

أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية على مستوى الرضا الوظيفي " دراسة ميدانية على المرأة العاملة بقطاع ريادة الأعمال بمنطقة الحدود الشمالية"

د / سامر أحمد محمد طلبه النجار

أستاذ مساعد بكلية إدارة الأعمال / جامعة الحدود الشمالية

الملخص

أجريت هذه الدراسة بهدف تحليل دراسة أثر جودة الحياة الوظيفية على مستوى الرضا الوظيفي للمرأة العاملة بقطاع ريادة الأعمال بوصفة احد روافد القطاع الخاص من خلال إجراء دراسة ميدانية على العاملات بقطاع ريادة الأعمال بمدينة عرعر بمنطقة الحدود الشمالية بالمملكة العربية السعودية، وتم استخدام أسلوب المنهج الوصفي التحليلي، كما تم جمع البيانات من خلال استبانة وزعت على (191) مبحوثة، وقد تم استخدام الرزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS V.20 تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة. ومن أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة أن مستوى اتجاهات العاملات نحو جودة الحياة الوظيفية كان متوسطاً حيث حصل على وزن نسبي 66.73%، وأن مستوى اتجاهاتهن بالنسبة إلى بعد التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الأسرية كان مرتفع حيث حصل على وزن نسبي 75.75%، أما مستوى اتجاهاتهن بالنسبة إلى بعد المشاركة في اتخاذ القرار كان منخفض حيث حصل على وزن نسبي 50.23%، في حين كان مستوى اتجاهاتهن بالنسبة لباقي الأبعاد (خصائص وظروف العمل - الأجور والمكافآت والمزايا الوظيفية - الاستقرار والامان الوظيفي - تطوير القدرات البشرية) كان متوسط حيث حصلت على أوزان نسبية تراوحت بين 65.43- 69.79%، كما أن مستوى الرضا الوظيفي للمبحوثات كان متوسط حيث حصل على وزن نسبي 68.94%، وأخيراً توجد علاقة ذات دلالة

احصائية بين أبعاد جود الحياة الوظيفية ومستوي الرضا الوظيفي للمرأة العاملة بقطاع ريادة الاعمال بوصفه أحد روافد القطاع الخاص بمنطقة الحدود الشمالية.

**The impact of The Dimensions of Quality of Life on the
A field study on women Functional level of Job Satisfaction
in the working in the Business Entrepreneurship sector
Northern Border Region**

Abstract

This study was conducted with the aim of analyzing the study of the impact of the quality of the career on the level of job satisfaction for women working in the entrepreneurial sector as one of the tributaries of the private sector through conducting a field study on workers in the entrepreneurship sector in Arar in the northern border region in the Kingdom of Saudi Arabia the analytical descriptive method was used. The data were collected through a questionnaire distributed to 191. The statistical package for social sciences SPSS V.20 was used to analyze the data and test the hypotheses of the study.

He most important results of the study were that the level of attitudes of workers towards the quality of the career was average

with a relative weight of 66.73%. That the level of their attitudes dimensions the balance between career and family life was high with a relative weight of 75.75%. The level of their attitudes dimension to the post-decision participation was low, with a relative weight of 50.23%, while their level of direction for the other dimensions (Characteristics and working conditions - wages, bonuses and functional benefits - stability and job security - human capacity development) was average where the relative weights were obtained between 65.43 and 69.79%. The level of job satisfaction of respondents was average with a relative weight of 68.94%. Finally, There is a statistically significant relationship between the dimensions of having a career and the level of job satisfaction for women working in the entrepreneurial sector as one of the tributaries of the private sector in the northern border region.

مقدمة :

العمل مهم للرجل والمرأة على حد سواء، وذلك لأنه يحقق لهما فوائد كثيرة، ومن خلاله يتحقق إشباع الحاجة للأمن عن طريق الأجر المادي الذي يحصل عليه العامل، كما أنه يعنى الاستقلال الاقتصادي والتخلص من التبعية، ويحقق أيضا المكانة الاجتماعية، كما يحقق الأهمية للعامل ويمنحه الشعور بالقدرة على الإنجاز (ليلى البهنساوي: 2015)، ولقد أمرت به آيات قرآنية كثيرة منها قوله تعالى: " وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ " (سورة التوبة الآية 105)، وقد أدى انتشار تعليم الفتيات في المملكة إلى تعدد التخصصات المتاحة لتعليم الفتاة على المستوى العالي والجامعي إلى التوسع من فرص العمل لهن في مجالات عديدة (سهام

الزهراني ومحمد الغامدي: 2011)، فالمتابع لعدد الخريجات من الإناث من الجامعات يجد أن نسبتهن أكثر من 50% من إجمالي عدد الخريجين مما يؤهلهن لأن تحتل مكانة كبيرة في سوق العمل (غالية شرف)، وعمل المرأة ليس ترف بل ضرورة فالتحديات الاقتصادية تزداد والمتطلبات المعيشية أيضا ترتفع والعائلة السعودية أصبحت أكثر تطلبا، كما أن عمل المرأة يسهم في زرع ثقافة العمل والتعاون والاحترام المتبادل بين أفراد العائلة (عائشة الصالح).

ويعد الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية من قبل المنظمات من الأمور التي تحقق العديد من الأهداف والمزايا الإيجابية على مستوى الأفراد العاملين في المنظمة وتبعاً لذلك على مستوى المنظمة ككل (فاطمة الربابعة وغازي رسمي أبو قاعد: 2012)، حيث يشكل العاملون والعملاء قلب أي منظمة، لذلك برز الاهتمام الكبير بهم لضمان استمرارية ونجاح المنظمة (أسامة البليسي: 2012)، كما أن جودة الحياة الوظيفية وسيلة لتعزيز القدرات التنافسية للمنظمات المعاصرة التي تسعى إلى تحقيق مزايا تنافسية معتمدة على مواردها البشرية وأن تجرى التحسينات المستمرة على بيئاتها الداخلية معتمدة على المداخل الحديثة في تحسين الحياة الوظيفية (مها الزيايدي: 2015)، الأمر الذي يتحقق معه تلقائياً احساس العاملين بالرضا الوظيفي مما يدفع الى الارتقاء بمستوى أداء المورد البشري واحداث التفاعل الجيد بينه وبين إدارة المنظمة (مرفت قاسم: 2011)، وقد أكد على ذلك (سعد العنزي وسما الفضل: 2007) حيث ذكرا أن جودة الحياة الوظيفية تتمثل في جانبين أساسيين هما الإمكانيات البشرية وبيئة العمل مما يؤدي لزيادة الإنتاجية ويتحقق ذلك بشعور العاملين بحالة من الرضا. وبشكل مشابه أشار البعض إلى أن مؤشرات جودة الحياة الوظيفية ترتبط ارتباط وثيق بالرضا الوظيفي (سهيلة عباس وعلي الزالمي: 2010).

ويعد الرضا الوظيفي موضوعاً مهماً لكل من يعمل في المنظمات، ويعد من أكثر المتغيرات تكراراً في بحوث السلوك التنظيمي (Ayranci: 2011)، كما إن المفهوم

التقليدي للرضا هو شعور العامل إزاء وظيفته، ولا يعتمد الرضا على طبيعة المهمة فحسب، بل توقعات العامل من وظيفته (Sowmya & Panchanatham: 2011).

أولاً: التعريفات الإجرائية لمصطلحات الدراسة :

• جودة الحياة الوظيفية :

لقد شهد مفهوم جودة الحياة الوظيفية Quality of work Life العديد من الاختلافات بين الباحثين بشأن ترجمته وتعريفه وتحديد مكوناته، فعلى مستوى الترجمة فله عدة ترجمات ومن أبرزها: جودة الحياة الوظيفية، جودة حياة العمل، نوعية حياة العمل، تحسين نوعية الحياة، وجودة نوعية بيئة العمل (فاطمة الربابعة وغازي رسمي أبو قاعد: 2012)، ومن هذه التعريفات، تعريف محمد العتيبي(2007) أن جودة الحياة الوظيفية تتضمن تصورات وإدراكات العاملين لمستوي البيئة المادية والمعنوية للعمل والمؤسسة، وتتمثل مكونات البيئة المادية والمعنوية في مجموعة من العوامل من أهمها: المزايا والفوائد، أنظمة الحوافز والمكافآت، والأمن الوظيفي، والمشاركة في صناعة القرارات، والرضا الوظيفي، كما عرف كل من Pavithra & Barani (2012) جودة الحياة الوظيفية بأنها توفير بيئة عمل مناسبة للعاملين بالمنظمة لمساعدتهم على بناء علاقات طيبة والنهوض بصحتهم ورفاهيتهم ورضاهم الوظيفي وتنمية كفاءاتهم والتوازن بين العمل والحياة خارج نطاق أعمالهم مما يؤثر على الأداء الوظيفي الكلي.

ومن خلال استعراض التعريفات السابقة يرى الباحث أنه يمكن تعريف جودة الحياة الوظيفية على أنها عملية ضرورية تعتبر المحرك الاساسي والفعال لتحقيق الرضا الوظيفي للعاملين وإحداث توازن بين حياتهم الوظيفية والأسرية وتهدف لتحقيق العدالة الوظيفية واحترام حقوق العاملين بما يتفق مع القواعد والقرارات القانونية والعادات والتقاليد للمجتمع وكذا الاهداف العامة للمنظمة وذلك من خلال توفير البيئة التنظيمية الملائمة لظروف العمل مع تحقيق الاستقرار والامان الوظيفي من أجل رفع

مستوى كفاءة العاملين الذي ينعكس بدوره على تحقيق المنظمة لأهدافها وزيادة معدلات الإنتاج.

• أبعاد جودة الحياة الوظيفية:

لم يقتصر الاختلاف بين الباحثين حول مفهوم جودة الحياة الوظيفية على ترجمته أو تعريفه فقط إنما شمل تحديد الأبعاد الأساسية، حيث يرى بعض الباحثين أن جودة الحياة الوظيفية مصطلح يحدد نفسه في القضايا الداخلية في المنظمة ويركز على المشاكل التي تواجه خلق بيئة عمل إنسانية يعمل في إطارها الموظفون (فاطمة الربابعة وغازي رسمي أبو قعود: 2012)، لذا فإن الأبعاد تختلف من دراسة لأخرى حيث يرى محمد صديق (2005) أن أبعاد جودة الحياة الوظيفية تتمثل في توفير بيئة عمل صحية وأمنة مدعمة لأداء العاملين، توفير متطلبات الأمان والاستقرار الوظيفي، وإعادة تصميم الوظائف لإشباع طموحات العاملين، والمشاركة الفعلية في صنع القرارات، وعدالة نظم الأجور والمكافآت والحوافز، وإتاحة فرص الترقى والتقدم الوظيفي، وإتاحة الظروف الملائمة لتحسين الانتاجية والكفاءة وتشكيل فرق عمل متكاملة في ظل توفير العدالة الاجتماعية والحفاظ على كرامة العاملين وخصوصيتهم، كما أكد (2010) Repa على أهمية عنصر التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الأسرية كأحد العناصر الهامة لجودة الحياة الوظيفية، كما أشار Kaiser & Ringlstetter (2011) أن للتوازن بين الحياة والعمل أحد أبرز أبعاد جودة الحياة الوظيفية حيث لها أثر إيجابي على المنظمة والموظفين فهو يؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي وتحسين أداء العاملين، والارتقاء بالحالة الاقتصادية للمنظمة من خلال زيادة الانتاجية.

ومن خلال استعراض التعريفات السابقة يرى الباحث أن أبعاد جودة الحياة الوظيفية تتمثل في التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الأسرية، والمشاركة في اتخاذ القرار، وخصائص وظروف العمل، والأجور والمكافآت والمزايا الوظيفية، والاستقرار والأمان الوظيفي، وتطوير القدرات البشرية .

• الرضا الوظيفي :

عرف موسى المدهون، عبد الحميد البلداوى (2005) الرضا الوظيفي بأنه شعور انفعالي داخلي لدى الفرد العامل تسببه عدة عوامل وممارسات داخل بيئة العمل. ويعرفه سيد جاد الرب (2008) بأنه درجة اشباع الفرد التي تجعله راضيا عن عمله مقبلا عليه ومحققا لطموحاته ورغباته وميوله المهنية ومتناسبا مع ما يريده الفرد من عمله وما يحصل عليه في الواقع، كما عرفه (Sirca et. al. (2012 بأنه تقييم شامل لجميع الميزات المختلفة المرتبطة مع وظيفة الفرد، وتشمل مشاعر وسلوكيات وتوقعات الأفراد، كما عرفها (Baseri (2013 بأنها مجموعة من العواطف والمعتقدات التي لدى الناس عن وظائفهم الحالية. ويشير (Millan et al. (2013 إليها بأنها الدرجة التي يحب فيها الناس عملهم، ويتم تحديد ذلك عن طريق المعلومات الذاتية .

ومن خلال استعراض التعريفات السابقة يرى الباحث أن الرضا الوظيفي هو الوصول لدرجة يقبل فيها الناس عملهم الحالي ويرغبوا في الاستمرار به.

ثانياً: الدراسات السابقة:

1 - الدراسات الخاصة بجودة الحياة الوظيفية :

استهدفت دراسة (Sinha (2012 دراسة العوامل المؤثرة في جودة الحياة الوظيفية لعدد 20 من المؤسسات الهندية، وقد توصلت الدراسة إلى استخلاص ثلاثة عوامل مؤثرة بجودة الحياة الوظيفية للمدراء في المستوى المتوسط للمنظمة، وهي التوجه نحو دعم العلاقات في المنظمة، والتكيف المهني في المستقبل، وتحديد المصير الذاتي والنظام الشامل للمنظمة.

استهدفت دراسة رجب رفاعي (2013) التعرف على تأثير جودة حياة العمل كمتغير وسيط في العلاقة بين العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي للممرضات العاملات في المستشفيات الحكومية بمحافظة الطائف بالمملكة العربية السعودية، وتوصلت الدراسة

إلى وجود علاقة ارتباط موجبة دالة إحصائياً بين العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي، كذلك وجود علاقة ارتباط موجبة دالة إحصائية بين أبعاد العدالة التنظيمية وكل من أبعاد الالتزام التنظيمي، وجودة حياة العمل .

استهدفت دراسة حسني الدحوح (2015) التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الأساسية بمحافظة غزة، ومستوى أداء المعلمين، وتوصلت الدراسة إلى أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقدير أفراد عينة الدراسة لمستوى جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الأساسية تعزي لمتغيري الجنس ولصالح المعلمات، بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزي لمتغيري المؤهل العلمي وسنوات الخدمة.

استهدفت دراسة محمد العمري ورندة اليافي (2015) التعرف إلى أثر عناصر جودة الحياة الوظيفية المؤثرة في أداء موظفي الخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية، وتوصلت الدراسة إلى أن عناصر جودة الحياة الوظيفية الأكثر تأثيراً على الأداء وهي العلاقة الاجتماعية التي تجمع الموظف مع الرؤساء وزملاء العمل، الرضا الوظيفي، الحوافز المادية، وتقييم الأداء .

استهدفت دراسة خالد أحمد، (2015) التعرف على تأثير ضغوط العمل للموظفين على جودة الحياة الوظيفية بالتطبيق على وزارة الإعلام في مملكة البحرين، وتوصلت الدراسة إلى أنه توجد علاقة ارتباط عكسية بين متغير ضغوط العمل ومتغير جودة الحياة الوظيفية بعينة الدراسة.

استهدفت دراسة محمود الشنطي (2016) التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية ودرجة ممارسة القيادة التحويلية في وزارة الصحة الفلسطينية بقطاع غزة، وكذلك الكشف عن أثر القيادة التحويلية بأبعادها الأربعة على جودة الحياة الوظيفية، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى جودة الحياة الوظيفية ومستوى ممارسة القيادة التحويلية كما

يدركها العاملون بوزارة الصحة كانت متوسطة، وأن القيادة التحويلية ذات التأثير الكاريزمي تؤثر تأثيراً إيجابياً على جودة الحياة الوظيفية .

استهدفت دراسة جوهرة المرشود (2016) التعرف على الاسهام النسبي لأبعاد طبيعة العمل في التنبؤ بجودة الحياة لدى موظفات جامعة القصيم في ضوء بعض المتغيرات الديمجرافية، وقد توصلت الدراسة إلى وجود فروق دالة إحصائية في طبيعة العمل وجودة الحياة لدي الموظفات تعزى لاختلاف سنوات الخدمة والحالة الاجتماعية، كما أظهرت نتائج الدراسة عن وجود علاقات موجبة دالة إحصائية بين أبعاد طبيعة العمل وأبعاد جودة الحياة .

استهدفت دراسة شريف سليمان(2016) التعرف على جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في كليتي التربية جامعة عين شمس، وجامعة الملك سعود، وتوصلت الدراسة لوجود علاقة ارتباط موجبة دالة إحصائية بين ابعاد جود الحياة الوظيفية وبين الدرجة الكلية للاستبانة لكل من عنصري المقارنة بين الكليتين، وبشكل عام تبين ارتفاع مستوى الحياة الوظيفية بأبعادها الخمسة في الكليتين مما ينعكس ايجابياً على اعضاء هيئة التدريس بكل منهما .

واستهدفت دراسة هاشم أبو حميد (2017) أثر أبعاد جودة حياة العمل على فاعليه اتخاذ القرارات الإدارية في جامعة الأقصى بغزة، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة احصائية ايجابية بين أبعاد جودة حياة العمل، وفاعلية اتخاذ القرارات الإدارية.

استهدفت دراسة رياض الهاشمي وعلي العضائلة (2017) التعرف على أثر جودة الحياة الوظيفية على الفاعلية التنظيمية في المستشفيات العسكرية بمنطقة الرياض، وقد توصلت الدراسة الى أن مستوى جودة الحياة الوظيفية من وجهه نظر العاملين كان بدرجة متوسطة، كما وجد أن مستوى الفاعلية التنظيمية في المستشفيات العسكرية كانت بدرجة متوسطة .

استهدفت دراسة وائل السيد (2018) التعرف على الضغوط النفسية وعلاقتها بجودة الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود، وتوصلت الدراسة إلى انه توجد علاقة ارتباطية بين الضغوط النفسية وجودة الحياة، بينما لا توجد علاقة ارتباطية مع كل من التفاعلات المهنية، التدريب المهني، توقعات العمل والراتب والترقية، كما لا توجد علاقة ارتباطية بين بعد جودة إدارة الوقت مع كل من التفاعلات المهنية، التدريب المهني، توقعات العمل والراتب والترقية.

2 - دراسات الرضا الوظيفي:

استهدفت دراسة يونس الشوابكة وحسن الطعاني(2013) إلى الكشف عن درجة الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى المبحوثين في ثلاث جامعات أردنية رسمية، وتوصلت الدراسة إلى أن درجة الرضا الوظيفي كانت متوسطة، كما أظهرت النتائج أن درجة الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي من وجهة نظر العاملين لا تختلف باختلاف متغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة، في حين تبين أنها تختلف باختلاف متغيرات الوظيفة، والراتب الشهري.

استهدفت دراسة (Hytti & Akola 2013) التعرف على محددات الرضا الوظيفي من خلال تحليل أثر أنماط وخصائص العمل على درجات الرضا الوظيفي باتحادات نقابات الموظفين في فنلندا، وتوصلت الدراسة إلى أن مستويات الرضا الوظيفي لدى العاملين بشكل حر أكبر من الموظفين العاديين، كما أن خصائص العمل المؤثرة على درجات الرضا الوظيفي هي الاستقلالية وهوية العمل وتنوع العمل وأهمية العمل والتغذية العكسية.

استهدفت دراسة (Kazan & Gumus 2013) قياس أداء العاملين في قطاع الخدمات بأحد البنوك الحكومية في تركيا، والتعرف على أهم العوامل المؤثرة في أداء العاملين بالبنك، وقد توصلت الدراسة لعدة نتائج من أهمها أنه لا يوجد تأثير إيجابي

لكل من الرواتب الممنوحة للعاملين، ومستوى الرضا الوظيفي، وعلاقات العمل، والحوافز في الإداء الوظيفي.

استهدفت دراسة حياة الحربي (2016) التعرف على الرضا الوظيفي لعضوات هيئة التدريس بكليات جامعة أم القرى في ضوء معايير الجودة الشاملة للهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي، وتوصلت الدراسة الى وجود فروق ذات دلالة احصائية في تحديد الرضا الوظيفي بين عضوات هيئة التدريس تعزى لمتغير الكلية، والمرتبة العلمية، والخبرة بالجامعة.

استهدفت دراسة Cueto & Pruneda (2016) تحليل أثر العمل الحر على الرضا الوظيفي مع مقارنة مستويات الرضا الوظيفي بين العاملين بشكل حر والموظفين الذين يتقاضون رواتب منتظمة في أسبانيا، وتوصلت الى ان تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين بشكل حر يختلف حسب تفضيل العاملين لنمط العمل..

استهدفت دراسة Sibhoko & Bayat (2019) دراسة تأثير الرضا الوظيفي للموظفين على الفعالية التنظيمية في كلية بافالو سيتي في شرق لندن بجنوب أفريقيا، وكشفت نتائج هذه الدراسة أن الموظفين كانوا غير راضين عن الأجور والاعتراف بوجود فرص للتقدم والترقي.

ثالثاً: أهمية الدراسة :

ترجع أهمية الدراسة من الناحية النظرية إلى ندرة الدراسات السابقة التي تربط بين أثر جودة الحياة الوظيفية على مستوى الرضا الوظيفي للمرأة العاملة بقطاع ريادة الاعمال وهو تابع للقطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية، كما أن ما قد تسفر عنه النتائج يمكن أن تفتح آفاقاً جديدة لإجراء مزيد من البحوث في نفس المجال في مناطق أخرى بالمملكة العربية السعودية، في حين تتمثل الأهمية التطبيقية لهذا الدراسة فيما يمكن أن تسفر عنه من نتائج تتعلق بتحليل طبيعة البيئة الوظيفية التي تعمل بها المرأة السعودية في القطاع الخاص من أجل توفير حياة أفضل لها بحيث تحقق إشباع

حاجاتها ورغباتها، مما يكون له الأثر الفعال في رفع معدلات الرضا الوظيفي لدى المرأة العاملة مما يؤدي إلى ارتفاع مستوى أدائها وقدرتها على تقديم اضافات مبتكرة وكبيرة للعمل الذي تقوم به، ودورها في التنمية المستدامة داخل المجتمع، لذا فإن دراسة الحياة المهنية للمرأة العاملة بالمملكة ومدى رضاها الوظيفي مفتاحاً أساسياً لفهم أدائهن الوظيفي والمهني وانعكاساته الاقتصادية والاجتماعية، ومدى قدراتهن على تقديم الإضافة الإيجابية والمشاركة الفعالة لبناء الوطن داخل المملكة العربية السعودية في ظل رؤية المملكة 2030 وبرنامج التحول الوطني 2020 الذي تهدف المملكة العربية السعودية من خلاله الانتقال إلى آفاق عالمية غير مسبوقة ومتطورة تنافس بها الدول المتقدمة اقتصادياً وتنموياً.

رابعاً: مشكلة الدراسة:

تتمثل مشكلة الدراسة في مدى وجود علاقة بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي، وإلى أي مدى تساهم أبعاد جودة الحياة الوظيفية في رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى المرأة العاملة بقطاع ريادة الأعمال بوصفة احد روافد القطاع الخاص والذي بدوره يساعد على تحسين ورفع معدلات الأداء لهن.

خامساً: أهداف الدراسة:

استهدفت هذه الدراسة بصفة رئيسية دراسة " أثر جودة الحياة الوظيفية وعلى مستوى الرضا الوظيفي للمرأة العاملة بقطاع ريادة الأعمال بمنطقة الحدود الشمالية. "

ويمكن تحقيق هذا الهدف الرئيسي من خلال تحقيق الأهداف الفرعية الآتية:

1. رصد وتحليل استجابات المرأة العاملة بريادة الأعمال لمستوي جودة الحياة الوظيفية للمرأة العاملة بوصفه أحد روافد القطاع الخاص بمنطقة الحدود الشمالية.

2. رصد وتحليل استجابات المرأة العاملة بريادة الأعمال لمستوي الرضا الوظيفي للمرأة العاملة بوصفه أحد روافد القطاع الخاص بمنطقة الحدود الشمالية.

3. تحديد العلاقة بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية ومستوى الرضا الوظيفي للمرأة العاملة بريادة الاعمال بوصفه أحد روافد القطاع الخاص بمنطقة الحدود الشمالية.
سابعاً: فروض الدراسة:

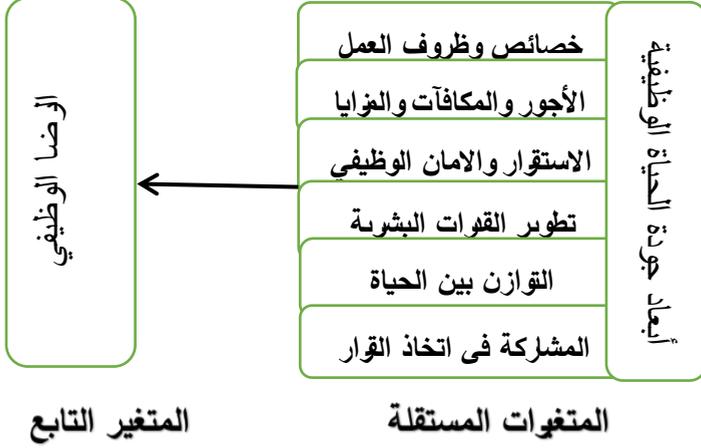
الفرض الأول : " لا يوجد إختلاف معنوى بين آراء العاملات بريادة الأعمال بوصفه أحد روافد القطاع الخاص بمنطقة الحدود الشمالية حول ترتيب الأهمية النسبية لأبعاد جود الحياة الوظيفية"

الفرض الثاني: لا يوجد إختلاف معنوى بين آراء العاملات بريادة الأعمال بوصفه أحد روافد القطاع الخاص بمنطقة الحدود الشمالية حول ترتيب الأهمية النسبية لمستوي الرضا الوظيفي"

الفرض الثالث : " لا يوجد إختلاف معنوى بين آراء العاملات بريادة الأعمال بوصفه أحد روافد القطاع الخاص بمنطقة الحدود الشمالية حول أبعاد جودة الحياة الوظيفية "

الفرض الرابع : لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين أبعاد جود الحياة الوظيفية ومستوي الرضا الوظيفي لدى العاملات بريادة الأعمال بوصفه أحد روافد القطاع الخاص بمنطقة الحدود الشمالية.

ويوضح الشكل التالي النموذج المقترح للعلاقات بين متغيرات البحث وفقاً لفروض الدراسة.



ثامناً: أسلوب الدراسة:

1/8 -منهج الدراسة: استخدم الدراسة الأسلوب الوصفي التحليلي الميداني واعتمدت الدراسة على المصادر التالية:

1/1/8 -المصادر الثانوية: تتمثل باستخدام المراجع والمصادر المتوفرة في المكتبات، والمكتبات الرقمية السعودية، ومواقع الأنترنت وذلك لبناء الإطار النظري لهذا الدراسة.

2/1/8 - المصادر الأولية: استمارة استبيان مخصصة لهذه الغاية طورها الباحث.

2/8 - مجتمع الدراسة والعينة: تكون مجتمع الدراسة من جميع النساء العاملات في القطاع الخاص بمنطقة الحدود الشمالية (3787) بناء على إحصائيات وزارة العمل بالمملكة العربية السعودية لعام (2018)، وقد تم اختيار عينة عشوائية من مدينة عرعر في منطقة الحدود الشمالية بالمملكة العربية السعودية، بما نسبته 5% من مجتمع الدراسة وبلغ عددها (191) مفردة، حيث قام الباحثان بتوزيع استمارة

الاستبيان على عينة قوامها 215 مفردة، وقد تم استبعاد عدد 24 استمارة لعدم صلاحيتها ونقص المعلومات فيها، واعتمدت استمارات الاستبيان الباقية والبالغ عددها 191، ويشكل هذا الرقم ما نسبته (88.3%) من مجموع استمارات الاستبيان الموزعة.

وقد استغرقت الدراسة مدة العمل الميداني 3 شهور من العام الجامعي 2018/2017.

3/8 - أداة الدراسة: اعتمدت هذه الدراسة على استخدام الاستبيان بالمقابلة الشخصية لجمع البيانات المتعلقة بها، وقد أشتمل الاستبيان على ثلاثة محاور رئيسية هي:

المحور الأول: تضمن البيانات الأولية للمبحوثات حيث يحدد فيها السن، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والحالة الزوجية.

المحور الثاني: أشتمل على عدد 53 عبارة لمعرفة مدى إدراك المبحوثات لأبعاد جودة الحياة الوظيفية، والذي تكون من ستة أبعاد هي تطوير القدرات البشرية، والأجور والمكافآت والمزايا الوظيفية، وخصائص وظروف العمل، والاستقرار والأمان الوظيفي، والتوازن بين الحياة الاسرية والعمل، والمشاركة في اتخاذ القرار.

المحور الثالث: أشتمل على عدد 12 عبارة لمعرفة درجة الرضا الوظيفي للمبحوثات. وقد تدرجت وجهات النظر فيه بين موافق بشدة، وموافق، ومحايد، وغير موافق، وغير موافق بشدة، وقد تم إعداد ذلك المقياس بعد الاطلاع على الدراسات والبحوث السابقة.

4/8 - صدق استمارة الاستبيان:

1/4/8 - الصدق الظاهري لاستمارة الاستبيان: بعد تحديد المحاور الثلاثة المستخدمة في هذا البحث تم صياغة عدد من العبارات التي تدور حول كل محور، ثم تم عرض العبارات على عدد 10 من الأساتذة في مجال الإدارة والإحصاء، وقد تم تعديل وحذف وإضافة بعض العبارات في ضوء الملاحظات التي عرضها المتخصصون، وإعادة

صياغة بعض العبارات وإعادة تنظيم بعض البنود والتي تم وضعها في الاعتبار أثناء كتابة عبارات المحاور الثلاثة الخاصة بالاستبيان في صورتها النهائية، وذلك بهدف التحقق من صدق محتوى عبارات المحاور الثلاثة المستخدمة وأبعادها المختلفة لتحقيق لأهداف الدراسة.

2/4/8 - صدق الاتساق البنائي لمحاور الدراسة: للتحقق من صدق الاتساق البنائي لمحاور الدراسة تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين معدل كل محور من محاور الدراسة مع المعدل الكلي لفقرات الاستبيان، ويتضح من جدول (1) أن جميع معاملات الارتباط لمحوري الدراسة دالة إحصائياً، وبدرجة قوية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ وبذلك تعتبر جميع محاور الاستبيان صادقة لما وضعت لقياسه.

جدول (1) يوضح معامل الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات الاستبيان والدرجة الكلية للاستبانة

الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$

5/8 - ثبات الاستبانة:

تم حساب معامل الثبات لكل من المحورين بطريقة التجزئة النصفية حيث تم تقسيم الفقرات الاستبيان إلى جزئين (ذات الأرقام الفردية والفقرات ذات الأرقام الزوجية)، وذلك باستخدام معامل ارتباط بيرسون، وقد تم تصحيح معاملات الارتباط باستخدام معامل سبيرمان براون للتصحيح حسب المعادلة التالية:

المحور	العنوان	معامل بيرسون للارتباط	مستوى الدلالة
الأول	جودة الحياة الوظيفية	0.993	*0.000
الثاني	الرضا الوظيفي	0.823	*0.000

معامل الثبات = $2r$ حيث r معامل الارتباط $1+r$

جدول (2) يوضح طريقة التجزئة النصفية لقياس ثبات الاستبيان

المحور	العنوان	معامل الارتباط	معامل الارتباط المعدل
الأول	جودة الحياة الوظيفية	0.530	0.693
الثاني	الرضا الوظيفي	0.598	0.749
الدرجة الكلية للاستبانة		0.477	0.637

يتضح من جدول (2) أن قيمة معامل الارتباط المعدل (سبيرمان براون للتصحيح) مرتفع ودال إحصائياً، وبذلك تكون الاستبانة في صورتها النهائية قابلة للتطبيق على عينة الدراسة.

ومما سبق تمكن الباحث من التأكد من صدق وثبات الاستبيان.

وللحكم على مستوى اتجاهات العلامات نحو جودة الحياة الوظيفية (47 عبارة)، وكذا مستوى الرضا الوظيفي (12 عبارة)، وضعت درجات رقمية (5، 4، 3، 2، 1) لإجابات المبحوثات وفقاً لنوع الإجابة، حيث قسمت المبحوثات تبعاً للدرجة التي حصلن عليها إلى ثلاث فئات هي فئة ذات مستوى منخفض وهن الحاصلات على أقل من نسبة 60%، وفئة ذات مستوى متوسط وهن الحاصلات على نسبة 60 – 75%، وفئة ذات مستوى مرتفع وهن الحاصلات على أعلى من نسبة 75%.

6/8 - المعالجة الإحصائية: تم معالجة البيانات إحصائياً وذلك من خلال استخدام برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS V.20 لتحليل البيانات واختبار باستخدام النسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لوصف وتوزيع البيانات، كما تم الاستعانة بمعامل الارتباط البسيط (r) لقياس صدق الفقرات واختبار قوة العلاقة بين بعض المتغيرات المستقلة والتابع، كذلك تم استخدام معامل سبيرمان براون للتصحيح وذلك لقياس ثبات الاستبيان.

عاشراً: النتائج والمناقشة:

1/10. البيانات الأولية:

تشير النتائج بجدول (3) إلى أن 86.9% يبلغن من العمر 26 سنة، كذلك أظهرت النتائج أن أكثر من ثلثي العينة غير متزوجات (75.4% عزباء و5.8% مطلقة)، في حين لم تتعدى أي مبحوثة خبرة الثلاث سنوات سوى 8.9% فقط، وقد ترجع أسباب تلك النتائج السابقة إلى حداثة عمل المرأة في القطاع الخاص بمنطقة الحدود الشمالية، وكذلك إلى ميول الفتيات الصغيرات فقط للعمل بمجال القطاع الخاص وخاصة قبل فترة الزواج. وأخيراً أظهرت النتائج أن المستوى التعليمي لدى المبحوثات مرتفع حيث أن جميعهن حاصلات على درجة البكالوريوس سواء بكالوريوس من الجامعة 55.4% أو بكالوريوس من الكلية التقنية 44.6%، ويرجع سبب ذلك لعدم وجود فرص عمل أخرى بالقطاع الخاص تتناسب مع مستوى تعليمهن، وبصفة عامة نجد أن نتائج البيانات الأولية تشير إلى تجانس العينة بصورة كبيرة.

جدول (3) توزيع المبحوثات وفقاً للبيانات الأولية (ن = 191)

الخصائص	عدد	%	الخصائص	عدد	%
السن بالسنوات			المستوى التعليمي		
25 سنة	10	5.2	بكالوريوس من كلية التقنية	85	44.5
26 سنة	166	86.9	بكالوريوس من الجامعة	106	55.4
27 سنة	15	7.9	الحالة الزوجية		
عزباء			سنوات الخبرة		
عزباء	124	75.4	سنة واحدة	24	12.6
متزوجة	36	18.8	سنتان	150	78.5
مطلقة	11	5.8	ثلاث سنوات	17	8.9

2/10. أبعاد جودة الحياة الوظيفية:

يذكر (Sirgy et. al. (2001) أن جودة الحياة الوظيفية هي مصطلح متعدد الأبعاد يشير إلى تلك العلاقة الضمنية بين العاملين والمنظمة، وتعبّر عن رضا العاملين عن ما تقدمه المنظمة من موارد وخدمات ، ومن هذه الأبعاد تم دراسة ستة أبعاد هي:

1/2/10- التوازن بين الحياة الأسرية والعمل:

التوازن بين الحياة والعمل له أثر إيجابي على المنظمة، فهو يؤدي الى الالتزام في المنظمة ويقلل من ضغوط العمل، ومعدلات الغياب والصراع والتعارض بين الحياة الشخصية والعمل، وزيادة الرضا الوظيفي وتحسين أداء العاملين، والارتقاء بالحالة الاقتصادية للمنظمة من خلال الزيادة الانتاجية (Kaiser et. al.: 2011)، وقد أظهرت النتائج بجدول (4) أن أعلى فقرة هي التي نصت على "لا تلزم العاملات بأعمال اضافية بعد انتهاء الدوام الرسمي" واحتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي قدره 91.20%، ويرى الباحثان أن ذلك قد يرجع لقوة تطبيق قوانين العمل بالمملكة العربية السعودية التي تلزم المنظمات والمؤسسات بالعمل خلال ساعات العمل المتعاقد عليها فقط، في حين احتلت الفقرة التي نصت على "تجد العاملات وقتاً كافياً لقضائه مع أسرهم" المرتبة الأخيرة بوزن نسبي قدره 70.00%، ويرى الباحثان أن ذلك قد يرجع إلى أن طبيعة العمل في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية مقسم على فترتان صباحية ومساءلية مما لا يجعل هناك متسع من الوقت في قضاء وقت كافي مع الأسرة سوى في الإجازات.

وقد أظهرت النتائج بجدول (4) أن مستوى اتجاهات العاملات نحو بعد التوازن بين الحياة الأسرية والعمل كان مرتفع حيث حصلت المبحوثات على وزن نسبي مرتفع بلغ 75.75%، ويرى الباحثان أن هذا مؤشر جيد للعاملات بمناسبة طبيعة عملهن مع ممارسة أمور حياتهن الطبيعية، وهو يتفق مع ما ذكره (ربنيه ماجد وماليسيا كودكيند: 2008). بأن هناك علاقات متبادلة بين الحياة الخاصة للعامل والعمل والمجتمع، بل إن ازدهار المجتمعات وانتعاشها لا يقوم إلا على نوعية وجودة العمال التي تستطيع الموازنة بين الحياة الأسرية والعمل، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Dhaka et. al.)

(2008) ودراسة (Azman et. al. (2010) التي اظهرت توازن مقبول بين الحياة الشخصية والعمل، بينما اختلفت تلك النتيجة مع دراسة (Saraji & Dargahi: (2006).

جدول (4) توزيع المبحوثات وفقاً لمجموع الاستجابات والمتوسطات والانحراف المعياري والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات التوازن بين الحياة الاسرية والعمل وترتيبها (ن = 191)

العبارة	مجموع الاستجابات	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	ترتيبها
لا تلتزم العاملات بأعمال اضافية بعد انتهاء الدوام الرسمي	871	4.56	0.683	91.20	1
توجد مرونة بنظام العمل لتحقيق التوازن بين العمل والحياة الأسرية	756	3.96	0.943	79.11	2
يتناسب الراتب مع متطلبات الحياة الأسرية	703	3.68	1.026	73.66	3
تستطيع العاملات عند حدوث أمر طارئ شخصي لهن بمغادرة العمل	704	3.69	1.260	73.76	4
تسمح نظم العمل بالحصول على اجازة للعناية بأحد افراد اسرهن	690	3.61	1.071	72.25	5
تراعى الإدارة الظروف الشخصية للعاملات لديها عند تقييم أداءهن	672	3.52	1.089	70.30	6
تجد العاملات وقتاً كافياً لقضائه مع أسرهم	669	3.50	1.219	70.00	7
الإجمالي	5065	26.52	6.077	75.75	

2/2/10- خصائص وظروف العمل:

تعد ظروف العمل المناسبة من الأمور التي تلبي الحاجات النفسية والمادية للعاملين والتي تمكنهم من تحقيق أهدافهم الوظيفية (Sirgy et. al.: 2001) ، وعند دراسة خصائص العمل وظروف العمل أظهرت النتائج بجدول (5) أن أعلى فقرة هي الفقرة

التي نصت على " تتوافر بمقر العمل الادوات اللازمة لإنجاز العمل " وقد احتلت المرتبة الاولى بوزن نسبي 76.2% وهو مستوى مرتفع، ويرى الباحثان أن ذلك قد يرجع لطبيعة عمل المؤسسات بالمملكة العربية السعودية التي تتميز بتوافر البيئة والادوات اللازمة لإنجاز العمل بشكل جيد وفعال، كما ان أدني فقرة هي الفقرة التي نصت على " تتناسب حجم الاعمال المكلف بها مع الوقت المحدد لإنجازه " واحتلت المرتبة التاسعة والاخيرة بوزن نسبي بلغ 64.6% وهو مستوى متوسط، ويرجع ذلك من وجهة نظر الباحثان إلى حداثة عمل المرأة السعودية للعمل بمنظمات القطاع الخاص وسرعة ايقاع العمل التي تتميز به المنظمات الخاصة عن المنظمات العامة، وبالتالي يحتجن لوقت أطول للتكيف على موازنة الوقت المخصص لإنجاز الاعمال المكلفين بهن.

كما أظهرت النتائج بجدول (5) أن مستوى اتجاهات العاملات نحو بعد خصائص وظروف العمل كان ذو وزن نسبي متوسط عالي نسبياً حيث بلغ 69.79%، ويرى الباحثان أن هذا مؤشر يشير إلى ارتفاع مستوى ظروف العمل وشدة الرقابة من الجهات الرقابية المختصة بالمملكة مما يؤدي إلى توفر بيئة عمل جيدة تساعد على الارتقاء بمستوى العمل، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة عبد العزيز التويجري(2003)، ودراسة مرفت المرخ (2004)، ودراسة إيهاب عويضة (2008)، ودراسة عبد القادر بنات (2009)، ودراسة Azman et. al. (2010) ودراسة جوهرة المرشود (2016) ودراسة شريف سليمان (2016) ودراسة وائل السيد (2018) ، في حين اختلفت مع دراسة Kheradmand et. al. (2010) ودراسة خالد أحمد (2015).

جدول رقم (5) توزيع المبحوثات وفقاً لمجموع الاستجابات والمتوسطات والانحراف المعياري والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات خصائص وظروف العمل وترتيبها (ن = 191)

الترتيب	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط	مجموع الاستجابات	العبارة
1	76.2	1.990	3.81	727	توجد نظم رقابية للتأكد من انجاز العمل
2	73.1	1.989	3.66	699	تتوافر بمقر العمل الادوات اللازمة لإنجاز العمل
3	72.4	1.081	3.62	691	بيئة العمل صحية وأمنة
4	71.2	1.101	3.56	680	تناسب طبيعة العمل المنوط به مع امكانيات وقدرت العاملات على انجازه
5	70.8	1.242	3.54	677	يتيح العمل فرصة اضافة مهارات وقدرات جديدة للعاملات
6	69.4	1.271	3.47	663	توجد مسؤوليات ومهام عمل محددة بوضوح
7	65.2	1.281	3.26	623	تتميز مهام العمل بالتنوع
8	65.2	1.292	3.26	622	تتميز مهام العمل بالتحدي
9	64.6	1.220	3.23	617	تناسب حجم الأعمال المكلف بها مع الوقت المحدد لإنجازه
	69.79	7.102	31.41	5999	الإجمالي

3/2/10- تطوير القدرات البشرية

تعد جودة الحياة العملية من الميادين البحثية الهامة في مجال تنمية الموارد والقدرات البشرية وتطوير المنظمات منذ ظهورها كمفهوم في الستينيات من القرن الماضي، إذ ارتبطت إيجاباً بما تحققه المنظمة من إنجازات (Koomkee et. al.: 2010)، ويتضح من الجدول رقم (6) أن أعلى فقرة هي الفقرة التي نصت على "تشجع الإدارة على الجودة والتحسين المستمر لحل مشاكل العمل" وقد احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي 72.4% وهو مستوى متوسط مرتفع نسبياً ويرجع ذلك من وجهة نظر الباحثان

إلى زيادة قناعة العاملات بان الإدارة تحرص على تقديم خدماتها بجودة عالية ومرتفعة، وبالتالي تعمل على حل مشاكل وخلافات العمل حتى تستطيع المحافظة على حصتها السوقية في ظل المنافسة الصعبة بين الشركات المتنافسة، كما ان أدني فقرة هي الفقرة التي نصت على " يتم تنمية القدرات البشرية في مؤسسات تدريبية متخصصة " واحتلت المرتبة الأخيرة بوزن نسبي بلغ 62.8% وهو مستوي متوسط نسبياً ويرى الباحثان أن ذلك يرجع إلى قناعة العاملات بعدم تقديم الإدارة لهن دورات عن طريق جهات تدريبية على درجة كبيرة من التخصص المهني التي تصيف لهم خبرات تساعدهم على اداء اعمالهن بشكل جيد ومتميز.

وتشير النتائج بجدول (6) أن مستوى اتجاهات العاملات نحو بعد فقرات تطوير القدرات البشرية كان ذو وزن نسبي متوسط حيث بلغ 67.45%، ويرى الباحثان أن هذا مؤشر يشير إلى وجود قصور نسبي من المنظمات نحو تطوير قدرات العاملات لديهم سواء كانت تلك العاملات جدد أو من مر عليهن فترة في العمل مما قد يؤثر على جودة عمل تلك العاملات في الوقت القريب، ويتفق هذا مع ما ذكره عبد الكريم جميل (2016) بأن الأفراد عند التحاقهم بعمل جديد، يكونون بحاجة إلى دورات تدريبية خاصة؛ للقيام بمهام الوظائف الجديدة التي أوكلت لهم، كما أن الوظائف والأعمال في تغير مستمر، لذا يكون من الضروري إعادة تدريبهم على الأعمال والوظائف التي يُشغلونها حالياً لضمان استمرارهم في أداء عملهم بنفس الجودة، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Koomkee et. al. (2010).

أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية على مستوى الرضا الوظيفي " دراسة ميدانية على المرأة العاملة بقطاع زيادة

د/ سامر أحمد محمد طلبه النجار

الأعمال بمنطقة الحدود الشمالية"

جدول رقم (6) توزيع المبحوثات وفقاً لمجموع الاستجابات والمتوسطات والانحراف المعياري والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات تطوير القدرات البشرية وترتيبها (ن = 191)

الترتيب	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط	مجموع الاستجابات	العبرة
1	72.4	1.167	3.62	691	تشجع الإدارة على الجودة والتحسين المستمر لحل مشاكل العمل
2	69.8	1.247	3.49	667	تتيح نظم العمل القدرة على زيادة القدرات الوظيفية وتمييزها
3	69.0	1.243	3.45	659	تقدم الإدارة البرامج التدريبية لتنمية القدرات بصورة متكافئة للجميع
4	68.8	1.027	3.44	657	أهداف ومعايير وأسس العمل واضحة ومعلومة لجميع العاملين
5	68.2	1.222	3.41	651	تسمح الإدارة بطرح أفكار العاملين لتنمية العمل وتحقيق أهدافه
6	65.2	1.257	3.26	623	تسمح نظم العمل بنقل الخبرات بصورة جيدة للعاملات الجدد
7	63.4	1.177	3.17	605	تسعى الإدارة لتنمية مهارات العاملين ومنحهم الثقة
8	62.8	1.225	3.14	599	يتم تنمية القدرات البشرية في مؤسسات تدريبية متخصصة
	67.45	7.105	26.98	5112	الإجمالي

4/2/10- الاستقرار والامان الوظيفي:

الاستقرار والأمان الوظيفي يدفع الموظف إلى البقاء والاستمرار في العمل لدى المؤسسة وهو اختيار طوعي وإرادي، وهو ناتج لعديد من العوامل والإجراءات التي

تتخذها المؤسسة بهدف الاستبقاء على العاملين والاحتفاظ بالأكفاء بها والذين هم السبب الجوهرى في تحقيق أهدافها (أحمد طاحون: 2013)، ويتضح من الجدول رقم (7) أن أعلى فقرة هي الفقرة التي نصت على "تطبيق الإدارة سياسات لتقليص حجم العمالة " وقد احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي 83.6% وهو مستوى مرتفع جداً ويرجع ذلك لزيادة قناعة العاملات بأن طبيعة العمل في بيئة العمل السعودية الآن أصبحت تحرص على التخلص من العمالة الأجنبية والاستعاضة عنها بالعمالة الوطنية التي تتطلب خبرات مميزة لتستطيع سد الفراغ الذي تتميز به العمالة الأجنبية الماهرة وبالتالي فإن المنظمات الخاصة تحرص على الحصول على أفضل الخبرات الوطنية وتحاول الحصول عليها والاستغناء عن العمالة الغير مدربة أو التي لا تستطيع التدريب والعمل بشكل جيد حتى تستطيع الحفاظ على حصتها السوقية وجودة خدماتها المقدمة لعملائها، في حين أن أدنى فقرة هي الفقرة التي نصت على "تشجع الإدارة العاملات لديها على تملك بعض الأسهم " واحتلت المرتبة السادسة والأخيرة بوزن نسبي بلغ 36.00% وهو مستوى متدني جداً، ويرى الباحثان أن ذلك قد يرجع إلى قناعة العاملات بأن منظمات القطاع الخاص لم تتأكد من مدى قدرتهن على أداء عملهن بشكل جيد نظراً لحدثة دخول المرأة السعودية سوق العمل ومدى قدرتها على الاستمرار في هذا العمل، ويتفق هذا مع ما ذكره كل من عائشة الصالح (2015) وغالية شرف (2016) وإكرامي عبد الله (2017) ومحمد فرحات (2018) في تقريرهم عن حدثة عمل المرأة السعودية في القطاع الخاص وضرورة أن تشعر بالاستقرار والأمان الوظيفي لضمان استمرارها بالعمل.

كما يتضح من النتائج بجدول (7) أن مستوى اتجاهات العاملات نحو بعد الاستقرار والأمان الوظيفي كان ذو وزن نسبي متوسط حيث بلغ 65.43%، ويرى الباحثان أن هذا مؤشر يشير إلى صعوبة استمرار عمل العاملات في القطاع الخاص لمدة طويلة وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من دراسة مرفت المرنخ (2004)، ودراسة (Enu et. al. 2008) ودراسة عبد القادر بنات (2009) التي اقرروا فيها إلى شعور العاملين بالأمان الوظيفي بمنظمات القطاع الخاص بصورة ضعيفة أو متوسطة، بينما اختلفت

تلك النتيجة مع دراسة (Dhaka et al, 2008) التي أقرت بتوافر الامان الوظيفي في مجال البنوك التجارية الخاصة.

جدول (7) توزيع المبحوثات وفقاً لمجموع الاستجابات والمتوسطات والانحراف المعياري والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات الاستقرار والأمان الوظيفي وترتيبها

(ن = 191)

العبارة	مجموع الاستجابات	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
تطبيق الإدارة سياسات لتقليص حجم العمالة	798	4.18	0.983	83.6	1
تسعى الإدارة لاطلاع العاملات على أي برامج تغيير تطبقها	690	3.61	1.167	72.2	2
تطبيق الإدارة برامج تدريبية لإكساب العاملات مهارات جديدة	687	3.60	1.243	72.0	3
نتيح الإدارة العديد من الفرص للوصول إلى مراكز قيادية	625	3.27	1.178	65.4	4
تتنوع برامج المزايا التي تقدمها الإدارة للعاملات	606	3.17	1.218	63.4	5
تشجع الإدارة العاملين لديها على تملك بعض الأسهم	343	1.80	0.743	36.0	6
الإجمالي	3749	19.63	9.179	65.43	

5/2/10- الأجور والمكافآت والمزايا الوظيفية:

تمثل الاجور أهمية كبيرة عند الموظفين كونها مصدر دخل لهم، ومحدد مهم لمكانتهم الاجتماعية داخل وخارج المنظمة، كما أن لها تأثير على قدرة المنظمة في الحصول على أداء ذو كفاءة عالية من موظفيها، وبذلك لا تستطيع المنظمات المحافظة في الحصول على موظفيها إلا بوجود نظام عادل للأجور داخلها، وفي حال عدم توافر ذلك يزداد عدم الرضا الوظيفي والشكاوي بينهم (Agarwal: 1983)، ويتضح من جدول رقم (8) أن أعلى فقرة هي الفقرة التي نصت على " تقدم الإدارة مجموعة من

الحوافز المتدرجة لمن يؤدي عمله بتميز " وقد احتلت المرتبة الاولى بوزن نسبي 70.2% وهو مستوي متوسط مرتفع نسبياً ويرى الباحثان أن ذلك يرجع لزيادة قناعة العاملات بأن الإدارة تقدم مجموعة من الحوافز المادية المتدرجة لتحفيزهم على أداء عملهن بصورة جيدة ورفع مستواهن تدريجياً، كما ان أدنى فقرة هي الفقرة التي نصت على " يتناسب الراتب مع مؤهلات العاملات وكفاءتهن وقدراتهن " واحتلت المرتبة التاسعة والاخيرة بوزن نسبي بلغ 61.4% وهو مستوي متوسط متدني نسبياً ويرجع ذلك من وجهة نظر الباحثان إلى قناعة العاملات بعدم عملهن بوظيفة تتناسب مع مؤهلاتهن العلمية وهو يتفق مع نتائج جدول (1) الخاص بالبيانات الأولية التي أوضحت أن كل العينة ذو مؤهل علمي عالي، الأمر الذي أدى الى تدنى مستوى ما يصبن له من رواتب تتناسب مع مؤهلاتهن التي غالباً ما تكون أعلى من مستوي الوظيفة التي يشغلنها.

ويظهر من النتائج بجدول (8) أن مستوى اتجاهات العاملات نحو بعد الأجور والمكافآت والمزايا الوظيفية كان ذو وزن نسبي متوسط حيث بلغ 64.71%، ويرى الباحثان أن هذا مؤشر يشير إلى عدم رضا العاملات على أجورهن بدرجة كبيرة، وقد اتفقت تلك النتيجة مع نتائج دراسة كل من عبد العزيز عبد العزيز (2002)، ودراسة عبد العزيز التويجري (2003)، عبد الحميد المغربي (2004)، ودراسة Kheradmand et. al. (2010) التي أظهرت عدم قبول العاملين بنظام المكافآت المتبع في القطاع الخاص، في حين اختلفت مع دراسة Enu et. al. (2008)، ودراسة Dhaka et. al. (2008) ودراسة وائل السيد (2018) الذين وجدوا رضا كبير للعاملين بالمنظمات غير الحكومية، وشعورهم بأن دخلهم كافي وكذا مكافآتهم تتناسب مع العمل الذين يقومون به، ويرى الباحثان ان ذلك يرجع إلى اختلاف طبيعة النشاط والعمل لعينات تلك الدراسات.

أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية على مستوى الرضا الوظيفي " دراسة ميدانية على المرأة العاملة بقطاع ريادة

د/ سامر أحمد محمد طلبه النجار

الأعمال بمنطقة الحدود الشمالية"

جدول (8) توزيع المبحوثات وفقاً لمجموع الاستجابات والمتوسطات والانحراف المعياري والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات الأجور والمكافآت والمزايا الوظيفية وترتيبها (ن = 191)

الترتيب	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط	مجموع الاستجابات	العبارة
1	70.2	.069	3.56	671	تقدم الإدارة مجموعة من الحوافز المتدرجة لمن يؤدي عمله بتميز
2	66.6	.281	3.38	636	توفر الإدارة مبدأ تكافؤ الفرص داخل العمل
3	66.4	.270	3.38	635	يتناسب الراتب مع الاعمال المناظرة في سوق العمل
4	65.8	.300	3.34	629	يتناسب الدخل مع أعباء الحياة الأسرية
5	63.8	.217	3.24	609	يتغير الراتب طبقاً لتقدم معدل مهارة العاملات
6	63.2	.290	3.21	603	يتناسب الراتب مع العمل الذي يتم القيام به
7	62.6	.231	3.18	597	هناك عدالة في توزيع الرواتب من قبل الادارة
8	62.4	.218	3.17	596	تتنوع برامج المزايا التي تقدمها الإدارة للعاملات
9	61.4	.220	3.17	586	يتناسب الراتب مع مؤهلات العاملات وكفاءتهن وقدراتهن
	64.71	.189	9.12	5562	الإجمالي

6/2/10- المشاركة في اتخاذ القرار:

المشاركة الادارية تعالج العلاقة بين المنظمة والموظفين والمساهمين، والقضايا الاساسية للإدارة داخل المنظمة، وتبرز دور الموظفين والمساهمين في صناعة القرارات في جميع مستويات المنظمة، كما أنها تساعد المدراء على التعامل مع

التحديات التي تواجههم في بيئة متغيرة وذات منافسة شديدة، فتستطيع المحافظة على مستويات عالية من الفاعلية، والإنتاج، والابداع، وتحفيز العاملين (Branch: 2011)، ويتضح من جدول رقم (9) أن أعلى فقرة هي الفقرة التي نصت على " يهتم رئيس العمل بإكساب العاملات مهارات جديدة" وقد احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي 60.4% وهو مستوي متوسط، ويرى الباحثان أن ذلك قد يرجع لرغبة رئيس العمل في تحقيق المستهدف من المبيعات أو زيادته، في حين أن أدنى فقرة هي الفقرة التي نصت على " يتشارك العاملات في حل المشكلات التي تواجههن في العمل" واحتلت المرتبة الثامنة والأخيرة بوزن نسبي بلغ 50.2% وهو مستوي متدني جداً، ويرى الباحثان أن ذلك قد يرجع إلى حداثة معظم العينة في مجال العمل بالقطاع الخاص كما أظهرت النتائج بجدول (1) للبيانات الأولية مما يترتب عليه عدم توافر خبرة لهن تساعدن على المشاركة في حل المشكلات التي تواجههن في العمل.

ويظهر من النتائج بجدول (9) أن مستوى اتجاهات العاملات نحو بعد المشاركة في اتخاذ القرار كان ذو وزن نسبي منخفض جداً حيث بلغ 57.23%، ويرى الباحثان أن هذا مؤشر سلبي جداً يشير إلى عدم اهتمام الإدارة بأراء العاملات وذلك بسبب حداثتهن في مجال العمل ولصغر سنهن وعدم وجود خبرة حياتية لهن كما أظهرت النتائج بجدول (1) للبيانات الأولية، وقد اتفقت تلك النتيجة مع نتائج دراسة محمود الشنطي (2016) ودراسة هاشم أبو حميد (2017) التي أشارت إلى أن الإدارة لا تحرص على مشاركة العاملين في اتخاذ القرار، بينما اختلفت مع دراسة عبد العزيز عبد العزيز (2002)، ودراسة عبد الحميد المغربي (2004) التي وجدنا اهتمام الإدارة بأراء ومقترحات العاملين في حل مشكلات العمل.

جدول (9) توزيع المبحوثات وفقاً لمجموع الاستجابات والمتوسطات والانحراف المعياري والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات المشاركة في اتخاذ القرار وترتيبها
(ن = 191)

الرقم	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	العبارة
1	3.02	.538	60.4	يهتم رئيس العمل بإكساب العاملات مهارات جديدة
2	3.02	.538	60.4	يهتم رئيس العمل بتحفيز العاملات على إنجاز العمل بكفاءة
3	3.01	.548	60.2	يزود رئيس العمل العاملات بمعلومات كافية بشأن كيفية إنجاز العمل
4	2.96	.125	59.2	تمتلك العاملات قدر كاف من الحرية في أداء عملهن
5	2.96	.127	59.2	لا تمنع الإدارة في تبادل كافة المعلومات بين العاملين
6	2.90	.244	58.0	تهتم الإدارة بمقترحات وتوصيات العاملات عند اتخاذ القرار
7	2.51	.109	50.2	تمتلك العاملات صلاحيات كافية لاتخاذ بعض قرارات العمل
8	2.51	.109	50.2	تشارك العاملات في حل المشكلات التي تواجههن في العمل
	22.89	.179	57.23	الإجمالي

تعتبر جودة الحياة الوظيفية من مصادر قوة أي منظمة ترغب في النجاح، حيث يهتم موضوع جودة الحياة الوظيفية بدراسة وتحليل الأساليب التي يمارسها المرؤوسين، وهناك أبعاد عديدة لجودة الحياة الوظيفية تختلف من مجتمع لمجتمع ومن دراسة لأخرى ولكن جميعها يهدف إلى رفع أداء المنظمة (Branch: 2011)، وعند دراسة الدرجة الكلية لجودة الحياة الوظيفية أظهرت النتائج بجدول (10) أن اتجاهات المبحوثات نحو جودة الحياة الوظيفية كان متوسطا حيث بلغ 66.73% ويرى الباحثان أن ذلك قد يرجع إلى طبيعة منطقة الحدود الشمالية والتي تعد من المناطق الحدودية

البعيدة والتي بدء القطاع الخاص الاهتمام بها مؤخراً لذا لم تصل بعد إلى جودة عمل وظيفية مرتفعة، بالإضافة إلى حادثة عمل المرأة بالقطاع الخاص بها خلال السنوات الأخيرة فقط، وتتفق نتيجة البحث مع نتائج دراسة (Sinha (2012، ودراسة حسني الدحوح (2015) ودراسة محمود الشنطي (2016)، ودراسة رياض الهاشمي وعلي العضائلة (2017) التي وجدت من خلال دراساتهم أن مستوى جودة الحياة الوظيفية متوسط، بينما اختلفت النتائج مع نتائج دراسة رجب رفاعي (2013)، ودراسة شريف سليمان (2016) التي وجدت من خلال دراساتهم أن مستوى جودة الحياة الوظيفية مرتفع.

جدول (10) توزيع المبحوثات وفقاً لمجموع الاستجابات والمتوسطات والانحراف المعياري والوزن النسبي لكل بعد من أبعاد جودة الحياة الوظيفية وترتيب الأبعاد

(ن = 191)

الترتيب	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	مجموع الاستجابات	الأبعاد
1	75.75	6.077	26.52	5065	التوازن بين الحياة الاسرية والعمل
2	69.79	7.102	31.41	5999	خصائص وظروف العمل
3	67.45	7.105	26.98	5112	تطوير القدرات البشرية
4	65.43	9.179	19.63	3749	الاستقرار والأمان الوظيفي
5	64.71	9.189	29.12	5562	الأجور والمكافآت والمزايا الوظيفية
6	57.23	9.179	22.89	4368	المشاركة في اتخاذ القرار
	66.73	39.877	153.27	29878	أبعاد جودة الحياة الوظيفية

يتضح مما سبق قبول الفرض العدمي ورفض الفرض البديل ومن ثم يتبين ثبوت صحة الفرض الأول من الدراسة وهو " لا يوجد إختلاف معنوي بين آراء العاملات بريادة الأعمال بوصفه أحد روافد القطاع الخاص بمنطقة الحدود الشمالية حول ترتيب الأهمية النسبية لأبعاد جود الحياة الوظيفية"

3/10 - اختبار مدى صحة الفرض الثاني :-

وينص الفرض الثاني: " لا يوجد إختلاف معنوي بين آراء العاملات بزيادة الأعمال بوصفه أحد روافد القطاع الخاص بمنطقة الحدود الشمالية حول مستوى الرضا الوظيفي "

1/3/10 - الرضا الوظيفي:

يذكر (Luthans 2011) أن دراسة الرضا الوظيفي يمكن من خلالها التعرف على جوانب القصور ومحاولة تلافئها. ويتم أيضاً معرفة المشكلات التي تقابل الأفراد العاملين لوضع الحلول المناسبة التي تؤدي إلى زيادة الإنتاجية، والجودة العالية في تقديم الخدمات (Tyilana: 2005)، وعند دراسة الرضا الوظيفي للمبحوثات يتضح من جدول رقم (11) أن أعلى فقرة هي الفقرة التي نصت على "أصرف الراتب الشهري بانتظام ولا يوجد تأخير في صرف الرواتب" وقد احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي 95.4% وهو مستوى مرتفع جداً بالنسبة لأي فقرة في الدراسة، ويرى الباحثان أن ذلك قد يرجع لقوة وصرامة القوانين التي تطبقها مكاتب وزارة العمل والتنمية الاجتماعية بالمملكة، في حين كانت أدنى فقرة هي "اشعر ان وظيفتي تلبى طموحاتي المستقبلية في عملي" وقد احتلت المرتبة الثانية عشر والأخيرة حيث بلغ الوزن النسبي لها 60.0% ويرى الباحثان أن ذلك قد يرجع إلى عدم تناسب تلك الوظائف التي يمتنونها مع مستوى تعليمهن المرتفع كما هو يظهر في نتائج جدول (1) للبيانات الأولية.

ويظهر من النتائج بجدول (11) أن مستوى الرضا الوظيفي كان ذو وزن نسبي متوسط مرتفع لحد ما حيث بلغ 68.94%، ويرى الباحثان أن هذا مؤشر جيد يشير إلى رغبة المرأة السعودية في العمل بالقطاع الخاص بالرغم من حداثة العمل به ووجود رغبة قوية لديهن للتغير في اتجاهاتهن نحو العمل بتلك الوظائف، وقد اتفقت تلك النتيجة مع نتائج دراسة يونس الشوابكة وحسن الطعاني (2013)، ودراسة محمد العمري ورنده أليافي (2015)، و (Jahrami et. al (2013) ودراسة Cueto &

أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية على مستوى الرضا الوظيفي " دراسة ميدانية على المرأة العاملة بقطاع زيادة

د/ سامر أحمد محمد طلبه النجار

الأعمال بمنطقة الحدود الشمالية"

Pruneda (2016) في حين اختلفت مع دراستي ليا وهيبة (2013)، ودراسة Sibhoko & Bayat (2019) الذين وجدوا أن مستوى الرضا كان مرتفع جداً. جدول (11) توزيع المبحوثات وفقاً لمجموع الاستجابات والمتوسطات والانحراف المعياري والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات الرضا الوظيفي وترتيبها (ن = 191)

الرقم	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط	مجموع الاستجابات	العبارة
1	95.4	0.683	4.77	911	أصرف الراتب الشهري بانتظام ولا يوجد تأخير في صرف الرواتب
2	73.6	1.026	3.68	703	أحصل على حوافز ومكافآت تشجع على بذل المزيد من العمل والجهد
3	72.0	1.243	3.60	687	أرى أن الإدارة تشجع على إتاحة فرص للتدريب وثقل المهارات
4	71.2	1.069	3.56	680	أشعر بالرضا عن العلاوات والزيادات السنوية التي يقدمها عملي
5	69.6	1.101	3.48	665	أشعر بأن ظروف ونظم العمل تتناسب مع قدراتي وطبيعة عملي كمرأة
6	65.5	1.178	3.28	626	أحصل على فرص للترقية تتناسب مع الجهد الذي أبذله
7	65.4	1.178	3.27	625	أشعر بالأمان والاستقرار الوظيفي
8	65.4	1.178	3.27	625	أشعر بعدالة وعدم التحيز عند الترقية
9	67.4	1.270	3.38	645	أحصل على راتب يوفر قسطاً من الرفاهية الاجتماعية التي أتمناها
10	61.4	1.548	3.07	586	استفيد من عملي كخبرة متميزة تتضيف الى قدراتي الوظيفية
11	60.4	1.125	3.02	577	أشعر بالرضا لاختياري الوظيفة التي اعلم بها
12	60.0	1.244	3.00	573	أشعر ان وظيفتي تلبى طموحاتي المستقبلية في عملي
	68.94	7.116	41.38	7903	الإجمالي

يتضح مما سبق قبول الفرض العدمي ورفض الفرض البديل ومن ثم يتبين ثبوت صحة الفرض الثاني من الدراسة وهو " لا يوجد إختلاف معنوي بين آراء العاملات بزيادة الأعمال بوصفه أحد روافد القطاع الخاص بمنطقة الحدود الشمالية حول ترتيب الأهمية النسبية لمستوي الرضا الوظيفي"

1/4/10- اختبار مدى صحة الفرض الثالث:-

وينص الفرض الثالث: " لا يوجد إختلاف معنوي بين آراء العاملات بزيادة الأعمال بوصفه أحد روافد القطاع الخاص بمنطقة الحدود الشمالية حول أبعاد جود الحياة الوظيفية "

جدول رقم (12) نتائج اختبار T

المعنوية	P- Value	T	العناصر
معنوى	0.000	1.826	التوازن بين الحياة الاسرية والعمل
معنوى	0.000	1.631	خصائص وظروف العمل
معنوى	0.000	1.759	تطوير القدرات البشرية
معنوى	0.000	1.759	الاستقرار والامان الوظيفي
معنوى	0.000	1.755	الأجور والمكافآت والمزيات الوظيفية
معنوى	0.000	1.755-	المشاركة في اتخاذ القرار

يتضح من نتائج جدول رقم (12) معنوية معظم العناصر عند مستوى معنوية 5% ، حيث أن قيم P-Value أقل من مستوى المعنوية، مما يدل على وجود فروق معنوية بين متوسط آراء فئة الدراسة حول أبعاد جود الحياة الوظيفية. أكدت نتائج اختبار T أن بعد "التوازن بين الحياة الأسرية والعمل" حصل على الترتيب الأول بينما حصل بعد "المشاركة في اتخاذ القرار" على الترتيب الأخير وجميع نتائج الأبعاد الخمسة الأولى لجودة الحياة الوظيفية "بالموجب" ويدل ذلك على توافرها في آراء العاملات بقطاع ريادة الاعمال كأحد روافد القطاع الخاص بمنطقة الحدود الشمالية في حين أن نتائج البعد الاخير " المشاركة في اتخاذ القرار" جاء "بالسالب" مما يدل على عدم تطبيق ذلك البعد من ابعاد جودة الحياة الوظيفية كما هو موضح بالجدول رقم (12).

ويتضح من العرض السابق رفض الفرض العدمي وقبول الفرض البديل ومن ثم يتبين عدم ثبوت صحة الفرض الثاني من الدراسة وهو " لا يوجد إختلاف معنوي بين آراء العاملات بريادة الأعمال بوصفه أحد روافد القطاع الخاص بمنطقة الحدود الشمالية حول أبعاد جود الحياة الوظيفية ".
1/4/10- اختبار مدى صحة الفرض الرابع:-

وينص الفرض الرابع : "لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين أبعاد جود الحياة الوظيفية ومستوى الرضا الوظيفي لدى العاملات بريادة الأعمال بوصفه أحد روافد القطاع الخاص بمنطقة الحدود الشمالية".

1/1/4/10 معاملات الارتباط:

يعرض جدول رقم (13) معاملات الارتباط لبيرسون بين المتغيرات المستقلة (أبعاد جودة الحياة الوظيفية) والمتغير التابع (متوسط آراء العاملات على مستوى الرضا الوظيفي).

جدول رقم (13)

معاملات الارتباط

مستوى الرضا الوظيفي	أبعاد جود الحياة الوظيفية
**0.578	التوازن بين الحياة الأسرية والعمل
**0.520	خصائص وظروف العمل
**0.620	تطوير القدرات البشرية
**0.539	الاستقرار والامان الوظيفي
**0.536	الأجور والمكافآت والمزايا الوظيفية
**0.436	المشاركة في اتخاذ القرار

** معاملات معنوية عند مستوى معنوية 1%*

يتضح من الجدول ارتفاع معاملات الارتباط بين (أبعاد جود الحياة الوظيفية) وبين (متوسط آراء العاملات بريادة الأعمال بوصفه أحد روافد القطاع الخاص بمنطقة الحدود الشمالية حول مستوى الرضا الوظيفي)، حيث تراوحت قيمة معاملات

الارتباط بين (0.620) و (0.436) مما يدل على وجود ارتباط طردي بين المتغيرين ومعنوى عند مستوى معنوية 1 % ، ويتضح من الجدول أن جميع إشارات معاملات الارتباط موجبة مما يدل على وجود علاقة طردية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية ومستوي الرضا الوظيفي)، ويؤكد ذلك أن هناك علاقة بين وجود ابعاد جودة الحياة الوظيفية للعاملات بزيادة الأعمال بوصفه أحد روافد القطاع الخاص بمنطقة الحدود الشمالية وبين مستوى الرضا الوظيفي لهن حيث أكدت علي انه كلما زادت أبعاد جودة الحياة الوظيفية ارتفع مستوى الرضا الوظيفي للعاملات وان كلما انخفضت توافر ابعاد جودة الحياة الوظيفية انخفض معها مستوى الرضا الوظيفي مما يؤكد إلي وجود هذه العلاقة، كما هو مبين بالجدول رقم (13).

2/1/4/10 الانحدار المتدرج:

جدول رقم (14)

معامل التحديد لبعء التوازن بين الحياة الاسرية والعمل

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	مستوى الرضا الوظيفي (Selected)			
1	.646a	.418	.416	.56122

المصدر : مخرجات البرنامج الإحصائي

اتضح من الجدول رقم (14) أن قيمة معامل التحديد (R²) بلغت 41.8 % وهذا يعني أن درجة تأثير بعء التوازن بين الحياة الاسرية والعمل على مستوى الرضا الوظيفي تبلغ نسبة 41.8 %

جدول رقم (15)

اختبار F للنموذج العام للانحدار لقياس تأثير
 بعد التوازن بين الحياة الاسرية والعمل على مستوى الرضا الوظيفي

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	69.202	1	69.202	219.714	.000a
Residual	96.380	306	.315		
Total	165.582	307			

b. **Dependent Variable:** التوازن بين الحياة الاسرية والعمل

c. **Selecting only cases for which** = مستوى الرضا الوظيفي

المصدر مخرجات البرنامج الإحصائي

اتضح من جدول رقم (15) معنوية النموذج العام الذي يحدد تأثير بعد التوازن بين الحياة الاسرية والعمل ، حيث بلغ مستوي المعنوية لاختبار ف (F) أقل من 0.05 % .

جدول رقم (16)

معامل التحديد لبعده خصائص وظروف العمل

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	مستوى الرضا الوظيفي (Selected)			
1	.658a	.433	.431	.55375

المصدر : مخرجات البرنامج الإحصائي

اتضح من الجدول رقم (16) أن قيمة معامل التحديد (R2) بلغت 43.3 % وهذا يعني أن درجة تأثير بعد خصائص وظروف العمل على مستوى الرضا الوظيفي تبلغ نسبة 43.3 %

جدول رقم (17)

اختبار F للنموذج العام للانحدار لقياس تأثير
بعد خصائص وظروف العمل على مستوى الرضا الوظيفي

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	71.749	1	71.749	233.981	.000a
Residual	93.833	306	.307		
Total	165.582	307			

b. Dependent Variable: بعد خصائص وظروف العمل

c. Selecting only cases for which = مستوى الرضا الوظيفي

• المصدر: مخرجات البرنامج الإحصائي

اتضح من جدول رقم (17) معنوية النموذج العام الذي يحدد تأثير بعد خصائص وظروف العمل، حيث بلغ مستوي المعنوية لاختبار ف (F) أقل من 0.05 % .

جدول رقم (18)

معامل التحديد لبعده تطوير القدرات البشرية

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	مستوى الرضا الوظيفي (Selected)			
1	.738a	.545	.543	.49640

▪ المصدر: مخرجات البرنامج الإحصائي

اتضح من الجدول رقم (18) أن قيمة معامل التحديد (R2) بلغت 54.5 % وهذا يعني أن درجة تأثير تطوير القدرات البشرية على مستوى الرضا الوظيفي تبلغ نسبة 54.5 %

جدول رقم (19)

اختبار F للنموذج العام للانحدار لقياس تأثير
بعد تطوير القدرات البشرية على مستوى الرضا الوظيفي

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	90.180	1	90.180	365.977	.000a
Residual	75.401	306	.246		
Total	165.582	307			

b. Dependent Variable: تطوير القدرات البشرية:

c. Selecting only cases for which = مستوى الرضا الوظيفي

المصدر: مخرجات البرنامج الإحصائي

اتضح من جدول رقم (19) معنوية النموذج العام الذي يحدد تأثير بعد تطوير القدرات البشرية ، حيث بلغ مستوي المعنوية لاختبار ف (F) test أقل من 0.05 % .

جدول رقم (20)

معامل التحديد لبعء الاستقرار والامان الوظيفي

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	مستوى الرضا الوظيفي (Selected)			
1	.727a	.528	.526	.50548

المصدر: مخرجات البرنامج الإحصائي

اتضح من الجدول رقم (20) أن قيمة معامل التحديد (R2) بلغت 52.6 % وهذا يعني أن درجة تأثير بعد الاستقرار والامان الوظيفي على مستوى الرضا الوظيفي تبلغ نسبة 52.6 %

جدول رقم (21)

اختبار F للنموذج العام للانحدار لقياس تأثير بعد الاستقرار والامان الوظيفي على مستوى الرضا الوظيفي

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	87.396	1	87.396	342.042	.000a
Residual	78.186	306	.256		
Total	165.582	307			

b. Dependent Variable: بعد الاستقرار والامان الوظيفي:

c. Selecting only cases for which = مستوى الرضا الوظيفي

المصدر: مخرجات البرنامج الإحصائي

اتضح من جدول رقم (21) معنوية النموذج العام الذي يحدد تأثير بعد الاستقرار والامان الوظيفي ، حيث بلغ مستوى المعنوية لاختبار ف (F) أقل من 0.05 % .

جدول رقم (22)

معامل التحديد لبعء الأجر والمكافآت والمميزات الوظيفية

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	مستوى الرضا الوظيفي (Selected)			
1	.665a	.443	.441	.54909

المصدر: مخرجات البرنامج الإحصائي

اتضح من الجدول رقم (22) أن قيمة معامل التحديد (R2) بلغت 44.3 % وهذا يعني أن درجة تأثير بعد الأجور والمكافآت والمزايا الوظيفية على مستوى الرضا الوظيفي تبلغ نسبة 44.3 %

جدول رقم (23)

اختبار F للنموذج العام للانحدار لقياس تأثير
بعد الأجور والمكافآت والمزايا الوظيفية على مستوى الرضا الوظيفي

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	73.324	1	73.324	243.199	.000a
Residual	92.258	306	.301		
Total	165.582	307			

b. Dependent Variable: بعد الأجور والمكافآت والمزايا الوظيفية:

c. Selecting only cases for which = مستوى الرضا الوظيفي

المصدر: مخرجات البرنامج الإحصائي

اتضح من جدول رقم (24) معنوية النموذج العام الذي يحدد تأثير بعد الأجور والمكافآت والمزايا الوظيفية، حيث بلغ مستوى المعنوية لاختبار ف (F) أقل من 0.05 %.

جدول رقم (24)

معامل التحديد لبعء المشاركة في اتخاذ القرار

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	مستوى الرضا الوظيفي (Selected)			
1	.665a	.423	.421	.54606

المصدر: مخرجات البرنامج الإحصائي

اتضح من الجدول رقم (24) أن قيمة معامل التحديد (R2) بلغت 42.3 % وهذا يعني أن درجة تأثير بعد المشاركة في اتخاذ القرار على مستوى الرضا الوظيفي تبلغ نسبة 42.3 %

جدول رقم (25)

اختبار F للنموذج العام للانحدار لقياس تأثير بعد المشاركة في اتخاذ القرار على مستوى الرضا الوظيفي

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	68.320	1	74.225	218.612	.000a
Residual	96.381	304	.302		
Total	166.945	305			

b. Dependent Variable : بعد المشاركة في اتخاذ القرار

c. Selecting only cases for which = مستوى الرضا الوظيفي

المصدر: مخرجات البرنامج الإحصائي

اتضح من جدول رقم (25) معنوية النموذج العام الذي يحدد تأثير بعد المشاركة في اتخاذ القرار، حيث بلغ مستوي المعنوية لاختبار ف (F) أقل من 0.05 %.

جدول رقم (26)

تحليل الانحدار لتأثير أبعاد جودة الحياة الوظيفية على مستوى الرضا الوظيفي

المتغير التابع : متوسط آراء العاملات بزيادة الأعمال بوصفه أحد روافد القطاع الخاص بمنطقة الحدود الشمالية حول أبعاد جود الحياة الوظيفية					
المتغيرات المستقلة	β	Std. Error	معامل الانحدار (Beta)	قيمة (T)	قيمة المعنوية
التوازن بين الحياة الاسرية والعمل	1.924	0.130	0.646	14.823	0.000

0.000	15.296	0.658	0.090	1.374	خصائص وظروف العمل
0.000	19.131	0.738	0.089	1.704	تطوير القدرات البشرية
0.000	18.494	0.727	0.101	1.859	الاستقرار والامان الوظيفي
0.000	15.595	0.665	0.121	1.893	الأجور والمكافآت والمميزات الوظيفية
0.000	14.437	0.657	0.97	1.491	المشاركة في اتخاذ القرار

■ المصدر: التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية .

* إن جميع معاملات الانحدار (Beta) لأبعاد جودة الحياة الوظيفية موجبة، وتدل إشارة معامل الانحدار الموجبة إلى أن العلاقة بين تأثير أبعاد جودة الحياة الوظيفية على مستوى الرضا الوظيفي علاقة طردية، وهي تعنى أن كلما توافرت أبعاد جودة الحياة الوظيفية يؤدي إلى زيادة مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملات بزيادة الأعمال بوصفه أحد روافد القطاع الخاص بمنطقة الحدود الشمالية.

* إن جميع معاملات الانحدار (Beta) لأبعاد جودة الحياة الوظيفية معنوية عند مستوى 0.01 وهي تدل على الأهمية النسبية لقوة تلك الأبعاد مع المتغير التابع مستوى الرضا الوظيفي.

* يمكن استخدام نموذج الانحدار الذي يتضمن أبعاد جودة الحياة الوظيفية في التنبؤ بمتغير مستوى الرضا الوظيفي وهذا يعنى أن كل زيادة طفيفة في البعد الاول في الترتيب " تطوير القدرات البشرية " يؤدي إلى زيادة كبيرة في مستوى الرضا الوظيفي نظراً لقوة العلاقة بين هذا البعد و مستوى الرضا الوظيفي، وبالتدرج يأتي ترتيب باقى الأبعاد من حيث الأهمية النسبية لمدى قوة العلاقة وتأثيرها على المتغير التابع كالتالى:

حصل بعد الاستقرار والامان الوظيفي على المركز الثانى، وجاء بعد الأجور والمكافآت والمميزات الوظيفية على المركز الثالث، وجاء بعد خصائص وظروف العمل فى المركز الرابع، وجاء بعد التوازن بين الحياة الاسرية والعمل فى المركز

الخامس و أخيراً جاء بعد المشاركة في اتخاذ القرار في المركز السادس وبذلك يتضح وجود علاقة بين ارتفاع أبعاد جودة الحياة الوظيفية و مستوى الرضا الوظيفي للعاملات بزيادة الأعمال بوصفه أحد روافد القطاع الخاص بمنطقة الحدود الشمالية حول أبعاد جود الحياة الوظيفية .

يتضح من ذلك رفض الفرض العدمي وقبول الفرض البديل ومن ثم عدم صحة الفرض الفرعي الأول من الفرض الرابع من الدراسة وهو " "لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين أبعاد جود الحياة الوظيفية ومستوي الرضا الوظيفي لدى العاملات بزيادة الأعمال بوصفه أحد روافد القطاع الخاص بمنطقة الحدود الشمالية".

حادي عشر توصيات الدراسة :

1. الاهتمام ببيئة العمل والعمل على تفعيل نظم العمل والتدوير الوظيفي لكي يتحقق هدف تناسب العمل المنوط به للعاملات مع مؤهلاتهن مما يكون له الاثر الفعال في زيادة قدرتهن على الانجاز وتحقيق معدلات عمل مرضية.

2. الاهتمام نحو زيادة درجات الاستقرار والامان الوظيفي للعاملات ومنحهم الثقة في عدم قيام الادارة بالاستغناء عنهن تحقيقاً للرضا الوظيفي الذي يؤدي بدوره الى تفعيل الولاء والانتماء للمنظمة التابعين لها.

3. تقديم برامج تدريبية وتطويرية تساعدهم على تطوير ذاتهن ورفع مستواهم العلمي والمهني مع محاولة تشجيعهن على زيادة القدرات الابتكارية لديهن، وبث روح الابتكار والإبداع عن طريق وضع الاسس والقواعد التي تحترم مقترحات العاملات وان آرائهن محل تقدير واحترام ودراسة سبل تفعيلها في ظل ظروف البيئة التي تعمل بها المنظمة.

4. اظهار حرص الادارة الدائم على فهم طبيعة عمل المرأة العاملة ومساعدتهن على تحقيق التوازن بين الحياة الاسرية والمهام الناتجة عنها وبين الحياة الوظيفية وما يترتب عنها من أعمال مسندة لهن خاصة في ظل العادات والتقاليد داخل

المجتمع السعودي بهدف تمتهن بحياة أسرية هادئة مما ينعكس أثره على مستوى الرضا الوظيفي لديهن وتعميق الانتماء للمنظمة لتحقيق أهدافها.

5. إجراء عملية المراجعة المستمرة لنظم الأجور والمكافآت والحوافز النقدية والعينية والاجتماعية التي تقدم للعاملات بذلك القطاع لضمان حصولهن على رواتب تتناسب مع ما يقمن به من أعمال، أو ما يحصلن عليه من حوافز مادية ومعنوية وعينية من التي تستطيع تقديمها المنظمة، وأن يشعرن بحرص الإدارة على تحسين المستوى المادي لهن، بوضع الخطط والقواعد المستمرة والعادلة لتقييم المرتبات وتحسينها، مع وضع أسس واضحة وموضوعية لتوزيع المكافآت والحوافز، وكذا الاهتمام بتقديم الجوانب الترفيهية لتغطي النواحي الاجتماعية والتي عادة تهتم بها المرأة لطبيعة الثقافة الخاصة للمرأة التي تتميز بها عن الرجل.

6. اتاحة الفرصة بشكل أكبر لمشاركة العاملات في اتخاذ القرارات، مع تفعيل دور التمكين الإداري بمنح مزيد من السلطات والصلاحيات في أداء العمل المسند لهن لزيادة ورفع مستوى الرضا الوظيفي لديهن الذي ينعكس أثره على رفع معدلات إنتاجيتهن.

7. وضع نظم دورية لتقييم الاداء ومشاركة العاملات في عملية التقييم وعرض التقارير الناتجة من عملية التقييم على العاملات لتحديد مواطن الخلل والعمل على التغلب عليها مستقبلاً.

8. توفير قواعد واضحة ومعلومة لزيادة فرص الترقى والتقدم الوظيفي لديهن مما يساعد على رفع درجة الطموح والسعي نحو الترقى والحصول على المناصب الاعلى وبالتالي أجوراً وحوافز أعلى مما يحقق لهن معدلات اعلى من الرضا الوظيفي مما ينعكس أثره على رفع مستوى الانتاجية وقدرة المنظمة على تحقيق أهدافها.

المصادر والمراجع

أولاً: المراجع العربية

1. القرآن الكريم، سورة التوبة، الآية 105.
2. أحمد مصطفى طاحون التاريخ (2013): البيان الاقتصادي <https://www.albayan.ae>
3. إكرامي عبد الله (2017): تقارير وتحليلات، الاقتصادية، جريدة العرب الاقتصادية الدولية www.aleqt.com/2017/06/20/article_1206736.html
4. ايهاب عويضة (2008): أثر الرضا الوظيفي على الولاء التنظيمي لدى العاملين في المنظمات الغير حكومية، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الاسلامية، فلسطين.
5. جوهرة صالح المرشود (2016): الاسهام النسبي لأبعاد طبيعة العمل في التنبؤ بجودة الحياة لدى موظفات جامعة القصيم في ضوء بعض المتغيرات الديمجرافية، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة الامام محمد بن سعود، السعودية، العدد 42.
6. حسني فؤاد الدحود (2015): جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الأساسية بمحافظة غزة وعلاقتها بمستوي أدائهم، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، الجامعة الاسلامية بغزة.
7. حياة بنت محمد بن سعد الحربي (2016): الرضا الوظيفي لعضوات هيئة التدريس بكليات جامعة أم القرى في ضوء معايير الجودة الشاملة للهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي، مستقبل التربية العربية، المجلد 23، العدد 100، مصر، ص 201.
8. خالد محمد عبد الرحمن أحمد (2015): تأثير ضغوط العمل للموظفين على جودة الحياة الوظيفية: بالتطبيق على وزارة الإعلام في مملكة البحرين، مجلة فكر وإبداع – مكتبة الانجلو المصرية – مصر، مجلد 97، ص 489.
9. رجب حسنين محمد رفاعي (2013): تأثير جودة حياة العمل كمتغير وسيط في العلاقة بين العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية بالتطبيق على المستشفيات الحكومية بمحافظة الطائف، المجلة العلمية (كلية التجارة جامعة أسيوط)، مصر، العدد 55، ص 99.
10. رياض الهاشمي وعلي العضايلة (2017): أثر جودة الحياة الوظيفية على الفاعلية التنظيمية في المستشفيات العسكرية بمنطقة الرياض من وجهة نظر العاملين فيها مقالة منشورة، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، 13(1)، ص 1-30.
11. رينيه ماجد – مالميسيا كودكيند (2008): التوازن بين العمل والحياة الخاصة، ترجمة طه

- عرام، الناشر: دار المعرفة للتنمية البشرية، المملكة الأردنية الهاشمية.
12. سعد العنزي وسما الفضل (2007): فلسفة نوعية حياة العمل في منظمات الألفية الثالثة مجلة العلوم الاقتصادية والادارية، جامعة بغداد، مج 13، ع 45 ص 68.
 13. سهام الزهراني ومحمد سعيد الغامدي، (2011): المعوقات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الصحي دراسة استطلاعية على عينة من الموظفين العاملات في المستشفيات بالقطاعين العام والخاص بمحافظة جدة.
 14. سهيلة عباس وعلي الزالمي (2010): التطوير التنظيمي وجودة حياة العمل، مجلة علوم إنسانية، www-ulumni، السنة السابعة، العدد 44.
 15. سيد محمد جاد الرب (2008): إدارة الموارد البشرية موضوعات وبحوث متقدمة، القاهرة، مطبعة العشري.
 16. شريف عبد الله سليمان (2016): جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في كليتي التربية جامعة عين شمس، وجامعة الملك سعود، مجلة الإدارة التربوية، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، مصر، العدد 9، ص 149.
 17. عائشة الصالح (2015): المرأة السعودية ودورها التنموي – صحيفة مال الاقتصادية <https://www.maaal.com/archives/75751>
 18. عبد الحميد المغربي (2004): جودة حياة العمل وأثرها على تنمية الاستغراق الوظيفي: دراسة ميدانية، مجلة الدراسات والبحوث التجارية، كلية التجارة، جامعة الزقازيق، مصر، العدد (2).
 19. عبد العزيز التوبجري (2003): البيئة الداخلية للعمل ومستوي الاداء الوظيفي في الاجهزة الامنية : دراسة تطبيقية على رضا المراقبين الجمركيين في مطار الملك خالد الدولي، رسالة ماجستير غير منشورة، السعودية، جامعة الملك نايف للعلوم الامنية.
 20. عبد العزيز عبد العزيز (2002): بيئة العمل ومناسبتها لأداء العاملين : دراسة تطبيقية على العاملين بفرع الرئاسة العامة لهيئة الامر بالمعروف والنهي عن المنكر بالمنطقتين الوسطي والشرقية رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الامير نايف للعلوم الامنية، السعودية.
 21. عبد القادر بنات (2009): ضغوط العمل وأثرها على أداء الموظفين في شركة الاتصالات الفلسطينية في منطقة قطاع غزة، رسالة ماجستير، الجامعة الاسلامية، فلسطين.
 22. عبد الكريم أحمد جميل (2016): تدريب وتنمية الموارد البشرية (الطبعة الأولى)،

- الرياض: الجنادرية، جزء: 1.
23. غالية شرف (2016): السعوديات والعمل – مجالات أوسع وفرص جديدة للابتكار –
27 أكتوبر - الاقتصادي السعودية
<https://www.aliqtisadi.com/archives/830157>
24. فاطمة علي محمد الربابعة وغازي رسمي أبو قاعود (2012): اثر جودة الخدمات الوظيفية على الانتماء التنظيمي لدى العاملين في شركات الصناعات الاستخراجية: دراسة تطبيقية على شركات البوتاس العربية ، الفوسفات ، الأسمنت الأردنية." مجلة جامعة الملك سعود للعلوم الإدارية، جامعة الملك سعود، مج 24، ع 1.
25. ليا زيد وهيبية (2013): أثر الحوافز على الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسة دراسة حالة المجمع الصناعي لإنتاج الألبان، مجلة كلية المأمون، الجزائر، العدد (22)، 24.
26. ليلي البهنساوي (2015) : جودة حياة العمل لدي المرأة العاملة في القطاع غير الرسمي مجلة كلية الآداب جامعة القاهرة مج 75، ج 3 .
27. عبد الكريم أحمد جميل (2016م)، تدريب وتنمية الموارد البشرية (الطبعة الأولى)، الرياض، الجنادرية، جزء: 1ص 15-17.
28. محمد العتيبي(2007): المناخ المدرسي ومعوقاته ودوره في أداء المعلمين في مراحل التعليم العام، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية.
29. محمد بن سعيد العمري و رنده سلامة اليافي (2015): أثر عناصر جودة الحياة الوظيفية على أداء الموظف العام: "دراسة تطبيقية على موظفي الخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية"، المجلة الاردنية في إدارة الاعمال، المجلد 13، العدد1، ص 65.
30. محمد جلال سليمان صديق (2005): جودة حياة العمل كمتغير وسيط بين مصادر قوة المديرين والأداء دراسة تطبيقية على الوحدات ذات الطابع الخاص بجامعة المنصورة، المجلة المصرية للدراسات التجارية - مصر مج 29، ع2، ص 1-46
31. محمد فرحات (2018): تزايد فرص عمل المرأة في السوق السعودي الأحد 2018.9.23 - العين الإخبارية -
www.lahaonline.com/articles/view/12487.htm
32. محمود عبد الرحمن الشنطي (2016): أثر ممارسة أساليب القيادة التحويلية في جودة الحياة الوظيفية "دراسة تطبيقية على وزارة الصحة الفلسطينية، المجلة الاردنية في إدارة الاعمال، المجلد 12، العدد1، ص 31.

33. مرفت المرنخ (2004): تقييم مدى تأثير بيئة العمل على الرضا الوظيفي للعاملين، وأدائهم لأعمالهم في منشآت القطاع الخاص في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، فلسطين.
34. مها الزيايدي (2015): جودة الحياة الوظيفية في المنظمات المعاصرة: مدخل نظري، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة مصر، ع 2 ص 255-280
35. موسى المدهون و عبد الحميد البلداوى (2005)، عوامل الرضا الوظيفي في العمل الأكاديمي الخاص (دراسة ميدانية)، مجلة الإداري، سلطنة عمان، العدد 101.
36. هاشم عيسى أبوحميد (2017): أثر أبعاد جودة حياة العمل على فاعليه اتخاذ القرارات الإدارية في جامعة الأقصى بغزة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة ، الجامعة الإسلامية بغزة.
37. وائل السيد السيد (2018): دراسة الضغوط النفسية وعلاقتها بجودة الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود، المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية - مركز رفاد للدراسات والأبحاث - الأردن، المجلد 3، العدد1.
38. يونس أحمد إسماعيل الشوابكة وحسن الطعاني (2013): الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي للعاملين في المكتبات الجامعية الرسمية الأردنية، العلوم التربوية، المجلد 40، العدد1، الأردن، ص 181.

ثانيا المراجع الاجنبية:

- Agarwal, R.D.(1983): Organization and management. Tata McGraw-Hil Publishing company Limited, New Delhi.
- Ayrancı, E. (2011): A study on the factors of job satisfaction among owners of small and medium-sized Turkish businesses. International Journal of Business and Social Science, 2(5).
- Azman-Saini, W. N. W., Baharumshah, A. Z., & Law, S. H. (2010): Foreign direct investment, economic freedom and economic growth: International evidence. Economic Modelling, 27(5).
- Baseri, Saeid. (2013): An Investigation of Job Satisfaction in Accounting and Auditing Institutions of Commercial Companies. Management Science Letters, 3.

- Branch, Krist (2011): Participative Management & Employee & take holder,N.P.Retrieved,from:
<http://www.au.af.mil/au/awc/awcgate/doe/benchmark>
- Cueto, B., & Pruneda, G. (2017): Job Satisfaction of Wage and Self-Employed Workers. Do Job Preferences Make a Difference?. Applied Research in Quality of Life, 12(1).
- Dhaka, A., Earley, T. J., Watson, J., & Patapoutian, A. (2008): Visualizing cold spots: TRPM8-expressing sensory neurons and their projections. Journal of Neuroscience, 28(3).
- Dhaka, Dhanmondi, Jahan, Kursia, Rahman, Tasnuva, & Tabassum, Ayesha (2011): A Comparative Analysis of Quality of Work Life among the Employees of Local Private and Foreign Commercial Banks in Bangladesh, World Journal of Social Sciences, Vol.1, No.3,p.20.
- Enu, D. B., Omoogun, A. C., Oji, G. O., Ekuri, E. E., & Okeme, I. (2008): Achieving Quality Assurance in Nigeria University System through Strategic Human Resources Development. International Journal of Educational Research, 4(1).
- Hytti, U., Kautonen, T., & Akola, E. (2013): Determinants of job satisfaction for salaried and self-employed professionals in Finland. The International Journal of Human Resource Management, 24(10).
- Luthans, Fred. (2011): Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach. 12th Edition, McGraw-Hill/Irwin, New York.
- Jahrami, H., Thomas, A., Saif, Z., Peralta, F., Hubail, S., Panchasharam, G., & AlTajer, M. (2013): The Relationship between Burnout and Job Satisfaction among Mental Health Workers in the Psychiatric Hospital, Bahrain- The Arab Journal of Psychiatry, 44(473).
- Kaiser, S., Ringlstetter, M. J., Eikhof, D. R., & Cunha, M. P. E. (2011): Creating balance?. Springer.

- Kazan, H., & Gumus, S. (2013). Measurement of employees' performance: A state bank application. *International Review of Management and Business Research*, 2(2).
- Kheradmand, S., Karimi-Jashni, A., & Sartaj, M. (2010): Treatment of municipal landfill leachate using a combined anaerobic digester and activated sludge system. *Waste Management*, 30(6).
- Koonmee, K., Singhapakdi, A., Virakul, B., & Lee, D. J. (2010): Ethics institutionalization, quality of work life, and employee job-related outcomes: A survey of human resource managers in Thailand. *Journal of business research*, 63(1).
- Millan, Jose Maria; Hessels, Jolanda; Thurik, Roy; and Aguado Rafael. (2013): Determinants of job satisfaction: A European comparison of self-employed and paid employees. *Small Bus. Econ.*, 40.
- Pavithra, S., & Barani, G. (2012): A study on quality of work life of lawyers in Coimbatore district. *Indian streams research journal*, 2(8).
- Repa, Barbara Kate(2010): *Your Rights in the Workplace*, 9th ,USA, Nolo.
- Saraji, G. N., & Dargahi, H. (2006): Study of quality of work life (QWL). *Iranian journal of public health*, 35(4), 8-14.
- Schermerhorn ; Hunt & Osborn. (2005): "Organizational Behavior" , 9th ed, Wiley India, pvt. Ltd.
- Sibhoko, O., Saheed Bayat, M. (2019): An Investigation into Employee Job Satisfaction and Its Impact on Organizational Effectiveness with Special Reference to the Buffalo City College. *Management Studies and Economic Systems*, 4(1).
- Sinha, C. (2012): Factors affecting quality of work life: Empirical evidence from Indian organizations. *Australian Journal of Business and Management Research*, 1(11).

- Sirca, Nada Trunk; Babnik, Katarina and Breznik, Kristijan. (2012): The Relationship between Human Resource Development System and Job Satisfaction. Management, Knowledge and Learning, International Conference.
- Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P., & Lee, D. J. (2001): A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. Social indicators research, 55(3).
- Sowmya, K. R., & Panchanatham, N. (2011): Factors influencing job satisfaction of banking sector employees in Chennai, India. Journal of law and conflict Resolution, 3(5).
- Tyilana, Xolani E., (2005): The Impact of Motivation on Job Satisfaction Amongst an Employee of a National Broadcaster, Master in Business Management, Faculty of Management, University of Johannesburg.