

بحث بعنوان

العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والاحتفاظ بالكفاءات
بالتطبيق علي قطاع شركات تصنيع الدهانات في القاهرة الكبرى
*Relationship between Quality of Work Life (QWL), and
Keeping the Qualifications "Applying on Sector of
Coatings Companies in Cairo*

البحث مُستخرج من رسالة مقدمة

لنيل درجة الماجستير

بعنوان: العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والاحتفاظ بالكفاءات بالتطبيق علي قطاع شركات
تصنيع الدهانات في القاهرة الكبرى

عبدالرؤوف محمد عبدالرؤوف نبوي⁽¹⁾

الدكتور
حنان محمد عبية

الأستاذ الدكتور
سامية أحمد فتحي

كلية التجارة وإدارة الأعمال - جامعة حلوان

العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والاحتفاظ بالكفاءات بالتطبيق علي قطاع شركات

تصنيع الدهانات في القاهرة الكبرى

الباحث/ عبدالرؤوف محمد عبدالرؤوف نبوي (1)

ملخص:

هدفت هذه الدراسة الي معرفة مستوى تأثير ابعاد جودة الحياة الوظيفية على الاحتفاظ بالكفاءات من العاملين في شركات تصنيع الدهانات في القاهرة الكبرى ، و بيان أثر الخصائص الديموغرافية للأفراد على اتجاهاتهم نحو جودة الحياة الوظيفية والاحتفاظ بالكفاءات .

توصلت الدراسة الي أن ممارسات جودة الحياة الوظيفية في الشركات محل الدراسة لا تتوافق مع مفاهيم جودة الحياة الوظيفية العلمية ، بالإضافة الي العاملين في قطاع تصنيع الدهانات لديهم ثقة في الاحتفاظ بوظيفتهم نتيجة الشعور بالرضا تجاه بيئة العمل داخل الشركات محل الدراسة

وقد أوصت الدراسة في ضوء نتائج البحث بمجموعة من المقترحات العملية التي يمكن أن يؤدي تطبيقها زيادة قدرة شركات تصنيع الدهانات على دعم الاحتفاظ بالعاملين الاكفاء لديها وهي كما يلي:

1. تزويد (تطوير وتحديث) بيئة العمل بكافة الوسائل التكنولوجية الحديثة اللازمة الي جانب الكفاءات البشرية لمواكبة كل جديد.

2. زيادة الموارد المالية اللازمة لتخطيط الموارد البشرية داخل الهيئة وزيادة الاهتمام بتدريب الكوادر البشرية داخل الشركات.

3. التطوير المهني والمعرفي للعاملين في الشركات بشكل مستمر، وتنمية مهاراتهم وقدراتهم وزيادة اطلاعهم على التطورات البيئية وأساليب العمل الرائدة لمساعدتهم للوصول الي درجة عالية من الفاعلية، ولا يتم ذلك الا من خلال برامج تدريب متطورة تتناسب مع التطورات المحيطة.

4. ضرورة وجود أنظمة حوافز واضحة ومحددة حتى يتحقق العدالة بين الموظفين لتشجيع العاملين على البقاء في الشركة

1 باحث عبدالرؤوف محمد عبدالرؤوف نبوي، كلية التجارة وإدارة الأعمال، جامعة حلوان.
البحث مُستخرج من رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير، بعنوان: العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والاحتفاظ بالكفاءات بالتطبيق علي قطاع شركات تصنيع الدهانات في القاهرة الكبرى.

5. العمل على تحقيق الحفز الذاتي لدى العاملين بجاب التحفيز المادى.
6. وضع خطة تنفيذية لتحقيق زيادة في دعم كفاءة رأس المال البشرى وربطها بالخطة الاستراتيجية للشركة.
7. تنفيذ عملية الإعداد الشاملة والتي تؤدي الى الحفاظ على الموظفين بشكل كبير، فعندما يفهم الموظف كيف يمكنه الإسهام في العمل، يصبح أكثر رضاء، ويستمر لفترة أطول. فاتخاذ هذه الخطوات، يخفف من الأسباب الرئيسة لترك الموظفين الكفاء وظائفهم في وقت مبكر

الكلمات المفتاحية: جودة الحياة الوظيفية - الاحتفاظ بالكفاءات

ABSTRACT:

This study aimed to know the level of impact of the dimensions of Quality of Work Life (QWL) on the retention of competencies of workers in paint manufacturing companies in Greater Cairo, and to show the impact of the demographic characteristics of individuals on their attitudes towards the quality of career life and the retention of competencies.

The study concluded that the quality of work life practices in the companies under study do not comply with the concepts of the quality of scientific career life, in addition to those working in the paint manufacturing sector have confidence in retaining their job as a result of feeling satisfied with the work environment within the companies under study.

According to research results, the study recommended a set of practical suggestions whose application could increase the ability of paint manufacturing companies to support the retention of their qualified workers, which are as follows:

1. Providing (developing and modernizing) the work environment with all the necessary modern technological means, as well as human competencies to keep pace with everything new.
2. Increasing the financial resources needed for human resource planning within the authority and increasing interest in training human cadres within companies.

3. Continuous professional and knowledge development for employees of companies, developing their skills and capabilities and increasing their knowledge of environmental developments and pioneering work methods to help them reach a high degree of effectiveness. This can only be done through advanced training programs commensurate with the surrounding developments.
4. The necessity of having clear and specific incentive systems in order to achieve justice among employees to encourage workers to stay in the company
5. Work to achieve self-motivation for employees who need financial motivation.
6. Develop an executive plan to achieve an increase in human capital support and link it to the company's strategic plan.
7. Implement a comprehensive onboarding process that leads to significant employee retention. When an employee understands how he can contribute to the work, he becomes more satisfied, and lasts longer. Taking these steps mitigates the main reasons for efficient employees to leave their jobs early

Keywords: Quality of Work Life (QWL) - Keeping the Qualifications

مقدمة:

تركز جودة الحياة الوظيفية علي دراسة العوامل والمداخل التي تتبعها الادارة داخل المنظمات وذلك من أجل توفير حياة وظيفية أفضل للعاملين بهذه المنظمات فكلما تميزت بيئة العمل داخل المنظمة بالقبول والرضا الوظيفي من جانب العاملين كان لذلك اثر في الحصول علي أفضل أداء وهو ما يحقق أهداف العاملين والمنظمة والمجتمع.

ويمكن اعتبار أن جودة الحياة الوظيفية هي وسيلة لتعزيز القدرات التنافسية للمنظمات في ظل العديد من المتغيرات العالمية في عالمنا المعاصر فالمنظمة التي تهدف الي تحقيق مزايا تنافسية اعتمادا علي مواردها البشرية لا بد وأن تقوم بالتحسينات المستمرة علي بيئتها الداخلية اعتمادا علي مداخل تحسين جودة الحياة الوظيفية وذلك لاحداث التفاعل الايجابي بين العاملين بمختلف المستويات الوظيفية وادارة المنظمة.

وقد ظهر مفهوم جودة الحياة الوظيفية لمواكبة سياسات التغيير والتطوير التنظيمي وتخفيف حالات التوتر والقلق التي سادت في الغرب بين العاملين خوفا من الاستغناء عنهم أو تخفيضا للمزايا الاجتماعية والخدمات المقدمة لهم أو تخفيضا لأجورهم، بالاضافة الي حرص تلك المنظمات علي تحقيق الرضا الوظيفي والذي بدوره يؤثر علي التزام العاملين ويؤدي في النهاية الي تعظيم أهمية استخدام وترشيد أداء الموارد البشرية في المنظمات واعتبارها أحد الاستراتيجيات الفعالة في تدعيم التميز التنافسي لمنظمات الأعمال.

مشكله الدراسة:

بالرغم من أن الكثير من الدراسات أبرزت المميزات الإيجابية التي تحققها جودة الحياة الوظيفية ، إلا أن الكثير من المدارس ما زالت تفتقر إلى رؤية واضحة لهذا المفهوم " وكيفية تطبيقه في إدارتها، ولا تدرك الفوائد التي تنعكس على العاملين ومدى احساسهم بالأمان الوظيفي وكذلك ما زال هناك بعض المديرين لا يؤمنون بأهمية التغيير والاستفادة من الفوائد التي يحققها تطبيق مفهوم جودة الحياة الوظيفية بأبعاده كاملة ، حيث أنهم يعتقدون أن ذلك يعد مصدرا من مصادر الخطر الذي يهدد سلطتهم ويقوِّدهم ؛ فيقفوا عائقا أمام التطوير الإداري والتغيير التنظيمي

وفي ظل قلة الدراسات التي تتناول مفهوم جودة الحياة الوظيفية ، وأثره على الاحتفاظ بالكفاءات في نطاق قطاع شركات تصنيع الدهانات في القاهرة الكبرى ؛ فإن ذلك يستدعي أن تتوجه جهود الباحثين لبحث هذا المفهوم من كافة جوانبه، للوقوف على أثره و على كثير من المفاهيم الإدارية المتعلقة به، وإن ذلك يستدعي أيضًا أن تقوم مؤسسات البحوث بإسناد مثل تلك البحوث لمن يستطيعون أن يعطوها حقها من التحليل.

مما سبق يمكن صياغة مشكلة هذه الدراسة في التساؤلات التالية :-

- 1-ماهو مستوى تطبيق مفاهيم جودة الحياة الوظيفية في الشركات محل الدراسة ؟
- 2-ماهو مستوى تأثير جودة الحياة الوظيفية في المنظمة على الاحتفاظ بالكفاءات في الشركات محل الدراسة ؟
- 3-هل تختلف اتجاهات العاملين بالشركات محل الدراسة نحو جودة الحياة الوظيفية والاحتفاظ بالكفاءات تبعاً لخصائصهم الديموغرافية (النوع-العمر-التعلم- الخبرة) ؟

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق ما يلي:

1. معرفة مستوى تطبيق مفاهيم جودة الحياة الوظيفية في الشركات محل الدراسة .
2. معرفة مستوى تأثير ابعاد جودة الحياة الوظيفية على الاحتفاظ بالمواهب العاملين في الشركات محل الدراسة .
3. بيان أثر الخصائص الديموغرافية للأفراد على اتجاهاتهم نحو جودة الحياة الوظيفية والاحتفاظ بالكفاءات في الشركات محل الدراسة .

أهميه الدراسة:

يمكن تلخيص أهمية البحث وذلك من خلال :

الاهمية العلمية :

تتبع الأهمية العلمية للبحث في توفير معلومات علمية وتطبيقية حول دور ابعاد جودة الحياة الوظيفية في زيادة قدرة المنظمات في الاحتفاظ بالكفاءات بها.

الأهمية التطبيقية :

يسهم هذا البحث من خلال توصياته ونتائجه فيما يلي :

- 1-تحسين ممارسات تطبيق مفهوم وابعاد جودة الحياة الوظيفية في الشركات محل الدراسة .
- 2-تحسين ممارسات تطبيق مفهوم الاحتفاظ بالكفاءات من العاملين في الشركات محل الدراسة
- 3-التغلب على المشكلات المرتبطة بسرعة دوران العمل(عدم الاحتفاظ بالعاملين لفترات) مما يؤثر على كفاءة العمل في الشركات محل الدراسة .

فروض الدراسة

الفرضية الأولى: من المتوقع أن ممارسات جودة الحياة الوظيفية في الشركات محل الدراسة لا تتوافق مع مفاهيم جودة الحياة الوظيفية العلمية.

الفرضية الثانية: من المتوقع أن العاملين في قطاع تصنيع الدهانات لديهم ثقة في الاحتفاظ بوظيفتهم.

الفرضية الثالثة : توجد علاقة - طبقاً لآراء مفردات عينة البحث - بين توافر ابعاد جودة الحياة الوظيفية وبين احتفاظ العاملين بوظيفتهم لدى العاملين بقطاع تصنيع الدهانات .

الفرضية الرابعة: لا يوجد اختلاف معنوي بين العاملين بالشركات محل الدراسة نحو العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والاحتفاظ بالكفاءات تبعاً لخصائصهم الديموغرافية (النوع - العمر - التعلم - الخبرة)

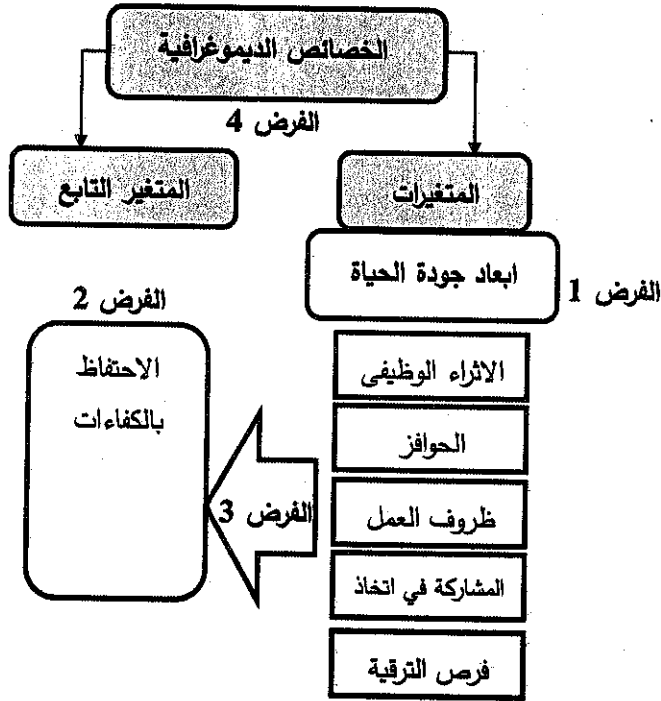
متغيرات الدراسة

المتغيرات المستقلة : ابعاد جودة الحياة الوظيفية .

-الاثراء الوظيفي

- الحوافز
- ظروف العمل
- المشاركة في صنع القرارات
- فرص الترقية والتقدم الوظيفي
- المتغيرات التابعة :
- الاحتفاظ بالكفاءات من العاملين

نموذج الدراسة



الدراسات السابقة :

الدراسات باللغة العربية :

(1)دراسة (مغربي : 2004) وصف الدراسة : التعرف علي مفهوم جودة الحياة الوظيفية وتوضيح أثرها علي الاستغراق الوظيفي للعاملين في المراكز الطبية المتخصصة بجامعة المنصورة ، تحديد الاختلاف و درجة التباين بين آراء فئات الأطباء والاداريين والفنيين حول تلك العوامل ، وتحديد تأثيرعوامل جودة الحياة الوظيفية في تنمية الاستغراق الوظيفي للعاملين بالمراكز الطبية المتخصصة ، وقد شملت الدراسة جميع العاملين الدائمين بالمراكز الطبية المتخصصة بجامعة المنصورة من فئات الاداريين والأطباء والفنيين لتمثيل مجتمع البحث وعددهم 3659 مفردة

أهم نتائج الدراسة : لا يوجد اختلاف معنوي بين جميع الفئات من الاداريين والأطباء والفنيين فيما يتعلق بأرائهم حول جودة الحياة الوظيفية داخل المراكز الطبية المتخصصة بجامعة المنصورة إلا في عاملي اثتان وهما الأجور والمكافآت وأسلوب الرئيس في عمليات الاشراف ، ان أكثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية التي ما زالت تحتاج الي تدعيم الادارة من وجهة نظر الاداريين تمثلت في ابعاد الاجور والمكافآت وظروف بيئة العمل المعنوية ، أسلوب الرئيس في الاشراف ، جماعة العمل ، عدم وجود اختلاف معنوي بين فئات الدراسة الاداريين والأطباء والفنيين حول مستوي الاستغراق الوظيفي ، توجد علاقة طردية بين العوامل الخاصة بجودة الحياة الوظيفية والاستغراق الوظيفي ، من أهم عوامل جودة الحياة الوظيفية تأثيرا في الاستغراق الوظيفي تتمثل في عامل الأجور و المكافآت ، عامل خصائص الوظيفة، و عامل ظروف بيئة العمل المعنوية ، وأسلوب الرئيس في الاشراف وذلك كما أظهرتها الدراسة.

(2) دراسة (صديق :2005) وصف الدراسة : هدفت هذه الدراسة الي تحقيق ما يلي :

تحديد ما اذا كان يوجد فروق معنوية بين آراء كلا من العاملين الدائمين والعاملين المؤقتين بالوحدات ذات الطابع الخاص حول كل من مصادر قوة المديرين وجودة الحياة الوظيفية

و بيان طبيعة الفروق بين آراء العاملين بالوحدات الراححة والوحدات الخاسرة حول كل من مصادر قوة المديرين ومتغيرات جودة الحياة الوظيفية

التعرف علي مدى تأثير كل من مصادر قوة المديرين علي جودة الحياة الوظيفية

تحديد مدى تأثير جودة الحياة الوظيفية علي أداء الوحدات ذات الطابع الخاص
تحديد طبيعة التأثيرات المباشرة وغير المباشرة لمصادر قوة المديرين علي أداء الوحدات ذات الطابع الخاص ، وقد قام الباحث بدراسة ميدانية تمت علي عينة مكونة من 569 مفردة من العاملين في الوحدات ذات الطابع الخاص بجامعة المنصورة ، وباستخدام و تحديد أربعة أبعاد رئيسية لمتغيرات جودة الحياة الوظيفية والتي تمثلت في ظروف بيئة العمل المادية والمعنوية ، خصائص الوظيفة ، جماعة العمل ، الاشراف والمشاركة

أهم نتائج الدراسة : بوجود تأثير معنوي مباشر للعوامل التالية قوة الخيرة وقوة المكانة والقوة المرجعية ، علي جودة الحياة الوظيفية

(3)دراسة (زكي :2005) وصف الدراسة : تهدف هذه الدراسة الي التعرف علي الأساليب التي يمكن ان تقوم النقابات باتباعها من أجل تحسين جودة الحياة الوظيفية داخل وخارج المنظمات والتي تؤثر علي الانتاجية لهذه المنظمات، و تحديد الفجوة بين دور النقابات العمالية الموجود بالفعل وبين الدور المطلوب من هذه النقابات ، من خلال التعرف علي الفروق والاختلافات بين الشركات التي لا يوجد بها لجان نقابية فيما يتعلق بجودة الحياة الوظيفية، التعرف علي المعوقات والمشاكل التي تقلل من فاعلية دور النقابات في التأثير علي جودة الحياة الوظيفية داخل هذه المنظمات

أهم نتائج الدراسة : مفهوم الحياة الوظيفية هو مفهوم واسع يتكون من مجموعة من الأبعاد الأساسية التي يجب أن تتوفر جميعا حتي يتم تطبيق هذا المفهوم بنجاح وفعالية ، ان نجاح مفهوم جودة الحياة الوظيفية يتوقف علي وجود علاقة قوية بين كل أصحاب الشركات ، أعضاء الإدارة العليا، بيئة العمل ، العاملين وأعضاء النقابات العمالية، كذلك فأن مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات، وتطبيق نظام المكافآت وتحديد المعدلات الوظيفية يساهم في تحسين الانتاجية

(4) دراسة (راضي:2008) وصف الدراسة : التعرف علي أساليب جودة الحياة الوظيفية بالمجلس القومي للرياضة و تأثير العدالة التنظيمية علي أداء العاملين حيث شملت عينة البحث 138 مفردة من العاملين بالمجلس القومي للرياضة في مصر

أهم نتائج الدراسة : توجد عدالة في توزيع الأعباء والمهام علي كل العاملين، يوجد اهتمام بالخطط التدريبية التي يحصل عليها العاملين ، تساعد العدالة الاجرائية علي تحسين مستوى أداء الفرد ، توفر الادارة داخل المجلس الامكانيات المادية للعاملين

(5) دراسة (عارف"2011) وصف الدراسة : تحليل العلاقة بين معايير الجودة الشاملة و جودة الحياة الوظيفية وتأثيرهم علي مستوى الانتاجية

أهم نتائج الدراسة : وجود علاقة طردية بين معايير جودة الشاملة وجودة الحياة الوظيفية ، توجد اختلافات نسبية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية والتي تؤثرعلي الجودة الشاملة للمنظمة ، توجد علاقة ارتباط قوية بين كل من جودة الحياة الوظيفية والجودة الشاملة في المنظمة وبين مستوى الأداء والانتاجية ورضا العملاء

(6) دراسة (برسي:2011) وصف الدراسة : تقديم نموذج مقترح لوصف وتفسير العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية واداء العاملين في الشركة وأهم العوامل المؤثرة علي ادراك العاملين لجودة الحياة الوظيفية في شركة مصر للطيران ، واختبار النموذج ميدانيا لتحديد امكانية استخدامه في زيادة معدلات أداء العاملين في الشركة

أهم نتائج الدراسة: تساوي كافة العاملين محل الدراسة في كل الدرجات الوظيفية المختلفة في ادراكهم لجودة الحياة الوظيفية، اهتمام الشركة بأبعاد معينة من ابعاد جودة الحياة الوظيفية تتمثل في ظروف العمل المادية ونظم التعويضات (من الاجور والحوافز) ونظام الرعاية الصحية وتحقيق الأمان الوظيفي، بالاضافة الي الرعاية الاجتماعية ورعاية النقابة للعاملين والأنشطة الترفيهية، لاتوجد علاقة ذات دلالة احصائية بين ادراك العاملين في مجموعة شركات مصر للطيران لجودة الحياة الوظيفية المطبقة في الشركة علي ادراك العملاء المتعاملين معهم لجودة الخدمة المقدمة

(7) دراسة (نعمان:2011) وصف الدراسة: تحليل العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والمناخ الأثيري وسلوكيات القيادة والرفاهية النفسية، الاستفادة من نتائج هذه الدراسة لاعادة النظر في تطوير الممارسات الادارية للمسؤولين عن ادارة المستشفيات محل الدراسة، خاصة فيما يتعلق بأساليب واجراءات التعامل مع الأفراد

أهم نتائج الدراسة: توجد علاقة طردية ذات دلالة احصائية بين ادراك مفردات مجتمع البحث لأبعاد المناخ الأثيري بالمستشفيات محل الدراسة ومستوي شعورهم بأبعاد الرفاهية الوجدانية، أن سلوكيات القيادة الأصيلة كمتغير وسيط تؤثر في العلاقة بين ادراك مفردات مجتمع البحث لأبعاد المناخ الأثيري بالمستشفيات محل الدراسة وشعورهم بالرفاهية الوجدانية، التفاعل بين ادراك مفردات العينة لكل من جودة الحياة الوظيفية والمناخ الأثيري تؤثر معنويا علي مستوي شعورهم بالرفاهية الوجدانية

(8) دراسة (فريج:2012) وصف الدراسة : دراسة أثر الاختلافات الثقافية علي كل من سلوكيات القيادة الأخلاقية و جودة الحياة الوظيفية في الشركات متعددة الجنسيات ، دراسة أثر القيادة الأخلاقية علي جودة الحياة الوظيفية عبر الثقافات المختلفة

أهم نتائج الدراسة : توصلت الدراسة الي أنه توجد اختلافات جوهرية بين الشركات موضوع البحث فيما يتعلق بأبعاد الاختلافات الثقافية ، تؤثر الاختلافات الثقافية بالشركات متعددة الجنسيات بشكل جوهرى في سلوكيات القيادة الأخلاقية، تؤثر الاختلافات الثقافية بالشركات متعددة الجنسيات بشكل جوهرى في جودة الحياة الوظيفية ، تؤثر سلوكيات القيادة الأخلاقية بالشركات متعددة الجنسيات بشكل جوهرى في جودة الحياة الوظيفية

(9) دراسة (راشد:2012) وصف الدراسة: التعرف علي أبعاد و طبيعة جودة الحياة الوظيفية وأبعاد الالتزام التنظيمي والاستغراق في العمل وأثرها علي العاملين المدنيين بوزارة الداخلية عن طريق اقتراح نموذج ثلاثي الأبعاد للعلاقة بينهم، حيث شمل مجتمع البحث عدد من العاملين المدنيين بوزارة الداخلية باختلاف فئاتهم الوظيفية

أهم نتائج الدراسة: توصلت الدراسة الي أن أكثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية اهمية و تأثيرا علي الاستغراق الوظيفي هي ابعاد بيئة العمل، الأجور والحوافز، النمط القيادي للمديرين، جماعة العمل، مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات، تؤثر أبعاد (الالتزام العاطفي والاستمراري والمعياري) كأبعاد للالتزام التنظيمي علي الاستغراق في العمل للعاملين المدنيين بوزارة الداخلية، يؤثر التفاعل بين الالتزام التنظيمي و الإدراك لجودة الحياة الوظيفية علي الاستغراق في العمل للعاملين المدنيين بوزارة الداخلية

(10)دراسة (محفوظ:2014) وصف الدراسة: تهدف الدراسة الي اقتراح نموذج لقياس أثر خصائص القيادة الخادمة علي جودة الحياة الوظيفية وتأثيرهما علي العقد النفسي، وأجراء دراسة مقارنة علي بنوك القطاع العام والخاص محل الدراسة

أهم نتائج الدراسة:

توجد فروق ذات دلالة معنوية بين بنوك القطاع العام والخاص من حيث خصائص القيادة الخادمة

يوجد تأثير ذو دلالة معنوية بين خصائص القيادة الخادمة وأبعاد جودة الحياة الوظيفية

يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لخصائص القيادة الخادمة علي التزام البنوك والعاملين بالعقد النفسي

يوجد تأثير ذو دلالة معنوية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية علي الالتزام بالعقد النفسي

يوجد تأثير لكل من خصائص القيادة الخادمة وأبعاد جودة الحياة الوظيفية علي الالتزام بالعقد النفسي

(11)دراسة (اسماعيل:2014) وصف الدراسة: يهدف البحث الي التعرف علي جودة الحياة الوظيفية وأثرها علي مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعات الفلسطينية

أهم نتائج الدراسة:

توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي للعاملين

توجد فروق ذات دلالة معنوية بين متوسطات استجابات عينة البحث فيما يتعلق بأرائهم حول جودة الحياة الوظيفية وأثرها علي مستوى الأداء الوظيفي للعاملين

يوجد تأثير في الأداء الوظيفي يتمثل في فرص الترقى والتقدم الوظيفي ، العلاقات الاجتماعية، الاستقرار و الأمان الوظيفي، المشاركة في اتخاذ القرارات، برامج التدريب والتعلم، التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية

(12)دراسة (الشنطي:2016) وصف الدراسة : هدفت هذه الدراسة الي تحديد مستوى جودة الحياة الوظيفية ودرجة ممارسة القيادة التحويلية داخل وزارة الصحة الفلسطينية بقطاع غزة ، الكشفي عن أثر القيادة التحويلية علي جودة الحياة الوظيفية ، بالإضافة الي التحقق من تأثير العدالة الاجرائية كمتغير وسيط في

العلاقة بين وجوده الحياة الوظيفية والقيادة التحويلية ، وتم اختيار عينة عشوائية بسيطة مكونة من 370 موظف من العاملين بوزارة الصحة بقطاع غزة

أهم نتائج الدراسة: أن القيادة التحويلية لها تأثيرا جوهريا علي جودة الحياة الوظيفية، كما بينت أن العدالة الاجرائية تتوسط كليا العلاقة بين التأثير الكاريزمي وجوده الحياة الوظيفية وتتوسط جزئيا العلاقة بين الاعتبارات الفردية وجوده الحياة الوظيفية، والعمل علي تحسين جودة الحياة الوظيفية عن طريق التركيز علي اتاحة فرص الترقى والتقدم الوظيفي، زيادة مشاركة العاملين في اتخاذ القرار، الأمان الوظيفي، وتفعيل نظم الحوافز والتعويضات اضافة الي تشجيع المديرين علي اتباع نمط القيادة التحويلية

(13) دراسة (السويطي:2017) وصف الدراسة : هدفت الدراسة الي معرفة واقع جودة الحياة الوظيفية وواقع الولاء العاطفي لدي موظفي الوزارات في فلسطين ، ومعرفة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية بالولاء العاطفي لدي موظفي الوزارات الفلسطينية وقد تم استخدام منهج البحث الوصفي التحليلي ، ولتحقيق اهداف الدراسة قام الباحث بعمل استبيان مكون من خمس عناصر لقياس جودة الحياة الوظيفية علي عينة مكونة من 221 مفردة بطريقة العنينة العشوائية

أهم نتائج الدراسة :

ادراك جودة الحياة الوظيفية لدي الموظفين في الوزارات الفلسطينية جاءت بدرجة متوسطة باستثناء بعدي الراتب والحوافز التي جاءت بدرجة ضعيفة

الولاء العاطفي لدي الموظفين في الوزارات جاء بدرجة متوسطة

وجود علاقة ايجابية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية المختلفة والولاء العاطفي

(14) دراسة (الزيادي ، 2011) وتوصلت الدراسة الي وجود علاقة ذات دلالة بين الالتزام التنظيمي ونية ترك العمل للعاملين ووضحت الدراسة أن هناك تباين في تأثير أنواع الالتزام التنظيمي على نية ترك العمل وقد كان ترتيبها في التأثير كما يلي :-

-الالتزام التنظيمي المستمر .

-الالتزام التنظيمي الأخلاقي .

-الالتزام التنظيمي العاطفي .

(15) دراسة (ريم عمورة, 2014) هدفت هذه الدراسة التعرف على العوامل المعنوية الخاصة بالعاملين في شركة سيريتل وخاصة العوامل المتعلقة بظاهرة الاحتراق الوظيفي ، ومدى قدرتهم على تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية وإدراكهم للعدالة التنظيمية داخل الشركة . بالإضافة إلى تحديد نوع ودلالة العلاقة الإحصائية بين كلا من الاحتراق الوظيفي ونوايا ترك العمل ، التوازن بين العمل والحياة ونوايا ترك العمل ، العدالة التنظيمية المدركة ونوايا ترك العمل .
وتوصلت الدراسة الى :

1- قبول الفرضية الخاصة بوجود علاقة بين الاحتراق الوظيفي ، العدالة التوزيعية المدركة و العدالة الاجرائية المدركة من ناحية ونوايا ترك العمل من ناحية أخرى.

2- ورفض الفرضية الخاصة بوجود علاقة معنوية بين ارتباط التوازن بين العمل والحياة ونوايا ترك العمل.

(16) دراسة عبد الحكيم (2018) لقد هدفت هذه الدراسة الي التعرف علي مدى التوافق بين ممارسات التوظيف في مستشفيات حلوان وما بين المفاهيم والنماذج العلمية في أدبيات إدارة الموارد البشرية وكذلك أيضا التعرف على اتجاهات العاملين داخل المستشفيات محل الدراسة نحو ممارسات التوظيف في المستشفيات وأساليب الاحتفاظ بالكوادر الطبية النادرة.

وتوصلت الدراسة للنتائج التالية:-

-لا يوجد توافق بين ممارسات التوظيف داخل مستشفيات حلوان وبين المفاهيم والنماذج العلمية.

-تحديد المكافئات والحوافز للاحتفاظ بالكفاءات في القطاع الحكومي يشوبه التقصير والعجز.

-نقص الشفافية في الاختيار.

-عدم وضوح رؤية المديرين والتنفيذيين المسؤولين عن مهمة التوظيف والتعامل مع الكفاءات النادرة .

الدراسات باللغة الانجليزية :

(1) دراسة (Sirgy, et al, 2008) وصف الدراسة : معرفة مدى تأثير ادراك العاملين في المنظمة لابعاد جودة الحياة الوظيفية علي الرضا الوظيفي للعاملين فيها والالتزام التنظيمي ومعدل دوران العمالة داخل المنظمة

أهم نتائج الدراسة : وجود علاقة طردية بين تطبيق مفهوم جودة الحياة الوظيفية و رضا العاملين الوظيفي ومستويات الانتاجية وسلوكهم التنظيمي واتجاهات العاملين نحو المنظمة و العمل ، امتداد أثر تطبيق مفهوم جودة الحياة الوظيفية ليشمل التأثير علي نواحي الحياة الشخصية خارج العمل، وجود تأثير متبادل بين جودة الحياة الوظيفية في المنظمة والحياة الشخصية للعاملين خارجها حيث يؤثر علي سلوكيات العاملين ، تتباين معدلات ادراك العاملين لجودة الحياة الوظيفية وذلك بناءا علي الخصائص الديموجرافية للعاملين.

(2) دراسة (Larsen, 2008) وصف الدراسة "هدفت هذه الدراسة الي التعرف علي تأثير ادراك العاملين من كبار السن لمفهوم تطبيق جودة الحياة الوظيفية علي خطط العاملين للتقاعد المبكر عن العمل ، التعرف علي أبعاد جودة الحياة الوظيفية الأكثر تأثيرا علي خطط التقاعد المبكر عن العمل لهؤلاء العاملين

أهم نتائج الدراسة : وجود تأثير وعلاقة بين ادراك العاملين من كبار السن لجودة الحياة الوظيفية و خطط التقاعد المبكر عن العمل ، وجود فروق جوهرية بين العاملين علي أساس النوع من كبار السن فيما يتعلق بادراكهم للأبعاد جودة الحياة الوظيفية المختلفة وتأثير ذلك علي خططهم للتقاعد المبكر عن العمل ، بالنسبة للذكور كان لبعدى الأمان الوظيفي والاستقلالية في أداء العمل أهمية وذلك مقارنة بالاناث ، أما بخصوص بعدى عدد ساعات العمل ومتطلبات الوظيفة فكان لهما تأثير معنوي علي كلاهما في تخطيطهم للتقاعد المبكر

(3) دراسة (Mark, 2008) وصف الدراسة : هدفت الدراسة الي التعرف علي العوامل المؤثرة علي تحقيق الرضا الوظيفي لأساتذة كلية الصيدلة ، تحديد العوامل التي تؤثر علي معدل الدوران العمل بين أساتذة كلية الصيدلة ، تحديد مستوى علاقة العوامل الديموجرافية بادراك لجودة الحياة الوظيفية ، تحديد أهم العوامل المؤثرة علي الأداء الخاص بأساتذة كلية الصيدلة محل الدراسة

أهم نتائج الدراسة :

وجود علاقة طردية بين ادراك أساتذة كلية الصيدلة لمفهوم جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي لهم علي المستوي البحثي أو علي مستوي التدريس ، وجود علاقة عكسية بين ادراك أساتذة كلية الصيدلة لمفهوم جودة الحياة الوظيفية ومعدل دوران العمل بالنسبة للأساتذة ، عوامل الدعم التنظيمي وجماعة العمل وبيئة العمل المادية والوسائل المساعدة تعتبر من

أهم أبعاد جودة الحياة الوظيفية والتي لها التأثير الأكبر علي ادراك الأساتذة

(4) دراسة (Catherine,2009) وصف الدراسة : التعرف علي تأثير تطبيق مفهوم جودة الحياة الوظيفية علي تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين، التعرف علي تأثير تطبيق مفهوم جودة الحياة الوظيفية علي أداء العاملين

وبالتالي الأداء التنظيمي ، التعرف علي مدى تأثير مفهوم جودة الحياة الوظيفية علي نواحي حياة العاملين خارج نطاق العمل

أهم نتائج الدراسة : وجود تأثير ايجابي لتطبيق مفهوم جودة الحياة الوظيفية علي أداء العاملين الوظيفي والأداء التنظيمي، وجود علاقة طردية بين ادراك العاملين لجودة الحياة الوظيفية ومستوي الرضا الوظيفي لدي العاملين ، امتداد تأثير تطبيق مفهوم جودة الحياة الوظيفية الي نواحي العاملين الشخصية خارج نطاق العمل ، احداث توازن ما بين الحياة الوظيفية والحياة الشخصية للعاملين يؤدي الي ادراك العاملين لجودة الحياة الوظيفية وبالتالي يرتفع معدل أدائهم

(5) دراسة (John et al,2009) وصف الدراسة : التعرف علي العلاقة ما بين أداء العاملين في بيئة العمل الصناعية وادراكهم لجودة الحياة الوظيفية

نتائج الدراسة : وجود علاقة ايجابية معنوية ما بين تطبيق مفهوم جودة الحياة الوظيفية للعاملين ومستوي أدائهم

(6)دراسة : (Kandasamy & Ancherp: 2009) وصف الدراسة : التعرف علي تأثير جودة الحياة الوظيفية علي أداء العاملين في الفنادق محل الدراسة ، ومعرفة أي من هذه الأبعاد الأكثر تأثيرا ، التعرف علي الفرق ما بين توقعات وادراك العاملين لمفهوم جودة الحياة الوظيفية

أهم نتائج الدراسة : أهمية تطبيق مفهوم جودة الحياة الوظيفية في منظمات الخدمات حيث يكون التعامل مباشر ما بين العاملين و العملاء ، الأمر الذي يؤدي الي ادراك العملاء لجودة الخدمة من خلال أداء العاملين ، وعليه يجب من منظمات الخدمات أن توجه اهتمامها لتحقيق رضا العاملين بهدف الوصول لتحقيق رضا العملاء

ان أبعاد جودة الحياة الوظيفية التي لها التأثير الأكبر علي أداء العاملين تتمثل وبيئة العمل المادية، و في خصائص الوظيفة والصورة الذهنية علي المنظمة ، وتوازن الحياة الشخصية والوظيفية وعلاقات جماعة العمل ، وممارسات ادارة الموارد البشرية بالاضافة الي التعامل مع العملاء

(7)دراسة (Hayrol,2010) وصف الدراسة : التعرف علي تأثير تطبيق مفهوم جودة الحياة الوظيفية علي الرضا الوظيفي وأداء العاملين داخل ادارة التنمية الزراعية في ماليزيا

أهم نتائج الدراسة : وجود تأثير ايجابي لتطبيق مفهوم جودة الحياة الوظيفية علي أداء العاملين ونتاجيتهم في الادارة محل الدراسة ، وجود علاقة طردية ما بين ادراك العاملين للرضا الوظيفي ومستويات الاداء والانتاجية في العمل ، وجود تباين في تأثير أبعاد جودة الحياة الوظيفية علي أداء ونتاجية العاملين في العمل

(8)دراسة (Kalayanee, et al, 2010) وصف الدراسة: هدفت الدراسة الي التعرف علي تأثير أخلاقيات المنظمة المعلنة المتمثلة في نظم العمل السائدة و دليل العمل وأخلاقيات العاملين وصورتها الضمنية المتمثلة في ثقافة المنظمة والقيم السائدة والاشراف ، والتعرف علي تأثير ادراك العاملين لمفهوم جودة الحياة الوظيفية علي الرضا الوظيفي للعاملين والتزامهم التنظيمي وسيادة روح الفريق داخل المنظمات محل الدراسة، التعرف علي تأثير أخلاقيات المنظمة في كلا من الصورة المعلنة والصورة الضمنية علي الرضا الوظيفي للعاملين والتزامهم التنظيمي وسيادة روح الفريق بين العاملين داخل المنظمات محل الدراسة

أهم نتائج الدراسة: وجود تأثير ايجابي لأخلاقيات المنظمة سواء المعلنة او الضمنية علي ادراك المديرين لجودة الحياة الوظيفية في حدها الأدنى والأعلي ، وجود تأثير ايجابي معنوي لادراك المديرين لمفهوم جودة الحياة الوظيفية في حدها الأدنى علي الرضا الوظيفي ، بينما يمتد هذا التأثير الحد الأعلى الي الالتزام التنظيمي وسيادة روح الفريق، وجود تأثير ايجابي لأخلاقيات المنظمة المعلنة والضمنية علي مستوى الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي وسيادة روح الفريق في المنظمة

(9)دراسة (Chandrassu,2012) وصف الدراسة : هدفت هذه الدراسة الي التوصل للعوامل التي تؤدي الي جودة الحياة الوظيفية التي تستخدمها المنظمات في الهند

أهم نتائج الدراسة : توصلت الدراسة الي أن هناك ثلاثة عوامل تؤثر علي شعور الموظفين بجودة الحياة الوظيفية في الادارة الوسطي بالمنظمة وهي (المستوى المعيشي ، التوجه المستقبلي للمهنة ، التوجه الذاتي والتوجه المنهجي)

التعليق على الدراسات السابقة

من خلال استعراض الدراسات السابقة يمكن استخلاص ما يلي :

1-معظم الدراسات السابقة حاولت تحديد مفهوم جودة الحياة الوظيفية وتحديد ابعاده والتعرف على الفوائد المترتبة على التطبيق والمعوقات التي تحد من هذا التطبيق

2-تناولت بعض الابحاث مفهوم جودة الحياة الوظيفية كمتغير تابع لدراسة المؤثرات التي تؤثر في جودة الحياة الوظيفية

3-تناولت بعض الابحاث جودة الحياة الوظيفية كمتغير مستقل لدراسة تأثيره على المتغيرات الاخرى

4-تناولت بعض الابحاث جودة الحياة الوظيفية كمتغير وسيط لدراسة تأثيره بين متغيرين

5-تناولت الدراسات السابقة اثر جودة الحياة الوظيفية على بعض المتغيرات مثل الاستغراق الوظيفي ، الجودة الشاملة ، اداء العاملين ، الالتزام التنظيمي ، الالتزام بالعقد النفسي

6-تناولت بعض الابحاث ترك العمل والاحتفاظ كمتغير تابع لدراسة تأثيره بالمتغيرات الاخرى

ويتضح من الدراسات السابقة أن :

جودة الحياة الوظيفية تعتبر اسلوب هام وضروري لتحسين بيئة العمل داخل المنظمات ، ورفع الروح المعنوية لدي الموظفين ، كما انها السبب في زيادة ولاء الموظفين للمنظمة وبذلهم الجهود اللازمة لتحقيق اهداف المنظمة وزيادة انتاجيتهم ، وهي بذلك تمثل أداة هامة لتوفير بيئة عمل جاذبة للموظفين وخاصة الأكفاء منهم والحفاظ علي بقاء هذا المورد البشري الثمين داخل المنظمة.

و من خلال استعراض الابحاث السابقة يمكن القول بانه لا يوجد دراسات اهتمت بدراسة اثر جودة الحياة الوظيفية على الاحتفاظ بالكفاءات خصوصاً في البيئة المصرية، مما يدعو الى دراسة اثر تطبيق جودة الحياة الوظيفية على الاحتفاظ بالكفاءات في المنظمات وخاصة مع ارتفاع معدلات دوران العمل لمعرفة الأسباب التي تؤدي الى ترك العمل وعدم قدرة المنظمات على الاحتفاظ بالعاملين بها وخاصة الكفاءات والموهوبين منهم.

مجتمع الدراسة :

يتمثل مجتمع الدراسة في العاملين في شركات تصنيع الدهانات بالقاهرة الكبرى وعددهم 76346 موظف في ديسمبر 2020 .

عينة الدراسة:

تم الاعتماد على اسلوب العينة (نظرا لصعوبة الحصر الشامل لمجتمع الدراسة المكون من 76346 موظف) لتجميع البيانات الاولى المتعلقة بأهداف وفروض البحث وبالنظر الى الاساليب الاحصائية لاختيار العينات العشوائية وعند مستوى ثقة 95% أي بمستوى خطأ مسموح به 5% واعتبار ان الوزن النسبي للمجتمع 50% طبقا للقواعد الاحصائية فان حجم العينة يمكن تحديده من خلال المعادلة التالية:

$$n = \frac{Z^2(p)(1-p)(N)}{2(N) + Z^2(p)(1-p)}$$

حيث أن:

$$N = 76346 \text{ حجم المجتمع}$$

$$n = ??? \text{ حجم العينة}$$

$$P=0.5 \text{ النسبة للمجتمع}$$

$$95\% \quad Z=1.96 \text{ القيمة المعيارية من جداول التوزيع الطبيعي عند درجة ثقة}$$

$\alpha=0.05$ مستوى الخطأ المسموح به

$$n = \frac{1.962(0.5) + 0.052(76346)}{(0.5)(0.5)(76346) + 0.052(76346)}$$

وبالتالى يكون الحد الأدنى لحجم العينة من الموظفين هو 384 موظف.

حدود الدراسة

الحدود الجغرافية :

تقتصر الدراسة على شركات تصنيع الدهانات بالقاهرة الكبرى

الحدود الموضوعية :

تتناول هذه الدراسة اثر جودة الحياة الوظيفية على الاحتفاظ بالكفاءات فى القطاع شركات تصنيع الدهانات بالقاهرة الكبرى.

الاساليب الاحصائية:

اعتمد الباحث فى اختبار الفروض على:

- الاساليب الوصفية (الوسط الحسابى- الانحراف المعياري - الجداول التكرارية - النسب المئوية) .
- الاساليب الاستدلالية: (معامل الارتباط - الانحدار البسيط- اختبارات t لعينة واحدة - اختبارات أنوفا F.Test - اختبار كاي تربيع) نظرا لتناسبها مع مقياس ليكرت الذى قام الباحث فى استخدامه فى اعداد قائمة الاستقصاء .

الدراسة التطبيقية

اختبار الفروض الإحصائية للدراسة

في هذا الجزء التطبيقي نحاول اثبات مدى صحة أو خطأ الفروض الإحصائية للدراسة، والاجابة على تساؤلات البحث، والسعي الى توضيح مدى صحة أو خطأ الفروض .

ممارسات جودة الحياة الوظيفية في شركات تصنيع الدهانات في القاهرة الكبرى.

نصت الفرضية الرئيسية الاولى: " من المتوقع أن ممارسات جودة الحياة الوظيفية في الشركات محل الدراسة لا تتوافق مع مفاهيم جودة الحياة الوظيفية العلمية.

ولاختبار هذه الفرضية تم الاعتماد على اختبار (ت) لعينة واحدة One-Sample T-Test، (حيث أن المتغير المستقل هنا مقسم لفئات) فإذا كان مستوى المعنوية لعنصر معين أكبر من 5% فهذا يعني أن نتيجة الاختبار غير معنوية، أي أن آراء العينة بخصوص هذا العنصر محايدة. ومن ناحية أخرى، تكون نتيجة الاختبار معنوية إذا كان مستوى المعنوية أقل من 5%، وفي هذه الحالة يكون هناك أحد بديلين:

• إذا كانت قيمة المتوسط للعنصر أكبر من (3) فإن هذا يعني أنه يوجد أهمية لهذا العنصر، ومن ثم يقبل الفرض.

• إذا كانت قيمة المتوسط للعنصر أقل من (3) فإن هذا يعني أنه لا يوجد أهمية لهذا العنصر، ومن ثم يرفض الفرض.

واتضح من النتائج أن العاملين بالشركات محل الدراسة يرون أن هناك أهمية لجميع أبعاد جودة

الحياة الوظيفية، وقد جاء ترتيب هذه الأبعاد كما يلي:

1-بعد الأثر الوظيفي بمتوسط بلغ 4.05

2-بعد الحوافز بمتوسط بلغ 3.95.

3-بعد ظروف العمل بمتوسط بلغ 3.79.

4-بعد فرص الترقية بمتوسط بلغ 3.78.

5-بعد المشاركة في اتخاذ القرارات بمتوسط بلغ 3.76.

وبناءً على ما سبق حيث ان القيم المعنوية اقل من 0.05 فانه يتم رفض الفرض وبالتالي يتم رفض الفرض الأول الذي مؤداه " من المتوقع أن ممارسات جودة الحياة الوظيفية في الشركات محل الدراسة لا تتوافق مع مفاهيم جودة الحياة الوظيفية العلمية".

ممارسات الاحتفاظ بالكفاءات في شركات تصنيع الدهانات في القاهرة الكبرى.

نصت الفرضية الرئيسية الثانية على: " من المتوقع أن العاملين في قطاع تصنيع الدهانات لديهم ثقة في الاحتفاظ بوظيفتهم".

ولاختبار هذه الفرضية استخدم الباحث اختبار كا تربيع لوصف آراء عينة الدراسة من العاملين بشركات الدراسة حول فالاحتفاظ كما يلي:

تبين اتفاق مفردات البحث على أهمية الاحتفاظ ، حيث يبدو ذلك جليا في ارتفاع قيمة المتوسط عن الدرجة الوسطى (3) لجميع العبارات، وقد جاء ترتيب هذه العبارات كما يلي:

1. أعتبر أن عملي هو الطريق للنجاح في المستقبل بمتوسط (4.14).
2. أشعر بالولاء تجاه الشركة التي أعمل بها بمتوسط (4.07).
3. يشعروني إشراكي في اتخاذ القرارات بتقدير مديري لي بمتوسط (4.014).
4. تشجعني معاملة زملائي الحسنة على تقديم أفضل أداء لدي بمتوسط (4.010).
5. يدفعني حصولي على ثقة الرؤساء وتقديرهم لما أقوم به من أعمال إلى التمسك بعلمي بمتوسط (3.97).
6. تربطني بمسؤولي بالعمل علاقة روح الفريق الواحد بمتوسط (3.87).
7. يساعد تفويض السلطات والصلاحيات على تحسن أدائي الوظيفي والشعور بعدم الحاجة لترك العمل بمتوسط (3,85).
8. أشعر بالفخر عند التحدث عن نوع العمل الذي أقوم به بمتوسط (3.85).
9. يتم استخدام أكثر من أداة في عملية تقييم الأداء يجعلها تتم بشكل صحيح مما يجعلني لا أفكر في ترك العمل بمتوسط (3.80).

10. توزيع العمل بين الموظفين بطريقة عادلة يجعلني لا اترك عملي مستقبلا بمتوسط (3.77).
 11. الاعتماد على التكنولوجيا لن يؤثر على احتفاظي بوظيفتي بمتوسط (3.75).
 12. يدفعني قيام المدير بحل مشاكل العمل المختلفة الى البقاء بمتوسط (3.74).
 13. تعمل الإدارة على تعزيز العمل بروح الفريق بمتوسط (3.71).
 14. يوجد تنوع إيجابيا في العمل الذي أقوم به بمتوسط (3.71).
 15. تعتبر العلاقة الشخصية والصدقة والدعم المتبادل هي السائدة بين الزملاء بمتوسط (3.68).
 16. يعتبر نظام ترقية الموظفين عادلا حيث تستند الترقيات على أداء الموظف مما يدفعني للبقاء في عملي بمتوسط (3.56).
 17. توفر لي وظيفتي فرص التقدم والرفق بحيث لن أفكر بالبحث عن عمل آخر بمتوسط (3.38).
 18. يعتبر الراتب كافيا لحياة كريمة تجعلني أضمن مستقبلي وأبقى على نفس عملي بمتوسط (3.22).
 19. يتم تقديم الدورات التدريبية للموظفين والتي تساعدني على تحسين أدائي بمتوسط (3.14).
- يلاحظ أن قيمة مستوى الدلالة أقل من 1% لجميع العبارات الخاصة بالاحتفاظ بالكفاءات، مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية وذلك لصالح الآراء المؤيدة لأهمية الاحتفاظ بالكفاءات في قطاع تصنيع الدهانات في القاهرة الكبرى.
- وهذا يعنى قبول الفرض الثانى الذى مؤداه " من المتوقع أن العاملين فى قطاع تصنيع الدهانات لديهم ثقة فى الاحتفاظ بوظيفتهم.

العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والاحتفاظ بالكفاءات.

نصت الفرضية الرئيسية الثالثة على: توجد علاقة - طبقا لآراء مفردات عينة البحث - بين توافر ابعاد جودة الحياة الوظيفية وبين احتفاظ العاملين بوظيفتهم لدى العاملين بقطاع تصنيع الدهانات. تم تقسيم هذه الفرضية الى خمس فرضيات فرعية.

وتتضمن ابعاد جودة الحياة الوظيفية خمس ابعاد رئيسية وهي:

•الاثراء الوظيفي

•الحوافز

•ظروف العمل

•المشاركة في اتخاذ القرارات

•فرص التقييم

أولاً: العلاقة بين ابعاد جودة الحياة الوظيفية والاحتفاظ بالكفاءات.

أ. العلاقة بين الاثراء الوظيفي والاحتفاظ بالكفاءات.

ولاختبار هذه العلاقة تم حساب معامل الارتباط البسيط بين: مستوى الاثراء الوظيفي والاحتفاظ بالكفاءات. كما تم اختبار معنوية معامل الارتباط، فإذا كان مستوى المعنوية أقل من 0.05 كانت قيمة معامل الارتباط معنوية، وخلاف ذلك دال على أن علاقة الارتباط غير معنوية.

مبلغت قيمة معامل الارتباط (0.673) ، وهي تشير إلى وجود علاقة طردية قوية بين المتغيرين (0.60).
مقيمة مستوى المعنوية أقل من 0.05، مما يعنى أن علاقة الارتباط بين المتغيرين معنوية وذات دلالة إحصائية.

وبناء على ما سبق فإنه يمكن القول: إن العلاقة بين: مستوى الاثراء الوظيفي والاحتفاظ بالكفاءات علاقة طردية قوية، أي أنه كلما اتسع أو زاد مستوى الاثراء الوظيفي أدى ذلك الى زيادة قدرة الشركات محل الدراسة على الاحتفاظ بالكفاءات لديها.

ب. العلاقة بين الحوافز والاحتفاظ بالكفاءات.

ولاختبار هذه العلاقة تم حساب معامل الارتباط البسيط بين: الحوافز والاحتفاظ بالكفاءات. كما تم اختبار معنوية معامل الارتباط، فإذا كان مستوى المعنوية أقل من 0.05 كانت قيمة معامل الارتباط معنوية، وخلاف ذلك دال على أن علاقة الارتباط غير معنوية

مبلغت قيمة معامل الارتباط (0.677) ، وهي تشير إلى وجود علاقة طردية قوية بين المتغيرين.

قيمة مستوى المعنوية أقل من 0.05، مما يعنى أن علاقة الارتباط بين المتغيرين معنوية وذات دلالة إحصائية.

وبناء على ما سبق فإنه يمكن القول: إن العلاقة بين: الحوافز والاحتفاظ بالكفاءات طردية قوية، أي أنه كلما زادت جودة الحوافز كلما زادت قدرة الشركات على الاحتفاظ بالكفاءات لديها.

ج. العلاقة بين ظروف العمل والاحتفاظ بالكفاءات.

ولاختبار هذه العلاقة تم حساب معامل الارتباط البسيط بين: ظروف العمل والاحتفاظ بالكفاءات. كما تم اختبار معنوية معامل الارتباط، فإذا كان مستوى المعنوية أقل من 0.05 كانت قيمة معامل الارتباط معنوية، وخلاف ذلك دال على أن علاقة الارتباط غير معنوية

بلغت قيمة معامل الارتباط (0.877)، وهي تشير إلى وجود علاقة طردية قوية جدا بين المتغيرين.

قيمة مستوى المعنوية أقل من 0.05، مما يعنى أن علاقة الارتباط بين المتغيرين معنوية وذات دلالة إحصائية.

وبناء على ما سبق فإنه يمكن القول: إن العلاقة بين: ظروف العمل والاحتفاظ بالكفاءات علاقة طردية قوية جدا، أي أنه كلما زاد مستوى جودة ظروف العمل كلما زادت قدرة الشركات على الاحتفاظ بالعاملين الكفاء لديها.

د. العلاقة بين المشاركة في اتخاذ القرار والاحتفاظ بالكفاءات.

ولاختبار هذه العلاقة تم حساب معامل الارتباط البسيط بين: المشاركة في اتخاذ القرار والاحتفاظ بالكفاءات. كما تم اختبار معنوية معامل الارتباط، فإذا كان مستوى المعنوية أقل من 0.05 كانت قيمة معامل الارتباط معنوية، وخلاف ذلك دال على أن علاقة الارتباط غير معنوية

بلغت قيمة معامل الارتباط (0.766)، وهي تشير إلى وجود علاقة طردية قوية بين المتغيرين.

قيمة مستوى المعنوية أقل من 0.05، مما يعنى أن علاقة الارتباط بين المتغيرين معنوية وذات دلالة إحصائية.

وبناء على ما سبق فإنه يمكن القول: إن العلاقة بين: المشاركة في اتخاذ القرار والاحتفاظ بالكفاءات علاقة طردية قوية، أي أنه كلما اتسع أو زاد نطاق مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات كلما زادت قدرة الشركات على الاحتفاظ بالكفاءات.

هـ. العلاقة بين بعد فرص الترقية والاحتفاظ بالكفاءات.

ولاختبار هذه العلاقة تم حساب معامل الارتباط البسيط بين: فرص الترقية والاحتفاظ بالكفاءات. كما تم اختبار معنوية معامل الارتباط، فإذا كان مستوى المعنوية أقل من 0.05 كانت قيمة معامل الارتباط معنوية، وخلاف ذلك دال على أن علاقة الارتباط غير معنوية

مبلغت قيمة معامل الارتباط (0.612)، وهي تشير إلى وجود علاقة طردية قوية بين المتغيرين.

قيمة مستوى المعنوية أقل من 0.05، مما يعنى أن علاقة الارتباط بين المتغيرين معنوية وذات دلالة إحصائية.

وبناء على ما سبق فإنه يمكن القول: إن العلاقة بين: فرص الترقية والاحتفاظ بالكفاءات علاقة طردية قوية جدا.

أي أنه كلما زادت فرص الترقية لدى العامل زادت قدرة شركات تصنيع الدهانات في القاهرة الكبرى على الاحتفاظ بالكفاءات لديها.

ثانياً: العلاقة بين متغير جودة الحياة الوظيفية ومتغير الاحتفاظ.

ولاختبار هذه العلاقة تم حساب معامل الارتباط البسيط بين: متغير جودة الحياة الوظيفية نفسه ومتغير الاحتفاظ بالكفاءات. كما تم اختبار معنوية معامل الارتباط، فإذا كان مستوى المعنوية أقل من 0.05 كانت قيمة معامل الارتباط معنوية، وخلاف ذلك دال على أن علاقة الارتباط غير معنوية

مبلغت قيمة معامل الارتباط (0.905)، وهي تشير إلى وجود علاقة طردية قوية جدا بين المتغيرين.

قيمة مستوى المعنوية أقل من 0.05، مما يعنى أن علاقة الارتباط بين المتغيرين معنوية وذات دلالة إحصائية.

وبناء على ما سبق فإنه يمكن القول: إن العلاقة بين: متغير جودة الحياة الوظيفية ومتغير الاحتفاظ علاقة طردية قوية جداً. أي أنه كلما زاد جودة الحياة الوظيفية كلما زادت قدرة الشركة على الاحتفاظ بالعاملين الكفاء لديها.

ثالثاً: تأثير جودة الحياة الوظيفية على الاحتفاظ بالكفاءات.

لما كانت العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والاحتفاظ بالكفاءات علاقة طردية قوية موجبة فإنه للإجابة على تساؤل حول تأثير جودة الحياة الوظيفية على الاحتفاظ بالكفاءات فإنه يلزم تطبيق أسلوب تحليل الانحدار البسيط لتحديد العلاقة الكلية بين المتغيرين والانحدار المتعدد لتحديد العلاقة بين ابعاد المتغير المستقل والمتغير التابع .

1-تحليل الانحدار البسيط للعلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والاحتفاظ بالكفاءات.

-القوة التفسيرية للنموذج: بلغت قيمة معامل التحديد (R^2) 0.819، أي أن المتغير المستقل (جودة الحياة الوظيفية) يفسر 72.481.9% من التباين (التغير) في المتغير التابع (الاحتفاظ بالكفاءات)

-معنوية نموذج الانحدار: بلغت قيمة معامل الارتباط (R) 0.905، وهي تشير إلى وجود علاقة ارتباط قوية جدا بين المتغير المستقل والمتغير التابع. وتشير نتيجة اختبار ف إلى أن نموذج الانحدار يعتبر معنوياً وذا دلالة إحصائية، حيث إن مستوى المعنوية أقل من 5%.

-معنوية المتغير المستقل: بلغت قيمة معامل الانحدار للمتغير المستقل (جودة الحياة الوظيفية) (1.121)، وهي تشير إلى وجود علاقة قوية بين هذا المتغير والمتغير التابع (الاحتفاظ بالكفاءات)، وتشير نتيجة اختبار ت إلى أن هذه العلاقة معنوية وأن تأثير هذا المتغير يعتبر معنوياً وذا دلالة إحصائية، حيث إن مستوى المعنوية أقل من 5%.

2-تحليل الانحدار المتعدد للعلاقة بين ابعاد جودة الحياة الوظيفية والاحتفاظ بالكفاءات.

كانت نتائج التحليل الاحصائي باستخدام أسلوب الانحدار المتعدد للعلاقة بين ابعاد جودة الحياة الوظيفية والاحتفاظ بالكفاءات كما يلي:

(أ) تشير نتيجة اختبار ت إلى أن العلاقة بين ابعاد المتغير المستقل (جودة الحياة الوظيفية) والمتغير التابع (الاحتفاظ بالكفاءات) معنوية وأن تأثير هذا المتغير يعتبر معنوياً وذا دلالة إحصائية، حيث إن مستوى

المعنوية لكل الابعاد أقل من 5%، ماعدا العلاقة بين الاثرء الوظيفى والاحتفاظ بالكفاءات حيث يرى افراد العينة ان العلاقة غير معنوية وليست ذا دلالة إحصائية حيث أن مستوى المعنوية أكبر 0.05 وبالتالي يمكن استبعاد بعد الاثرء الوظيفى من علاقة الانحدار من المتغيرات المستقلة.

ب) القوة التفسيرية للنموذج: بترتيب دخول أبعاد المتغير المستقل (جودة الحياة الوظيفية) في معادلة الانحدار عند اجراء تحليل الانحدار التدريجي Stepwise Multiple Regression تبين أن:

-احتل بعد فرص الترقية المرتبة الأولى حيث بلغت قيمة معامل التحديد (0.884) أي فسر ما مقداره (88.4%) من التغير في المتغير التابع (لاحتفاظ بالكفاءات).

-واحتل بعد ظروف العمل المرتبة الثانية حيث بلغت قيمة معامل التحديد (0.769) أي فسر ما مقداره (76.9%) من التغير في المتغير التابع (لاحتفاظ بالكفاءات).

-واحتل بعد المشاركة في اتخاذ القرارات المرتبة الثالثة حيث بلغت قيمة معامل التحديد (0.587) أي فسر ما مقداره (49.1%) من التغير في المتغير التابع (لاحتفاظ بالكفاءات).

-واحتل بعد الحوافز والاختيار المرتبة الرابعة حيث بلغت قيمة معامل التحديد (0.459) أي فسر ما مقداره (45.9%) من التغير في المتغير التابع (لاحتفاظ بالكفاءات).

-واحتل بعد الاثرء الوظيفى المرتبة الخامسة حيث بلغت قيمة معامل التحديد (0.452) أي فسر ما مقداره (45.2%) من التغير في المتغير التابع (لاحتفاظ بالكفاءات).

وبناءً عليه فإنه يتم قبول الفرض الثالث الذي ينص: توجد علاقة - طبقاً لآراء مفردات عينة البحث - بين توافر ابعاد جودة الحياة الوظيفية وبين والاحتفاظ بالكفاءات بشركات تصنيع الدهانات.

تأثير الخصائص الديموغرافية للعاملين بشركات تصنيع الدهانات على اتجاهاتهم نحو ابعاد جودة الحياة الوظيفية والاحتفاظ بالكفاءات.

نصت الفرضية الرابعة والأخيرة على: لا يوجد اختلاف معنوى بين اراء العاملين بالشركات محل الدراسة نحو العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والاحتفاظ بالكفاءات تبعاً لخصائصهم الديموغرافية (النوع - العمر - التعلم - الخبرة)

تم تقسيم هذه الفرضية الى أربع فرضيات فرعية هي:

- 1- لا يوجد اختلاف معنوي بين العاملين بالشركات محل الدراسة نحو العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والاحتفاظ بالكفاءات تبعاً لوع المستقصى.
- 2- لا يوجد اختلاف معنوي بين العاملين بالشركات محل الدراسة نحو العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والاحتفاظ بالكفاءات تبعاً لعمر المستقصى.
- 3- لا يوجد اختلاف معنوي بين العاملين بالشركات محل الدراسة نحو العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والاحتفاظ بالكفاءات تبعاً للمستوى التعليمي للمستقصى.
- 4- لا يوجد اختلاف معنوي بين العاملين بالشركات محل الدراسة نحو العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والاحتفاظ بالكفاءات تبعاً لعدد سنوات الخدمة (الخبرة).

ويمكن التحقق من مدى صحة هذه الفرضية على النحو التالي:

- أ- تأثير نوع المستقصى منهم على اتجاهاتهم نحو العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والاحتفاظ بالكفاءات.
* فإذا كانت قيمة مستوى المعنوية أقل من 5% دلّ على أن الفرق بين المجموعتين معنويًا ولصالح المجموعة ذات الوسط الحسابي الأعلى، أي أنه يوجد اختلاف معنوي،
* إذا كانت قيمة مستوى المعنوية أكبر من 5% دلّ ذلك على أن الفرق بين المجموعتين غير معنوي.
- ب- فيما يتعلق بأبعاد جودة الحياة الوظيفية : فإن العاملون الذكور كانوا أكثر قناعة من الإناث بأبعاد الأثر الوظيفي ، والحوافز ، و المشاركة في اتخاذ القرار ، وذلك بمتوسطات بلغت (4.06) ، (3.96) ، (3.81).
وكذلك بمتوسط (3.88) لمتغير جودة الحياة الوظيفية ذاته. بينما كان الإناث أكثر قناعة من الذكور ببعدي ظروف العمل، و فرص العمل أداء بمتوسطات بلغت (3.82) ، (3.78).
- ج- فيما يتعلق بالاحتفاظ بالكفاءات فإن العاملون الإناث كانوا أكثر قناعة من الذكور بهذا المتغير أيضاً، وذلك بمتوسط حسابي بلغ (3.82).

• وفي مجال اختبار معنوية الفرق بين متوسطات آراء مفردات البحث باستخدام (ت) T-Test حول جودة الحياة الوظيفية والاحتفاظ بالكفاءات عند مستوى معنوية (0.05)، فقد تبين عدم وجود فرق معنوي بين

آراء فئتي الدراسة (ذكور - اناث) حول ميع ابعاد جودة الحياة الوظيفية حيث كانت المعنوية أكبر من 0.05، وذلك ، كما لم تكون الفروق معنوية تجاه متغير جودة الحياة الوظيفية بينما كانت الفروق غير معنوية أيضا تجاه متغير الاحتفاظ بالكفاءات.

وذلك يعنى عدم وجود تأثير لمتغير النوع على اتجاهات مفردات البحث نحو متغير جودة الحياة الوظيفية أو متغير الاحتفاظ بالكفاءات.

ب-تأثير المستوى العمري لمفردات عينة البحث على اتجاهاتهم نحو علاقة سياسات الموارد البشرية ودعم رأس المال البشري.

• فيما يتعلق بأبعاد جودة الحياة الوظيفية: فإن العاملون في الفئة العمرية (من 40 سنة الى 50 سنة) كانوا أكثر قناعة من باقى الفئات بأبعاد (الائراء الوظيفى - ظروف العمل -المشاركة في اتخاذ القرارات - فرص الترقية) بمتوسطات (4.18)، (3.91)، (4.07) (3.94)، بينما كانت العاملون في الفئة العمرية (50 سنة فأكثر) كانوا أكثر قناعة ببعدها الحوافز بمتوسط (4.40)، وكذلك فإن العاملون في الفئة العمرية (من 40 سنة الى 50 سنة)) كانوا أكثر قناعة بمتوسط (4.04) لمتغير جودة الحياة الوظيفية ذاته.

• فيما يتعلق بالاحتفاظ بالكفاءات فان العاملون في الفئة العمرية (50 سنة فأكثر) كانوا أكثر قناعة بهذا المتغير أيضا، وذلك بمتوسط حسابي بلغ (3.97).

• وفي مجال اختبار معنوية الفرق بين متوسطات آراء مفردات البحث باستخدام (ت) T-Test حول ابعاد جودة الحياة الوظيفية والاحتفاظ بالكفاءات عند مستوي معنوية (0.05) فقد تبين وجود فرق معنوي بين آراء فئات المستويات العمرية المختلفة حول جميع ابعاد جودة الحياة الوظيفية

كذلك فقد كان هناك فروق معنوية بين آراء فئات المستويات العمرية المختلفة حول متغير لبعاد جودة الحياة الوظيفية و متغير الاحتفاظ بالكفاءات ذاتها.

وذلك يعنى وجود تأثير لمتغير الفئات العمرية على اتجاهات مفردات البحث نحو ابعاد جودة الحياة الوظيفية والاحتفاظ بالكفاءات.

ج- تأثير المستوى التعليمي لمفردات عينة البحث على اتجاهاتهم نحو علاقة جودة الحياة الوظيفية والاحتفاظ بالكفاءات.

• فيما يتعلق بأبعاد جودة الحياة الوظيفية: فإن العاملون الحاصلون على ماجستير كانوا أكثر قناعة من باقى الفئات ببعدي (الائراء الوظيفي- الحوافز) بمتوسطات (4.00)، (4.03)، بينما كانت العاملون الحاصلون على بكالوريوس كانوا اكثر قناعة بباقي الابعاد وهي (ظروف العمل - المشاركة في اتخاذ القرارات - فرص الترقية) بمتوسطات (3.94)، (3.97)، (3.92) ، وكذلك فإن العاملون الحاصلون على بكالوريوس كانوا أكثر قناعة بمتوسط (4.00) لمتغير جودة الحياة الوظيفية ذاته.

• فيما يتعلق بالاحتفاظ بالكفاءات فان العاملون الحاصلون على بكالوريوس كانوا أكثر قناعة بهذا المتغير أيضاً، وذلك بمتوسط حسابي بلغ (3.91).

• وفي مجال اختبار معنوية الفرق بين متوسطات آراء مفردات البحث باستخدام (ت) T-Test حول جودة الحياة الوظيفية والاحتفاظ بالكفاءات عند مستوي معنوية (0.05) فقد تبين عدم وجود فرق معنوي بين آراء فئات المستويات التعليمية المختلفة حول جميع ابعاد جودة الحياة الوظيفية

• كما تبين وجود فرق معنوي بين آراء فئات المستويات التعليمية المختلفة حول متغير جودة الحياة الوظيفية ومتغير الاحتفاظ بالكفاءات ذاتها.

• وذلك يعنى وجود تأثير لمتغير الفئات العمرية على اتجاهات مفردات البحث نحو ابعاد جودة الحياة الوظيفية والاحتفاظ بالكفاءات.

د-تأثير مستوى الخبرة لمفردات عينة البحث على اتجاهاتهم نحو أبعاد ابعاد جودة الحياة الوظيفية والاحتفاظ بالكفاءات

• فيما يتعلق بأبعاد جودة الحياة الوظيفية: فإن العاملون أصحاب سنوات الخبرة (من 5 الى 10 سنوات) كانوا أكثر قناعة من باقى الفئات بأبعاد (الائراء الوظيفي - ظروف العمل - فرص الترقية). وذلك بمتوسطات (4.38)، (4.09)، (4.16)، بينما كان أصحاب سنوات الخبرة (من 10-15 سنة) أكثر قناعة من باقى الفئات بأبعاد (الحوافز - المشاركة في اتخاذ القرارات). وذلك بمتوسطات (4.32)، (4.24)، وكذلك كان أصحاب الخبرة (من 5 الى 10 سنوات) أكثر قناعة بمتوسط (4.19) لمتغير جودة الحياة الوظيفية ذاته.

• فيما يتعلق بالاحتفاظ بالكفاءات: فإن العاملون أصحاب سنوات الخبرة (من 5-10 سنة) كانوا أكثر قناعة بهذا المتغير أيضا، وذلك بمتوسط حسابي بلغ (4.11).

• وفي مجال اختبار معنوية الفرق بين متوسطات آراء مفردات البحث باستخدام (ت) T-Test حول سياسات الموارد البشرية ورأس المال البشري عند مستوي معنوية (0.05) فقد تبين وجود فرق معنوي بين آراء فئات الخبرات المختلفة حول جميع ابعاد المتغير المستقل جودة الحياة الوظيفية والمتغير التابع الاحتفاظ بالكفاءات.

وذلك يعنى وجود تأثير لمتغير الخبرة على اتجاهات مفردات البحث نحو جودة الحياة الوظيفية والاحتفاظ بالكفاءات.

وقد تبين أن تأثير خصائص مفردات البحث على متغيرات الدراسة تأثير كلياً إذ أظهر فروقا معنويا تبعا لمستوى الخبرة وجود فروق معنوية تبعا للمستوى العمري ومستوى التعليم تجاه المتغيرين، وعدم وجود فروق تبعا للنوع تجاه جودة الحياة الوظيفية والاحتفاظ بالكفاءات ، وعليه يمكن القول بقبول هذه الفرضية جزئيا.

النتائج

توصلت الدراسة لعدة نتائج يمكن تصنيفها الى نتائج علمية وأخرى عملية متعلقة بالهيئة محل الدراسة، ويمكن توضيح تلك النتائج فيما يلي:

أولاً: تحليل استجابات العاملين حول سياسات الموارد البشرية.

-موافقة أفراد العينة على جميع فقرات الاثراء الوظيفي، وبلغ متوسط استجاباتهم ما بين (3.78: 4.41)، والمتوسط العام (4.05) وبتحرف معيارى (0.74)

-موافقة أفراد العينة على جميع فقرات بعد الحوافز، حيث بلغ متوسط استجاباتهم ما بين (3.35: 4.33)، والمتوسط العام (3.95) وبتحرف معيارى (0.86)

-موافقة أفراد العينة على جميع فقرات بعد ظروف العمل، وبلغ متوسط استجاباتهم ما بين (3.63: 4.07)، والمتوسط العام (3.79) وبتحرف معيارى (0.87)

-موافقة أفراد العينة على جميع فقرات بعد المشاركة في اتخاذ القرار، وبلغ متوسط استجاباتهم ما بين (3.41: 4.06)، والمتوسط العام (3.76) وبتحرف معيارى (1.15)

-موافقة أفراد العينة على جميع فقرات بعد فرص العمل، وبلغ متوسط استجاباتهم م ايين (3.47: 4.12)، والمتوسط العام (3.78) وبتحرف معيارى (1.02)

ثانياً: تحليل استجابات العاملين حول الاحتفاظ بالكفاءات

-موافقة أفراد العينة على جميع فقرات متغير الاحتفاظ بالكفاءات، وبدا ذلك واضحاً من ارتفاع قيم الوسط الحسابي (أكبر من 3) وبلغ متوسط استجاباتهم ما بين (3.14: 4.14)، والمتوسط العام (3.75) وبتحرف معيارى (1.06)

ثالثاً: اختبارات الفروض.

1-رفض الفرض الأول الذي مؤداه " من المتوقع أن ممارسات جودة الحياة الوظيفية في الشركات محل الدراسة لا تتوافق مع مفاهيم جودة الحياة الوظيفية العلمية".

2-قبول الفرض الثانى الذي مؤداه " من المتوقع أن العاملين فى قطاع تصنيع الدهانات لديهم ثقة في الاحتفاظ بوظيفتهم.

3-قبول الفرض الثالث الذي ينص: توجد علاقة - طبقاً لأراء مفردات عينة البحث - بين توافر ابعاد جودة الحياة الوظيفية وبين والاحتفاظ بالكفاءات بشركات تصنيع الدهانات.

4-قبول الفرض الرابع جزئياً والذي ينص: لا يوجد اختلاف معنوى بين اراء العاملين بالشركات محل الدراسة نحو العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والاحتفاظ بالكفاءات تبعاً لخصائصهم الديموغرافية (النوع - العمر - التعلم - الخبرة)

حيث أظهرت الدراسة التطبيقية أن تأثير خصائص مفردات البحث على متغيرات الدراسة تأثير كلياً إذ أظهر فروقا معنويا تبعاً لمستوى الخبرة وتبعاً للمستوى العمري ومستوى التعليم تجاه المتغيرين، وعدم وجود فروق تبعاً للنوع تجاه جودة الحياة الوظيفية والاحتفاظ بالكفاءات

المراجع

أولاً : المراجع العربية :

- 1) زكي ، احمد عزمي (2005) " دور النقابات العمالية في تحسين جودة الحياة الوظيفية للعاملين دراسة ميدانية " رسالة ماجستير غير منشورة - كلية التجارة - جامعة المنصورة
- 2) ماهر ، أحمد مصطفي أحمد (1999) " أساليب قياس جودة الحياة الوظيفية " - مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية ، جامعة الاسكندرية ، العدد الأول ، المجلد السادس والثلاثون ، الجزء الأول 1999 ، ص 131-133
- 3) البليبيسي ، أسامة زياد يوسف (2012) " جودة الحياة الوظيفية وأثره علي الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة " رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التجارة ، الجامعة الاسلامية ، غزة
- 4) عبد الفتاح ، ايمان صالح حسن (2011) " أثر تغيير الإدارة كمتغير وسيط علي العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وتميز أداء المنظمات بالتطبيق علي الهيئة العامة لموانئ بورسعيد " - مجلة البحوث المالية والتجارية - كلية التجارة - جامعة بورسعيد - المجلد الثاني عشر ، العدد الثاني ، الجزء الأول ص199
- 5) غنيمي ، أيمن السيد (2014) " تأثير جودة الحياة الوظيفية علي التميز في الاداء الجامعي ، دراسة ميدانية علي الجامعات المصرية " (رسالة دكتوراة غير منشورة - كلية التجارة - جامعة عين شمس)
- 6) جاد الرب ، عبدالسميع حسنين (2004) " أثر ادراك العاملين للعدالة التنظيمية علي الالتزام التنظيمي - دراسة تطبيقية " - مجلة البحوث التجارية - كلية التجارة ، جامعة الزقازيق ، العدد الثاني ، المجلد السادس والعشرون ص 77
- 7) ماضي ، خليل اسماعيل ابراهيم (2014) " جودة الحياة الوظيفية وآثارها علي مستوى الأداء الوظيفي للعاملين - دراسة تطبيقية علي الجامعات الفلسطينية " - (رسالة دكتوراة غير منشورة ، كلية التجارة بالاسماعيلية ، جامعة قناة السويس)

- 8) فريج ، شيماء علي (2012) " أثر الاختلافات الثقافية علي سلوكيات القيادة الأخلاقية وجودة حياة العمل في الشركات متعددة الجنسيات بجمهورية مصر العربية " (رسالة دكتوراة غير منشورة ، كلية التجارة ، جامعة عين شمس)
- 9) الطبال ، عبدالله عبدالله (2004) " جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي للعاملين - دراسة ميدانية " (رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التجارة بالاسماعيلية ، جامعة قناة السويس)
- 10) ابراهيم ، محمد محمد (2009) " ادارة الموارد البشرية - أحد محاور الكيان الاقتصادي الوظيفي للمؤسسة - المدخل لتطوير منظومة ادارة جودة رأس المال البشري من المنظور الاداري (الاسكندرية - الدار الجامعية - ص 258)
- 11) صديق ، محمد جلال (2005) " جودة الحياة الوظيفية كمتغير وسيط بين قوة المديرين والأداء - دراسة تطبيقية علي الوحدات ذات الطابع الخاص بجامعة المنصورة " (المجلة المصرية للدراسات التجارية - المجلد التاسع والعشرون - العدد الثاني - ص 12)
- 12) عارف ، محمد عارف عبده (2011) " جودة الحياة الوظيفية ودورها في تطبيق معايير الجودة الشاملة - دراسة تطبيقية في المستشفيات الحكومية ببورسعيد " (رسالة ماجستير غير منشورة - كلية التجارة بالاسماعيلية - جامعة قناة السويس)
- 13) المغربي ، هدي عبدالحميد عبدالفتاح (2017) " أثر أبعاد المنظمات الأثرية علي الالتزام التنظيمي لدي العاملين - دراسة تطبيقية علي قطاع التعليم بجامعة المنصورة " (رسالة ماجستير غير منشورة - كلية التجارة - جامعة المنصورة)
- 14) شيحا ، ابراهيم عبدالعزيز (2001) "أصول الادارة العامة"- القاهرة ، أبو العزم للطباعة ص 358
- 15) محفوظ ، ايمان مصطفى (2014) " نموذج مقترح لقياس أثر خصائص القيادة الخادمة علي جودة الحياة الوظيفية وتأثيرهما علي الالتزام بالمعهد النفسي - دراسة مقارنة علي قطاع البنوك " (رسالة دكتوراة غير منشورة ، كلية التجارة ، جامعة عين شمس)

- 16) راضي ، بهجت عطية (2008) "العدالة التنظيمية وعلاقتها بجودة حياة العمل في المجلس القومي للرياضة" - مجلة البحوث الادارية ، أكاديمية السادات ، المجلد الحادي عشر ، العدد الثاني ، ص 78
- 17) الهيتي ، خالد عبدالرحيم (2003) " ادارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي " الأردن ، دار وائل للنشر والتوزيع ، الأردن ، الطبعة الثانية ، ص 275
- 18) برنوطي ، سعاد نائف (2007) " ادارة الموارد البشرية : ادارة الافراد " ، الأردن ، دار وائل للنشر ، الطبعة الثالثة ، ص 143
- 19) السويطي ، شبلي اسماعيل مرشد (2017) " جودة حياة العمل وعلاقتها بالولاء العاطفي لدى موظفي الوزارات الفلسطينية " (مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الادارية والاقتصادية ، المجلد الثاني ، العدد الثامن ، ص 146
- 20) بريسي ، محمد حسين صالح (2011) " نموذج مقترح لقياس تأثير جودة الحياة الوظيفية علي أداء العاملين في شركات مصر للطيران ، دراسة ميدانية" (رسالة دكتوراة غير منشورة ، كلية التجارة بالاسماعيلية ، جامعة قناة السويس)
- 21) الشنطي ، محمود عبدالرحمن (2016) " أثر ممارسة أساليب القيادة التحويلية في جودة الحياة الوظيفية ، دراسة تطبيقية علي وزارة الصحة الفلسطينية" (المجلة الاردنية في ادارة الاعمال ، الجامعة الاردنية ، العدد 1 ، المجلد الثاني عشر ، ص 126)
- 22) راشد ، ميرفت ابراهيم (2012) " نموذج ثلاثي الأبعاد للعلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي والاستغراق في العمل - دراسة تطبيقية علي العاملين المدنيين بوزارة الداخلية" (رسالة دكتوراة غير منشورة ، كلية التجارة ، جامعة عين شمس)
- 23) نعمان ، ميرفت محمد السعيد (2011) " نموذج ثلاثي الأبعاد للعلاقة بين جودة حياة العمل والمناخ الأثيري والرفاهية النفسية ، دراسة ميدانية علي مستشفيات جامعة المنصورة " (رسالة دكتوراة غير منشورة ، كلية التجارة ، جامعة عين شمس)

- 24) أبوبكر . فاتن احمد (2001). "تظم الإدارة المفتوحة: ثورة الأعمال القادمة للقرن الحادي والعشرين، القاهرة" ايتراك للطباعة والنشر والتوزيع، طبعة أولى.
- 25) الزياي، مها عادل رمضان (2011) . " اثر الالتزام التنظيمي على نية ترك العمل : دراسة مقارنة بين العاملين في القطاع"،المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة - مصر .
- 26) الطائي ، يوسف حجيم ، الفضل ، مؤيد ، العبادي ، هشام فوزي (2006) "إدارة الموارد البشرية : مدخل استراتيجي متكامل"، عمان ، دار الوراق للنشر والتوزيع .
- 27) العتيبي ، محمد زويد (2007) "الطريق الى الابداع والتميز الوظيفي الاداري"، مصر ، دار الفجر للنشر والتوزيع .
- 28) غالى . محمد أحمد (2015) "القيادة الخادمة وعلاقتها بالالتزام التنظيمي : دراسة تطبيقية على الجامعات في قطاع غزة "
- 29) عبد الحميد عبدالفتاح المغربي (2001) ، "تمكين العاملين في المصالح الحكومية ومنظمات القطاع الخاص : دراسة تطبيقية علي المنظمات العاملة بمحافظة دمياط"، بحث منشور ، المجلة العلمية التجارة والتمويل ، كلية التجارة ، جامعة طنطا ، الملحق الثاني ، العدد الأول .
- 30) عمورة ، ريم (2014) . " أثر العوامل المعنوية الخاصة بالعاملين على نوايا ترك العمل - دراسة حالة شركة الاتصالات السورية سيرتل " رسالة ماجستير ، جامعة دمشق كلية الاقتصاد ، قسم إدارة الاعمال ، سوريا .

ثانياً: المراجع الأجنبية :

- 1) Chandranshu, Sinha Factors, 2012, "Affecting Quality of Work life. Empirical Evidence from Indian Organizations" Australian Journal of Business and Management Research, Vol. No 11. pp31-40
- 2) Catherine So-Kum Tang, 2009, "Quality of Work Life as a Mediator between Emotional Labor and Work Family Interference" Journal of business Psychology, Vol.24, pp245-255

- 3) Hayrol M.S.,Azril , 2010, “ **Can Quality of Work Life Affect Work Performance among Government Agriculture Extension Officers? A case from Malaysia**” Journal of social Science Vol No.6, pp 64-73
- 4) John,K.Layer , 2009, “ **The Effect Cognitive Demands and Perceived Quality of Work Life on Human Performance in Manufacturing Environments**” , International Journal of Industrial Ergonomic, Vol.39 , pp. 413-421
- 5) Kalaynee, 2010, “**Ethics Institutionalization, Quality of Work Life, and Employee Job Related Outcomes: A Survey of Human Resource Managers in Thailand**”, Journal of Business Research, Vol. No.63, pp. 20-26
- 6) Kandasamy,Indira ,2009, “**Hotel Employees Expectations of QWL: A qualitative Study**”, International Journal of Hospitality Management, Vol No.39
- 7) Larsen,Mona, 2008, “**Does Quality of Work Life Affect Men and Women’s Retirement Planning Differently?**” Applied Research Quality Life, Vol. No.03, pp.23-42
- 8) Mark H,Conklin, 2008, “**An Examination of Pharmacy Faculty Quality of Work Life: Work Satisfaction, Turnover Intentions and Self-Efficiency**” , Master Thesis, Mylan School of Pharmacy, Duquesne University, USA.
- 9) Sirgy,M. Joseph , 2008, “ **A Work-Life Identity Model of Well-Being: Towards A research Agendas Linking Quality of Work Life (QWL) Program’s with Quality of Life (QOL)** “ , Applied Research Quality Life, Vol. No.3, pp.181-202

