). وتم التركيز على طلاب الدراسات العليا لأسباب منها حداثة موضوع البحث فجودة حياة العمل ، ورأس المال النفسي ، والإستغراق الوظيفي ، تعتبر من المواقع الحديثة في إدارة الأعمال وتم استهداف طلاب الماجستير باعتبارهم الشريحة الأكثر وعياً في هذا المجال.

3-9 عينة البحث:

عين الدراسة تتمثل في جزء أو مجموعة فرعية من مجتمع الدراسة وتم اختيار جزء من طلاب ماجستير إدارة الأعمال على أسلوب العينة لأن من الصعوبة بمكان استقصاء كل عناصر المجتمع إذ أن الوقت والتكلفة لا يسمحان بذلك ، كما أن دراسة العينة بدلاً من المجتمع تقود إلى نتائج أكثر دقة وذلك بسبب قلة الإجهاد وإنخفاض عدد الأخطاء التي يمكن الوقوع فيها عند جمع البيانات من عدد كبير من العناصر (سيكاران، 2006م) ، كما تم الاعتماد على العينة غير الاحتمالية القصدية.

3-10 قياس متغيرات الدراسة:

يحتوي هذا القسم على متغيرات الدراسة، ويتم الاعتماد على الاستبانة كأداة لجمع البيانات وتتكون الاستبانة من: القسم الأول: ويحتوي على مجموعة من الاسئلة التي تتعلق بالمعلومات الشخصية والمهنية (النوع، العمر ،المؤهل العلمي، سنوات الخبرة - نوع المؤسسة التي يعمل بها.

القسم الثاني : يتم قياس هذه الابعاد باستخدام ليكرت الخماسي حيث يشير الرقم (1)أوافق بشدة والرقم (2) أوافق والرقم (3) محايد والرقم (4)لأوافق والرقم (5) لأوافق بشدة

جودة حياة العمل : بيئة العمل التي تتوفر فيها العوامل المادية والمعنوية بمختلف أبعادها بشكل جيد، مما ينعكس ذلك إيجاباً على الموظف فيشعر بالرضا والأمان الوظيفي، فيبذل أقصى جهد ممكن في خدمة المؤسسة (مروان 2016)

وتمّ قياس بستة ابعاد وهي ظروف بيئة العمل المعنوية وخصائص الوظيفية و جماعة العمل والأجور والمكافآت والمشاركة في القرارات و أسلوب الرئيس في الإشراف

جدول رقم (1/3) يوضح قياس عبارات جودة حياة العمل

المصدر	ظروف بيئة العمل المعنوية
المغربي 2004	1- اعمل في مناخ عمل يتسم بالثقة المتبادلة بين جميع أطرافه 2- اتمتع بحرية العمل في وظيفتي 3- توجد صداقات حميمة بيني وبين زملائي في العمل 4- أشعر باحترام الاخرين لي في منظمتي 5- أشعر بجودة التعامل مع زملائي في المنظمة

	6- اشعر بالرضا عن الإنجاز الذي أحققه في عملي
	خصائص الوظيفة
المغربي 2004	<p>1- تتميز مهام عملي بالأهمية</p> <p>2- أشعر بالمسئولية عن كل ما أقوم به</p> <p>3- امتلك المهارات اللازمة لأداء وظيفتي</p> <p>4- لدى حرية التصرف في تقرير كل شئ في وظيفتي</p> <p>5- حجم العمل في وظيفتي مناسب</p> <p>6- تتميز مهام عملي بالتحدي والمتعة</p>
	الاجور والمكافآت
المغربي 2004	<p>1- أنا سعيد تماما بما أحصل عليه من دخل من عملي</p> <p>2- يعتمد دخلي على مقدار إنجازي في العمل</p> <p>3- أفهم بشكل تام نظام الأجور والمكافآت في منظمتي</p> <p>4 دخلي عادل بالنظر إلى مهاراتي ومجهودي</p> <p>5- دخلي عادل بالنظر إلى ما يحصل عليه زملائي</p> <p>6- ادائي الفردي يحدد مقدار دخلي ومكافاتي</p>
	جماعة العمل
المغربي 2004	<p>1- أشعر بانني جزء هام من جماعة عملي</p> <p>2- يعبر أفراد فريق عملي عن رأيهم بحرية</p> <p>3- لدى كل فرد في فريق عملي فهم كامل عن أهداف العمل</p> <p>4- يتبادل أعضاء فريق العمل مشاعرهم بحرية</p> <p>5- يشترك أعضاء الفريق في القرارات التي تهمهم</p> <p>6- لدى أعضاء فريق عملي خبرات مختلفة ومتكاملة</p>
	إسلوب الرئيس في الاشراف
المغربي 2004	<p>1- يشجعني رئيسي على المشاركة في إتخاذ القرارات</p> <p>2- يمتلك رئيسي قدرة كبيرة على التخطيط المسبق للعمل</p> <p>3- يعطي رئيسي معلومات كاملة لمرؤوسيه</p> <p>4- يعاملنا رئيسنا بعدالة وإنصاف</p>

	<p>5- يوضح لنا رئيسنا أهداف العمل بشكل محفز</p> <p>6- يتمتع رئيسنا بقدرة عالية على تحميس رؤوسيه لبذل أقصى جهد ممكن</p>
	المشاركة في القرارات
المغربي 2004	<p>1- لدى الفرصة للتأثير على القرارات التي تمس عملي</p> <p>2- أستطيع أن أشارك برأي في حل مشكلات عملي</p> <p>3- أحصل على معلومات كاملة عن أهداف عملي</p> <p>4- أحصل على معلومات مناسبة عن انجازي في عملي</p> <p>5- أستمتع بالتعاون والمشاركة مع زملاء العمل</p> <p>6- لدى قدر مناسب من الحرية في أداء عملي</p>

المتغير الوسيط رأس المال النفسي : هو الحالة النفسية الايجابية للعاملين والتي كونها أربعة تركيبات تشمل الثقة والتفاؤل والامل والمرونة ويتحدد مستوي في الحالة بتقييمات التابعين عبر اجابتهم على فقرات أداة الدراسة (مريم عباس 2016)

وتمّ قياسه بأربعة أبعاد وهي الكفاءة الذاتية والأمل والمرونة والتفاؤل

جدول رقم (2/3) يوضح قياس عبارات رأس المال النفسي

	الكفاءة الذاتية
سندس رضويوي 2017م	<p>1- يتوقع العاملون بانهم قادرون على تحقق الاداء الملائم الذي يحقق ا لنتائج المرغوبة منقبل المنظمة.</p> <p>2 - يشعرا العاملون بمستوى عالمن الثقة في ادائهم الوظيفي مما يسّهم في تقليل مستوى الاجهاد.</p> <p>3-يتمكّن العاملون منتحمل المسؤوليات واداء المهام المعقدة والصعبة.</p> <p>4-يرى العامل بان زملائه في العمل يتوقعون منه جهدا مثمرا</p> <p>5-يبذل العاملون الاقدم اصحاب المؤهلات جهودا واضحة في تطبيع العاملين الجدد</p>

	الأمل
سندس رضويي 2017م	<p>1-يَعْتَمِد كل عامل خطة عمل تضمن له النجاح في اداء المهام التي يكلف بها.</p> <p>2- يُوْمِن العاملون بأن اهداف المنظمة ذات قيمة ويسهل تحقيقها.</p> <p>3- يندفع العاملون بشكل كبير نحو تحقيق الاهداف التنظيمية</p> <p>4- يَمْتَلِك العاملون نظرة ايجابية للحياة</p> <p>5- تؤكد إدارة المنظمة على برامج التدريب على الامل في موقع العمل</p>
	المرونة
سندس رضويي 2017م	<p>يتفاعل العاملون بطريقة ايجابية دائما مع مختلف المواقف التي يتعرضون لها.</p> <p>2- يتكيف العاملون بسهولة لتغيرات التنظيمية ذات الاثر المباشر في مسارهم المهني.</p> <p>3- يتكيف العاملون ايجابيا مع المواقف السلبية التي تواجههم في ادائهم الوظيفي.</p> <p>4- يحرص العاملون ذو القدرة العالية على التحمل انجاز مهامهم من دون اخطاء وان كان ذلك على حساب صحتهم البدنية.</p> <p>5- تحرص ادارة المنظمة على اقامة برامج تدريبية للعاملين جميعاً بشأن التعرف على اساليب حلال مشكلات.</p>
	التفاؤل
سندس رضويي 2017م	<p>1- يُوْمِن العاملون بقدراتهم لتحقيق افضل النتائج عند مواجهتهم لظروف عدم التأكد</p> <p>2- يثق العاملون بحرص المنظمة على ابراز انجازاتهم والسعي لتكريمهم بين مدة واخرى.</p> <p>3- يسود جو العمل مشاعر فردية وجماعية ايجابية تطمئن العاملين بإشراق مستقبلهم في المنظمة.</p> <p>4- يمتلك معظم العاملين قدرة عالية في مجال تمييز الحقائق وفهمها عند تعاملهم مع مصادر الضغوط في العمل.</p>

	<p>5-يؤمن العاملون بمبدأ (دعنا نحاول ثانية في حالة ظهور حالات الفشل.</p> <p>6-يشترك العاملون جميعاً في برامج تدريبية مستمرة بشأن (الرؤية المستقبلية وتحديد ابرز الحاجات التي قد تطرأ مستقبلاً وكيفية تلبيتها)</p>
--	--

المتغير التابع استغراق الوظيفي : هو مدى اهتمام وحب الموظف عموماً لعمله ومدى انشغاله به مقارنة مع جوانب الحياة الاخرى (Mahaja 2015)

وتمّ قياس بثلاث ابعاد وهي الإستغراق الإدراكي/المعرفي والإستغراق الشعوري والإستغراق الجسدي

جدول رقم (3/3) يوضح قياس عبارات الإستغراق الوظيفي

	الإستغراق الادراكي /المعرفي
العابدي 2012	<p>1-في العمل يركز عقلي على وظيفتي</p> <p>2- في العمل اعطي الكثير من الأنتباه لوظيفتي</p> <p>3- في العمل أركز بقدر كبير من الاهتمام علي وظيفتي</p> <p>4- في العمل أنا مستغرق في وظيفتي</p> <p>5-في العمل أركز على وظيفتي</p> <p>6-في العمل أكرس الكثير من الأنتباه لوظيفتي</p>
	الإستغراق الشعوري
العابدي 2012	<p>1-انا متحمس لوظيفتي</p> <p>2-اشعر بحيوية في وظيفتي</p> <p>3- أنا مهتم بوظيفتي</p> <p>4- أنا فخور بوظيفتي</p> <p>5- أشعر بإيجابية عن وظيفتي</p> <p>6- أشعر بسعادة غامرة في وظيفتي</p>

الإستغراق الجسدي	
العابدي 2012	1- أعمل بقوة وشدة في وظيفتي 2- أبذل كامل جهدي لوظيفتي 3- أكرس الكثير من الطاقة لوظيفتي 4- أحاول أقصى جهدي في أداء وظيفتي بشكل جيد 5- أسعى جاهداً بكل ماأوتيت من قدرة لأنجاز وظيفتي 6- أبذل الكثير من الطاقة في وظيفتي

إعداد الدارس بالاعتماد على دراسات سابقة

جدول رقم (4/3) يوضح قياس متغيرات الدراسة

الرقم	المتغير	عدد العبارات
1	المتغيرات الديمغرافية	5
2	جودة حياة العمل	30
3	الإستغراق الوظيفي	18
4	رأس المال النفسي	21
	الإجمالي	74

المصدر إعداد الدارس من واقع الدراسة الميدانية 2018م

3-11 الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

للإجابة على تساؤلات الدراسة وتحقيق أهدافها والتحقق من صحة فرضياتها تم إستخدام أساليب إحصائية عديدة فقد أستخدم أولاً معدل الأستجابة وثانياً تحليل العوامل الديموغرافية وتحليل الاعتمادية لقياس مدى الإتساق الداخلي لإجابات العينة وأيضاً تم إستخدام تحليل كرونباخ ألفا

وكذلك تمّ ، إستخدام النسب المئوية ، بالإضافة إلى التحليل العاملي التوكيدي لمعرفة درجة العلاقة بين المتغيرات وأبعادها ، كذلك تمّ إستخدام أسلوب الإنحدار المتعدد لقياس الأثر بين متغيرات الدارسة ، الوسط الحسابي لمعرفة متوسط نسبة إستجابة أفراد العينة وأخير إستخداماً أسلوب الإنحراف المتعدد لمعرفة درجة تجانس إجابة أفراد العينة وللحصول علي نتائج دقيقة بقدر الإمكان ، تمّ إستخدام البرنامج الإحصائي Spss والذي يشير إختصاراً الي (الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية Statistical Package for Social Sciences).

الفصل الرابع

عرض وتحليل البيانات

المبحث الأول

إجراءات الدراسة الميدانية

1-4 مقدمة :

يتناول هذا المبحث وصفاً لمنهج الدراسة ومجتمع وعينة الدراسة وكذلك تصميم أدوات القياس المستخدمة وطرق اعدادها , كما يتضمن هذا المبحث تقييم أدوات القياس للتأكد من صلاحيتها ومدى تطبيقها بالإضافة إلى المعالجات الإحصائية التي تم بموجبها تحليل البيانات واختبار فروض الدراسة وذلك على النحو التالي:

2-4 تنظيف البيانات Cleaning data:

أولاً البيانات المفقودة Missing data

ان فقدان العديد من البيانات اي تركها دون اجابة من قبل المبحوث تولد العديد من المشكلات اي انها تمثل في بعض الاحيان تحيز المستجيب تجاه السؤال المحدد او نسيان المستجيب لذلك السؤال والقاعدة العامة في التعامل مع البيانات المفقودة هي ان لا تزيد عن 10% من حجم الاسئلة فاذا زادت عن ذلك يجب التخلص من الاستبيان نهائيا باعتباره غير صالح للتحليل وعليه يتم استخدام طريقة المتوسط للتعامل معها اذا قلت عن الحد المقبول يتم حذفها. ولتأكد من البيانات المفقودة لاثوثر على نتائج التحليل يتم استخدام اختبار (a Little's MCAR) والذي يعمل على التأكد من قيمة مربعات كاي ودرجات الحرية وأيضاً مستوي المعنوية لتأكد من سلامة البيانات فاذا ذات قيمة المعنوية عن 0.05 دل ذلك على عدم تاثير تلك البيانات المفقودة على نتائج التحليل والعكس صحيح , حيث بلغت قيمة (Chi-Square = 5908.618) وقيمة (DF = 5788) وقيمة (Sig. = .131) مما يدل على ان البيانات المفقودة لا تؤثر على النتائج.

ثانياً الاجابات المتماثلة: Unengaged responses:

ان اعطاء المستجيب اجابة واحدة لكل فقرات الاستبيان قد يعني ذلك عدم اهتمام المستجيب لتلك الاسئلة وخاصة اذا كانت هنالك اسئلة عكسية في الاستبيان اذا يستحيل اعطاءها نفس الاجابة لذلك يجب ان يكون هنالك تشتت في اجابة المستجيبين اي ان لا يكون هنالك تجانس تمام لتلك

الاجابات ويتم التعرف على هذا من خلال احتساب الانحراف المعياري للاجابات فاذا كان هنالك انحراف معياري عالي يعني ان هنالك تشتت في الاجابات والعكس صحيح وعليه اي استبيان يقل الانحراف معياري عن 5. يجب حذفها .

ثالثاً" مقياس الدراسة:

كما تم قياس درجة الاستجابات المحتملة على الفقرات إلى تدرج خماسي حسب مقياس ليكرت الخماسي (Likart Scale)، في توزيع اوزان اجابات أفراد العينة والذي يتوزع من اعلى وزن له والذي اعطيت له (5) درجات والذي يمثل في حقل الاجابة (أوافق بشدة) الى أدنى وزن له والذي اعطى له (1) درجة واحدة وتمثل في حقل الاجابة (لأوافق بشدة) وبينهما ثلاثة اوزان .وقد كان الغرض من ذلك هو اتاحة المجال أمام أفراد العينة لاختيار الاجابه الدقيقة حسب تقدير أفراد العينة. كما هو موضح في جدول رقم (1/1/4).

جدول رقم (1/1/4) مقياس درجة الموافقة

الدرجة الموافقة	الوزن النسبي	النسبة المئوية	الدلالة الإحصائية
أوافق بشدة	5	من 80 % فأكثر	درجة موافقة مرتفعة جدا"
أوافق	4	من 70 إلى أقل من 80%	درجة موافقة مرتفعة
محايد	3	50 إلى أقل من 70%	درجة موافقة متوسطة
لأوافق	2	20 إلى أقل من 50 %	درجة موافقة منخفضة
لأوافق بشدة	1	أقل من 20%	درجة موافقة منخفضة جدا

إعداد الدارس من بيانات الدراسة الميدانية (2018)

وعليه يصبح الوسط الفرضي للدراسة:

الدرجة الكلية للمقياس هي مجموع درجات المفردة على العبارات $(3 = (5/15) = .5 / (1+2+3+4+5)$ وهو يمثل الوسط الفرضي للدراسة وعليه إذا زادت متوسط العبارة عن الوسط الفرضي (3) دل ذلك على موافقة أفراد العينة على العبارة .

رابعاً "تقييم أداة الدراسة:

وللتأكد من صلاحية أداة الدراسة تم استخدام كل من اختبارات الصدق والثبات وذلك على النحو التالي:

صدق أداة الدراسة

يقصد بصدق أو صلاحية أداة القياس أنها قدرة الأداء على قياس ما صممت من أجله وبناء على نظرية القياس الصحيح تعنى الصلاحية التامة خلو الأداة من أخطاء القياس سواء كانت عشوائية أو منتظمة , وقد اعتمدت الدراسة في قياس صدق أداة الدراسة على كل من :

اختبار صدق محتوى المقياس:

بعد أن تم الانتهاء من إعداد الصيغة الأولية لمقاييس الدراسة وحتى يتم التحقق من صدق محتوى أداة الدراسة والتأكد من أنها تخدم أهداف الدراسة تم عرضها على مجموعة من المحكمين المختصين بلغ عددهم (3) من المحكمين في مجال الإدارة كما هو موضح في الملحق (1), وقد طلب من المحكمين إبداء آرائهم حول أداة الدراسة ومدى صلاحية الفقرات وشموليتها وتنوع محتواها وتقويم مستوى الصياغة اللغوية أو أية ملاحظات يرونها مناسبة. وبعد أن تم استرجاع الاستبيان من جميع الخبراء تم تحليل استجاباتهم والأخذ بملاحظاتهم وإجراء التعديلات التي اقترحت عليه، مثل تعديل محتوى بعض الفقرات , وتعديل بعض الفقرات لتصبح أكثر ملائمة , وحذف بعض الفقرات وتصحيح أخطاء الصياغة اللغوية وقد اعتبر الباحث الأخذ بملاحظات المحكمين وإجراء التعديلات المشار إليها بمثابة الصدق الظاهري وصدق المحتوى للأداة وبالتالي فإن الأداة أصبحت صالحة لقياس ما وضعت له .وبذلك تمّ تصميم الاستبانة في صورتها النهائية (انظر ملحق).

اعتمد الدارس على الاستبانة كأداة رئيسية للحصول على البيانات

الجدول (2/1/4) تنظيف البيانات ونسبة الاستجابة

النسبة %	العدد	البيان	ت
100%	250	مجموع الاستبانة الموزعة للمستجيبين	1.
93%	232	مجموع الاستبانة التي تم ارجاعها	2.
7%	18	الاستبانة التي لم تسترد	3.
93%	232	نسبة الاستجابة العامة	4.

المصدر :إعداد الدارس من بيانات الدراسة الميدانية (2018)

3-4 تحليل بيانات الدراسة الأساسية

من خلال البيانات العامة التي تم جمعها عن المبحوثين بواسطة القسم الأول من الاستبانة، وباستخدام التكرارات الإحصائية تم تحديد خصائص عينة الدراسة، وذلك بهدف التعرف على صفات مجتمع المبحوثين من حيث التركيبة العلمية والعملية والاجتماعية، وفيما يلي توزيع عينة الدراسة تبعا للمتغيرات الشخصية .

الجدول (3/1/4) البيانات الأساسية

النسبة	العدد	الابعاد	
62.5%	145	ذكر	النوع
37.5%	87	انثي	
28.9%	67	اقل من 30 سنة	العمر
18.1%	42	من 30 الي 35 سنة	
25.4%	59	من 35 الي 40 سنة	
27.6%	64	40 فاكتر	
26.7%	62	اقل من 5 سنة	الخبرة
32.8%	76	من 5 الي 10 سنة	
40.5%	94	من 10 الي 15 سنة	

المؤهل	بكالوريوس	36	15.5%
	دبلوم عالي	92	39.7%
	ماجستير	93	40.1%
	دكتوراة	11	4.7%
نوع المؤسسة التي تعمل بها	قطاع عام	63	27.2%
	قطاع خاص	72	31.0%
	مشترك	97	41.8%
المجموع		232	100%

إعداد الدارس من بيانات الدراسة الميدانية (2018)

4-4 التحليل العاملي الاستكشافي: Exploratory Factor Analysis

يستخدم هذا النوع في الحالات التي تكون فيها العلاقات بين المتغيرات والعوامل الكامنة غير معروفة وبالتالي فإن التحليل العاملي يهدف إلى اكتشاف العوامل التي تصف إليها المتغيرات ولاختبار الاختلافات بين العبارات التي تقيس كل متغير من متغيرات الدراسة ، حيث تقوم عملية التحليل العاملي بتوزيع عبارات الاستبانة على متغيرات معيارية يتم فرضها وتوزع عليها العبارات التي تقيس كل متغير على حسب انحرافها عن الوسط الحسابي وتكون العلاقة بين المتغيرات داخل العامل الواحد أقوى من العلاقة مع المتغيرات في العوامل الأخرى (زغلول ، 2003 : 178) ، ويؤدي التحليل العاملي إلى تقليل حجم البيانات وتلخيصها والإقلال من المتغيرات العديدة إلى عدد ضئيل من العوامل مستنداً في ذلك إلى معامل الارتباط بين متغير وغيره من المتغيرات الأخرى(سامي ، 2009 : 43) ، حيث تستند غريفة متغيرات الدراسة بواسطة التحليل العاملي على عدد من الافتراضات (Hair et al , 2010) كشرط لقبول نتائجها وهي :

1- وجود عدد كافي من الارتباطات ذات دلالة إحصائية في مصفوفة الدوران.

2- ألا تقل قيمة (KMO) عن 60% لتناسب العينة.

3- ألا تقل قيمة اختبار (Bartlett's Test of Sphericity) عن الواحد.

4- أن تكون قيمة الاشتراكات الأولية (Communities) للبنود أكثر من 50%.
 5- ألا يقل تشبع العامل عن 50%، مع مراعاة عدم وجود قيم متقاطعة تزيد عن 50% في العوامل الأخرى.

6- ألا تقل قيم الجذور الكامنة (Eigen values) عن الواحد.

5/4 التحليل العاملي الاستكشافي للمتغير جودة حياة العمل:

تم استخدام حزمة برنامج التحليل الاحصائي (SPSS) في إجراء عملية التحليل العاملي الاستكشافي للنموذج حيث تم إعطاء كل عبارة من العبارات التي استخدمت لقياس كل متغيرات الاستبانة.

جدول (4/1/4)

نتائج عملية التحليل العاملي الاستكشافي للدراسة المكون من عدد من العبارات (العدد الكلي

للعبارات 33 عبارة)

Kaiser–Meyer–Olkin Measure of Sampling Adequacy.					.626
Bartlett's Test of Sphericity		Approx. Chi–Square		2121.294	
		Df		91	
		Sig.		.000	
				.715	ظروف بيئة العمل المعنوية 3
				.956	ظروف بيئة العمل المعنوية 4
		.676			الخصائص الوظيفية 2
		.887			الخصائص الوظيفية 3
		.952			الخصائص الوظيفية 4

	.7				الاجور والمكافات 1
	77				
	1.024				الاجور والمكافات 3
	.814				الاجور والمكافات 4
	.678				الاجور والمكافات 5
			.815		اسلوب الرئيس في الاشراف 3
			.852		اسلوب الرئيس في الاشراف 4
.961					المشاركة في القرارات 1
.790					المشاركة في القرارات 2
.849					المشاركة في القرارات 4

إعداد الدارس من بيانات الدراسة الميدانية (2018)

6/4 التحليل العاملي الاستكشافي للمتغير الإستغراق الوظيفي:

تم استخدام حزمة برنامج التحليل الاحصائي (SPSS) في إجراء عملية التحليل العاملي الاستكشافي للنموذج حيث تم إعطاء كل عبارة من العبارات التي استخدمت لقياس كل متغيرات الاستبانة

جدول (5/1/4) يوضح

نتائج عملية التحليل العاملي الاستكشافي للدراسة المكون من عدد من العبارات (العدد الكلي للعبارات 17 عبارة).

Kaiser–Meyer–Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.638
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi–Square	1351.556
	df	55
	Sig.	.000
.882		الإستغراق الادراكي/المعرفي 1

.684			الإستغراق الادراكي/المعرفي 3
.872			الإستغراق الادراكي/المعرفي 4
.927			الإستغراق الادراكي/المعرفي 5
.858			الإستغراق الادراكي/المعرفي 6
		.619	الإستغراق الشعوري 3
		.803	الإستغراق الشعوري 4
		.751	الإستغراق الشعوري 5
	.524		الإستغراق الشعوري 2
	.806		الإستغراق الجسدي 4
	.858		الإستغراق الجسدي 5

إعداد الدارس من بيانات الدراسة الميدانية (2018)

7/3 التحليل العاملي الاستكشافي للمتغير رأس المال النفسي:

تم استخدام حزمة برنامج التحليل الاحصائي (SPSS) في إجراء عملية التحليل العاملي الاستكشافي للنموذج حيث تم إعطاء كل عبارة من العبارات التي استخدمت لقياس كل متغيرات الاستبانة.

جدول (6/1/4) يوضح

نتائج عملية التحليل العاملي الاستكشافي للدراسة المكون من عدد من العبارات (العدد الكلي

للعبارات 20 عبارة)

Kaiser–Meyer–Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.718
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi–Square	1244.975
	df	36
	Sig.	.000
.617		الكفاءة الذاتية 1

.846			الكفاءة الذاتية 3
.946			الكفاءة الذاتية 4
.922			الكفاءة الذاتية 5
	.837		الامل 2
	.687		الامل 3
	.902		الامل 4
		.801	المرونة 2
		.939	المرونة 3

إعداد الدارس من بيانات الدراسة الميدانية (2018)

الاعتمادية بعد التحليل العاملي الاستكشافي :

يستخدم تحليل الاتساق للعثور على الاتساق الداخلي للبيانات ويتراوح من (0 إلى 1)، تم احتساب قيمة (ألفا كرو نباخ) للعثور على اتساق البيانات الداخلي، إذا كانت قيمة معامل ألفا كرو نباخ أقرب إلي (1) يعتبر الاتساق الداخلي للمتغيرات كبير، و لاتخاذ قرار بشأن قيمة الفا كرو نباخ المطلوبة يتوقف ذلك على الغرض من البحث ففي المراحل الأولى من البحوث الأساسية تشير (Nunnally, 1967) إلى أن المصدقية من 0.50-0.60 تكفي وأن زيادة المصدقية لاكثر من 0.80 وربما تكون إسراف، أما (Hair et al, 2010) اقترح أن قيمة ألفا كرو نباخ يجب أن تكون أكثر من 0.70 ومع ذلك، يعتبر ألفا كرو نباخ من 0.50 فما فوق مقبولة أيضاً في الأدب. (Bowling, 2009) ، ، والجدول رقم (7/1/4) يوضح نتائج اختبار الفا كرو نباخ (Cronbach's alpha) بعد اجراء التحليل العاملي.

الجدول (7/1/4)

معامل الإعتماذية ألفا كرونباخ لعبارات الإستهبان بعد التحليل الإستهكشافي (حجم العينة)

نوع المتغير	المتغيرات	عدد العبارات	Cronbach's alpha
المتغير المستقل	ظروف العمل المعنوية	2	.627
	خصائص الوظيفية	3	.790
	الأجور والمكافآت	4	.885
	أسلوب الرئيس في الإشراف	3	.634
	المشاركة في القرارات	3	.861
المتغير الوسيط	الكفاءة الذاتية	4	.878
	الامل	3	.790
	المرونة	2	.825
المتغير التابع	الإستهراق الإدراكي/المعرفي	5	.898
	الإستهراق الشعوري	3	.555
	الإستهراق الجسدي	3	.673

إعداد الدارس من بيانات الدراسة الميدانية (2018)

8-4 التحليل العاملي التوكيدي Confirmatory Factor Analysis

يستخدم هذا النوع لأجل اختبار الفرضيات المتعلقة بوجود أو عدم وجود علاقة بين المتغيرات والعوامل الكامنة كما يستخدم التحليل العاملي التوكيدي كذلك في تقييم قدرة نموذج العوامل على التعبير عن مجموعة البيانات الفعلية وكذلك في المقارنة بين عدة نماذج للعوامل بهذا المجال . تم استخدام المصفوفة التي تتضمن هذه الارتباطات الجزئية في اختبار النموذج وذلك باستخدام برنامج AMOS (25) analysis of moment structure.

مؤشرات جودة النموذج

في ضوء افتراض التطابق بين مصفوفة التباير 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:

جدول (8/1/4) مؤشرات جودة النموذج

النسبة المقبولة	المؤشر
اقل من 5	The relative chi-square النسبة بين قيم X ودرجات الحرية DF
اكبر من 0.90	مؤشر حسن المطابقة Goodness of Fit Index (GFI)
اقل من 0.08	مؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي: Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)
اكبر من 0.90	مؤشر المطابقة المعياري Normed Fit Index (NFI)
اكبر من 0.90	مؤشر المطابقة المقارن Comparative Fit Index (CFI)
اكبر من 0.90	مؤشر المطابقة المتزايد Incremental Fit Index (IFI)
اكبر من 0.90	مؤشر توكر لويس Tucker-Lewis Index (TLI)

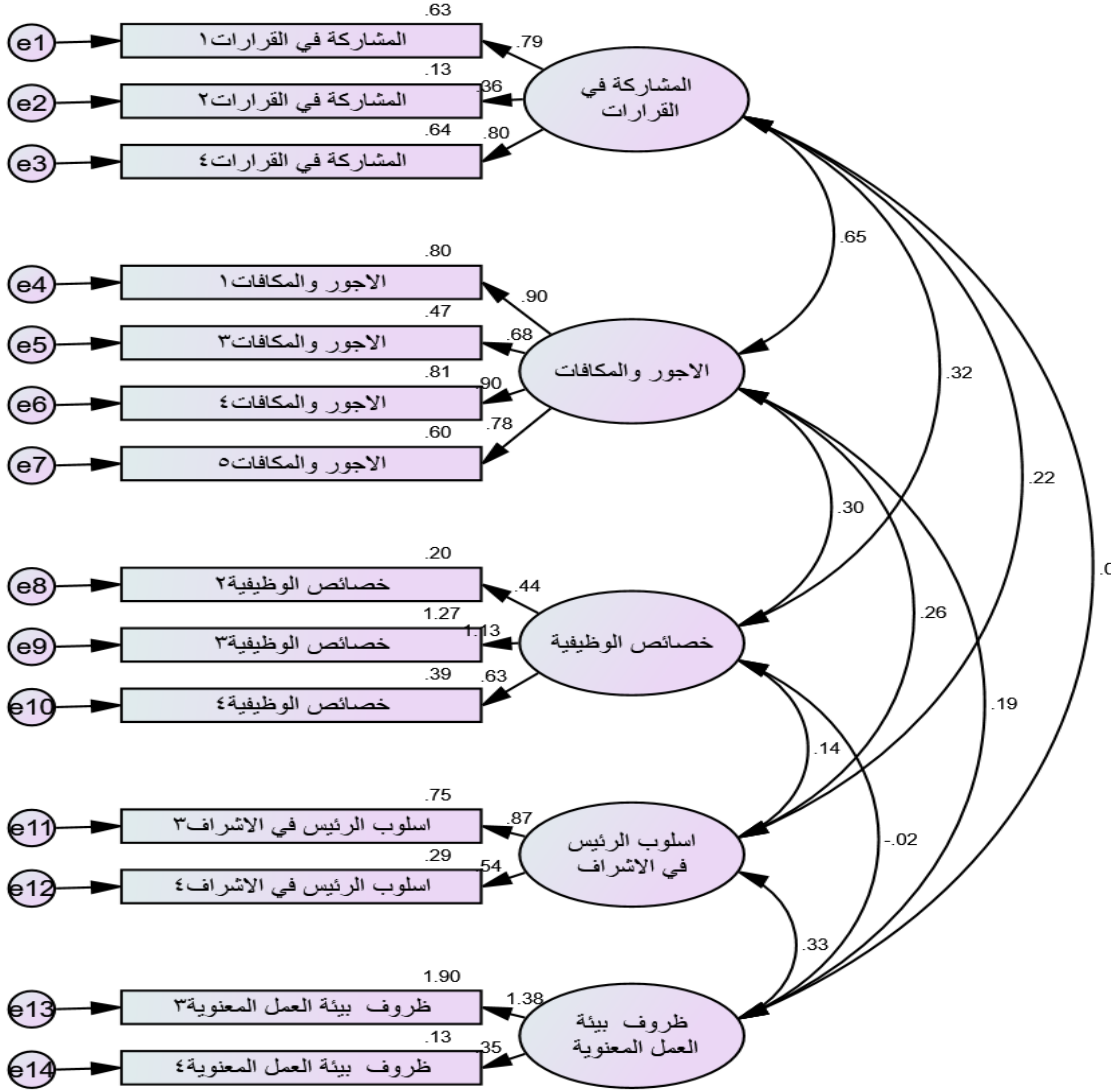
إعداد الدارس من بيانات الدراسة الميدانية (2018)

9/4 التحليل العاملي التوكيدي للمتغير المستقل:

تم استخدام حزمة برنامج التحليل الاحصائي (AMOS) في إجراء عملية التحليل العاملي التوكيدي للنموذج يستخدم هذا النوع لأجل اختبار الفرضيات المتعلقة بوجود أو عدم وجود علاقة بين المتغيرات والعوامل الكامنة كما يستخدم التحليل العاملي التوكيدي كذلك في تقييم قدرة نموذج العوامل على التعبير عن مجموعة البيانات الفعلية وكذلك في المقارنة بين عدة نماذج للعوامل بهذا المجال. الشكل رقم (1/1/4) يوضح التحليل العاملي التوكيدي.

الشكل رقم (1/1/4) يوضح

التحليل العاملي التوكيدي للمتغير المستقل.



مؤشرات جودة النموذج

في ضوء افتراض التطابق بين مصفوفة التباين للمتغيرات الداخلة في التحليل والمصفوفة المفترضة من قبل النموذج تنتج العديد من المؤشرات الدالة على جودة هذه المطابقة، والتي يتم قبول النموذج المفترض للبيانات أرفضه في ضوءها والتي تعرف بمؤشرات جودة المطابقة

الجدول (9/1/4)
مؤشرات جودة المطابقة

Measure	Estimate	Threshold	Interpretation
CMIN	11.173	--	--
DF	8	--	--
CMIN/DF	1.397	Between 1 and 3	Excellent
CFI	0.997	>0.95	Excellent
SRMR	0.023	<0.08	Excellent
RMSEA	0.038	<0.06	Excellent
PClose	0.596	>0.05	Excellent

إعداد الدارس من بيانات الدراسة الميدانية (2018)

Congratulations, your model fit is excellent!

الجدول (10/1/4)
مؤشرات جودة النموذج

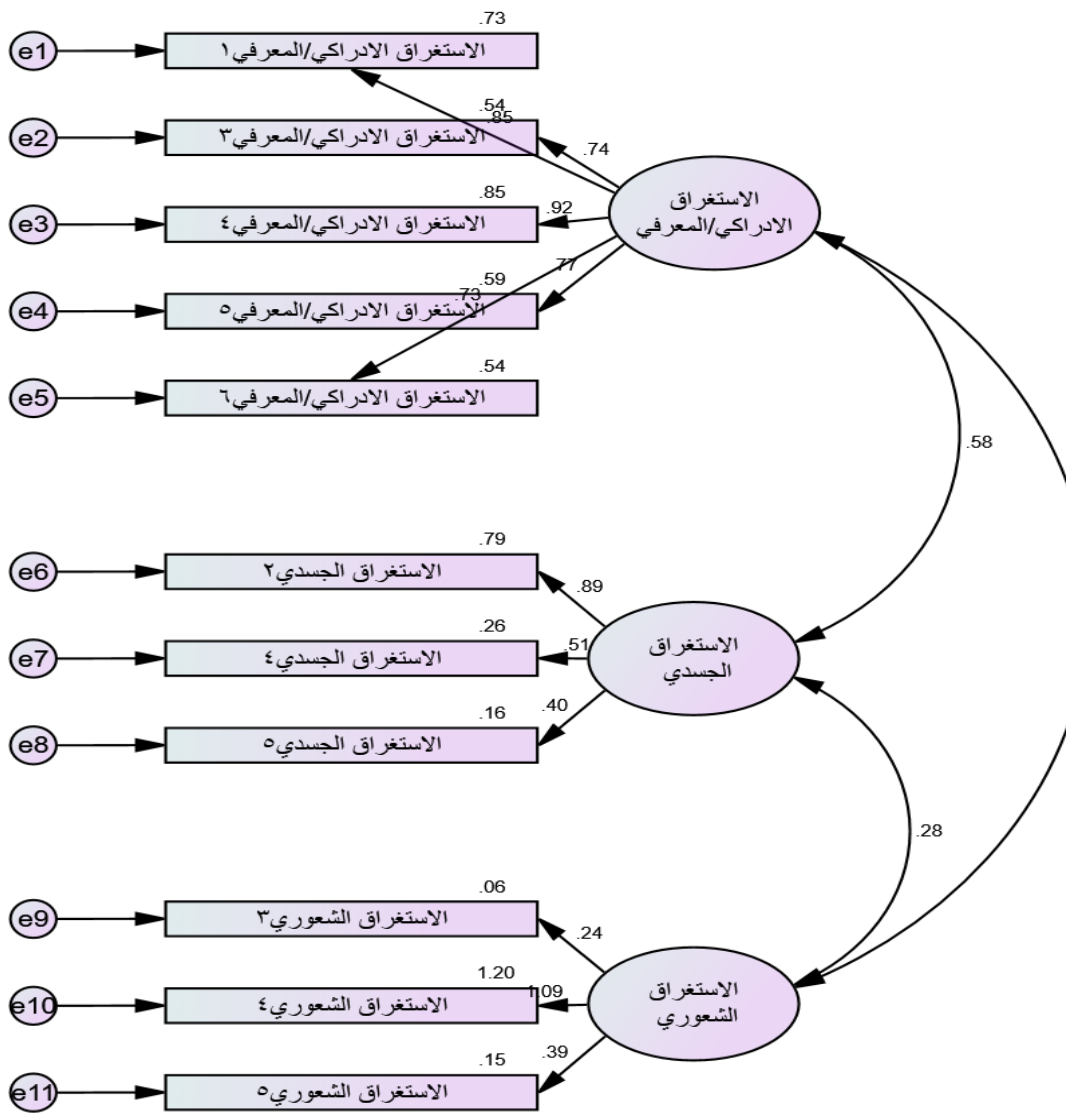
Measure	Terrible	Acceptable	Excellent
CMIN/DF	> 5	> 3	> 1
CFI	<0.90	<0.95	>0.95
SRMR	>0.10	>0.08	<0.08
RMSEA	>0.08	>0.06	<0.06
PClose	<0.01	<0.05	>0.05

إعداد الدارس من بيانات الدراسة الميدانية (2018)

10/4 التحليل العاملي التوكيدي للمتغير التابع: تم استخدام حزمة برنامج التحليل الاحصائي (AMOS) في إجراء عملية التحليل العاملي التوكيدي للنموذج يستخدم هذا النوع لأجل اختبار الفرضيات المتعلقة بوجود أو عدم وجود علاقة بين المتغيرات والعوامل الكامنة كما يستخدم التحليل العاملي التوكيدي كذلك في تقييم قدرة نموذج العوامل على التعبير عن مجموعة البيانات الفعلية وكذلك في المقارنة بين عدة نماذج للعوامل بهذا المجال.

الشكل رقم (2/1/4) يوضح

التحليل العاملي التوكيدي للمتغير التابع



مؤشرات جودة النموذج

في ضوء افتراض التطابق بين مصفوفة التباير للمتغيرات الداخلة في التحليل والمصفوفة المفترضة من قبل النموذج تنتج العديد من المؤشرات الدالة على جودة هذه المطابقة، والتي يتم قبول النموذج المفترض للبيانات أوقفه في ضوءها والتي تعرف بمؤشرات جودة المطابقة .

الجدول (11/1/4) مؤشرات من جودة المطابق

Measure	Estimate	Threshold	Interpretation
CMIN	30.924	--	--
DF	10	--	--
CMIN/DF	3.092	Between 1 and 3	Acceptable
CFI	0.972	>0.95	Excellent
SRMR	0.058	<0.08	Excellent
RMSEA	0.088	<0.06	Terrible
PClose	0.036	>0.05	Acceptable

إعداد الدارس من بيانات الدراسة الميدانية (2018)

Unfortunately, your model fit could improve

الجدول (12/4/4)

Cutoff Criteria*

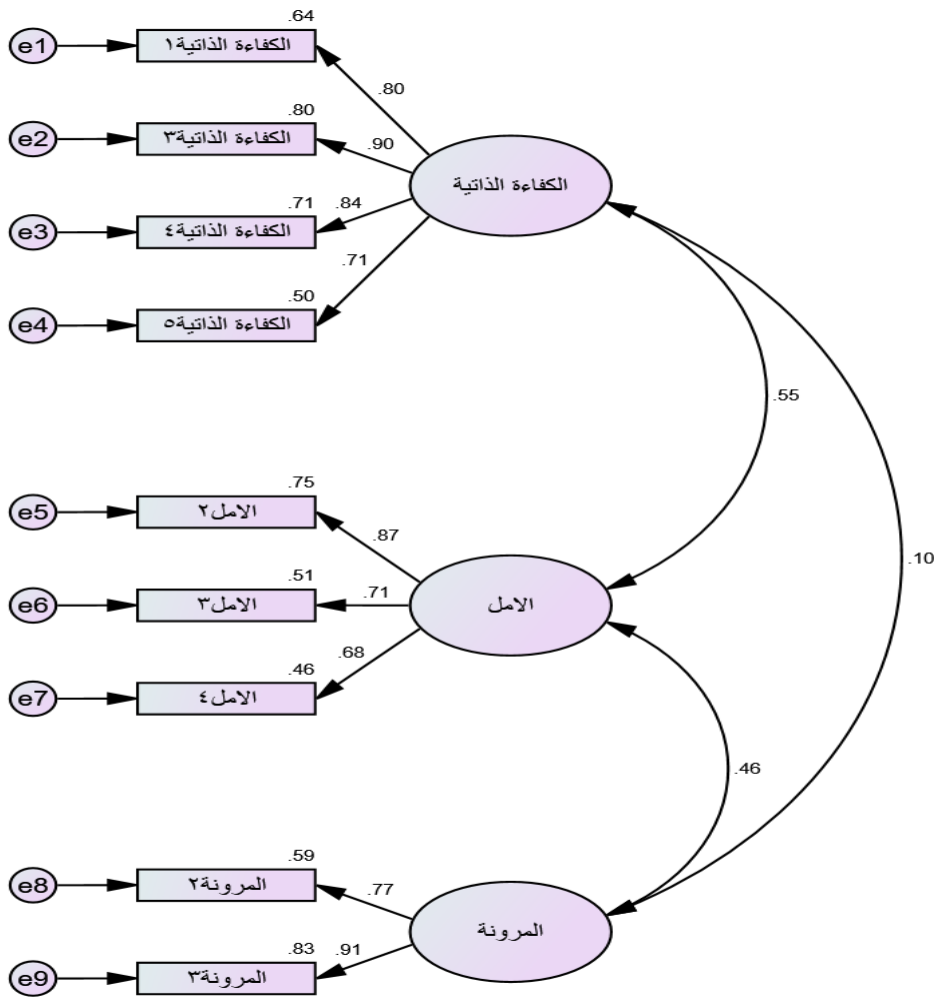
Measure	Terrible	Acceptable	Excellent
CMIN/DF	> 5	> 3	> 1
CFI	<0.90	<0.95	>0.95
SRMR	>0.10	>0.08	<0.08
RMSEA	>0.08	>0.06	<0.06
PClose	<0.01	<0.05	>0.05

إعداد الدارس من بيانات الدراسة الميدانية (2018)

11/4 التحليل العاملي التوكيدي للمتغير الوسيط: تم استخدام حزمة برنامج التحليل الاحصائي (AMOS) في إجراء عملية التحليل العاملي التوكيدي للنموذج يستخدم هذا النوع لأجل اختبار الفرضيات المتعلقة بوجود أو عدم وجود علاقة بين المتغيرات والعوامل الكامنة كما يستخدم التحليل العاملي التوكيدي كذلك في تقييم قدرة نموذج العوامل على التعبير عن مجموعة البيانات الفعلية وكذلك في المقارنة بين عدة نماذج للعوامل بهذا المجال.

الشكل رقم (3/1/4) يوضح

التحليل العاملي التوكيدي للمتغير الوسيط



مؤشرات جودة النموذج

في ضوء افتراض التطابق بين مصفوفة التباير للمتغيرات الداخلة في التحليل والمصفوفة المفترضة من قبل النموذج تنتج العديد من المؤشرات الدالة على جودة هذه المطابقة، والتي يتم قبول النموذج المفترض للبيانات أرفضه في ضوءها والتي تعرف بمؤشرات جودة المطابقة .

الجدول (13/1/4) مؤشرات جودة المطابق

Measure	Estimate	Threshold	Interpretation
CMIN	45.979	--	--
DF	8	--	--
CMIN/DF	5.747	Between 1 and 3	Terrible
CFI	0.950	>0.95	Acceptable
SRMR	0.052	<0.08	Excellent
RMSEA	0.132	<0.06	Terrible
PClose	0.000	>0.05	Terrible

إعداد الدارس من بيانات الدراسة الميدانية (2018)

Unfortunately, your model fit could improve

الجدول (14/1/4)

Cutoff Criteria*

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

إعداد الدارس من بيانات الدراسة الميدانية (2018)

4-12 تحليل الاعتمادية والصلاحية للمتغير المستقل :

يستخدم تحليل الاتساق للعثور على الاتساق الداخلي للبيانات ويتراوح من (0 إلى 1)، تم احتساب قيمة (ألفا كرو نباخ) للعثور على اتساق البيانات الداخلي واستنادا على اقتراح (Hair et al, 2010) اقترح أن قيمة ألفا كرو نباخ يجب أن تكون أكثر من 0.70 عن طريق (CR) الموثوقية المركبة وكذلك احتساب كل من (AVE, MSV, MaxR(H)) للتأكد من صلاحية النموذج والجدول التالي يوضح الفا بعد التحليل العاملي التوكيدي .

الجدول (15/1/4) تحليل الاعتمادية والصلاحية لنموذج للمتغير المستقل

	CR	AVE	MSV	MaxR(H)					
المشاركة في القرارات	0.706	0.468	0.425	0.786	0.684				
الاجور والمكافآت	0.890	0.671	0.425	0.915	0.652***	0.819			
خصائص الوظيفة	0.809	0.620	0.102	1.358	0.320***	0.303***	0.788		
اسلوب الرئيس في الاشراف	0.675	0.523	0.109	0.777	0.219*	0.262**	0.141*	0.723	
ظروف بيئة العمل المعنوية	0.833	1.012	0.109	2.032	0.031	0.192***	-0.021	0.330***	1.006

إعداد الدارس من بيانات الدراسة الميدانية (2018)

يشير الجدول أعلاه ان قيمة الاعتمادية (CR) لاسلوب الرئيس في الاشراف اقل من 0.7

4/13 تحليل الاعتمادية والصلاحية للمتغير التابع :

يستخدم تحليل الاتساق للعثور على الاتساق الداخلي للبيانات ويتراوح من (0 إلى 1)، تم احتساب قيمة (ألفا كرو نباخ) للعثور على اتساق البيانات الداخلي واستنادا على اقتراح (Hair et al,

(2010) اقترح أن قيمة ألفا كرو نباخ يجب أن تكون أكثر من 0.70 عن طريق (CR) الموثوقية المركبة وكذلك احتساب كل من (AVE, MSV, MaxR(H)) للتأكد من صلاحية النموذج .

جدول رقم (16/1/4) يوضح الفا بعد التحليل العاملي التوكيدي للمتغير التابع

	CR	AVE	MSV	MaxR(H)			
الإستغراق الادراكي المعرفي	0.902	0.650	0.332	0.924	0.806		
الإستغراق الجسدي	0.642	0.402	0.332	0.808	0.576***	0.634	
الإستغراق الشعوري	0.652	0.470	0.076	1.207	0.039	0.277 †	0.685

إعداد الدارس من بيانات الدراسة الميدانية (2018)

يشير الجدول أعلاه ان قيمة الاعتمادية (CR) للاستغراق الجسدي والشعوري اقل من 0.7

4-14 تحليل الاعتمادية والصلاحية للمتغير الوسيط :

يستخدم تحليل الاتساق للعثور على الاتساق الداخلي للبيانات ويتراوح من (0 إلى 1)، تم احتساب قيمة (ألفا كرو نباخ) للعثور على اتساق البيانات الداخلي واستنادا على اقتراح (Hair et al, 2010) اقترح أن قيمة ألفا كرو نباخ يجب أن تكون أكثر من 0.70 عن طريق (CR) الموثوقية المركبة وكذلك احتساب كل من (AVE, MSV, MaxR(H)) للتأكد من صلاحية النموذج .

الجدول رقم (17/1/4) يوضح الفا بعد التحليل العاملي التوكيدي لمتغير الوسيط

	CR	AVE	MSV	MaxR(H)	الكفاءة_الذاتية	الامل	المرونة
الكفاءة الذاتية	0.886	0.663	0.303	0.903	0.814		
الامل	0.799	0.574	0.303	0.832	0.550***	0.757	
المرونة	0.832	0.713	0.210	0.867	0.103	0.459***	0.845

إعداد الدارس من بيانات الدراسة الميدانية (2018)

4-15 تحليل الارتباط (Person Correlation):

تم استخدام تحليل الارتباط بين متغيرات الدراسة بهدف التعرف على العلاقة الارتباطية بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع، والوسيط، فكلما كانت درجة الارتباط قريبة من الواحد الصحيح فإن ذلك يعني أن الارتباط قوياً بين المتغيرين وكلما قلت درجة الارتباط عن الواحد الصحيح كلما ضعفت العلاقة بين المتغيرين وقد تكون العلاقة طردية أو عكسية ، وبشكل عام تعتبر العلاقة ضعيفة إذا كانت قيمة معامل الارتباط اقل من (0.30) ويمكن اعتبارها متوسطة اذا تراوحت قيمة معامل الارتباط بين (0.30 - 0.70) اما اذا كانت قيمة الارتباط أكثر من (0.70) تعتبر العلاقة قوية بين المتغيرين.

جدول (18/1/4) يوضح تحليل الإرتباط

		Estimate			Estimate
اسلوب الرئيس في الاشراف	المرونة	.143	الاجور والمكافات	المشاركة في القرارات	.422
المشاركة في القرارات	المرونة	.051	المشاركة في القرارات	خصائص الوظيفية	.125
المشاركة في القرارات	الكفاءة الذاتية	.708	المشاركة في القرارات	اسلوب الرئيس في الاشراف	.806
المشاركة في القرارات	الإستغراق الشعوري	.910	المشاركة في القرارات	ظروف بيئة العمل المعنوية	.506
المشاركة في القرارات	الامل	.534	الاجور والمكافات	خصائص الوظيفية	.240
الاجور والمكافات	الإستغراق الادراكي/المعرفي	.991	الاجور والمكافات	اسلوب الرئيس في الاشراف	.175
اسلوب الرئيس في الاشراف	ظروف بيئة العمل المعنوية	.245	الاجور والمكافات	ظروف بيئة العمل المعنوية	.249
المشاركة في القرارات	الإستغراق الادراكي/المعرفي	.407	خصائص الوظيفية	اسلوب الرئيس في الاشراف	.175
الاجور والمكافات	الكفاءة الذاتية	.482	خصائص الوظيفية	ظروف بيئة العمل المعنوية	.107
الاجور والمكافات	الامل	.270	الاجور والمكافات	الإستغراق_الجسدي	.336
الاجور والمكافات	المرونة	.188	الاجور والمكافات	الإستغراق الشعوري	.287
خصائص الوظيفية	الكفاءة الذاتية	.128	خصائص الوظيفية	الإستغراق الادراكي/المعرفي	.247
خصائص الوظيفية	الامل	.337	خصائص الوظيفية	الإستغراق_الجسدي	.138
خصائص الوظيفية	المرونة	.936	خصائص الوظيفية	الإستغراق الشعوري	.178
ظروف بيئة العمل المعنوية	الامل	587.	اسلوب الرئيس في الاشراف	الإستغراق الادراكي/المعرفي	.177
ظروف بيئة العمل المعنوية	الكفاءة الذاتية	.311	اسلوب الرئيس في الاشراف	الإستغراق_الجسدي	.938
ظروف بيئة العمل المعنوية	المرونة	080.	اسلوب الرئيس في الاشراف	الإستغراق الشعوري	.928
الإستغراق الادراكي/المعرفي	الإستغراق_الجسدي	330.	اسلوب الرئيس في الاشراف	الكفاءة الذاتية	.693
الإستغراق الادراكي/المعرفي	الإستغراق الشعوري	282.	اسلوب الرئيس في الاشراف	الامل	.482
الإستغراق الادراكي/المعرفي	الكفاءة الذاتية	479.	ظروف بيئة العمل المعنوية	الإستغراق الادراكي/المعرفي	.248

الإستغراق الادراكي/المعرفي	الامل	244.	ظروف بيئة العمل المعنوية	الإستغراق_الجسدي	.409
الإستغراق الادراكي/المعرفي	المرونة .	206	ظروف بيئة العمل المعنوية	الإستغراق الشعوري	.347
الإستغراق الشعوري	الامل	.438	الإستغراق_الجسدي	الإستغراق الشعوري	.896
الإستغراق الشعوري	المرونة	.087	الإستغراق_الجسدي	الكفاءة الذاتية	.804
الكفاءة الذاتية	الامل	.487	الإستغراق_الجسدي	الامل	.581
الكفاءة الذاتية	المرونة	141	الإستغراق_الجسدي	المرونة	.106
الامل	المرونة	.365	الإستغراق الشعوري	الكفاءة الذاتية	.653

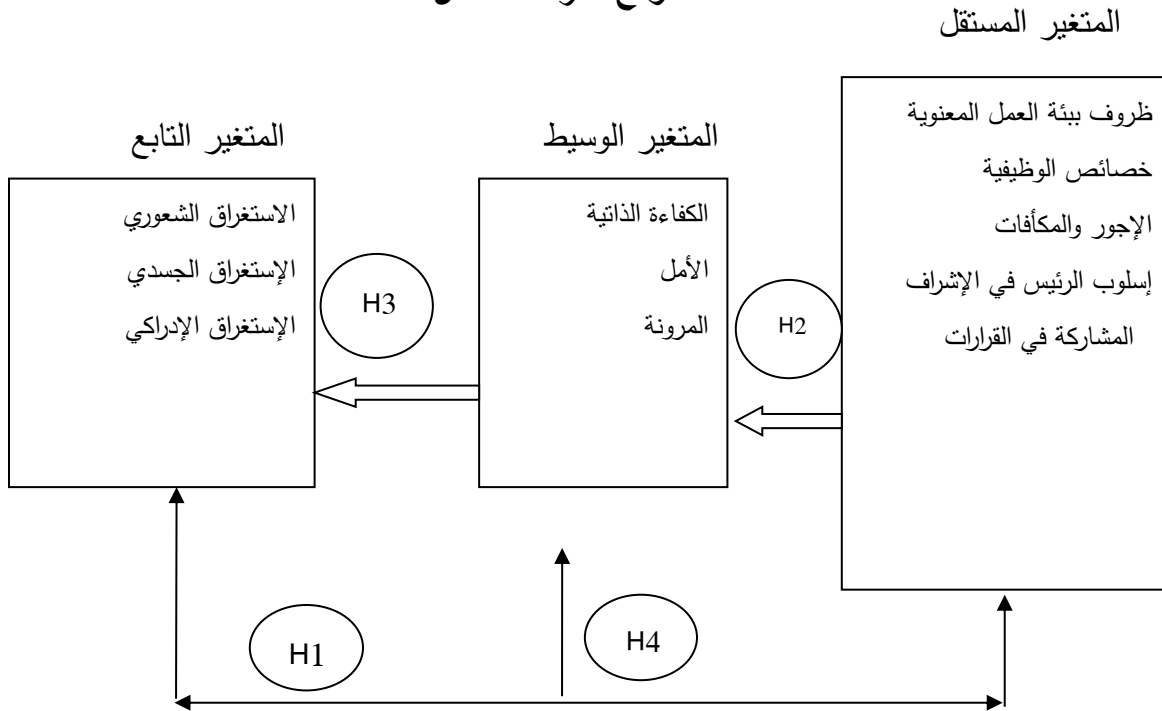
إعداد الدارس من بيانات الدراسة الميدانية (2018)

4-16 نموذج الدراسة المعدل

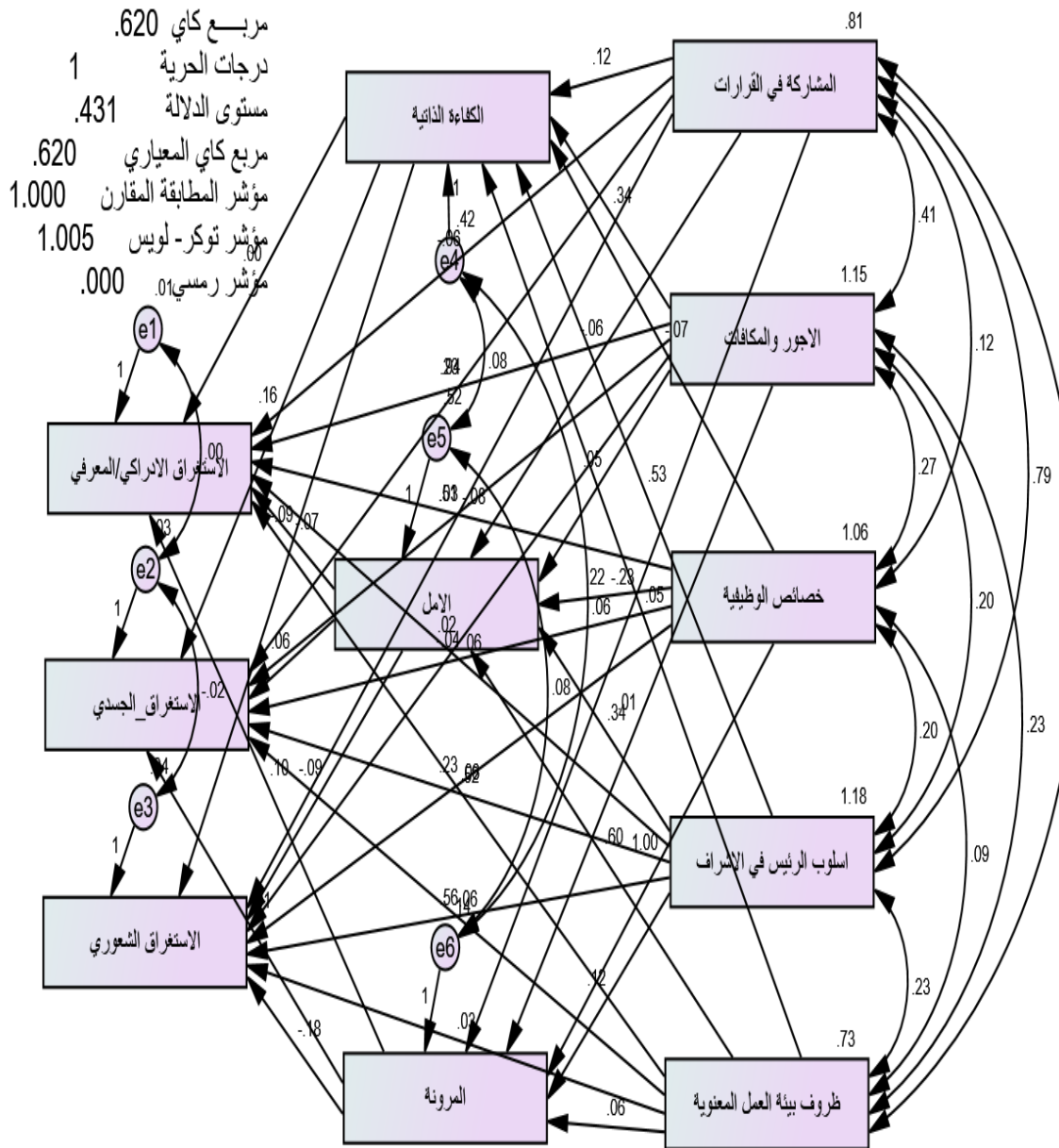
بعد اجراء التحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي للمتغيرات الدراسة يتم الاعتماد على النتائج التي يسفر عنها التحليل اذا ما كان نموذج الدراسة يستند على نظرية قوية عادة ما يطابق الواقع اما في حالة عدم الاعتماد على نظرية فانه عادة ما يتم تعديل النموذج حتي يطابق الواقع وكذلك الاعتماد على مقياس الفاكرو نباخ للاتساق الداخلي للبيانات اذا قلت نتيجة التحليل المحسوبة عن القيمة المعتمد فانه يتم استبعاد البعد تماماً والشكل التالي يوضح نموذج الدراسة المعدل .

شكل (4/1/4)

نموذج الدراسة المعدل



شكل رقم (5/1/4) نموذج الدراسة المعدل



المصدر إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية (2018)

مؤشرات جودة النموذج بعد التعديل

في ضوء افتراض التطابق بين مصفوفة التباير للمتغيرات الداخلة في التحليل والمصفوفة المفترضة من قبل النموذج تنتج العديد من المؤشرات الدالة على جودة هذه المطابقة، والتي يتم قبول النموذج المفترض للبيانات أوقفه في ضوءها والتي تعرف بمؤشرات جودة المطابقة.

الجدول (19/1/4) مؤشرات جودة المطابقة لنموذج الدراسة المعدل

Measure	Estimate	Threshold	Interpretation
CMIN	0.620	--	--
DF	1	--	--
CMIN/DF	0.620	Between 1 and 3	Excellent
CFI	1.000	>0.95	Excellent
SRMR	0.000	<0.08	Excellent
RMSEA	0.000	<0.06	Excellent
PClose	0.550	>0.05	Excellent

إعداد الدارس من بيانات الدراسة الميدانية (2018)

المبحث الثاني

4-2 اختبار الفرضيات

نمذجة المعادلة البنائية [SEM] Structural Equation Modeling

أعتمد الباحث في عملية التحليل الإحصائي للبيانات على أسلوب نمذجة المعادلة البنائية وهو نمط مفترض للعلاقات الخطية المباشرة وغيرالمباشرة بين مجموعة من المتغيرات الكامنة والمشاهدة ، وبمعنى أوسع تُمثل نماذج المعادلة البنائية ترجمات لسلسلة من علاقات السبب والنتيجة المفترضة بين مجموعة من المتغيرات. وبالتحديد استخدام أسلوب تحليل المسار، لما يتمتع به هذا الأسلوب من عدة مزايا، تتناسب مع طبيعة الدراسة في هذا البحث، وفيمايلي عرض مختصر لهذا الأسلوب ومبررات استخدامه:

4-2 تحليل المسار Path Analysis

وهو أحد أساليب نمذجة المعادلة البنائية ، والتي تعني بدراسة وتحليل العلاقات بي نمتغير أو أكثر من المتغيرات المستقلة سواء كانت هذه المتغيرات مستمرة أو منقطعة ، ومتغير أو أكثر من المتغيرات التابعة سواء كانت هذه المتغيرات مستمرة أو منقطعة بهدف تحديد اهم المؤشرات او العوامل التي يكون لها تأثير على المتغير أوالمتغيرات التابعة ، حيث أن نمذجة المعادلة البنائية تجمع بين اسلوب تحليل الانحدار المتعدد والتحليل العاملي (Barbara G. Tabachnick and Linda S. Fidell, 1996) ويستخدم تحليل المسار فيما يماثل الأغراض التي يستخدم فيها تحليل الانحدار المتعدد ، حيث أن تحليل المسار يعتبر امتداداً لتحليل الانحدار المتعدد ، ولكن تحليل المسار ، أكثر فعالية حيث أنه يضع في الحسبان نمذجة التفاعلات بين المتغيرات ، The Modeling of Interactions وعدم الخطية Nonlinearities وأخطاء القياس، والارتباط الخطي المزدوج Multicollinearity بين المتغيرات المستقلة (Jeonghoon, 2002)

كما يختلف تحليل المسار عن تحليل الانحدار المتعدد فيمايلي

- 1- أنه نموذج لاختبار علاقات معينة ، بين مجموعة متغيرات ، وليس للكشف عن العلاقات السببية ،بين هذه المتغيرات.
- 2- يفترض العلاقات الخطية البسيطة بين كل زوج من المتغيرات.
- 3- إن المتغير التابع يمكن أن يتحول إلى متغير مستقل بالنسبة لمتغير تابع آخر.
- 4- يمكن أن يكون في النموذج متغيرات وسيطة بالإضافة إلى المتغيرات المستقلة والمتغيرات التابعة

5- تسهيل علاقات التأثير بين المتغيرات بغض النظر عن كونها متغيرات تابعة او متغيرات مستقلة ,والتي تمثل بسهم ثنائي الاتجاه في الشكل البياني للنموذج .

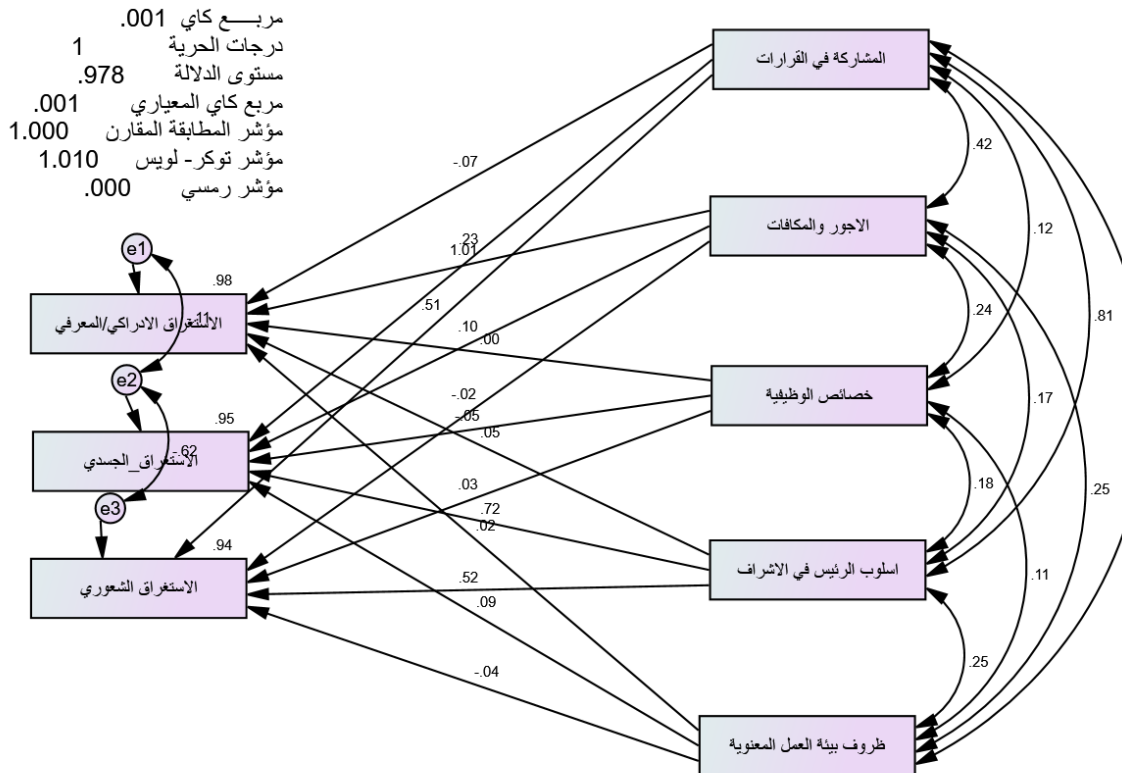
6- يعد نموذج تحليل المسار وسيلة ، لتلخيص ظاهرة معينة ووضعها في شكل نموذج مترابط، لتفسير العلاقات بين متغيرات هذه الظاهرة ، مما يتطلب من الباحث ، تفسير السببية ، واتصال المتغيرات ببعضها البعض والتي تسمى بالمسارات.

7- معاملات المسارات في النموذج تكون معيارية.

الفرضية الرئيسية:

العلاقة الإيجابية بين جودة حياة العمل والإستغراق الوظيفي

الشكل (1/2/4) العلاقة الإيجابية بين جودة حياة العمل والإستغراق الوظيفي



المصدر: إعداد الدارس من بيانات الدراسة الميدانية (2018)

مؤشرات جودة النموذج لجودة حياة العمل والإستغراق الوظيفي :

في ضوء افتراض التطابق بين مصفوفة التباير 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 لاختبار الفرضية .

الجدول (1/2/4) مؤشرات جودة النموذج لجودة حياة العمل والإستغراق الوظيفي

Measure	Estimate	Threshold	Interpretation
CMIN	0.001	--	--
DF	1	--	--
CMIN/DF	0.001	Between 1 and 3	Excellent
CFI	1.000	>0.95	Excellent
SRMR	0.000	<0.08	Excellent
RMSEA	0.000	<0.06	Excellent
PClose	0.983	>0.05	Excellent

إعداد الدارس من بيانات الدراسة الميدانية (2018)

Congratulations, your model fit is excellent!

لغرض التعرف على معنوية التأثير بين المتغيرات اعتمد البحث على نمذجة المعادلة البنائية وفيها تم استخدام أسلوب تحليل المسار والذي يعني بدراسة وتحليل العلاقات بين متغير أو أكثر من المتغيرات المستقلة سواء كانت هذها لمتغيرات 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 ، والجدول التالي قيم تحليل المسار.

الجدول رقم (2/2/4) مسار من جودة حياة العمل والإستغراق الوظيفي (Estimate)

			Estimate	S.E.	C.R.	P
الإستغراق الادراكي/المعرفي	<---	المشاركة في القرارات	-.076	.021	-3.558	***
الإستغراق_الجسدي	<---	المشاركة في القرارات	.246	.036	6.898	***
الإستغراق الشعوري	<---	المشاركة في القرارات	.546	.040	13.723	***
الإستغراق	<---	الاجور والمكافات	.941	.010	98.752	***
الإستغراق_الجسدي	<---	الاجور والمكافات	.088	.016	5.535	***
الإستغراق الشعوري	<---	الاجور والمكافات	-.016	.018	-.893	.372
الإستغراق الادراكي/المعرفي	<---	خصائص الوظيفية	.003	.009	.385	.700
الإستغراق_الجسدي	<---	خصائص الوظيفية	-.047	.015	-3.222	.001
الإستغراق الشعوري	<---	خصائص الوظيفية	.029	.016	1.760	.078
الإستغراق الادراكي/المعرفي	<---	اسلوب الرئيس في الاشراف	.047	.015	3.145	.002
الإستغراق_الجسدي	<---	اسلوب الرئيس في الاشراف	.623	.025	24.900	***
الإستغراق الشعوري	<---	اسلوب الرئيس في الاشراف	.464	.028	16.610	***
الإستغراق الادراكي/المعرفي	<---	ظروف بيئة العمل المعنوية	.024	.012	1.940	.052
الإستغراق_الجسدي	<---	ظروف بيئة العمل المعنوية	.105	.020	5.148	***
الإستغراق الشعوري	<---	ظروف بيئة العمل المعنوية	-.043	.023	-1.902	.057

إعداد الدارس من بيانات الدراسة الميدانية (2018)

من خلال جدول تحليل المسار للعلاقة بين يمكن تلخيص الفروض في الآتي:

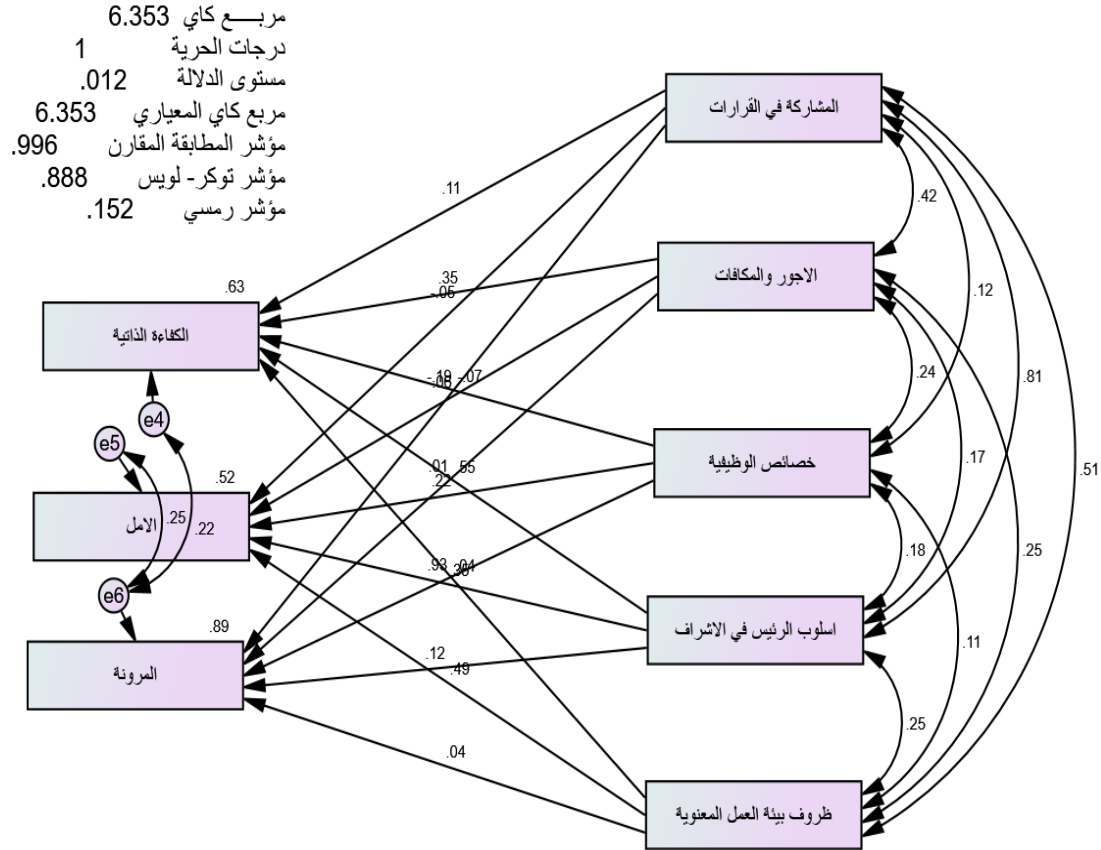
جدول (3/2/4) ملخص دعم الفرضية الرئيسية

مستوي الدعم	الفروض
دعمت	الإستغراق الإدراكي/المعرفي و هنالك علاقة ايجابية المشاركة في القرارات
دعمت	هنالك علاقة ايجابية المشاركة في القرارات و الإستغراق_الجسدي
دعمت	هنالك علاقة ايجابية المشاركة في القرارات و الإستغراق الشعوري
دعمت	هنالك علاقة ايجابية الاجور والمكافآت و الإستغراق الإدراكي/المعرفي
دعمت	هنالك علاقة ايجابية الاجور والمكافآت و الإستغراق_الجسدي
لم تدعم	هنالك علاقة ايجابية الاجور والمكافآت و الإستغراق الشعوري
لم تدعم	هنالك علاقة ايجابية خصائص الوظيفية و الإستغراق الإدراكي/المعرفي
دعمت	هنالك علاقة ايجابية خصائص الوظيفية و الإستغراق_الجسدي
لم تدعم	هنالك علاقة ايجابية خصائص الوظيفية و الإستغراق الشعوري
دعمت	هنالك علاقة ايجابية اسلوب الرئيس في الاشراف الإستغراق الإدراكي/المعرفي
دعمت	هنالك علاقة ايجابية اسلوب الرئيس في الاشراف الإستغراق_الجسدي
دعمت	هنالك علاقة ايجابية اسلوب الرئيس في ايجابية الاشراف و الإستغراق الشعوري
لم تدعم	هنالك علاقة ايجابية ظروف بيئة العمل المعنوية و الإستغراق الإدراكي/المعرفي
دعمت	هنالك علاقة ايجابية ظروف بيئة العمل المعنوية و الإستغراق_الجسدي
لم تدعم	هنالك علاقة ايجابية ظروف بيئة العمل المعنوية و الإستغراق_الشعوري

الفرضية الرئيسية:

العلاقة الإيجابية بين جودة حياة العمل وراس المال النفسي

الشكل (2/2/4) العلاقة الإيجابية بين جودة حياة العمل وراس المال النفسي



المصدر: إعداد الدارس من بيانات الدراسة الميدانية (2018)

مؤشرات جودة النموذج

في ضوء افتراض التطابق بين مصفوفة التباين 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 لاختبار الفرضية

جدول (4/2/4) مؤشرات جودة المطابقة لجودة حياة العمل وراس المال النفسي

Measure	Estimate	Threshold	Interpretation
CMIN	6.353	--	--
DF	1	--	--
CMIN/DF	6.353	Between 1 and 3	Terrible
CFI	0.996	>0.95	Excellent
SRMR	0.013	<0.08	Excellent
RMSEA	0.152	<0.06	Terrible
PClose	0.040	>0.05	Acceptable

إعداد الدارس من بيانات الدراسة الميدانية (2018)

Unfortunately, your model fit could improve

لغرض التعرف على معنوية التأثير بين المتغيرات اعتمد البحث على نمذجة المعادلة البنائية وفيها تم استخدام أسلوب تحليل المسار والذي يعني بدراسة وتحليل العلاقات بين متغير أو أكثر من المتغيرات المستقلة سواء كانت هذه لمتغيرات مستمرة أو منقطعة , 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 , والجدول التالي قيم تحليل المسار .

الجدول (4/2/4) المسار من جودة حياة العمل وراس المال النفسي

			Estimate	S.E.	C.R.	P
الكفاءة الذاتية	<---	المشاركة في القرارات	.123	.107	1.149	.251
الكفاءة الذاتية	<---	الاجور والمكافآت	.341	.048	7.170	***
الكفاءة الذاتية	<---	خصائص الوظيفية	-.072	.044	-1.638	.101
الكفاءة الذاتية	<---	اسلوب الرئيس في الاشراف	.533	.075	7.096	***
الكفاءة الذاتية	<---	ظروف بيئة العمل المعنوية	.055	.061	.895	.371
الامل	<---	المشاركة في القرارات	-.057	.120	-.473	.636
الامل	<---	الاجور والمكافآت	.054	.053	1.014	.310
الامل	<---	خصائص الوظيفية	.219	.049	4.464	***
الامل	<---	اسلوب الرئيس في الاشراف	.339	.084	4.027	***
الامل	<---	ظروف بيئة العمل المعنوية	.597	.069	8.683	***
المرونة	<---	الاجور والمكافآت	.012	.027	.448	.654
المرونة	<---	خصائص الوظيفية	1.002	.025	39.804	***
المرونة	<---	اسلوب الرئيس في الاشراف	.118	.043	2.738	.006
المرونة	<---	ظروف بيئة العمل المعنوية	.055	.035	1.570	.117
المرونة	<---	المشاركة في القرارات	-.228	.062	-3.693	***

إعداد الدارس من بيانات الدراسة الميدانية (2018)

من خلال جدول تحليل المسار للعلاقة بين يمكن تلخيص الفروض في الآتي

جدول (5/2/4) ملخص دعم الفرضية الرئيسية

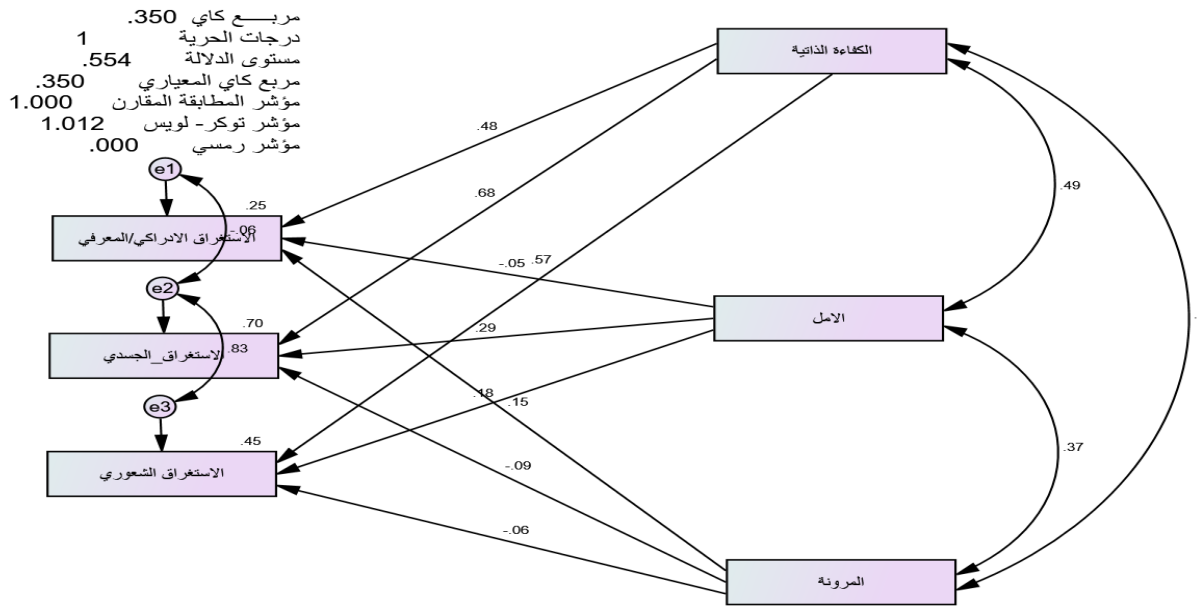
لم تدعم	هنالك علاقة ايجابية المشاركة في القرارات و الكفاءة الذاتية
دعمت	هنالك علاقة ايجابية الاجور والمكافآت و الكفاءة الذاتية
لم تدعم	هنالك علاقة ايجابية خصائص الوظيفية و الكفاءة الذاتية
دعمت	هنالك علاقة ايجابية اسلوب الرئيس في الاشراف و الكفاءة الذاتية
لم تدعم	هنالك علاقة ايجابية ظروف بيئة العمل المعنوية و الكفاءة الذاتية
لم تدعم	هنالك علاقة ايجابية المشاركة في القرارات والامل
لم تدعم	هنالك علاقة ايجابية الاجور والمكافآت والامل
دعمت	هنالك علاقة ايجابية خصائص الوظيفية والامل
دعمت	هنالك علاقة ايجابية اسلوب الرئيس في الاشراف والامل
دعمت	هنالك علاقة ايجابية ظروف بيئة العمل المعنوية والامل
لم تدعم	هنالك علاقة ايجابية الاجور والمكافآت والمرونة
دعمت	هنالك علاقة ايجابية خصائص الوظيفية والمرونة
دعمت	هنالك علاقة ايجابية اسلوب الرئيس في الاشراف والمرونة
لم تدعم	هنالك علاقة ايجابية ظروف بيئة العمل المعنوية والمرونة
دعمت	هنالك علاقة ايجابية المشاركة في القرارات والمرونة

إعداد الدارس من بيانات الدراسة الميدانية (2018)

الفرضية الرئيسية:

العلاقة الإيجابية بين راس المال النفسي والإستغراق الوظيفي

الشكل (3/2/4) العلاقة الإيجابية بين راس المال النفسي والإستغراق الوظيفي



الجدول (6/2/4) جودة مؤشرات المطابقة لراس المال النفسي والإستغراق الوظيفي

Measure	Estimate	Threshold	Interpretation
CMIN	0.350	--	--
DF	1	--	--
CMIN/DF	0.350	Between 1 and 3	Excellent
CFI	1.000	>0.95	Excellent
SRMR	0.008	<0.08	Excellent
RMSEA	0.000	<0.06	Excellent
PClose	0.655	>0.05	Excellent

إعداد الدارس من بيانات الدراسة الميدانية (2018)

Congratulations, your model fit is excellent!

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 هذها لمتغيرات 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 , والجدول التالي قيم تحليل المسار.

جدول (7/2/4) المسار من راس المال النفسي والإستغراق الوظيفي

			Estimate	S.E.	C.R.	P
الإستغراق الادراكي/المعرفي	<---	الكفاءة الذاتية	.456	.062	7.337	***
الإستغراق_الجسدي	<---	الكفاءة الذاتية	.606	.037	16.472	***
الإستغراق الشعوري	<---	الكفاءة الذاتية	.523	.051	10.256	***
الإستغراق الادراكي/المعرفي	<---	الامل	-.044	.067	-.653	.514
الإستغراق_الجسدي	<---	الامل	.258	.040	6.521	***
الإستغراق الشعوري	<---	الامل	.167	.055	3.044	.002
الإستغراق الادراكي/المعرفي	<---	المرونة	.141	.056	2.526	.012
الإستغراق_الجسدي	<---	المرونة	-.080	.033	-2.440	.015
الإستغراق الشعوري	<---	المرونة	-.052	.046	-1.147	.251

من خلال جدول تحليل المسار للعلاقة بين يمكن تلخيص الفروض في الاتي

جدول (8/2/4) ملخص دعم الفرضية الرئيسية

دعمت	الإستغراق الادراكي/المعرفي	<-- -	هنالك علاقة ايجابية الكفاءة الذاتية
دعمت	الإستغراق_الجسدي	<-- -	هنالك علاقة ايجابية الكفاءة الذاتية
دعمت	الإستغراق الشعوري	<-- -	هنالك علاقة ايجابية الكفاءة الذاتية
لم تدعم	الإستغراق الادراكي/المعرفي	<-- -	هنالك علاقة ايجابية الامل
دعمت	الإستغراق_الجسدي	<-- -	هنالك علاقة ايجابية الامل
دعمت	الإستغراق الشعوري	<-- -	هنالك علاقة ايجابية الامل

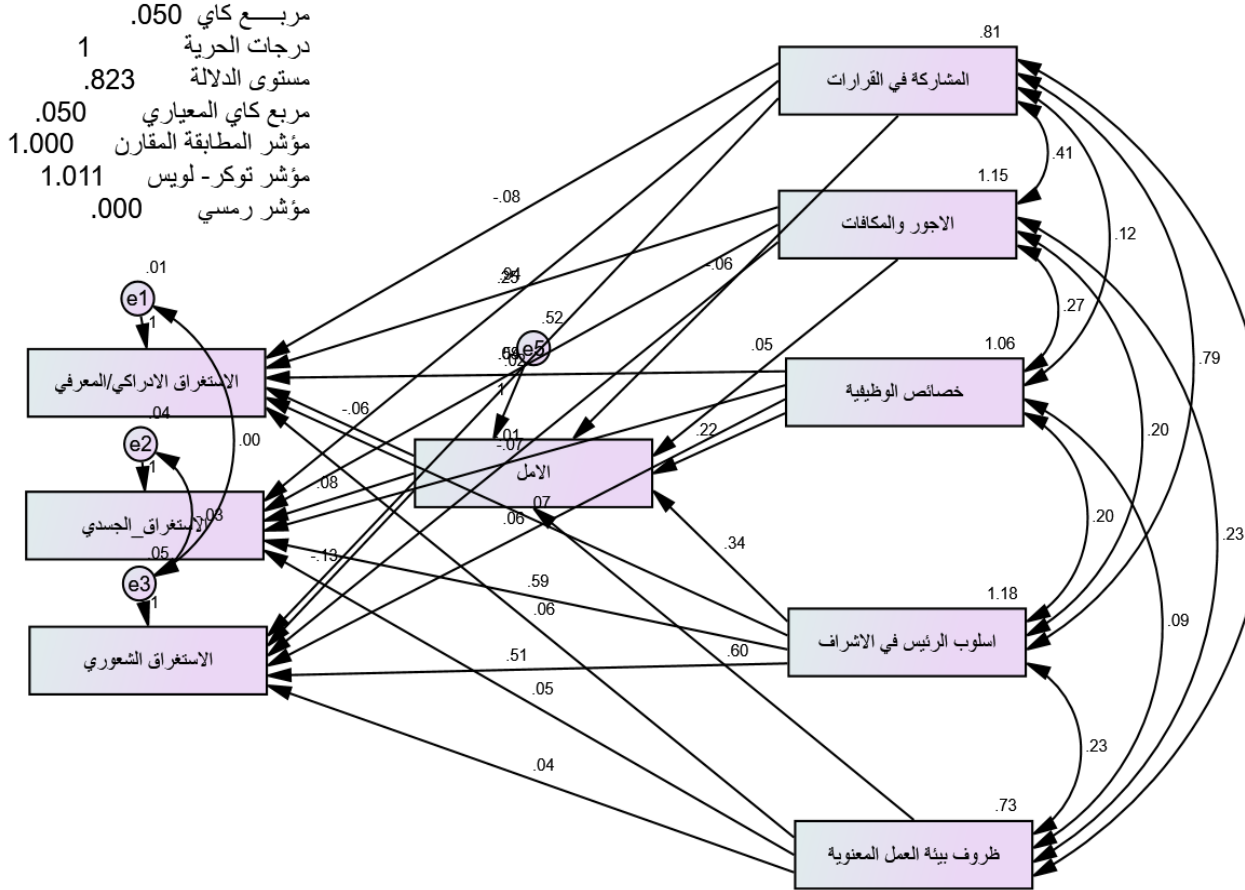
دعمت	الإستغراق الادراكي/المعرفي	<-- -	هنالك علاقة ايجابية المرونة
دعمت	الإستغراق_الجسدي	<-- -	هنالك علاقة ايجابية المرونة
لم تدعم	الإستغراق الشعوري	<-- -	هنالك علاقة ايجابية المرونة

إعداد الدارس من بيانات الدراسة الميدانية (2018)

الفرضية الرئيسية:

الامل يتوسط العلاقة الإيجابية بين جودة حياة العمل والإستغراق الوظيفي

الشكل (4/2/4) الامل يتوسط العلاقة الإيجابية بين جودة حياة العمل والإستغراق الوظيفي



المصدر: إعداد الدارس من بيانات الدراسة الميدانية (2018)

مؤشرات جودة النموذج

في ضوء افتراض التطابق بين مصفوفة التباين 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 لاختبار الفرضية

الجدول (9/2/4) جودة المطابقة الامل وجودة حياة العمل والإستغراق الوظيفي

Measure	Estimate	Threshold	Interpretation
CMIN	0.050	--	--
DF	1	--	--
CMIN/DF	0.050	Between 1 and 3	Excellent
CFI	1.000	>0.95	Excellent
SRMR	0.000	<0.08	Excellent
RMSEA	0.000	<0.06	Excellent
PClose	0.866	>0.05	Excellent

إعداد الدارس من بيانات الدراسة الميدانية (2018)

Congratulations, your model fit is excellent!

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 منقطعة , 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 , والجدول التالي قيم تحليل المسار.

الجدول (10/2/4) المسار من الامل وجودة حياة العمل والإستغراق الوظيفي

			Estimate	S.E.	C.R.	P
الامل	<-- -	المشاركة في القرارات	-.057	.120	-.473	.636
الامل	<-- -	الاجور والمكافآت	.054	.053	1.014	.310
الامل	<-- -	خصائص الوظيفية	.219	.049	4.464	***
الامل	<-- -	اسلوب الرئيس في الاشراف	.339	.084	4.027	***
الامل	<-- -	ظروف بيئة العمل المعنوية	.597	.069	8.683	***
الإستغراق الادراكي/المعرفي	<-- -	المشاركة في القرارات	-.079	.020	- 3.916	***
الإستغراق_الجسدي	<-- -	المشاركة في القرارات	.251	.034	7.332	***
الإستغراق الشعوري	<-- -	المشاركة في القرارات	.538	.036	14.758	***
الإستغراق الادراكي/المعرفي	<-- -	الاجور والمكافآت	.944	.009	104.386	***
الإستغراق_الجسدي	<-- -	الاجور والمكافآت	.083	.015	5.461	***
الإستغراق الشعوري	<--	الاجور والمكافآت	-.009	.016	-.527	.598

الإستغراق الإدراكي/المعرفي	<-- -	خصائص الوظيفية	.016	.009	1.843	.065
الإستغراق_الجسدي	<-- -	خصائص الوظيفية	-.065	.015	-4.494	***
الإستغراق الشعوري	<-- -	خصائص الوظيفية	.058	.015	3.726	***
الإستغراق الإدراكي/المعرفي	<-- -	اسلوب الرئيس في الإشراف	.067	.015	4.530	***
الإستغراق_الجسدي	<-- -	اسلوب الرئيس في الإشراف	.594	.025	23.953	***
الإستغراق الشعوري	<-- -	اسلوب الرئيس في الإشراف	.509	.026	19.230	***
الإستغراق الإدراكي/المعرفي	<-- -	ظروف بيئة العمل المعنوية	.058	.013	4.335	***
الإستغراق_الجسدي	<-- -	ظروف بيئة العمل المعنوية	.055	.023	2.428	.015
الإستغراق الشعوري	<-- -	ظروف بيئة العمل المعنوية	.036	.024	1.512	.130
الإستغراق الإدراكي/المعرفي	<-- -	الامل	-.057	.011	-5.154	***
الإستغراق_الجسدي	<-- -	الامل	.084	.019	4.504	***
الإستغراق الشعوري	<-- -	الامل	-.133	.020	-6.682	***

إعداد الدارس من بيانات الدراسة الميدانية (2018)

بهدف الكشف عن الأثر غير المباشر تم استخدام تحليل المسار (Path analysis) حيث يتم في البداية التحقق من بعض الشروط لاختبار الدور الوسيط والتي تتمثل في الخطوات التالية (1) وجود إثر معنوي ذو دلالة احصائية للمتغير المستقل على المتغير التابع (2) وجود إثر معنوي ذو دلالة احصائية للمتغير المستقل والمتغير الوسيط على المتغير التابع. والجدول التالي يوضح نتائج اختبار المتغير الوسيط بعد التحقق من تلك الشروط.

الجدول (11/2/4) المسار من الامل وجودة حياة العمل والإستغراق الوظيفي

الاجور والمكافآت	المشاركة في القرارات	خصائص الوظيفية	اسلوب الرئيس في الاشراف	ظروف بيئة العمل المعنوية	
-0.007	0.008	-0.029	-0.045	-0.080	الإستغراق الشعوري
لايوجد توسط	لايوجد توسط	لايوجد توسط	لايوجد توسط	توسط جزئي	
0.005	-0.005	0.018	0.029	0.050	الإستغراق_الجسدي
لايوجد توسط	لايوجد توسط	لايوجد توسط	لايوجد توسط	توسط جزئي	
-0.003	0.003	-0.013	-0.019	-0.034	الإستغراق لادراكي/المعرفي
لايوجد توسط	لايوجد توسط	لايوجد توسط	لايوجد توسط	لايوجد توسط	

إعداد الدارس من بيانات الدراسة الميدانية (2018)

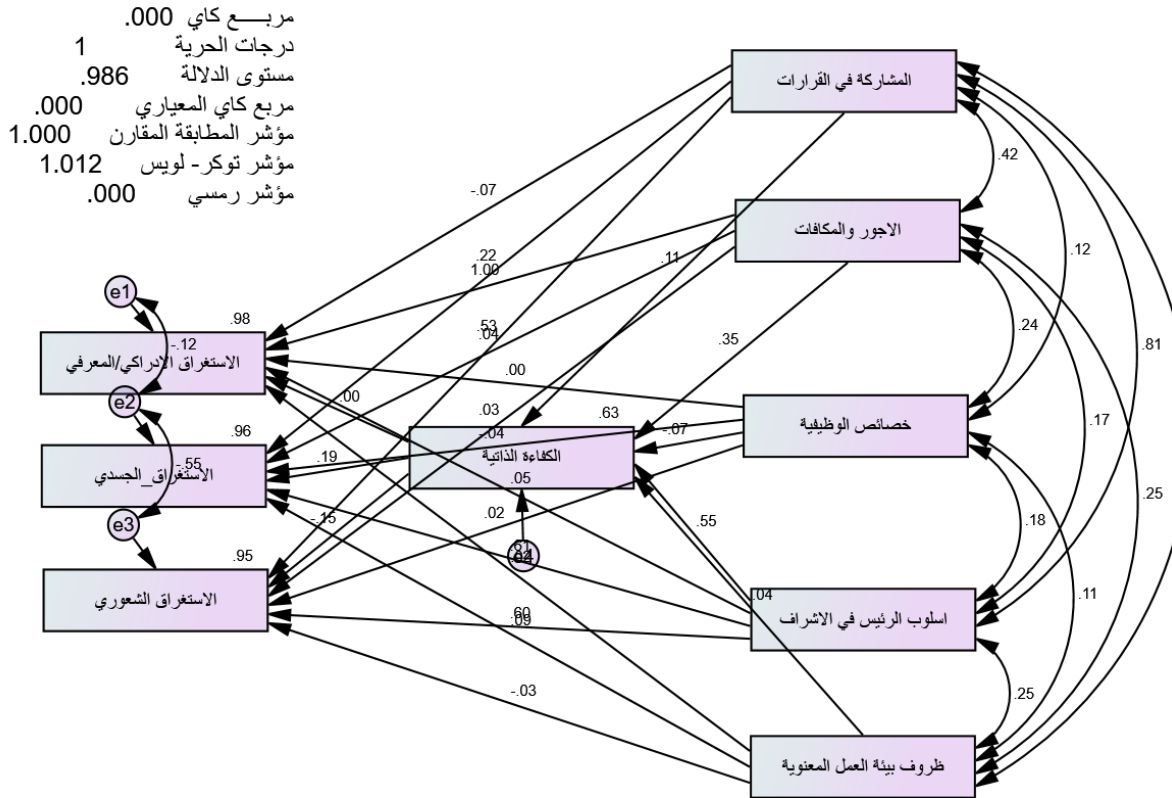
من الجدول أعلاه يتضح ان الامل لا يتوسط العلاقة الإيجابية بين جودة حياة العمل والإستغراق الوظيفي.

الفرضية الرئيسية:

الكفاءة الذاتية يتوسط العلاقة الإيجابية بين جودة حياة العمل والإستغراق الوظيفي

الشكل (5/2/4) الكفاءة الذاتية يتوسط العلاقة الإيجابية بين جودة حياة العمل والإستغراق

الوظيفي



المصدر: إعداد الدارس من بيانات الدراسة الميدانية (2018)

مؤشرات جودة النموذج

في ضوء افتراض التوافق بين مصفوفة التغاير 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 لاختبار الفرضية

الجدول (12/2/4) جودة المطابقة للكفاءة الذاتية وجودة حياة العمل والإستغراق الوظيفي

Measure	Estimate	Threshold	Interpretation
CMIN	0.000	--	--
DF	1	--	--
CMIN/DF	0.000	Between 1 and 3	Excellent
CFI	1.000	>0.95	Excellent
SRMR	0.000	<0.08	Excellent
RMSEA	0.000	<0.06	Excellent
PClose	0.990	>0.05	Excellent

إعداد الدارس من بيانات الدراسة الميدانية (2018)

Congratulations, your model fit is excellent!

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 منقطعة , 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 , والجدول التالي قيم تحليل المسار.

الجدول (13/2/4) المسار من الكفاءة الذاتية وجودة حياة العمل والإستغراق الوظيفي

			Estimate	S.E.	C.R.	P
الكفاءة الذاتية	<---	المشاركة في القرارات	.123	.107	1.149	.251
الكفاءة الذاتية	<---	الاجور والمكافآت	.341	.048	7.170	***
الكفاءة الذاتية	<---	خصائص الوظيفية	-.072	.044	-1.638	.101
الكفاءة الذاتية	<---	اسلوب الرئيس في الاشراف	.533	.075	7.096	***
الكفاءة الذاتية	<---	ظروف بيئة العمل المعنوية	.055	.061	.895	.371
الإستغراق الإدراكي/المعرفي	<---	المشاركة في القرارات	-.076	.021	-3.557	***
الإستغراق_الجسدي	<---	المشاركة في القرارات	.225	.031	7.283	***
الإستغراق الشعوري	<---	المشاركة في القرارات	.562	.037	15.097	***
الإستغراق الإدراكي/المعرفي	<---	الاجور والمكافآت	.940	.011	89.263	***
الإستغراق_الجسدي	<---	الاجور والمكافآت	.031	.015	2.036	.042

الإستغراق الشعوري	<---	الاجور والمكافآت	.030	.018	1.624	.104
الإستغراق الادراكي/المعرفي	<---	خصائص الوظيفية	.003	.009	.396	.692
الإستغراق_الجسدي	<---	خصائص الوظيفية	-.035	.013	-2.759	.006
الإستغراق الشعوري	<---	خصائص الوظيفية	.019	.015	1.249	.212
الإستغراق الادراكي/المعرفي	<---	اسلوب الرئيس في الاشراف	.046	.017	2.798	.005
الإستغراق_الجسدي	<---	اسلوب الرئيس في الاشراف	.534	.024	22.346	***
الإستغراق الشعوري	<---	اسلوب الرئيس في الاشراف	.534	.029	18.590	***
الإستغراق الادراكي/المعرفي	<---	ظروف بيئة العمل المعنوية	.024	.012	1.930	.054
الإستغراق_الجسدي	<---	ظروف بيئة العمل المعنوية	.096	.018	5.420	***
الإستغراق الشعوري	<---	ظروف بيئة العمل المعنوية	-.036	.021	-1.691	.091
الإستغراق الادراكي/المعرفي	<---	الكفاءة الذاتية	.002	.013	.123	.902
الإستغراق_الجسدي	<---	الكفاءة الذاتية	.166	.019	8.779	***
الإستغراق الشعوري	<---	الكفاءة الذاتية	-.133	.023	-5.834	***

إعداد الدارس من بيانات الدراسة الميدانية (2018)

بهدف الكشف عن الأثر غير المباشر تم استخدام تحليل المسار (Path analysis) حيث يتم في البداية التحقق من بعض الشروط لاختبار الدور الوسيط والتي تتمثل في الخطوات التالية (1) وجود إثر معنوي ذو دلالة احصائيا للمتغير المستقل على المتغير التابع (2) وجود إثر معنوي ذو دلالة احصائيا للمتغير المستقل على المتغير الوسيط (3) وجود إثر معنوي ذو دلالة احصائيا للمتغير المستقل والمتغير الوسيط على المتغير التابع. والجدول التالي يوضح نتائج اختبار المتغير الوسيط بعد التحقق من تلك الشروط.

الجدول (14/2/4) قيم العلاقات غير المباشرة للكفاءة الذاتية وجودة حياة العمل والإستغراق الوظيفي

الاجور والمكافآت	المشاركة في القرارات	خصائص الوظيفية	اسلوب الرئيس في الاشراف	ظروف بيئة العمل المعنوية	
-0.045	-0.016	.010	-.071	-.007	الإستغراق الشعوري
لايوجد توسط	لايوجد توسط	لايوجد توسط	توسط جزئي	لايوجد توسط	
.057	.020	-.012	.089	.009	الإستغراق_الجسدي
توسط جزئي	لايوجد توسط	لايوجد توسط	توسط جزئي	لايوجد توسط	
.001	.000	.000	.001	.000	الإستغراق الادراكي/المعرفي
لايوجد توسط	لايوجد توسط	لايوجد توسط	لايوجد توسط	لايوجد توسط	

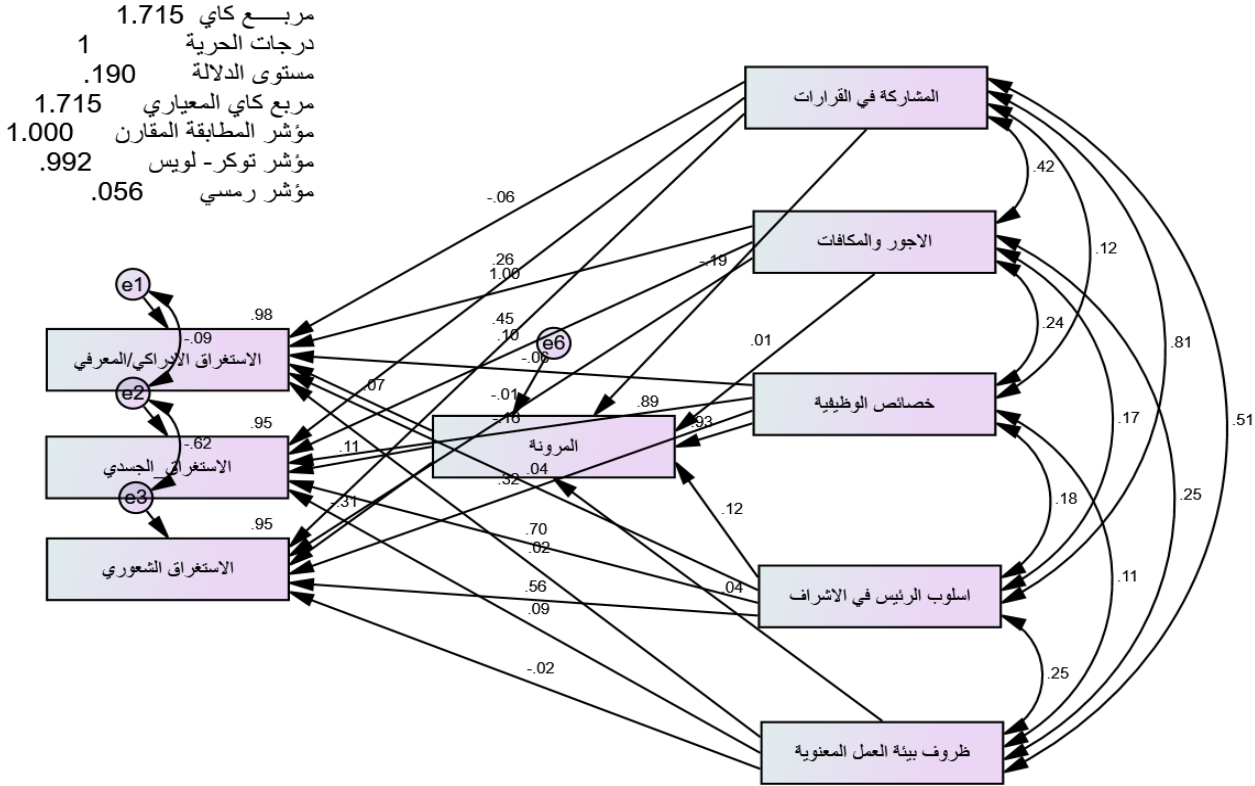
إعداد الدارس من بيانات الدراسة الميدانية (2018)

من الجدول أعلاه يتضح ان الكفاءة الذاتية لا تتوسط العلاقة الإيجابية بين جودة حياة العمل والإستغراق الوظيفي

الفرضية الرئيسية:

المرونة يتوسط العلاقة الإيجابية بين جودة حياة العمل والإستغراق الوظيفي

الشكل (6/2/4) المرونة يتوسط العلاقة الإيجابية بين جودة حياة العمل والإستغراق الوظيفي



المصدر: إعداد الدارس من بيانات الدراسة الميدانية (2018)

مؤشرات جودة النموذج

في ضوء افتراض التوافق 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 لاختبار الفرضية

الجدول (15/2/4) مؤشرات جودة المطابقة للمرونة يتوسط العلاقة الإيجابية بين جودة حياة العمل والإستغراق الوظيفي

Measure	Estimate	Threshold	Interpretation
CMIN	1.715	--	--
DF	1	--	--
CMIN/DF	1.715	Between 1 and 3	Excellent
CFI	1.000	>0.95	Excellent
SRMR	0.000	<0.08	Excellent
RMSEA	0.056	<0.06	Excellent
PClose	0.311	>0.05	Excellent

إعداد الدارس من بيانات الدراسة الميدانية (2018)

Congratulations, your model fit is excellent!

لغرض التعرف على معنوية التأثير بين المتغيرات اعتمد البحث على نمذجة المعادلة البنائية وفيها تم استخدام أسلوب تحليل المسار والذي يعني بدراسة وتحليل العلاقات بين متغير أو أكثر من المتغيرات المستقلة سواء كانت هذه المتغيرات مستمرة أو منقطعة , 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 , والجدول التالي قيم تحليل المسار.

الجدول (16/2/4) المسار من المرونة وجودة حياة العمل والإستغراق الوظيفي

			Estimate	S.E.	C.R.	P
المرونة	<---	المشاركة في القرارات	-.228	.062	-3.660	***
المرونة	<---	الاجور والمكافآت	.012	.028	.444	.657
المرونة	<---	خصائص الوظيفية	1.002	.025	39.450	***
المرونة	<---	اسلوب الرئيس في الاشراف	.118	.044	2.713	.007
المرونة	<---	ظروف بيئة العمل المعنوية	.055	.036	1.556	.120
الإستغراق الادراكي/المعرفي	<---	المشاركة في القرارات	-.062	.022	-2.858	.004
الإستغراق_الجسدي	<---	المشاركة في القرارات	.268	.036	7.444	***
الإستغراق الشعوري	<---	المشاركة في القرارات	.483	.037	13.078	***
الإستغراق الادراكي/المعرفي	<---	الاجور والمكافآت	.940	.009	100.315	***
الإستغراق_الجسدي	<---	الاجور والمكافآت	.087	.016	5.563	***
الإستغراق الشعوري	<---	الاجور والمكافآت	-.012	.016	-.777	.437
الإستغراق الادراكي/المعرفي	<---	خصائص الوظيفية	-.060	.024	-2.493	.013
الإستغراق_الجسدي	<---	خصائص الوظيفية	-.143	.040	-3.606	***
الإستغراق الشعوري	<---	خصائص الوظيفية	.303	.041	7.425	***
الإستغراق الادراكي/المعرفي	<---	اسلوب الرئيس في الاشراف	.040	.015	2.653	.008

الإستغراق_الجسدي	<---	اسلوب الرئيس في الاشراف	.611	.025	24.526	***
الإستغراق الشعوري	<---	اسلوب الرئيس في الاشراف	.496	.026	19.363	***
الإستغراق الادراكي/المعرفي	<---	ظروف بيئة العمل المعنوية	.020	.012	1.676	.094
الإستغراق_الجسدي	<---	ظروف بيئة العمل المعنوية	.100	.020	4.955	***
الإستغراق الشعوري	<---	ظروف بيئة العمل المعنوية	-.028	.021	-1.360	.174
الإستغراق الادراكي/المعرفي	<---	المرونة	.063	.022	2.823	.005
الإستغراق_الجسدي	<---	المرونة	.096	.037	2.600	.009
الإستغراق الشعوري	<---	المرونة	-.274	.038	-7.207	***

إعداد الدارس من بيانات الدراسة الميدانية (2018)

بهدف الكشف عن الأثر غير المباشر تم استخدام تحليل المسار (Path analysis) حيث يتم في البداية التحقق من بعض الشروط لاختبار الدور الوسيط والتي تتمثل في الخطوات التالية (1) وجود إثر معنوي ذو دلالة احصائيا للمتغير المستقل على المتغير التابع (2) وجود إثر معنوي ذو دلالة احصائيا للمتغير المستقل على المتغير الوسيط (3) وجود إثر معنوي ذو دلالة احصائيا للمتغير المستقل والمتغير الوسيط على المتغير التابع. والجدول التالي يوضح نتائج اختبار المتغير الوسيط بعد التحقق من تلك الشروط.

الجدول (17/2/4) قيم العلاقات غير المباشرة للمرونة وجودة حياة العمل والإستغراق الوظيفي

	ظروف بيئة العمل المعنوية	اسلوب الرئيس في الإشراف	خصائص الوظيفية	المشاركة في القرارات	الاجور والمكافآت
الإستغراق الشعوري	-0.015	-0.032	-0.274	0.062	-0.003
	لا يوجد توسط	توسط جزئي	توسط جزئي	توسط جزئي	لا يوجد توسط
الإستغراق_الجس دي	0.005	0.011	0.096	-0.022	0.001
	لا يوجد توسط	لا يوجد توسط	توسط جزئي	لا يوجد توسط	لا يوجد توسط
الإستغراق الادراكي/المعرفي	0.003	0.007	0.063	-0.014	0.001
	لا يوجد توسط	لا يوجد توسط	توسط جزئي	لا يوجد توسط	لا يوجد توسط

إعداد الدارس من بيانات الدراسة الميدانية (2018)

الفصل الخامس
(مناقشة النتائج والتوصيات)

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

5 - 1 المقدمة:

يحتوي هذا الفصل على مناقشة النتائج التي توصلت لها الدراسة، بالإضافة إلى تأثيرات الدراسة والتوصيات، ومحددات الدراسة التي تتمثل في جوانب القصور، والتوصية بإجراء بحوث مستقبلية وأخيراً خلاصة الدراسة والمراجع.

5 - 2 ملخص أهم النتائج:

1/ كانت هناك علاقة إيجابية متوسطة بين جودة حياة العمل والإستغراق الوظيفي

ملخص نتائج الفرضية الرئيسية الاولى:

- توجد علاقة إيجابية بين المشاركة في القرارات والإستغراق الادراكي /المعرفي
 - توجد علاقة إيجابية بين المشاركة في القرارات والإستغراق الشعوري
 - توجد علاقة إيجابية بين المشاركة في القرارات والإستغراق الجسدي
 - توجد علاقة إيجابية بين الاجور والمكافآت والإستغراق الادراكي
 - توجد علاقة إيجابية بين الاجور والمكافآت والإستغراق الجسدي
 - توجد علاقة إيجابية بين الخصائص الوظيفية والإستغراق الجسدي
 - توجد علاقة إيجابية بين أسلوب الرئيس في الاشراف والإستغراق الادركي /المعرفي
 - توجد علاقة إيجابية بين أسلوب الرئيس في الاشراف والإستغراق الشعوري
 - توجد علاقة إيجابية بين أسلوب الرئيس في الاشراف والإستغراق الجسدي
 - توجد علاقة إيجابية بين ظروف بئية العمل المعنوية والإستغراق الجسدي
- 2/ كانت هناك علاقة إيجابية متوسطة بين جودة حياة العمل و راس المال النفسي

- ملخص نتائج الفرضية الرئيسية الثانية:

- توجد علاقة إيجابية بين المشاركة في القرارات والمرونة
- توجد علاقة إيجابية بين الأجور والمكافآت والكفاءة الذاتية

- توجد علاقة إيجابية بين الخصائص الوظيفية والأمل
 - توجد علاقة إيجابية بين الخصائص الوظيفية والمرونة
 - توجد علاقة إيجابية بين أسلوب الرئيس في الاشراف والكفاءة الذاتية
 - توجد علاقة إيجابية بين أسلوب الرئيس في الاشراف والأمل
 - توجد علاقة إيجابية بين أسلوب الرئيس في الاشراف والمرونة
 - توجد علاقة إيجابية بين ظروف بئية العمل المعنوية والأمل
- 3/ كانت هنالك علاقة إيجابية متوسطة بين رأس المال النفسي والإستغراق الوظيفي**
- ملخص نتائج الفرضية الرئيسية الثالثة:**

- توجد علاقة إيجابية بين الكفاءة الذاتية والإستغراق الادراكي /المعرفي
 - توجد علاقة إيجابية بين الكفاءة الذاتية والإستغراق الشعوري
 - توجد علاقة إيجابية بين الكفاءة الذاتية والإستغراق الجسدي
 - توجد علاقة إيجابية بين الأمل والإستغراق الشعوري
 - توجد علاقة إيجابية بين الأمل والإستغراق الجسدي
 - توجد علاقة إيجابية بين المرونة والإستغراق الادراكي /المعرفي
 - توجد علاقة إيجابية بين المرونة والإستغراق الجسدي
- 4/ أثر الوسيط في العلاقة بين جودة حياة العمل و الإستغراق الوظيفي و رأس المال النفسي**
- رأس المال النفسي لايتوسط العلاقة بين جودة حياة العمل والإستغراق الوظيفي

5- 3 مناقشة النتائج:

5-3-1 العلاقة بين جودة حياة العمل والإستغراق الوظيفي:

أظهرت نتائج الدراسة أن هنالك علاقة إيجابية متوسطة بين ابعاد جودة حياة العمل والإستغراق الوظيفي ، وتطابقت هذه النتيجة مع دراسة (..المغربي 2004). وكانت نتائج الدراسة واهم عوامل جودة حياة العمل تأثيرا هي اسلوب الرئيس في الاشراف والاجور والمكافآت وخصائص الوظيفية وظروف بئية العمل المعنوية وكذلك دراسة (خليل اسماعيل 2014 م): هدفت الدراسة لمعرفة جودة الحياة الوظيفية

واثرها على مستوى الاداء وكانت نتائج الدراسة توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين ابعاد جودة الحياة الوظيفية والاداء التنظيمي

ودراسة (شلبى اسماعيل 2016) هدفت الدراسة لمعرفة أثر جودة حياة العمل على الولاء التنظيمي وكانت نتائج الدراسة وجود أثر ايجابي دال احصائيا لجودة حياة العمل بابعادها المختلفة على الولاء التنظيمي بابعاده المختلفة

واختلفت مع (دراسة مروان 2016) توجد علاقة عكسية ضعيفة بين ابعاد جودة العمل الوظيفية والاحترق الوظيفي .

وكذلك دراسة (محمود عبد الرحمن 2015م): هدفت الدراسة لمعرفة دور الإستغراق الوظيفي كمتغير وسيط في العلاقة بين الهيكل التنظيمي والاداء وكانت نتائج الدراسة توجد علاقة عكسية دالة احصائيا بين ابعاد الهيكل التنظيمي والاداء

5-3-2 العلاقة بين جودة حياة العمل ورأس المال النفسي:

اظهرت نتائج الدراسة أن هنالك علاقة ايجابية متوسطة بين جودة حياة العمل ورأس المال النفسي. واتفقت مع دراسة (نهاد عبد الرحمن 2016م): هدفت الدراسة لمعرفة واقع جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الحكومية وكانت نتائج الدراسة تتوافر جودة الحياة الوظيفية في وزارة الاشغال العامة بدرجة متوسطة، توجد علاقة ايجابية بين جودة الحياة الوظيفية واخلاقيات العمل لدى العاملين

ولقد اختلفت هذه النتيجة مع العديد من الدراسات مثل دراسة (مروان حسن البربري 2016) هدفت الدراسة لمعرفة دور جودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي وكانت نتائج الدراسة توجد علاقة عكسية ضعيفة بين ابعاد جودة العمل الوظيفية والاحتراق الوظيفي.

(قريشي هاجر وباديسى 2016م) هدفت الدراسة لمعرفة جودة الحياة الوظيفية ودورها في تحسين الاداء وكانت نتائج الدراسة هنالك انخفاض نسبي في مستوى جودة الحياة الوظيفية وكذلك وجود ارتباط ايجابي بين ابعاد جودة الحياة الوظيفية ومستوى الاداء الوظيفي

5-3-3 العلاقة بين رأس المال النفسي والإستغراق الوظيفي:

أظهرت نتائج الدراسة أن هنالك علاقة ايجابية فوق الوسط بين رأس المال النفسي والإستغراق اتفقت مع دراسة (كمال كاظم 2013م) وجود ارتباط وأثر لرأس المال النفسي على الإستغراق

الوظيفي ودراسة (سندس رضوي 2017م) هدفت الدراسة لمعرفة تأثير رأس المال النفسي ورأس المال الإجتماعي في الإبداع التنظيمي وكانت نتائج الدراسة تأثير أبعاد راس المال النفسي في تعزيز السلوك الإبداعي للمدير .

ودراسة (مؤيد الساعدي 2015م) هدفت الدراسة لمعرفة دور الاستغراق الوظيفي في الاداء العالي وكانت نتائج الدراسة الاستغراق بوصفه الحالي يتفاعل ويؤثر بقوة في مشاركة العاملين ومن ثم في التدريب المعمق لتوظيف فاعل

ودراسة (العابدي 2012) هدفت الدراسة لمعرفة الرضاقة التنظيمية كمدخل استراتيجي في تعزيز الاستغراق الوظيفي للعاملين وكانت نتائج الدراسة ان الرضاقة التنظيمية تؤثر بشكل مباشر على ابعاد الاستغراق الوظيفي

واختلفت مع دراسة (ميثاق الفتلاوي 2017) العلاقة بين رأس المال النفسي والصمت التنظيمي وكانت نتائج الدراسة يوجد علاقة ارتباط عكسية ذات دلالة معنوية بين راس المال النفسي وابعاده مع الصمت التنظيمي

ودراسة (محمود عبد الرحمن 2015م) هدفت الدراسة لمعرفة دور الاستغراق الوظيفي كمتغير وسيط في العلاقة بين الهيكل التنظيمي والاداء وكانت نتائج الدراسة توجد علاقة عكسية دالة احصائيا بين ابعاد الهيكل التنظيمي والاداء

5-3-4 العلاقة أثر المتغير الوسيط (راس المال النفسي) في تفسير العلاقة بين جودة حياة العمل والإستغراق الوظيفي:

أظهرت النتائج أن راس المال النفسي لا يتوسط العلاقة بين جودة حياة العمل والإستغراق الوظيفي واتفقت مع دراسة (محمد سيد 2017) دور جودة حياة العمل في العلاقة بين رأس المال النفسي ومستوى الإلتزام التنظيمي وكانت نتائج الدراسة توجد علاقة طردية لجودة حياة العمل بمستوى الإلتزام التنظيمي ، فيما لا يوجد دور مباشر لرأس المال النفسي في التنبؤ بمستوى الإلتزام التنظيمي كما تتوسط جودة حياة العمل العلاقة بين رأس المال النفسي ومستوى الإلتزام التنظيمي

واختلفت مع دراسة (محمد فوزي 2017) دور رأس المال النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الاصلية والارتباط بالعمل وكانت نتائج الدراسة ان وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين رأس

المال النفسي والارتباط بالعمل اي ان رأس المال النفسي كمتغير وسيط يدعم العلاقة بين القيادة الاصلية والارتباط بالعمل.

ودراسة (النجار محمد 2017م) الدور الوسيط لرأس المال النفسي في العلاقة بين المناخ النفسي والارتباط الوظيفي، وأظهرت نتائج الدراسة أن المناخ النفسي له تأثير مباشر إيجابي علي كل من رأس المال النفسي والارتباط الوظيفي للعاملين ، وأن رأس المال النفسي له تأثير مباشر إيجابي علي الارتباط الوظيفي، كما أثبتت نتائج الدراسة الدور الوسيط لرأس المال النفسي في العلاقة بين المناخ النفسي والارتباط الوظيفي.

مع دراسة مريم سلمان 2016: هدفت الدراسة لمعرفة خصائص القيادة النسوية وأثرها في تطوير رأس المال النفسي في وجود قوة الخبرة كمتغير معدل وكانت نتائج الدراسة وجود أثر ذي دلالة إحصائية لخصائص القيادة النسوية على تطوير رأس المال النفسي وزاد أثر خصائص القيادة النسوية في تطوير رأس المال النفسي بوجود قوة الخبرة متغيراً معدل.

5-4 تأثيرات الدراسة النظرية والتطبيقية:

اولاً التأثيرات النظرية:

قامت الدراسة الحالية باختبار العلاقة بين جودة حياة العمل والإستغراق الوظيفي والدور الوسيط لرأس المال النفسي وتناولت الدراسة هذه المتغيرات من حيث التعاريف والأبعاد والخصائص والعلاقة بين المتغيرات وطرق قياس كل متغير. تأتي الأهمية النظرية لهذه الدراسة من خلال معرفة الدور الذي تسهم به جودة حياة العمل على الإستغراق الوظيفي والدور الذي يلعبه رأس المال النفسي في تفسير العلاقة بين جودة حياة العمل والإستغراق الوظيفي والمؤثرات المنصبة عليه. وقد أظهرت النتائج أن صورة جودة حياة العمل لها تأثير إيجابي متوسط على الإستغراق الوظيفي وأن رأس المال النفسي لا يتوسط العلاقة بينهما

ثانياً التأثيرات التطبيقية:

من خلال نتائج الدراسة الحالية والتي أثبتت وجود علاقة إيجابية بين جودة حياة العمل والإستغراق الوظيفي وعدم توسط رأس المال النفسي بينهما يتضح لنا مدى أهمية جودة حياة العمل كعامل مؤثر على الإستغراق الوظيفي حيث يمكن للمؤسسات المالية ان تتبنى تلك المفاهيم. لذلك فإن هذه الدراسة

تحت متخذي القرار والإدارة العليا للإهتمام بالكادر البشري والذي هو أساس العمل والمحرك في جميع أنواع المؤسسات وخاصة الخدمية وذلك من خلال الإهتمام بهم وبالتالي تحقيق ،رضاهم مما ينعكس على أدائهم والذي بدوره يقود إلى تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسة المعنية وينعكس ذلك أيضا في سمعة المؤسسة بين المؤسسات الأخرى وسوق العمل وتصبح أكثر جاذبية للأفراد أصحاب الخبرات العالية والمحترفين وهذا يساهم بطريقة مباشرة في تطور المؤسسة والتميز في تقديم خدماتها

5-5 محددات الدراسة:

- تم إستخدام المنهج الوصفي فقط في الدراسة من غير الإستعانة بمنهجيات اخرى .
- إستخدمت الدراسة أداة الإستبانة فقط لجمع البيانات رغم عيوبها ولم تستخدم أي أداة أخرى .
- المتغيرات التي تناولتها الدراسة هي (جودة حياة العمل ، الإستغراق الوظيفي ، رأس المال النفسي) ، وكانت هنالك صعوبة في متغير رأس المال النفسي كمتغير جديد يمثل الفجوة في الدراسات السابقة والتي قام عليها البحث بالتركيز عليها.
- تطبيق الدراسة كان علي مجتمع طلاب الدراسات العليا لجامعات السودانية (الخرطوم ، السودان ، النيلين) في ولاية الخرطوم فقط ولم تشمل كل ولايات السودان لتعرف آراء طلاب الجامعات في باقي الولايات .
- ركزت الدراسة في العينة هنا علي شريحة الطلاب الجامعيين ، ولكن العينة كانت صغيرة نسبياً مقارنة بحجم المجتمع (فقط "250" إستبانة).
- وزعت الإستبانة علي الطبقة المتعلمة فقط في المجتمع باعتبارها أكثر إدراكاً لتساؤلات الدراسة وبالتالي تعطي إجابات ونتائج حقيقية

5-6 توصيات ببحوث مستقبلية:

- لقد طبقت هذه الدراسة علي مجتمع طلاب الجامعات السودانية لذلك نوصي بتطبيقها علي باقي المؤسسات الحكومية والخاصة.
- تم جمع البيانات بواسطة الإستبيان ولما له من عيوب لذلك أوصي الباحثين بإجراء مقابلات شخصية للحصول على نتائج أكثر دقة.

- دراسة جودة حياة العمل بأبعاد أخرى وتأثيرها على الأداء المؤسسي

5-7 خاتمة الدراسة:

لقد تناولت هذه الدراسة العلاقة بين ثلاثة مفاهيم اساسية (جودة حياة العمل ، الإستغراق الوظيفي، ورأس المال النفسي) وقد تناول الفصل الأول: خطة الدراسة ومفاهيم الدراسة والعلاقة بين متغيرات الدراسة ، وقد تناول الفصل الثاني: مفاهيم الدراسة بالتفصيل من حيث التعريف والأنواع والخصائص والمميزات والأبعاد وطريقة القياس ، وقد تناول الفصل الثالث: منهجية الدراسة من حيث النموذج والفرضيات ومجتمع وعينة الدراسة وفقرات الإستبانة ، وقد تناول الفصل الرابع: تحليل البيانات ومناقشة النتائج والتوصيات وتأثيرات الدراسة ومحدداتها واخيراً التوصية ببحوث مستقبلية.

قائمة المصادر و المراجع

قائمة المصادر و المراجع

أولاً: القرآن الكريم

المراجع العربية :

1. اسامة البلبيسي، جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم إدارة الأعمال، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، 2012م
2. أماني شلتوت، تنمية الموارد البشرية كمدخل استراتيجي لتعظيم الاستثمار في العنصر البشري في وكالة الغوث بقطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، 2009م
3. إيمان نصار، جودة حياة العمل وأثرها على تنمية الإستغراق الوظيفي، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم إدارة الأعمال، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، 2013م.
4. خالد عبد الرحيم الهيتي، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، (عمان: دار وائل للنشر والتوزيع، 2003م)
5. خليل محمد العكش ، نظام الحوافز والمكافئات وأثره في تحسين الأداء الوظيفي في وزارات السلطة الفلسطينية في قطاع غزة .رسالة ماجستير غير منشورة، قسم إدارة الأعمال، كلية إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية، غزة، 2007م
6. سيد جاد الرب، جودة الحياة الوظيفية في منظمات الأعمال العصرية، (القاهرة : دار الفكر العربي، 2008م)
7. سيف صالح الدلحي ، أثر العوامل الوظيفية والفردية على الرضا الوظيفي وانعكاساتها على كفاءة الأداء، (الرياض: أكاديمية نايف لمعموم الأمنية ، 2002م).
8. صفوان المبيضين، عائض الأكلبي، التخطيط في الموارد البشرية، (عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع ، 2012م).

9. طاهر محمود الكلالدة ، إدارة الموارد البشرية، (عمان: دار البداية ناشرون وموزعون ، 2012م
10. طليل العنزي، بيئة العمل وعلاقتها بالالتزام الوظيفي للعاملين بجوازات منطقة الحدود الشمالية، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم العموم الإدارية، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية، 2013م.
11. عايد الشمري، دور البيئة الداخلية في تحقيق الالتزام التنظيمي لدى منسوبي قيادة حرس الحدود بمنطقة الحدود الشمالية، رسالة ماجستير، قسم العلوم الإدارية، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية، 2013م ،
12. عبد الرحمن هيجان، ضغوط العمل مصادرها ونتائجها وكيفية إدارتها، (الرياض: معهد الإدارة العامة ، 1998م)
13. عبد العزيز القحطاني، فاعلية الحوافز المادية والمعنوية في تحسين أداء العاملين في سجون المنطقة الشرقية، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم العلوم الإدارية، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية ، 2009م.
14. عبد المعطي محمد عساف، السلوك الإداري التنظيمي في المنظمات المعاصرة، (عمان: دار زهران للنشر والتوزيع، 2012م)،
15. فتحي أحمد عواد، إدارة الأعمال الحديثة بين النظرية والتطبيق، (عمان: دار الصفاء للنشر والتوزيع ، 2013م)
16. كامل محمد المغربي، السلوك التنظيمي مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم (عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع، 2004م)
17. مؤيد سعيد السالم ، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي تكاملي، (عمان: أثير للنشر والتوزيع، 2009م)،
18. مؤيد سعيد السالم، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي تكاملي، (عمان: أثير للنشر والتوزيع، 2009م)
19. محمد الصيرفي، إدارة الموارد البشرية المفاهيم والمبادئ، (عمان: دار المناهج للنشر والتوزيع، 2006)

20. محمد حسين العجمي، القيادة الإدارية والتنمية البشرية، (عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، 2008م).

21. محمد عبد الله الزهراني، البيئة الداخلية وعلاقتها بضغط العمل بإدارات شؤون الموظفين في هيئة التحقيق والادعاء العام بمنطقة الرياض، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم العلوم الإدارية، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية، 2013م

22. محمود قنداح ، ورقة بحثية جامعة القدس المفتوحة، 2011م.

23. مرفت خضر المرنخ، تقييم مدى تأثير بيئة العمل على الرضى الوظيفي للعاملين، وأدائهم لأعمالهم في منشآت القطاع الصناعي في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم إدارة الأعمال، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة ، 2004م

الرسائل العلمية :

1. سندس رضوي ،تأثير رأس المال النفسي ورأس المال الإجتماعي في الإبداع التنظيمي 2017م

2 .كمال كاظم ، راس المال النفسي واثره في الإستغراق الوظيفي 2013 م

3 .محمد فوزي البردان ، لمعرفة تأثير رأس المال النفسي ورأس المال الإجتماعي في الإبداع التنظيمي 2017 م

4 مروان حسن البربري، دور جودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفين دراسة تطبيقية على العاملين في شبكة الأقصى للإعلام، رسالة ماجستير، 2016 م.

5 مريم سلمان : لمعرفة خصائص القيادة النسوية وأثرها في تطوير رأس المال النفسي في وجود قوة الخبرة كمتغير معدل 2016م

6 نهاد عبد الرحمن الشنيطي، واقع جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الحكومية وعلاقته بأخلاقيات العمل، دراسة تطبيقية على وزارة الأشغال العامة والإسكان، رسالة ماجستير، 2016م.

7 هاجر قرشي فهيمة، جودة الحياة الوظيفية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي، دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية والتجارة، رسالة ماجستير، 2016 م.

الدوريات والمجلات العلمية :

1. أيمن ديوب، تمكين العاملين، كمدخل لتحسين جودة الحياة الوظيفية في قطاع الاتصالات، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 30 ، عدد 1 ، 2014م.
2. بشرى العبيدي، دور بيئة العمل في تعزيز الرضا الوظيفي، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد36 ، 2013م.
3. عبد الحميد عبد الفتاح المغربي، جودة الحياة الوظيفية وأثرها في تنمية الإستغراق الوظيفي، جامعة الزقازيق، مجلة الدراسات والبحوث التجارية، العدد الثاني، 2004 م
4. هاشم العبادي، إستراتيجيات تعزيز الإستغراق الوظيفي ودورها في تحقيق الأداء العالي لمنظمات الأعمال، دراسة استطلاعية لعينة من العاملين في القطاع المصرفي العراقي في أربيل، مجلة دراسات إدارية، العدد، (9)، كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة البصرة، 2012م

المراجع الاجنبية:

- 1 Afsar, Selda Tasdemir, . Impact of the Quality of Work-life on Organizational Commitment: A Comparative Study on Academicians Working for State and Foundation Universities in Turkey, International Journal of Social Sciences, Vol. III (4), 2015,
- 3.Normala ,Daud , 2010,
- 2.Swamy, Devappa and Nanjundeswaraswamy and Rashmi, Srinivas , Quality of Work Life: Scale Development and Validation, International Journal of Caring Sciences, 2015 ,
- 4 .Yousuf S. M. Anwar . Quality of working life as a functio of socio-technical system. New Delhi, K.M.Rai Mittal publications., 1995
- 5 .-Tiwari, 2011
6. Ramsey et al., 1995

الملاحق

ملحق رقم (1)

الدراسات السابقة

الرقم	المؤلف والسنة	العنوان	المتغير المستغل	المتغير التابع	المتغير الوسيط	المتغير المعدل	المنهجية	اهم النتائج	المحددات نقاط الضعف	التوصيات ببحوث مستقبلية
1	سندس رضوي 2017م	تأثير رأس المال النفسي ورأس المال الاجتماعي في الإبداع التنظيمي	تأثير رأس المال النفسي - الكفاءة الذاتية - المرونة - الأمل - التفاؤل	الإبداع التنظيمي	- القدرة على إتخاذ القرار وحل المشاكل -روح المجازفة - سعة الاتصالات - القدرة علي التغيير - تشجيع الإبداع		التحليل الوصفي	تأثير أبعاد رأس المال النفسي في تعزيز السلوك الإبداعي للمدير		
2	محمد الأمين 2016	جودة حياة العمل في ظل إدارة الجودة الشاملة	جودة حياة العمل حاجات الصحة والامان	إدارة الجودة الشاملة			التحليل الوصفي	وجود علاقة إرتباطية موجبة دالة إحصائياً بين إدارة الجودة		

		الشاملة والإبعاد السبعة لجودة حياة العمل					الحاجات الإقتصادية والعائلية والإجتماعية تقدير وتحقيق الذات الحاجات المعرفية والمعرفية والابداع			
		وجود أثر ايجابي دال احصائيا لجودة حياة العمل بابعادها المختلفة على الولاء التنظيمي بابعاده المختلفة	التحليل الوصفي		الثقافة التنظيمية	الولاء التنظيمي الولاء الأخلاقي الولاء المستمر الولاء العاطفي	جودة حياة العمل جودة التكامل المؤسسي - جودة الراتب - جودة الحوافز	أثر جودة حياة العمل على الولاء التنظيمي	شلبى اسماعيل 201 6	3

							<ul style="list-style-type: none"> - الامان الوظيفي - برامج الأمن والسلامة - برامج الرعاية الصحية - المسؤولية الإجتماعية - الموازنة بين العمل والحياة - النمط القيادي 			
		<p>الاهتمام بالسلامة والصحة المهنية وتأمين بئية العمل كأحد عناصر جودة الحياة الوظيفية ضرورة من ضروريات التنمية المستدامة وتحسين</p>	<p>التحليل الوصفي</p>			<p>جودة الحياة الوظيفية</p>	<p>تأمين بيئة العمل معايير تقنية معايير إدارية</p>	<p>أثر تأمين بيئة العمل على جودة الحياة الوظيفية</p>	<p>فاطمة عبد المحي 2016</p>	4

		الانتاج لما له من آثار اجتماعية واقتصادية وبئية							
5	محمود عبد الرحمن 2016	أثر ممارسة اساليب القيادة التحويلية في جودة الحياة الوظيفية	ممارسة أساليب القيادة التحويلية - التأثير الكاريزمي - لإستثارة الفكرية - الإعتبارات الفردية	جودة الحياة الوظيفية	تأثير العدالة الأجرائية	التحليل الوصفي	القيادة التحويلية تؤثر تأثيرا "جوهريا" ايجابيا على جودة الحياة الوظيفية		
6	مروان حسن البربري 2016	دور جودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي	جودة الحياة الوظيفية -بيئة العمل المادية المعنوية	الاحتراق الوظيفي -الإجهاد الإنفعالي- -عدم الإنسانية -عدم الإنجاز الشخصي	التحليل الوصفي	مستوى توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية بوزن نسبي 61.33% واما مستوى الاحتراق الوظيفي بنسبة 49.64 توجد علاقة عكسية ضعيفة بين ابعاد جودة			

		العمل الوظيفية والاحتراق الوظيفي					-بيئة العمل التنظيمية والوظيفية			
7	قريشي هاجر وباديسى 2016م	جودة الحياة الوظيفية ودورها في تحسين الاداء	جودة الحياة الوظيفية - الابعاد التنظيمية - الوظيفية - النفسية	تحسين الاداء			التحليل الوصفي	هناك انخفاض نسبي في مستوي جودة الحياة الوظيفية وكذلك وجود ارتباط ايجابي بين ابعاد جودة الحياة الوظيفية ومستوى الاداء الوظيفي		
8	مريم سلمان 2016	خصائص القيادة النسوية وأثرها في تطوير رأس المال النفسي	خصائص القيادة النسوية التعاطف التعاون الصبر البيداهة رياضة الجاش	تطوير رأس المال النفسي - الكفاة الذاتية - المرونة - الأمل - التفاؤل	قوة الخبرة		التحليل الوصفي	وجود أثر ذي دلالة إحصائية لخصائص القيادة النسوية على تطوير رأس المال النفسي وزاد أثر خصائص القيادة النسوية في تطوير رأس المال النفسي بوجود قوة الخبرة متغيراً معدل		

9	نهاد عبد الرحمن 2016م	واقع جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الحكومية وعلاقته باخلاقيات العمل	واقع جودة الحياة الوظيفية - المشاركة في إتخاذ القرارات - الإستقرار والأمان الوظيفي - الإلتزام الوظيفي - القيادة - ظروف العمل المادية -علاقات العمل - التوازن بين الحياة والعمل - الإيجور والمكافآت	اخلاقيات العمل		التحليل الوصفي	تتوافر جودة الحياة الوظيفية في وزارة الاشغال العامة بدرجة متوسطة ،توجد علاقة ايجابية بين جودة الحياة الوظيفية واخلاقيات العمل لدى العاملين	
---	--------------------------	--	--	----------------	--	----------------	--	--

10	محمود عبد الرحمن 2015م	دور الإستغراق الوظيفي كمتغير وسيط في العلاقة بين الهيكل التنظيمي والاداء	ابعاد الهيكل الوظيفي - المركزية - الرسمية - التخصص	الاداء	الإستغراق الوظيفي - الإدراكي -شعوري - الجسدي	التحليل الاحصائي	توجد علاقة عكسية دالة احصائياً" بين ابعاد الهيكل التنظيمي والاداء
11	مؤيد الساعدي 2015م	دورالإستغراق الوظيفي في الاداء العالي	دورالإستغراق الوظيفي الشعوري الادراكي المعرفي /الذهني التنظيمي	الاداء العالي التوظيف الفاعل التدريب المعمق فرص المسار الوظيفي مشاركة العاملين		التحليل الوصفي	الإستغراق بوصفه الحالي يتفعال ويؤثر بقوة في مشاركة العاملين ومن ثم في التدريب المعمق فلتوظيف فاعل

		توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين ابعاد جودة الحياة الوظيفية والاداء التنظيمي	التحليل الوصفي			مستوى الاداء	جودة الحياة الوظيفية - المشاركة في إتخاذ القرارات - السلوك القيادي والإشرافي - الإلتزام الوظيفي - الإستقرار والأمان الوظيفي - برامج التدريب والتعلم - الامن والصحة المهنية في بيئة العمل - التوازن بين الحياة	جودة الحياة الوظيفية واثرها على مستوى الاداء	خليل اسماعيل 2014م	12
--	--	--	----------------	--	--	--------------	---	--	--------------------	----

							الشخصية والحياة الوظيفية - العلاقات الاجتماعية -الأجور والمكافآت المالية - فرص الترتي والتقدم الوظيفي			
		وجود ارتباط وأثر لرأس المال النفسي على الإستغراق الوظيفي	التحليل الوصفي			الإستغراق الوظيفي - الحماس - الاخلاص - الإنغماس	راس المال النفسي - الكفاءة الذاتية - المرونة - الأمل - التفاؤل	راس المال النفسي واثره في الإستغراق الوظيفي	كمال كاظم 2013م	13
		الرشاقة التنظيمية تؤثر بشكل مباشر على ابعاد الإستغراق الوظيفي	التحليل الوصفي			الإستغراق الوظيفي - المعرفي - الشعوري	الرشاقة التنظيمية - الإستشعار	الرشاقة التنظيمية كمدخل	علي رازق العابدي 2012	14

						- الجسدي	- إتخاذ القرار - الممارسة	استراتيجي في تعزير الإستغراق الوظيفي للعاملين		
اجراء المزيد من البحوث والدراسات والندوات حول ادارة المواهب		وجود تأثير معنوي لممارسات ادارة المواهب على الإستغراق الوظيفي	التحليل الوصفي			الإستغراق الوظيفي	ادارة المواهب تخطيط المواهب إكتساب تطوير الإستفادة الإحتفاظ تقييم	ادارة المواهب كمدخل لتنمية سلوكيات الإستغراق الوظيفي	عبد العزيز بن سلطان 2015م	15
		وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين الدعم التنظيمي والإستغراق الوظيفي	التحليل الوصفي			الإستغراق الوظيفي	اثر الدعم التنظيمي - العدالة التنظيمية	اثر الدعم التنظيمي على الإستغراق الوظيفي	احمد ديب 2014م	16

							<ul style="list-style-type: none"> - سلوك القادة لمساندة المرؤوسين - المشاركة في اتخاذ القرارات - دعم وتأكيـد لدى العاملين 			
		للمصارف يعد الإستغراق الوظيفي واستراتيجياته احد الطرق لتحقيق الاداء العالي والميزة التنافسية				<ul style="list-style-type: none"> الاداء العالي -الاحتواء -التدريب - التحفيز - التكنولوجيا 	<ul style="list-style-type: none"> استراتيجيات تعزيز الإستغراق الوظيفي العمل نفسه - بيئة العمل - فرص النمو - فرص المساهمة 	<ul style="list-style-type: none"> استراتيجيات تعزيز الإستغراق الوظيفي ودورها في تحقيق الاداء العالي لمنظمات الاعمال 	هاشم فوزي وولاء جودت الجاف 2012م	17
		الاعمال الادارية تمكن المنظمة من تقديم	التحليل الوصفي			<ul style="list-style-type: none"> تعزيز المكانة الذهنية 	<ul style="list-style-type: none"> جودة العمل الاداري 	<ul style="list-style-type: none"> جودة العمل الاداري ودوره 	نجلة يونس 2009	18

		المنتج الذي يشبع حاجات الزبون وترضي رغباته وتعزز المكانة الذهنية					<ul style="list-style-type: none"> - الإتصال - السلوك - الإتجاه 	<ul style="list-style-type: none"> في تعزيز المكانة الذهنية 		
		اهم عوامل جودة الحياة الوظيفية تأثيرا في الإستغراق الوظيفي هي الاجور والمكافأة وخصائص الوظيفة وظروف النبئية واسلوب الرئيس في الاشراف	التحليل الوصفي			الإستغراق الوظيفي	<ul style="list-style-type: none"> جودة حياة العمل - ظروف بيئة العمل المعنوية - خصائص الوظيفة - الإيجور والمكافآت - جماعة العمل - أسلوب الرئيس في الإشراف - المشاركة في إتخاذ القرارات 	<ul style="list-style-type: none"> جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الإستغراق الوظيفي 	عبد الحميد المغربي 2004م	19

ملحق رقم (2)



بسم الله الرحمن الرحيم
جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا
كلية الدراسات العليا والبحث العلمي
الموضوع إستمارة إستبيان

أخي الكريم /أختي الكريمة.....

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته

تقوم الباحثة بإعداد رسالة ماجستير العلوم في إدارة الأعمال بعنوان (جودة حياة العمل وأثرها علي الإستغراق الوظيفي والدور الوسيط لرأس المال النفسي) ، وتأمل من حضرتكم التعاون وتعبئة الإستبيان بدقة وموضوعية ،حيث أن قيامكم بذلك يشكل الضمان لإتمام هذه الرسالة والوصول الي النتائج المرجوه ، وتؤكد لكم بأن جميع البيانات التي سيتم الحصول عليها سوف تعامل بسرية تامة حسب ماتقتضيه قواعد البحث العلمي .

شاكرين لكم حسن تعاملكم
وتقبلوا فائق الإحترام والتقدير

الباحثة:- هويدا علي محمد عطا لمنان

القسم الأول : البيانات الشخصية

الرجاء التكرم بوضع علامة (√) أمام الخيار المناسب :

<input type="checkbox"/>	أنثى	<input type="checkbox"/>	النوع : ذكر
		<input type="checkbox"/>	العمر :
		<input type="checkbox"/>	أقل من 30 عاماً
		<input type="checkbox"/>	30 وأقل 35
<input type="checkbox"/>	40 عاماً فأكثر	<input type="checkbox"/>	35 وأقل 40
			عدد سنوات الخدمة بالمؤسسة :
<input type="checkbox"/>	5 وأقل من 10	<input type="checkbox"/>	أقل من 5 سنوات
<input type="checkbox"/>	15 وأقل 20	<input type="checkbox"/>	10 وأقل من 15
		<input type="checkbox"/>	20 عاماً وأكثر
			المؤهل العلمي :
<input type="checkbox"/>	دبلوم عالي	<input type="checkbox"/>	بكالوريوس
		<input type="checkbox"/>	ماجستير
			نوع المؤسسة التي تعمل بها :
<input type="checkbox"/>	قطاع خاص	<input type="checkbox"/>	قطاع عام
<input type="checkbox"/>	أخرى	<input type="checkbox"/>	مشترك

القسم الثاني :- متغيرات الدراسة

أ/ المتغير المستغل جودة حياة العمل :- مدى رضا الموظف عن الإحتياجات الشخصية والعملية من خلال المشاركة في العمل من أجل تحقيق أهداف المنظمة

لأوافق	لأوافق بشدة	محايد	أوافق	أوافق بشدة	• ظروف بيئة العمل المعنوية	
					اعمل في مناخ عمل يتسم بالثقة المتبادلة بين جميع أطرافه	1
					اتمتع بحرية العمل في وظيفتي	2
					توجد صداقات حميمة بيني وبين زملائي في العمل	3
					أشعر باحترام الآخرين لي في شركتي	4
					أشعر بجودة التعامل مع زملائي في المنظمة	5
					اشعر بالرضا عن الإنجاز الذي أحققه في عملي	6
• خصائص الوظيفة						
					تتميز مهام عملي بالأهمية	1
					- أشعر بالمسئولية عن كلما اقوم به	2
					امتلك المهارات اللازمة لأداء وظيفتي	3
					حجم العمل في وظيفتي مناسب	4
					-تتميز مهام عملي بالتحدي والمتعة	5
• الأجور والمكافآت						

					1 أنا سعيد تماما بما أحصل عليه من دخل من عملي
					2 يعتمد دخلي على مقدار إنجازي في العمل
					3 أفهم بشكل تام نظام الأجور والمكافآت في شركتي
					4 دخلي عادل بالنظر إلى مهاراتي ومجهودي
					5 دخلي عادل بالنظر إلى ما يحصل عليه زملائي
					6 ادائي الفردي يحدد مقدار دخلي ومكافاتي
• جماعة العمل					
					1 أشعر بانني جزء هام من جماعة عملي
					2 يعبر أفراد فريق عملي عن رأيهم بحرية
					3 لدى كل فرد في فريق عملي فهم كامل عن أهداف العمل
					4 -يتبادل أعضاء فريق العمل مشاعرهم بحرية
					5 يشترك أعضاء الفريق في القرارات التي تهمهم
					6 لدى أعضاء فريق عملي خبرات مختلفة ومتكاملة

• إسلوب الرئيس في الأشراف					
					1 يشجعني رئيسي على المشاركة في إتخاذا لقرارات
					2 يمتلك رئيسي قدرة كبيرة على التخطيط المسبق للعمل
					3 يعطي رئيسي معلومات كاملة لمرؤوسيه
					4 يعاملنا رئيسنا بعدالة وإنصاف
					5 يوضح لنا رئيسنا أهداف العمل بشكل محفز
• المشاركة في القرارات					
					1 لدى الفرصة للتأثيرعلى القرارات التي تمس عملي
					2 أستطيع أن أشارك برأي في حل مشكلات عملي
					3 أحصل على معلومات كاملة عن أهداف عملي
					4 أحصل على معلومات مناسبة عن انجازي في عملي
					5 أستمتع بالتعاون مع زملاء العمل

ب/ المتغير الوسيط :

رأس المال النفسي :هي الحالة النفسية التي يحس بها الفرد والتي تأتي من داخله والمقترنة بكفاءته الذاتية من خلال التفاؤل والأمل والمرونة

الرقم	الكفاءة الذاتية	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لاأوافق بشدة	لأأوافق
1	أنا قادر على الاداء الملائم الذي يحقق النتائج المرغوبة من قبل المنظمة.					
2	أشعر بمستوى عال من الثقة في اداء الوظيفي مما يسهم في تقليل مستوى الاجهاد.					
3	أتحمل المسؤوليات واداء المهام المعقدة والصعبة.					
4	أرى بأن زملائي في العمل يتوقعون مني جهدا مثمرا					
5	يبدل العاملون الاقدم اصحاب المؤهلات جهودا واضحة في تطبيع العاملين الجدد.					
• الأمل						
1	أنا أعتمد على خطة عمل تضمن لي النجاح في اداء المهام التي أوكلت بها.					
2	أؤمن بأن اهداف المنظمة ذات قيمة ويسهل تحقيقها.					
3	أندفع بشكل كبير نحو تحقيق الاهداف التنظيمية					
4	أمتلك نظرة ايجابية للحياة					

					تؤكد إدارة المنظمة على برامج التدريب على الامل في موقع العمل	5
• التفاؤل						
					أؤمن بقدارتي لتحقيق افضل النتائج عند مواجهتي لظروف عدم التأكد	1
					يثق العاملون بحرص المنظمة على ابراز انجازاتهم والسعي لتكريمهم بين مدة واخرى	2
					يسود جو العمل مشاعر فردية وجماعية ايجابية تطمئن العاملين بإشراق مستقبلهم في المنظمة.	3
					يمتلك معظم العاملين قدرة عالية في مجال تمييز الحقائق وفهمها عند تعاملهم مع مصادر الضغوط في العمل	4
					أؤمن بمبدأ (دعنا نحاول ثانية في حالة ظهور حالات الفشل)	5
					نشترك جميعاً في برامج تدريبية مستمرة بشأن (الرؤية المستقبلية وتحديد ابرز الحاجات التي قد تطرأ مستقبلا وكيفية تلبيتها.)	6
• المرونة						
					أتكيف بطريقة ايجابية دائما مع مختلف المواقف التي أتعرض لها.	1
					أتكيف بسهولة للتغيرات التنظيمية ذات الاثر المباشر في مسارهم المهني.	2

					3	أحرص على انجاز المهام دون اخطاء
					4	تحرص ادارة المنظمة على اقامة برامج تدريبية للعاملين جميعاً بشأن التعرف على اساليب حل المشكلات.

ج/المتغير التابع :

الإستغراق الوظيفي : هي الدرجة التي يندمج فيها الفرد مع الوظيفة التي يمارسها ويستشعر أهميتها

لاوافق	لاوافق بشدة	محايد	أوافق	أوافق بشدة	الإستغراق الإدراكي /المعرفي	
					1	في العمل يركز تفكيري على وظيفتي
					2	في العمل اعطي الكثير من الأنتباه لوظيفتي
					3	في العمل أركز بقدر كبير من الاهتمام علي وظيفتي
					4	في العمل أنا مستغرق في وظيفتي
					5	في العمل أركز على وظيفتي
					6	في العمل أكرس الكثير من الأنتباه لوظيفتي
• الإستغراق الشعوري						
					1	انا متحمس لوظيفتي
					2	اشعر بحيوية في وظيفتي
					3	أنا مهتم بوظيفتي
					4	أنا فخور بوظيفتي
					5	أشعر بإيجابية أتجاه وظيفتي
					6	أشعر بسعادة غامرة في وظيفتي
• الإستغراق الجسدي						
					1	أعمل بقوة وشدة في وظيفتي
					2	أبذل كامل جهدي لوظيفتي

					أكرس الكثير من الطاقة لوظيفتي	3
					أحاول أقصى جهدي في أداء وظيفتي بشكل جيد	4
					أسعى جاهداً بكل ماأوتيت من قدرة لأنجاز وظيفتي	5

ملحق رقم (3)

قائمة المحكمين

الاسم	الدرجة العلمية	الجامعة
عبدالسلام آدم حامد	استاذ مساعد	جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا
ميسون علي	استاذ مساعد	جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا
بشارة محمد	استاذ مساعد	جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا