

أثر جودة حياة العمل لتنمية الاستغراق الوظيفي دراسة ميدانية بالتطبيق على وزارة
الرياضة في المملكة العربية السعودية

The Impact of The Quality of Work Life on Developing Job
Engagement: A Field Study Applied to the Ministry of Sports in the
Kingdom of Saudi Arabia

سميرة عبد الله حسين آل قذلة

Samerah Abdullah Hsain Al-Kazlah

محاضر بقسم إدارة الأعمال- كلية الأعمال- جامعة الملك خالد- المملكة العربية السعودية

Lecturer, Business Administration, College of Business, King Khalid University, KSA
Sgothlah@kku.edu.sa

Accepted

قبول البحث

2024/4/1

Revised

مراجعة البحث

2024/3/20

Received

استلام البحث

2024/2/29

DOI: <https://doi.org/10.31559/GJEB2024.14.2.3>



This file is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

أثر جودة حياة العمل لتنمية الاستغراق الوظيفي دراسة ميدانية بالتطبيق على وزارة الرياضة في المملكة العربية السعودية

The Impact of The Quality of Work Life on Developing Job Engagement: A Field Study Applied to the Ministry of Sports in the Kingdom of Saudi Arabia

الملخص:

الأهداف: تهدف هذه الدراسة إلى توضيح تأثير جودة حياة العمل كنمط إداري حديث بأبعاده المتمثلة في (عدالة نظام الأجور والمكافآت، الأمان الوظيفي، المشاركة في القرارات) على تنمية سلوك الاستغراق الوظيفي لدى الموظفين في وزارة الرياضة السعودية. المنهجية: لتحقيق هذا الهدف اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي، وعليه قامت بتصميم استبانة لاختبار فروض الدراسة باستخدام عينة عشوائية بسيطة بلغ عددها (96) مفردة، وزعت على الموظفين العاملين بوزارة الرياضة السعودية. استخدمت الباحثة برنامج التحليل الإحصائي SPSS لتحليل بيانات الدراسة، ومناقشة النتائج. النتائج: توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أبرزها: أن جودة حياة العمل تساهم بشكل إيجابي في تنمية سلوك الاستغراق الوظيفي للموظفين، كما أظهرت الدراسة أن هناك أثر إيجابي لبعد المشاركة في القرارات وبعد الأمان الوظيفي على سلوك الاستغراق الوظيفي لموظفي وزارة الرياضة السعودية. بينما لم تثبت النتائج وجود أثر لبعد عدالة نظام الأجور والمكافآت على تنمية الاستغراق الوظيفي. الخلاصة: أوصت الباحثة بضرورة أن تحرص المنظمة على مشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات وذلك لارتباطه بأهداف المنظمة. كما توصي الدراسة بأهمية توفير بيئة عمل آمنة وصحية لأنها تعد من أهم عناصر جودة حياة العمل. الكلمات المفتاحية: جودة حياة العمل؛ الاستغراق الوظيفي؛ وزارة الرياضة السعودية.

Abstract:

Objectives: This study aims to clarify the impact of the quality of work life as a modern administrative style with its dimensions represented in (fairness of the wage and rewards system, job security, participation in decisions) on the development of job engagement behavior among employees in the Saudi Ministry of Sports.

Methods: To achieve this goal, the researcher relied on the descriptive analytical approach, and accordingly she designed a questionnaire to test the study hypotheses using a random sample that consisted of (96), which was distributed to employees working in the Saudi Ministry of Sports. The researcher used the statistical analysis program SPSS to analyze the study data and discuss the results.

Results: The study reached a number of results, most notably is that the quality of work life contributes positively to the development of employees' job engagement behavior. The study also showed that there is a positive impact of the dimension of participation in decisions and the dimension of job security on the job engagement behavior of employees of the Saudi Ministry of Sports while the results did not prove the existence of an effect of the fairness dimension of the wages and rewards system on the development of job engagement.

Conclusion: The researcher recommended that the organization should ensure that employees participate in decision-making because it is linked to the organization's goals. The study also recommends the importance of providing a safe and healthy work environment because it is one of the most important elements of the quality of work life.

Keywords: Quality of work life; job involvement; Saudi Ministry of Sports.

المقدمة:

تواجه المنظمات في عصرنا الحالي جملة من التغيرات والتحديات تتطلب التوصل إلى أساليب إدارية حديثة وتطوير الأداء الوظيفي لتحسين مخرجات العمل، ورفع أداء وكفاءة المنظمة، وهذا ما يفرض على المسؤولين الاستثمار في مواردهم البشرية من خلال تكوينهم وتدريبهم وتحفيزهم وترقيتهم نظراً لاعتبارهم ركيزة مهمة من ركائز المنظمة، وهذا يعود لمزيج الخبرات والقدرات والمعارف التي يمتلكونها؛ فمن خلال رأس المال البشري تستطيع المنظمات تحقيق النجاح والتميز، مما ساهم ودفع المنظمات إلى الاهتمام بجودة حياة العمل المتمثلة في دراسة وتحليل أساليب وبيئة العمل بقصد إشباع احتياجات الموظفين وتوفير حياة وظيفية أفضل بما ينعكس إيجاباً على أداء المنظمة (حرارية وبو ساق، 2018). بالإضافة إلى دور جودة حياة العمل في تحسين مستوى الصحة النفسية للأفراد، وتحقيق معدلات عالية من الأداء والإنتاجية، وهذا بدوره يساهم في إضفاء الجودة على مخرجات المنظمة والمضي قدماً لتحقيق أهدافها المرجوة (الراشدية وآخرون، 2024). فكلما كانت بيئة العمل صحية وأمنة كلما ساهمت في تنمية سلوك الاستغراق الوظيفي، الذي ينعكس على تحفيز طاقات الأفراد الإبداعية وينمي قدراتهم التنافسية ويعزز اندماجهم مع المنظمة التي ينتمون لها، وبالتالي يسمح للموظف بالانغماس والتجاوب وتسخير طاقاته وقدراته لأداء مهام عمله بما يضمن تحقيق أهداف المنظمة ونجاحها وإكسابها الميزة التنافسية (تي ونعرورة، 2021). فالاستغراق الوظيفي يعتبر من المؤشرات الهامة التي تساعد إدارة الموارد البشرية على فهم وتفسير سلوكيات العاملين داخل المنظمة، باعتباره سلوكاً وظيفياً له انعكاساته الإيجابية في بيئة العمل، وينظر إليه على أنه مرحلة متقدمة من الالتزام المهني، الذي ينعكس بشكل واضح على الرضا والتكيف مع محيط المنظمة، وتحقيق أداء أفضل للأفراد بما يضمن للمنظمة استمراريتها (الشميمري، 2022). ومن هذا المنطلق تسعى هذه الورقة البحثية إلى معرفة ما هو أثر جودة حياة العمل وما يترتب عليه من نتائج تؤثر على مستقبل المنظمة ودوره في تنمية سلوك الاستغراق الوظيفي لدى الموظفين العاملين في وزارة الرياضة السعودية.

مشكلة الدراسة:

إن الحصول على حياة عمل عالية الجودة أمر ضروري وحاسم كونه جزءاً من الخطة الاستراتيجية للمنظمة ولتحقيق رؤية طويلة الأجل بإكساب المنظمة ميزة تنافسية وتحقيق مستويات مرتفعة من الإنتاجية من خلال استقطاب الكفاءات واحتوائهم لرفع مستوى الاستغراق الوظيفي في المنظمة، وتقليل معدل دوران العمل وتحقيق نتائج إيجابية وأداء تنظيمي عالٍ (لطيفة، 2020). فتعدد مثيرات بيئة العمل جعل العاملين في متخلف المنظمات يتأثرون بهذه المثيرات إما سلباً وذلك في زيادة مستوى الضغوطات وجعلهم في حالة من القلق والانفعال الذي يؤثر عكسياً على الأداء الوظيفي، وإما يواثر إيجاباً من خلال توفير مناخ وبيئة عمل تزيد من مستوى استغراق العاملين وظيفياً وتسمح بممارسة السلوكيات الإيجابية التي تدفعهم للبحث عن كل ما هو مفيد وجديد لأداء المهام بإتقان ورضا (الشميمري، 2022).

ونتيجة للتطورات المتسارعة في البيئة الخارجية والداخلية، وحدة المنافسة بين الوزارات السعودية والتي تمثل الركيزة الأساسية لأي تطور اجتماعي أو رياضي أو اقتصادي، كان لزاماً على المنظمات أن تتبنى أساليب وأنماط إدارية حديثة؛ لمواجهة هذه التحديات التي تحدث في بيئة العمل بالشكل الذي يتلاءم مع متطلبات عصرنا الحالي، وبالتالي جاءت هذه الدراسة لتحديد أثر جودة حياة العمل التي تستطيع أن توفرها وزارة الرياضة السعودية للموظفين وانعكاسها على تنمية سلوك اندماجهم واستغراقهم في الوظيفة التي يعملون بها. وعليه تلخص مشكلة الدراسة في الإجابة عن التساؤل الرئيسي والذي يتمثل في: ما هو أثر جودة حياة العمل في تنمية الاستغراق الوظيفي لدى الموظفين في وزارة الرياضة السعودية؟

وينبثق من السؤال الرئيسي عدد من الأسئلة الفرعية التالية:

- ما واقع جودة حياة العمل المقدمة للموظفين في وزارة الرياضة السعودية؟
- ما مستوى الاستغراق الوظيفي للموظفين في وزارة الرياضة السعودية؟
- ما مدى مساهمة جودة حياة العمل في تنمية سلوك الاستغراق الوظيفي لدى الموظفين في وزارة الرياضة السعودية؟

أهمية الدراسة:

تنبع أهمية الدراسة الحالية من كونها تتناول موضوعاً حيوياً وحديثاً في المنظمات المعاصرة باعتبارها تسعى للوصول إلى معرفة تأثير جودة حياة العمل على تنمية سلوك الاستغراق الوظيفي وشعور الموظفين بالاندماج والارتباط في وزارة الرياضة السعودية، ويمكن إبراز أهمية الدراسة في جانبين، جانب نظري وآخر تطبيقي:

الأهمية النظرية:

- تسعى الدراسة الحالية للمساهمة في زيادة إثراء الرصيد المعرفي، والمكتبات العربية بالمزيد من الأبحاث ذات الصلة بالموضوعات الإدارية المتعلقة بجودة حياة العمل، والاستغراق الوظيفي.
- تأمل الباحثة أن تساهم نتائج الدراسة في صقل التوجهات الفكرية المستقبلية ذات العلاقة بمتغيرات الدراسة.
- إجراء المزيد من الأبحاث التي تفسر مدى تأثير جودة حياة العمل بأبعادها المختلفة في تنمية سلوك الاستغراق الوظيفي لدى الموظفين في المنظمات.

الأهمية العملية:

- محاولة الخروج بمقترحات وتوصيات يمكن تطبيقها في وزارة الرياضة السعودية، مما يساهم في رفع مستوى الأداء والمنافسة من خلال تنمية القدرات الإبداعية لدى الموظفين.
- تطوير أساليب العمل لتعزيز الشعور بالاندماج والاستغراق الوظيفي من قبل الموظفين في الوزارة مما يساهم في تحقيق أهدافها ونجاحها.

أهداف الدراسة:

- تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق الهدف الرئيسي التالي ألا وهو توضيح أثر جودة حياة العمل كنمط إداري حديث على تنمية سلوك الاستغراق الوظيفي لدى الموظفين في وزارة الرياضة السعودية، ويندرج تحت هذا الهدف الرئيسي مجموعة من الأهداف الفرعية التالية:
- التعرف على واقع جودة حياة العمل بأبعادها (عدالة نظام الأجور والمكافآت، الأمان الوظيفي، المشاركة في القرارات) في وزارة الرياضة السعودية.
- معرفة مستوى الاستغراق الوظيفي لدى الموظفين في وزارة الرياضة السعودية.
- استكشاف أثر جودة حياة العمل بأبعادها (عدالة نظام الأجور والمكافآت، الأمان الوظيفي، المشاركة في القرارات) في تنمية سلوك الاستغراق الوظيفي لدى الموظفين في وزارة الرياضة السعودية.
- تقديم جملة من الاقتراحات والتوصيات تفيد القيادات الإدارية والمسؤولين في وزارة الرياضة السعودية حول تأثير جودة حياة العمل في تحقيق سلوك الاستغراق الوظيفي بغرض تطبيقها وممارستها لتحقيق النجاح والتميز.

فرضيات الدراسة:

من خلال الاطلاع على الأدبيات المتعلقة بموضوع الدراسة ويهدف الإجابة على التساؤلات المطروحة من خلال هذه الدراسة، وتقديم تفسيرات منطقية لمتغيرات الدراسة، فقد تم صياغة فرضيات الدراسة الإحصائية لاختبار صحتها من عدمه على النحو التالي:

الفرضية الرئيسية الأولى H1: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) لجودة حياة العمل على الاستغراق الوظيفي في وزارة الرياضة السعودية.

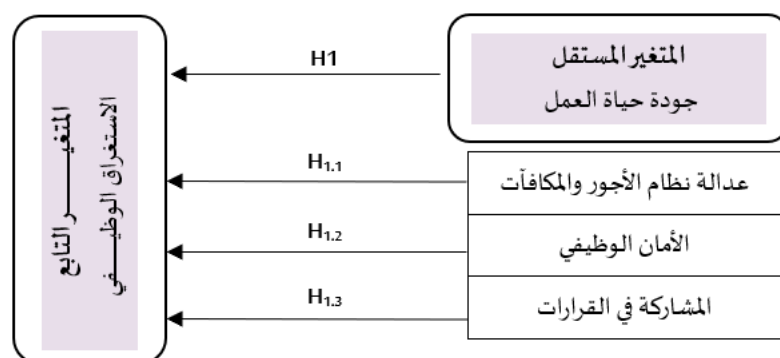
ويتفرع من هذا الفرض الرئيسي مجموعه من الفروض الفرعية على النحو التالي:

الفرضية الفرعية الأولى H1.1: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) لُبُعد عدالة نظام الأجور والمكافآت على الاستغراق الوظيفي في وزارة الرياضة السعودية.

الفرضية الفرعية الثانية H1.2: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) لُبُعد الأمان الوظيفي على الاستغراق الوظيفي في وزارة الرياضة السعودية.

الفرضية الفرعية الثالثة H1.3: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) لُبُعد المشاركة في القرارات على الاستغراق الوظيفي في وزارة الرياضة السعودية.

نموذج الدراسة:



الشكل (1): النموذج المقترح للدراسة الحالية

المصدر: من إعداد الباحثة

مصطلحات الدراسة:

• جودة حياة العمل تعرف إجرائيًا:

قدرة وزارة الرياضة السعودية على التوصل إلى مجموعة من السياسات والبرامج والإجراءات التي تهتم بحياة العمل للأفراد وتبحث عن رضاه من خلال توفير العوامل البيئية الصحية والأمن والمجبة وكذلك توفير فرص النمو والتطور بما يساهم في زيادة الرضاء والأمان الوظيفي، وهذا بدوره ينعكس إيجابًا على أخلاقيات وأداء العمل بطريقة تُمكن وزارة الرياضة السعودية من تحقيق أهدافها الإستراتيجية وتقدم أدائها التنافسي.

• الاستغراق الوظيفي يعرف إجرائيًا:

يعبر عن المشاعر الإيجابية التي يشعر بها الموظف تجاه عمله في وزارة الرياضة السعودية، والدرجة التي يندمج بها مع عمله، وإحساسه بأهمية وقيمة العمل الذي يقوم به، وقيامه بتسخير مستويات عالية من الطاقة والنشاط في انجاز المهام المنوطة له، مما يتولد عنه مستقبل مشرق ومنير لصالح وزارة الرياضة السعودية.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

الإطار النظري:

الإطار النظري ويقصد به تناول الدراسة الجانب النظري لتغيري البحث المتمثلة في جودة حياة العمل والاستغراق الوظيفي وهي كالآتي:

أولاً: مفهوم جودة حياة العمل:

حظي مفهوم جودة حياة العمل باهتمام الكثير من الكتاب والباحثين، حيث أنه لا يوجد حتى الآن توافق في آراءهم حول تقديم تعريف موحد لنمط جودة حياة العمل وذلك يعود إلى التطورات المتسارعة في البحث العلمي، بالإضافة إلى اختلاف الزاوية التي ينظرون منها لتقديم مفهوم جودة حياة العمل. حيث أكدت المنان (2018) أن مفهوم جودة حياة العمل يواكب سياسات التغيير والتطوير التنظيمي، إلى جانب أنه يزيد من مستوى حرص المنظمات الحديثة والمعاصرة على تعظيم أهمية استغلال مواردها البشرية من خلال توفير بيئة عمل آمنة وصحية، وتحقيق الرضاء الوظيفي المؤثر على التزام الموظفين، باعتباره أحد الاستراتيجيات الفعالة في دعم النجاح والتميز التنافسي لمنظمات الأعمال. في حين نجد أن جودة حياة العمل تم تعريفها على أنها بيئة العمل القادرة على توفير جميع العوامل المعنوية والمادية بطريقة مناسبة تساهم في زيادة شعور الموظفين بالرضاء والأمان؛ بالشكل الذي يشجعهم على بذل قصارى جهدهم لخدمة المنظمة التي ينتمون لها (آل هيض، 2023). بينما نجد أن كلاً من (عمارة والسكري، 2023) قدموا تعريفاً لجودة حياة العمل ينص على أنه عملية مستمرة ومخطط لها، تسعى إلى التغيير نحو الأفضل من خلال تحقيق التوازن بين متطلبات الحياة الشخصية والوظيفية للموظفين، وتوفير العدالة في نظام الأجور، وتأمين ظروف عمل مناسبة، مما يزيد من شعور العامل بالرضاء الوظيفي، وهذا ما يدفعه للقيام بالمهام الموكلة له على أتم وجه، وبالتالي ينعكس على نجاح وتطور المنظمة.

واتساقاً مع ما تقدم من مفاهيم واجتهادات للباحثين، يمكن القول بأن جودة حياة العمل تعني قدرة المنظمة على التوصل إلى مجموعة من السياسات والبرامج والإجراءات التي تهتم بحياة العمل للأفراد وتبحث عن رضاه من خلال توفير العوامل البيئية الصحية والأمن والمجبة وكذلك توفير فرص النمو والتطور بما يساهم في زيادة الرضاء والأمان الوظيفي، وهذا بدوره ينعكس إيجابًا على أخلاقيات وأداء العمل بطريقة تُمكن المنظمة من تحقيق أهدافها الإستراتيجية وتقدم أدائها التنافسي.

• أهمية جودة حياة العمل:

تعود أهمية جودة حياة العمل كونها مفتاحاً لنجاح المنظمات من خلال تأثيرها على الموظفين والسعي نحو اجتذابهم واشباع احتياجاتهم. فقلد أشارت آل هيض (2023) في أن أهمية جودة حياة العمل تتجسد في قدرتها على توفير بيئة ملائمة للموظفين تساهم في تحقيق الرضاء الوظيفي، وتزيد من مستوى المشاعر الإيجابية تجاه المهام التي يقومون بها، وهذا يؤدي إلى النجاح والارتقاء وتعزيز قيمة المنظمة التي ينتمون لها. في حين أن سليمان (2016) جسّد أهمية جودة حياة العمل فيما يلي:

• تساعد في رفع الروح المعنوية للموظفين.

• تساهم في نجاح عمليات إدارة التغيير.

• تشجع روح الابتكار والابداع داخل المنظمة.

• تساهم في الحد من الغياب والتأخير عن العمل.

• استغلال كافة طاقات وقدرات الموظفين.

• أبعاد جودة حياة العمل:

جودة حياة العمل متغير متعدد الأبعاد يرتبط بجودة الحياة العامة، حيث أنه يوجد العديد من الأبعاد التي تحدد جودة حياة العمل والتي تختلف باختلاف طبيعة وحجم العمل والعمالة لكل منظمة من المنظمات إلا أن جميعها تصب في قالب واحد بغية الوصول للهدف المنشود من تطبيق هذه الأبعاد

ألا وهو إشباع احتياجات الموظفين لتعزيز مستويات الرضا والأمان لديهم، وهذا بدوره يؤدي إلى تحقيق أهداف المنظمة بنجاح (الشميمري، 2022)، ومن خلال مراجعة الدراسات والادبيات السابقة فقد اتفقت دراسة (البردان وعلم الدين، 2023 ؛ لطيفة، 2020؛ المنان، 2018) على أبعاد الدراسة الحالية والمتعلقة في (عدالة نظام الأجور والمكافآت، الأمان الوظيفي، المشاركة في القرارات) حيث أنها ترتبط بشكل مباشر بمتغيرات وموضوع الدراسة وتتناسب مع أهداف الدراسة، وفيما يلي سيتم سردها بشي من التفصيل:

1. عدالة نظام الأجور والمكافآت:

عُرفت الأجور والمكافآت بأنها عبارة عن جوائز تُدفع للموظف بطريقة عينية أو نقدية جزاءً على ما قدمه الموظف من خدمات أو معدلات عالية في الإنتاج أو الأرباح (المنان، 2018). فالعدالة في نظام الأجور والمكافآت تساهم في جودة حياة العمل، وتدفع الموظفين نحو تحقيق أداء أفضل، لاسيما أن تصورات الموظفين للعدالة هي الجوهر في تشكيل مواقفهم لأداء المهام الموكلين بها داخل المنظمة على أتم وجه، حيث أن نظام الأجور والمكافآت يعتبر من أكثر الأنظمة التي تؤثر على كفاءة الموظف في عمله (Abdullah & Al-Abrow, 2022).

2. الأمان الوظيفي

يُقصد به بقاء الموظف في نفس المنظمة بدون انتقاص من الأقدمية أو الحقوق أو الأجر، مما يساهم في التأثير على زيادة الإنتاجية (تي، نعرونة، 2021). فهو يُعد بمثابة الأمر الحيوي للموظفين من خلال توفير بيئة عمل يسودها التماسك بين الرؤساء والمرؤوسين، والشعور بالترابط مع الوظيفة، وحصول الموظفين على فرص عمل متكافئة تساهم في تطوير مستقبلهم الوظيفي (البردان وعلم الدين، 2023). فكلما ارتفع مستوى الأمان والاستقرار النفسي للموظفين وعدم شعورهم بالقلق تجاه مستقبلهم الوظيفي كلما أدى إلى زيادة شعور الموظف بالارتياح، ورفع الروح المعنوية، وتحسين الأداء الوظيفي وزيادة الإنتاجية (العمرى، 2022).

3. المشاركة في القرارات

تُعتبر عملية المشاركة في اتخاذ القرار عن نتاج الكثير من الجهود المشتركة من الاتصالات والأفكار والآراء والتقييمات التي يقوم بها الأفراد داخل المنظمة للوصول إلى الحل المناسب الذي يؤدي إلى تحقيق أهداف المنظمة بنجاح (المنان، 2018). حيث أن مشاركة الموظفين في اتخاذ القرار تُعني شعورهم بأنهم شركاء حقيقيون في صنع القرار، وهذا بدوره يزيد من احساسهم بقيمتهم، ويرفع الروح المعنوية لديهم، ويزيد من اجتهادهم بطرح العديد من الأفكار التي بدورها تحسن طرق العمل، وهذا من شأنه يعمق ولاء الموظفين للمنظمة التي ينتمون لها، ويوفر مناخ تنظيمي صحي يهدف إلى إيجاد الحلول وحل المشكلات وتحقيق أهداف المنظمة (لطيفة، 2020).

ثانيًا: مفهوم الاستغراق الوظيفي:

تعددت المفاهيم التي عرفت الاستغراق الوظيفي نظراً للتطورات المتسارعة في البحث العلمي، واختلاف آراء الكتاب والباحثين، فنجد أن النجار (2024) عرف الاستغراق الوظيفي على أنه عبارة عن اتصال عقلي وارتباط وجداني بين الموظف وعمله، مما يجعله أكثر استمتاعاً أثناء تأدية المهام المكلف بها من خلال التركيز والاندماج العالي وذلك بتوجه كل طاقاته نحو أداء واجباته. في حين أن (Wei et al., 2023) عرفوا الاستغراق الوظيفي بأنه مفهوم يصف درجة الالتزام والحماس والتفاني الذي يشعر به الموظف تجاه المهام الموكلة بها، فهو يمثل حالة ذهنية إيجابية ومرضية تتعلق بالعمل ويُشار إليها بثلاثة جوانب هي النشاط والتفاني والاستيعاب. وكما أن الاستغراق الوظيفي عُرف بالاستغراق الشخصي المتمثل بالسلوكيات التي تجذب الموظفين نفسياً نحو أداء أعمالهم، وهذا بدوره ينعكس كتعبيرات عاطفية وذهنية وجسدية أثناء تأدية المهام الوظيفية (Simpson, 2009). فنجد أن الاستغراق الوظيفي يُعد مؤشراً جيداً لبعض سياسات المنظمة كالتوصيف الجيد للوظائف، والتصميم، وتوفير المناخ التنظيمي الجيد الذي يشجع الأفراد على الإبداع والالتزام في تنفيذ المهام الوظيفية (إمام، 2018).

على ضوء ما تقدم يمكننا القول إن الاستغراق الوظيفي يعبر عن المشاعر الإيجابية التي يشعر بها الموظف تجاه عمله، والدرجة التي يندمج بها مع عمله، وإحساسه بأهمية وقيمة العمل الذي يقوم به، وقيامه بتسخير مستويات عالية من الطاقة والنشاط في إنجاز المهام المنوطة له، مما يتولد عنه مستقبل مشرق ومنير لصالح المنظمة التي ينتمي لها.

• أهمية الاستغراق الوظيفي:

يعتبر الاستغراق الوظيفي من أهم المداخل التي تستخدمها المنظمات لتنمية وتحسين جودة العمل، والسبب يكمن خلف التفاعل بين الاستغراق الوظيفي والالتزام الذي يجعل الفرد حريصاً على تنمية منظمته (النجار، 2024). فلقد أكد (Markos & Sridevi, 2010) أن الاستغراق الوظيفي يساهم في تعزيز الالتزام التنظيمي، والفعالية التنظيمية، وهذا بدوره ينعكس على تحسين مستويات الأداء، مما يؤدي إلى نجاح المنظمة وتطوير أداؤها، وتحقيق الميزة التنافسية في بيئة العمل. في حين نجد أن لطيفة (2020) جسدت أهمية الاستغراق الوظيفي فيما يلي:

1. النتائج على المستوى التنظيمي:

- الأداء التنظيمي: الاستغراق الوظيفي له انعكاس وتأثير إيجابي على مؤشرات الأداء التنظيمي مثل الربحية، الأمان الوظيفي، انخفاض معدل دوران العمل، زيادة الإنتاجية.

- الاحتفاظ بالعاملين: كلما زاد مستوى الاستغراق الوظيفي في المنظمة، كلما ساهم في تقليل نية ترك العمل من قبل الأفراد.
 - إنتاج الأفراد العاملين: كلما كان هناك مستوى عالي من الاستغراق الوظيفي في المنظمة، زاد من فرصة تشجيع الأفراد على التطور، والمبادرة للاستجابة للفرص والخروج عن المألوف والابداع، ورفع مستوى الرضا الوظيفي، والالتزام والولاء العالي تجاه منظمته.
 - الدفاع عن المنظمة: الموظفون المنغمسون وظيفيًا يصنفون كمحامين ومدافعين حقيقيين عن منظمته، ولديهم الاستعداد التام للتوصية عن منظمته كمكان جيد للعمل، وكذلك النصح بخدمات ومنتجات المنظمة، وهذا بدوره ينعكس إيجابًا على المنظمة باعتباره تسويق مجاني لها، ولاسيما تحسين الوعي العام تجاه المنظمة.
 - التغيير التنظيمي الناجح: الموظفون الذين لديهم مستوى عالي من الانغماس الوظيفي، سيكونون مهتمين في جعل المنظمة قادرة على التكيف والتغيير مع التغيرات البيئة المحيطة بالمنظمة.
2. النتائج على مستوى الأفراد:
- الرفاهية والصحة الإيجابية: ينعكس الانغماس الوظيفي بالإيجاب على صحة وشعور الموظفين الإيجابي تجاه منظمته فهو يسمح للعاملين بتحقيق الرضا الشخصي، وتشجيعهم وتحفيزهم على تحسين وتطوير مهاراتهم وقدراتهم، وهذا بدوره يشكل الثقة والاعجاب والاحترام ويؤثر إيجابًا على رغبته واهتمامه بالعمل (Alajmi & Mansour, 2019).
 - النتائج النفسية: من خلال التواصل والتفاعل الإيجابي بين الموظفين، وتوفر فرص التطور والارتقاء، سينعكس ذلك على مشاعرهم الإيجابية تجاه المهام التي يقومون بها، ما يضمن لهم تحقيق النجاح في أداء ادوارهم من خلال تبسيط إجراءات العمل.
 - العوامل التي تؤدي إلى تنمية الاستغراق الوظيفي:
- يتطلب أي مجهود تقوم به المنظمات لتنمية سلوك الاستغراق الوظيفي العديد من العوامل التي تقود إلى اندماج واستغراق الموظفين في بيئة العمل بغض النظر عن طبيعة القطاع أو العمل الذي ينتمون إليه، وبناء على ذلك نجد أن كلاً من أبو طه وعبدالعال (2019) حددوا أهم العوامل التي تساهم في تنمية سلوك الاستغراق الوظيفي لدى الموظفين العاملين بالمنظمة التي ينتمون لها وهي متمثلة في الآتي:
1. الخصائص الوظيفية: وهي تتمثل في: توصف المهام، الحوافز، استقلالية الوظيفة، التنوع، والتغذية الراجعة.
 2. الخصائص الشخصية: تتضمن هذه الخصائص: الدوافع والقيم وحاجة الفرد للنمو والتطور، حسن اخلاق الفرد، الجنس، والأقدمية.
 3. الخصائص الاجتماعية: وتتمثل في: مشاعر النجاح، القدرة على العمل مع الآخرين، والمشاركة في اتخاذ القرار.
- وعلى ضوء ما تقدم نجد أن هذه الخصائص مرتبطة ببعضها البعض، فعلى سبيل المثال نجد أن الخصائص الشخصية تتأثر بدورها بالخصائص الوظيفية كالحوافز التي تقدمها المنظمة للموظفين تساهم في زيادة حماس الموظف، وتحسين مستوى الأداء، وكذلك الوصف التفصيلي للمهام يساهم في إدراك الموظف بالمرجعات المراد تحقيقها، بالإضافة إلى ذلك نجد أن الخصائص الاجتماعية كالعمل مع الآخرين والمشاركة في اتخاذ القرار تتأثر بشكل كبير بخصائص الفرد الشخصية كالنوع والقيم والدوافع (المغربي وآخرون، 2021).
- ومن ناحية أخرى نجد أن (Sharmila, 2013) ذكر مجموعة من العوامل التي تؤدي إلى استغراق الموظفين في بيئة العمل وهي كالآتي:
1. تكافؤ فرص العمل والمعاملة العادلة من قبل الإدارة.
 2. الصحة والسلامة المهنية.
 3. وجود نظام عادل للأجور والمكافآت في المنظمة.
 4. الاستقطاب والتعيين.
 5. السلوك القيادي والإشرافي السائد في المنظمة.
 6. التمكين الإداري للموظفين.
- مؤشرات تدل على مستوى الاستغراق الوظيفي في المنظمة:
- هناك بعض المؤشرات التي تدل على مستوى الاستغراق الوظيفي للموظفين داخل بيئة العمل ومن أهمها على حسب ما تم ذكره من قبل (محمود، هشام، 2023) فيما يلي:
1. امتلاك الموظفين روابط قوية بوظائفهم ومن الصعب جدًا كسرها.
 2. اتسام الموظفين العاملين بالمنظمة بالدقة الشديدة في أداء المهام الموكلين بها.
 3. أن تكون معظم الأهداف الشخصية للموظف في حياته مرتبطة بشكل مباشر نحو وظيفته التي يعمل بها.
 4. أن يكون لدى الموظف الرغبة الدائمة في الذهاب لمقر عمله وعدم التغيب عنه.
 5. شعور واحساس الموظف بالفخر والتباهي بوظيفته أمام الآخرين وتمسكه الشديد بها.
 6. محاولة الموظف الدائمة على استيعاب وظيفته والاندماج بها.

وعلى ضوء ما تقدم نجد أن الدوافع الذاتية للموظف تحفز على الاستغراق في وظيفته، وتشجعه على الالتزام بالقيم والسلوكيات الإيجابية، وذلك يعود إلى السياسات والاستراتيجيات التي تُعطى للأفراد من قبل منظماتهم في سبيل المساهمة في النجاح والارتقاء بالمنظمة.

الدراسات السابقة:

- دراسة (Ly,2024)، بعنوان "Inclusion leadership and employee work engagement: The role of organizational commitment in Cambodian public organization" وهدفت الدراسة إلى معرفة تأثير القيادة الشاملة على الاستغراق الوظيفي للموظفين والالتزام التنظيمي العاطفي. وفحصت دور الوساطة لـ الالتزام التنظيمي العاطفي AOC في العلاقة بين القيادة الشاملة والاستغراق الوظيفي للموظفين IL-EWE. اعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وشملت العينة 282 موظفًا عاملاً كمبوديًا وطُبقت في كمبوديا. تمت معالجة البيانات إحصائيًا باستخدام نماذج المعادلات الهيكلية للتحليل. وتوصلت هذه الدراسة إلى عدة نتائج كان من أهمها: وجود علاقة إيجابية كبيرة بين القيادة الشاملة IL والاستغراق الوظيفي EWE، حيث يعمل الالتزام التنظيمي العاطفي AOC كوسيط تكميلي جزئي، بالإضافة إلى ذلك تؤكد النتائج على أهمية تعزيز القيادة الشاملة IL لتعزيز الاستغراق الوظيفي والالتزام التنظيمي العاطفي EWE و AOC والمساهمة في تحسين النتائج التنظيمية. تقدم هذه الدراسة رؤى قيمة للمؤسسات والقادة الذين يسعون إلى تنمية بيئة عمل شاملة تعزز استغراق الموظفين والتزامهم، مما يؤدي في النهاية إلى زيادة الأداء التنظيمي.
- دراسة (Korkmaz & Torlak,2024)، بعنوان "Work alienation and quality of work life among nurses: A descriptive cross-sectional study" تناولت هذه الدراسة العلاقة بين الاغتراب في العمل وجودة حياة العمل، وهدفت هذه الدراسة إلى تحديد العوامل التي تؤثر على جودة حياة العمل للممرضات. اعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وشملت عينة الدراسة 303 ممرضة وطُبقت في تركيا. تمت معالجة البيانات إحصائيًا باستخدام معامل ارتباط بيرسون وتحليل الانحدار المتعدد. وتوصلت هذه الدراسة إلى عدة نتائج كان من أهمها: أن هناك علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بين الاغتراب في العمل وجودة حياة العمل. وتم تحديد أربع متغيرات مستقلة ذات تأثير 58.2% على جودة حياة العمل للممرضات، بما في ذلك المشاركة في عملية صنع القرار، والقدرة على استخدام المبادرة أثناء إنتاج الخدمة، وأهمية العمل للفرد، ونوع المؤسسة.
- دراسة الشميميري (2022)، بعنوان "جودة حياة العمل وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي والسلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية". هدفت الدراسة إلى التعرف على جودة حياة العمل وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي والسلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى، وكذلك معرفة إذا كان مستوى جودة حياة العمل والاستغراق الوظيفي والسلوك الإبداعي يختلف تبعًا لمتغير النوع (ذكور- إناث). اعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة لجمع البيانات وشملت عينة الدراسة (96) عضو من أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى. تمت معالجة البيانات إحصائيًا باستخدام برنامج SPSS. وتوصلت هذه الدراسة إلى عدة نتائج كان من أهمها: وجود مستويات متباينة من جودة حياة العمل والاستغراق الوظيفي والسلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى، وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد جودة حياة العمل وأبعاد الاستغراق الوظيفي والسلوك الإبداعي، وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات الطالب الذكور والإناث على أبعاد جودة حياة العمل والاستغراق الوظيفي لصالح الذكور بينما لم توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد العينة في السلوك الإبداعي، وجود أثر ذو دلالة إحصائية لجودة حياة العمل على الاستغراق الوظيفي والسلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى. وتوصلت الدراسة لعدد من التوصيات ومن أهمها: الاهتمام بتحسين جودة حياة العمل بأبعادها المختلفة، والعمل على زيادة مشاركة العنصر النسائي في عملية اتخاذ القرارات، ووضع نظام مرن وعادل للمكافآت والتقدير، والعمل على ترسيخ مفهوم الاستغراق الوظيفي داخل الكليات وإشاعة ثقافته.
- دراسة تي، نعرورة (2021)، بعنوان "أثر جودة الحياة الوظيفية على الاستغراق الوظيفي لدى العاملين بالمؤسسة الاقتصادية -دراسة ميدانية بشركة سونلغاز بالوادي". هدفت هذه الدراسة إلى إبراز أثر جودة الحياة الوظيفية في الاستغراق الوظيفي بأبعاده الثلاثة لدى العاملين بشركة سونلغاز بالوادي، شملت عينة الدراسة (52) عامل من الشركة وتم استخدام الاستبيان لجمع البيانات وطُبقت هذه الدراسة في الجزائر. تمت معالجة البيانات إحصائيًا باستخدام برنامج SPSS. وتوصلت هذه الدراسة إلى عدة نتائج وهي: وجود علاقة أثر ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية والاستغراق الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة، وكذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول مستوى جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة محل الدراسة تعزى لعامل السن والخبرة المهنية. وتوصلت الدراسة لعدد من التوصيات ومن أهمها: توسيع إدراك العاملين لأهمية الاستغراق الوظيفي من خلال القيام بحملات توعية لهم، وعلى الإدارة دعم الاستقرار النفسي للعمال وتحفيزهم، والسعي لمعرفة احتياجاتهم وتحقيق الرضا الوظيفي. بالإضافة إلى ذلك على المؤسسة السعي إلى تحسين جودة الحياة الوظيفية للعاملين فيها، والسعي لتقديم الحوافز المادية والمعنوية ورفع من الروح المعنوية لهم، وخلق مناخ ملائم لإحداث التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية للعمال.
- دراسة لطيفة (2020)، بعنوان "جودة حياة العمل ودورها في تنمية الاستغراق الوظيفي -دراسة ميدانية في المؤسسة العمومية الاستشفائية- الشهيد محمد شريفي-القرارة ولاية غرداية". هدفت هذه الدراسة إلى معرفة دور جودة الحياة الوظيفية في تنمية سلوك الاستغراق الوظيفي لدى الممرضين العاملين بالطاقم الشبه طبي في المؤسسة العمومية الاستشفائية- الشهيد محمد الشريفي- بالقرارة ولاية غرداية. حيث شملت عينة الدراسة (246) ممرض، وتم استخدام الاستبيان لجمع البيانات وطُبقت في ولاية غرداية- الجزائر. تمت معالجة البيانات إحصائيًا باستخدام برنامج SPSS.

وتوصلت هذه الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: وجود جودة حياة عمل بدرجات متوسطة في المؤسسة محل الدراسة بينما الاستغراق الوظيفي كان بدرجة عالية. وكذلك جودة حياة العمل لها دور مهم في تنمية الاستغراق الوظيفي للممرضين، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات الشخصية تعزي الاستغراق الوظيفي. وتوصلت الدراسة لعدد من التوصيات ومن أهمها: تنصح أن تقوم المؤسسة بالاهتمام أكثر بجودة حياة العمل لما لها من دور كبير في استغراق الموظفين واستقطابهم من خلال تعزيز انتماء الموظفين وإتاحة مزيداً من الفرص لإظهار قدراتهم وإبداعاتهم من أجل تحقيق أهداف المؤسسة.

- دراسة الزهراء ولبني (2020)، بعنوان "جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بتنمية الاستغراق الوظيفي لدى أساتذة التعليم العالي- دراسة ميدانية ببعض جامعات الجزائر". هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وتنمية الاستغراق الوظيفي لدى أساتذة التعليم العالي. شملت الدراسة (72) أستاذ وزعت في كل من جامعة قسنطينة وجامعة باتنة وجامعة جيجل عن طريق الاستبانة. تمت معالجة البيانات إحصائياً باستخدام برنامج SPSS. وتوصلت هذه الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: توجد علاقة بين جودة الحياة الوظيفية وتنمية الاستغراق الوظيفي لدى أساتذة التعليم العالي، وتوجد علاقة بين الحياة والعمل وتنمية الاستغراق الوظيفي لدى أساتذة التعليم العالي، وتوجد علاقة بين الأجور وتنمية الاستغراق الوظيفي لدى أساتذة التعليم العالي، وتوجد علاقة بين الترقى الوظيفي وتنمية الاستغراق الوظيفي لدى أساتذة التعليم العالي.

التعليق على الدراسات السابقة:

مما لا شك فيه أن هناك أوجه تشابه واختلاف بين الدراسة الحالية وما سبقها من الدراسات، فمن ناحية التشابه، فنجد أن الدراسة الحالية اتفقت مع دراسة (تي، نعرورة، 2021) ودراسة (لطيفة، 2020) ودراسة (الزهراء ولبني، 2020) في تناولها متغيري الدراسة المتمثلة في جودة حياة العمل والاستغراق الوظيفي. أما من ناحية أداة جمع البيانات فنجد أن جميع الدراسات السابقة المتمثلة في دراسة (Ly, 2024) ودراسة (Korkmaz & Torlak, 2024)، ودراسة (تي، نعرورة، 2021) ودراسة (لطيفة، 2020) ودراسة (الزهراء ولبني، 2020)، توافقت مع الدراسة الحالية في استخدامها للاستبانة كأداة لجمع بياناتها. كذلك تشابهت دراسة (الشميمري، 2022) في دولة التطبيق وتم تطبيقها في المملكة العربية السعودية.

ومن ناحية الاختلاف، فنجد أن الدراسة الحالية اختلفت مع الدراسات السابقة في ربط متغيري جودة حياة العمل، والاستغراق الوظيفي مع متغيرات أخرى مثل القيادة الشاملة والالتزام التنظيمي العاطفي كما في دراسة (Ly, 2024)، ومتغير الاغتراب في العمل كما في دراسة (Korkmaz & Torlak, 2024)، ومتغير السلوك الإبداعي كما في دراسة (الشميمري، 2022). وكما اختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في مجتمع التطبيق فنجد أن دراسة (Ly, 2024) تناولت الموظفين العاملين بالشركة العامة الكبدية، وتناولت دراسة (Korkmaz & Torlak, 2024) الممرضات العاملات بمستشفيات تركيا، وتناولت دراسة (الشميمري، 2022) أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى، وتناولت دراسة (لطيفة، 2020) الممرضين العاملين بالطاقم الشبه طبي في المؤسسة العمومية الاستشفائية- الشهيد محمد الشريفي-. ودراسة (الزهراء ولبني، 2020) أساتذة التعليم العالي في كل من جامعة قسنطينة وجامعة باتنة وجامعة جيجل. واختلفت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في بلد التطبيق، فنجد أن دراسة (Ly, 2024) طبقت في كمبوديا، ودراسة (Korkmaz & Torlak, 2024) طبقت في تركيا، ودراسة (لطيفة، 2020) طبقت في القرارة-ولاية غرداية، ودراسة (الزهراء ولبني، 2020) طبقت في الجزائر.

على ضوء ما تقدم نجد أن الدراسة الحالية تميزت عن الدراسات السابقة في تناولها أحد المؤسسات الرياضية الهامة والتي تسعى إلى تعزيز مبادئ وقيم الرياضة لشبابنا، وتزيد من مستوى الأداء بما يساهم في تحسين وتطوير البيئة الرياضية في المملكة العربية السعودية والمتمثلة في وزارة الرياضة السعودية. حيث تعكس هذه الدراسة وجهه نظر الموظفين العاملين ومن في حكمهم في هذه الوزارة، وتساهم في تغطية ندرة الدراسات التي تناولت أثر جودة حياة العمل بأبعادها المتمثلة في (عدالة نظام الأجور والمكافآت، الأمان الوظيفي، المشاركة في القرارات) لتنمية سلوك الاستغراق الوظيفي لدى الموظفين العاملين في الوزارة محل الدراسة على حد علم الباحثة، وعليه تأمل هذه الدراسة أن تكون بداية وانطلاق لدراسات مستقبلية أخرى تهتم بالقطاع الرياضي والقطاعات الأخرى بالمملكة العربية السعودية.

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

منهج الدراسة:

استندت الدراسة إلى المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم تصميم استبانة لغرض جمع البيانات الأولية من عينة الدراسة، حيث تضمنت مجموعة من العبارات الموجهة للموظفين العاملين بوزارة الرياضة السعودية بالمملكة العربية السعودية بحيث تختبر فروض الدراسة.

مصادر جمع البيانات:

تنوعت مصادر جمع البيانات التي تم استخدامها لتأطير موضوع الدراسة ففي الجانب الميداني تم الاعتماد على الاستبانة كأداة لجمع البيانات.

عينة الدراسة:

نتيجة لعدم تجانس مفردات مجتمع الدراسة تم اختيار عينة عشوائية بسيطة بلغ حجمها 128 موظف من الموظفين العاملين من كلا الجنسين في وزارة الرياضة السعودية في المملكة العربية السعودية. ولتحديد حجم عينة الدراسة تم تطبيق معادلة كريشي ومورجان (Krejcie, & Morgan) التالية:

$$s = \frac{X^2 NP(1-P)}{d^2 (N-1) + X^2 P(1-P)}$$

حيث تمثل S العينة المستهدفة بالدراسة، بينما يشير الحرف N مجتمع الدراسة البالغ 128، والحرف P = 0.5 وهي نسبة توفر الصفة في مجتمع الدراسة، في حين أن $X^2 = 3.841$ وهي قيمة اختبار كاي تربيع عند مستوى المعنوية (0.05) ودرجة حرية تساوي الوحدة، بينما يشير الحرف d = 0.05 ويعادل نسبة الخطأ في تحديد حجم العينة.

بعد تطبيق المعادلة أعلاه بلغ حجم العينة 96 مفردة. وبعد نشر الاستبانة إلكترونياً تم الحصول على ردود بلغ عددها 80 فرد من موظفي وزارة الرياضة السعودية المستهدفين بالدراسة.

مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين في وزارة الرياضة بالمملكة العربية السعودية والمتمثلة في المناطق التالية (منطقة عسير، منطقة نجران، منطقة جازان، منطقة مكة، منطقة جدة). وعليه فقد بلغ حجم المجتمع 128 موظف وتم توضيحهم في الجدول التالي:

جدول (1): مجتمع الدراسة

الفرع	عدد الموظفين
وزارة الرياضة السعودية بمنطقة عسير	39
وزارة الرياضة السعودية بمنطقة نجران	11
وزارة الرياضة السعودية بمنطقة جازان	17
وزارة الرياضة السعودية بمنطقة مكة	27
وزارة الرياضة السعودية بمنطقة جدة	43
المجموع	128

أداة الدراسة:

استخدمت الباحثة الاستبانة كأداة لجمع بيانات الدراسة، وتمت معالجة تلك البيانات باستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS، حيث أنه تم صياغة العبارات بعد تحديد محاور الاستبيان من خلال مراجعة الإطار النظري ومقاييس الدراسات السابقة. وتكونت الاستبانة من (23) فقرة موزعة على ثلاث محاور متمثلة في الآتي:

المحور الأول: تضمن هذا المحور البيانات الديموغرافية والمتمثلة في (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي).
المحور الثاني: يتمثل في المتغير المستقل وهو: جودة حياة العمل وينقسم إلى 3 محاور فرعية هم: (عدالة نظام الأجور والمكافآت، الأمان الوظيفي، المشاركة في القرارات).
المحور الثالث: ويتضمن المتغير التابع وهو الاستغراق الوظيفي.

الأساليب الإحصائية:

للإجابة على تساؤلات الدراسة لغايات التحليل فقد تمت المعالجة الإحصائية اللازمة للبيانات باستخدام الأدوات الإحصائية التالية:

- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، للتعرف على استجابات أفراد العينة حول فقرات أبعاد الدراسة.
- معاملات ارتباط بيرسون للتحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة.
- معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's alpha) للتحقق من ثبات الاستبانة.
- تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار وذلك لاختبار فرضيات الدراسة.

مؤشرات الصدق والثبات:

للتحقق من مؤشرات الصدق للاستبانة في الدراسة الحالية تم حساب درجة ارتباط كل فقرة مع الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه وتم عرض نتائج ذلك كما في جدول (2) التالي:

جدول (2): مؤشرات الصديق للاستبانة

رقم	معامل الارتباط	رقم	معامل الارتباط	رقم	معامل الارتباط	رقم	معامل الارتباط
1	0.694**	7	0.783**	13	0.816**	19	0.569**
2	0.811**	8	0.827**	14	0.693**	20	0.674**
3	0.880**	9	0.847**	15	0.702**	21	0.709**
4	0.821**	10	0.811**	16	0.725**	22	0.767**
5	0.870**	11	0.773**	17	0.747**	23	0.702**
6	0.849**	12	0.834**	18	0.693**		

**تشير إلى أن معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى المعنوية (0.01)

ويتضح من النتائج بجدول (2) أن جميع فقرات الاستبانة ترتبط على نحو دال إحصائياً عند مستوى المعنوية (0.01)، كما تراوحت قيم معاملات الارتباط ما بين (0.569-0.880). وبالتالي نستنتج مما سبق أن أداة الدراسة تتمتع بدرجة عالية من المصدقية مما يعزز من أهمية تحقيقها لأهداف القياس المطلوبة.

• مؤشرات الثبات:

تم اختبار ثبات أداة الدراسة باستخدام معامل ألفا كرونباخ، حيث تم تطبيقه لقياس الثبات الكلي لأداة الدراسة ومحاورها وأبعادها، وتم عرض النتائج بجدول (3) التالي:

جدول (3): معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة

المحاور والأبعاد	عدد البنود	معامل ألفا كرونباخ
المحور الأول: جودة الحياة الوظيفية	14	0.908
البعد الأول: عدالة نظام الأجور والمكافآت	5	0.873
البعد الثاني: الأمان الوظيفي	4	0.843
البعد الثالث: المشاركة في القرارات	5	0.845
المحور الثاني: الاستغراق الوظيفي	9	0.867
الثبات الكلي للاستبانة	23	0.910

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على بيانات الاستبانة وال SPSS.

بينت النتائج بجدول (3) أعلاه أن أداة الدراسة قد حققت درجة عالية من الثبات الكلي، ويدل على أن أداة الدراسة تتمتع بدرجة عالية من الاعتمادية والمصدقية.

عرض نتائج الدراسة:

تهدف الباحثة في هذا الجزء من تحليل نتائج الدراسة إلى عرض نتائج الإجابة عن الأسئلة البحثية وفي ذات السياق اختبار فرضيات الدراسة.

نتائج الإجابة عن تساؤلات الدراسة:

- نتائج الإجابة عن السؤال الأول: وينص على: ما واقع جودة حياة العمل المقدمة للموظفين في وزارة الرياضة السعودية؟ للإجابة عن هذا السؤال الأول من الدراسة يتم في الجداول التالية استعراض استجابات عينة الدراسة من الموظفين بوزارة الرياضة السعودية المشاركين في الدراسة الحالية حول واقع جودة حياة العمل بالوزارة من خلال أبعادها الثلاثة، والتي تتضمن (عدالة نظام الأجور والمكافآت، الأمان الوظيفي، والمشاركة في القرارات)، وتبين الجداول التالية تلك تصورات عينة الدراسة.

جدول (4): تصورات عينة الدراسة حول عدالة نظام الأجور والمكافآت كأحد أبعاد جودة الحياة الوظيفية

رقم	عدالة نظام الأجور والمكافآت	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
1	أفهم بشكل تام نظام الأجور والمكافآت في وزارة الرياضة السعودية	2.53	0.76	1
2	الراتب كافي لسد متطلبات الحياة المادية وتلبية طموحاتي	2.39	0.74	2
3	الراتب عادل مقارنة بمجهوداتي ومهاراتي	2.35	0.73	4
4	يعتبر الراتب مناسب مقارنة برواتب الموظفين الذين يعملون في نفس المجال في المنظمات الأخرى	2.38	0.72	3
5	الراتب عادل مقارنة بمستواي الأكاديمي	2.33	0.79	5
	المتوسط الحسابي المرجح العام	2.39	0.61	

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على بيانات ال SPSS.

أظهرت النتائج بجدول (4) تصورات عينة الدراسة من موظفي وزارة الرياضة المشاركين في الدراسة الحالية الخاصة بعدالة نظام الأجور والمكافآت لدى العاملين بوزارة الرياضة السعودية، حيث بينت النتائج أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح العام بلغت 2.39 وانحراف معياري قدره 0.61. وهذا ما

يفسر أن عينة الدراسة ينظرون بإيجابية نحو عدالة نظام الأجور والمكافآت في وزارة الرياضة السعودية. كما بينت النتائج أن من المؤشرات التي تفسر عدالة نظام الأجور والمكافآت في الوزارة تتمثل في أن العاملين في الوزارة والمشاركين في الدراسة الحالية يفهمون بشكل تام نظام الأجور والمكافآت في وزارة الرياضة السعودية ويدعم ذلك قيمة المتوسط الحسابي لاستجابات عينة الدراسة حيث بلغت قيمته 2.53 وانحراف معياري قدره 0.76. وعليه هناك توافق كبير بين العاملين حول فهم نظام الأجور والمكافآت في وزارة الرياضة السعودية.

وفي ذات السياق، فقد كشفت النتائج بالجدول السابق أن أفراد العينة يوافقون أن من بين المؤشرات التي تبين عدالة نظام الأجور والمكافآت أن الراتب يكفي لسد متطلبات الحياة المادية وتلبية طموحات العاملين بالوزارة، ويدعم ذلك قيمة المتوسط الحسابي لاستجابات العينة حيث بلغت 2.39 وانحراف معياري 0.74. بالإضافة إلى ذلك أن من بين المؤشرات الإيجابية التي تعزز من عدالة نظام الأجور والمكافآت يتضح أن العاملين بالوزارة المشاركين في الدراسة الحالية يرون أن الراتب مناسب مقارنة برواتب الموظفين الذين يعملون في نفس المجال في المنظمات الأخرى، ويشير إلى ذلك قيمة المتوسط الحسابي حيث بلغت 2.38 وانحراف معياري قدره 0.72.

وفي سياق آخر، فقد بينت النتائج أن العاملين المشاركين في الدراسة يعتقدون أن من بين المؤشرات الإيجابية التي تدعم عدالة نظام الأجور أن العاملين يؤكدون أن الراتب عادل مقارنة بمجهودات ومهارات العاملين ويعزز ذلك قيمة المتوسط الحسابي حيث بلغت 2.35 وانحراف معياري قدره 0.73. وأخيرًا فقد كشفت النتائج بالجدول السابق أن المشاركين في الدراسة الحالية يوافقون وبدرجة متوسطة أن الراتب عادل مقارنة بمستوياتهم الأكاديمية ويدعم ذلك قيمة المتوسط الحسابي حيث بلغت 2.33 وانحراف معياري قدره 0.79.

وبالتالي تستخلص الباحثة مما سبق أن هناك مؤشرات إيجابية تجاه عدالة نظام الأجور والمكافآت في وزارة الرياضة السعودية مما يساهم في جودة الحياة الوظيفية لدى الموظفين ومن أهم ما يدعم ذلك يتمثل في أنهم يتفقون أنهم يفهمون نظام الأجور والمكافآت في الوزارة، كما أنهم يوافقون أن الراتب يكفي لسد متطلبات الحياة المادية وتلبية طموحاتهم بشكل كبير.

جدول (5): تصورات عينة الدراسة حول الأمان الوظيفي كأحد أبعاد جودة الحياة الوظيفية

رقم	فقرات الأمان الوظيفي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
1	تحقق بيئة العمل في وزارة الرياضة الأمان الوظيفي للموظفين مالم يقصروا في واجباتهم الوظيفية	2.56	0.61	2
2	أشعر بالارتياح في عملي وليس لدي رغبة بالمغادرة	2.70	0.54	1
3	أعمل في مناخ يسوده التماسك بين الرؤساء والمرؤوسين	2.53	0.66	3
4	احصل على فرص متكافئة لتطوير مستقبلي الوظيفي	2.44	0.71	4
	المتوسط الحسابي المرجح العام	2.66	0.52	

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على بيانات ال SPSS.

أظهرت النتائج بجدول (5) تصورات عينة الدراسة من العاملين بوزارة الرياضة السعودية المشاركين في الدراسة الحالية المتعلقة بواقع الأمان الوظيفي لدى العاملين بالوزارة، حيث بينت النتائج أن قيمة المتوسط الحسابي العام بلغت 2.66 وانحراف معياري قدره 0.52. ونستج من ذلك أن جميع المؤشرات حققت نتائج مقبولة وتبين أن العاملين يشعرون بالأمان الوظيفي في وزارة الرياضة السعودية. كما بينت النتائج أن من بين المؤشرات الإيجابية التي تدل على وجود رضا عن الأمان الوظيفي وأن العاملين يشعرون بالارتياح في العمل ووظائفهم وليست لديهم الرغبة في المغادرة، ويدعم ذلك قيمة المتوسط الحسابي المرجح حيث بلغت 2.70 وانحراف معياري قدره 0.54.

وفي ذات السياق، فقد كشفت النتائج أن من بين أهم المؤشرات الإيجابية التي تبين واقع الأمان الوظيفي لدى العاملين في وزارة الرياضة أن أفراد عينة الدراسة المشاركين في الدراسة يعتقدون أن بيئة العمل في وزارة الرياضة تحقق الأمان الوظيفي للموظفين مالم يقصروا في واجباتهم الوظيفية، ويدعم ذلك قيمة المتوسط الحسابي حيث بلغت 2.56 وانحراف معياري 0.61. وهذا يعزز من جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين بوزارة الرياضة السعودية.

كما بينت ال نتائج بجدول (5) أن من بين عناصر الأمان الوظيفي التي تعزز من مستوى الأمان الوظيفي في الوزارة تتمثل في أن المشاركين في الدراسة الحالية يوافقون أنهم يعملون في مناخ يسوده نوع من التماسك بين الرؤساء والمرؤوسين، مما يعزز من قوة المناخ الاجتماعي الذي تتمتع به بيئة العمل في الوزارة، ويدعم ذلك قيمة المتوسط الحسابي 2.53 وانحراف معياري قدره 0.66. وفي الختام فقد خلصت الدراسة أن من بين المؤشرات التي تدل على توفر الأمان الوظيفي لدى العاملين في وزارة الرياضة السعودية، فقد كشفت الدراسة أن الموظفين المشاركين في الدراسة الحالية يوافقون أنهم يحصلون على فرص متكافئة لتطوير مستقبلهم الوظيفي ويشير إلى ذلك قيمة المتوسط الحسابي حيث بلغت 2.44 وانحراف معياري قدره 0.71.

جدول (6): تصورات عينة الدراسة حول المشاركة في القرارات كأحد أبعاد جودة الحياة الوظيفية

رقم	فقرات بعد المشاركة في القرارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
1	لدي الفرصة للتأثير على القرارات التي تمس عملي	2.58	0.63	3
2	أستطيع أن أشارك برأيي في حل مشكلات عملي	2.74	0.55	1
3	أحصل على معلومات كاملة عن أهداف عملي	2.56	0.65	4
4	تهتم الوزارة بمقترحات وتوصيات الموظفين عند اتخاذ القرارات	2.50	0.68	5
5	أستمتع بالتعاون والمشاركة في اتخاذ القرارات مع زملاء العمل	2.66	0.57	2
	المتوسط الحسابي المرجح العام	2.61	0.49	

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على بيانات ال SPSS.

بينت النتائج بجدول (6) تصورات عينة الدراسة من العاملين بوزارة الرياضة السعودية المشاركين في الدراسة الحالية المتعلقة بواقع المشاركة في القرارات في الوزارة، حيث بينت النتائج أن قيمة المتوسط الحسابي العام بلغت 2.61 وانحراف معياري قدره 0.49. ونستنتج من المؤشرات بالجدول أن العاملين يعتقدون أنهم يشاركون بإيجابية في اتخاذ القرارات. كما تشير النتائج بالجدول أن من أهم المؤشرات التي تبين إيجابية العاملين في وزارة الرياضة في المشاركة في اتخاذ القرارات تتمثل في أن العاملين يعتقدون أنهم يستطيعون المشاركة في حل مشكلات العمل بدرجة كبيرة، ويدعم ذلك قيمة المتوسط الحسابي حيث بلغت 2.74 وانحراف معياري قدره 0.55.

ومن جانب آخر، فقد كشفت النتائج بجدول (6) أن من بين أبرز المؤشرات الإيجابية التي تبين نتائج المشاركة في القرارات، أظهرت أن المشاركين في الدراسة الحالية يرون أنهم يستمتعون بالمشاركة في اتخاذ القرارات مع زملاء العمل ويعزز ذلك قيمة المتوسط الحسابي المرجح حيث بلغت 2.66 وانحراف معياري قدره 0.57، كما أشارت النتائج بالجدول السابق أن المشاركين في الدراسة يعتقدون أن لديهم الفرصة للتأثير في القرارات التي تمس أعمالهم ويدعم ذلك قيمة المتوسط الحسابي 2.58 وانحراف معياري قدره 0.63. وبالتالي يتبين مما سبق أن الاستمتاع بالمشاركة في القرارات يعد من العناصر المميزة لإيجابية العاملين في اتخاذ القرارات ولذلك يكون تأثير العاملين في هذه القرارات ذو مغزى.

وفي ذات السياق، فقد بينت النتائج بالجدول السابق أن أفراد العينة من العاملين في وزارة الرياضة السعودية يرون أنهم يحصلون على معلومات كافية عن أهداف العمل الذي يقومون به، ويعزز ذلك قيمة المتوسط الحسابي حيث بلغت 2.56 وانحراف معياري 0.65. كما كشفت النتائج بالجدول السابق أن أفراد العينة يوافقون أن الوزارة لديها اهتمام بدرجة كبيرة بمقترحات وتوصيات الموظفين عند اتخاذ القرارات. ويدعم ذلك قيمة المتوسط الحسابي 2.50 وانحراف معياري 0.68.

وبالتالي تستخلص الباحثة من خلال تحليل تصورات موظفي وزارة الرياضة السعودية المشاركين في الدراسة الحالية حول المشاركة في اتخاذ القرارات، يتضح أن هناك مؤشرات إيجابية تبين مدى أهمية المشاركة في القرارات كأحد أبعاد جودة الحياة الوظيفية، حيث بينت النتائج أن الموظفين يعتقدون أنهم يستطيعون المشاركة بالرأي في حل مشكلات العمل، كما أنهم يستمتعون بالتعاون والمشاركة في اتخاذ القرارات مع زملاء العمل، بالإضافة إلى ذلك أن لديهم الفرصة للتأثير على القرارات التي تمس الأعمال التي يقومون بها.

جدول (7): تصورات عينة الدراسة حول مؤشرات جودة الحياة الوظيفية

رقم	أبعاد جودة الحياة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
1	عدالة نظام الأجور والمكافآت	2.39	0.61	3
2	الأمان الوظيفي	2.55	0.52	2
3	المشاركة في القرارات	2.61	0.49	1
	المتوسط الحسابي المرجح العام	2.51	0.45	

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على بيانات ال SPSS.

النتائج بجدول (7) تظهر تصورات عينة الدراسة من موظفي وزارة الرياضة السعودية المشاركين في الدراسة الحالية حول واقع جودة الحياة الوظيفية لديهم من خلال أبعاد جودة الحياة. ويتضح من الجدول أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح العام بلغت 2.51 وانحراف معياري 0.45. ويتبين من ذلك أن هناك إيجابية في جودة الحياة لدى الموظفين في وزارة الرياضة السعودية. كما بينت النتائج أن المشاركة في القرارات يعد من أهم أبعاد جودة الحياة التي تساهم في تحسين جودة الحياة لدى الموظف، ويليه في المرتبة الثانية الأمان الوظيفي وفي المرتبة الأخيرة جاء بعد عدالة نظام الأجور والمكافآت.

- نتائج الإجابة عن السؤال الثاني: وينص على: ما مستوى الاستغراق الوظيفي للموظفين في وزارة الرياضة السعودية؟ للإجابة عن هذا السؤال تم عرض تصورات عينة الدراسة كما هو مبين بجدول (8) التالي:

جدول (8): تصورات عينة الدراسة حول مستوى الاستغراق الوظيفي للموظفين في وزارة الرياضة السعودية

رقم	عناصر الاستغراق الوظيفي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
1	المصدر الرئيسي للرضا عن حياتي بنبع من عملي	2.63	0.64	7
2	أتأمل في ممارساتي المهنية لتطويرها من وقت لآخر	2.74	0.55	3
3	امتلك روابط قوية جدا بوظيفتي وأرى بأنه من الصعب جدا كسرها	2.61	0.61	8
4	معظم الأهداف الشخصية في حياتي مرتبطة وموجهة نحو وظيفتي	2.52	0.60	9
5	إنني شديد التمسك بالدقة في أداء عملي إلى درجة كبيرة	2.80	0.40	1
6	أحب أن أستوعب وظيفتي معظم وقتي	2.66	0.53	5
7	أشعر بقيمة من الاحترام والتقدير عندما أتعامل مع مديري	2.77	0.42	2
8	هناك نية بالبقاء بأداء عملي باستمرار	2.68	0.59	4
9	يشغلني التفكير في وظيفتي حتى بعد انتهاء وقت العمل	2.63	0.62	6
	المتوسط الحسابي المرجح العام	2.68	0.38	

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على بيانات ال SPSS.

النتائج بجدول (8) أعلاه تبين تصورات عينة الدراسة حول مستوى الاستغراق الوظيفي للموظفين في وزارة الرياضة السعودية، حيث تظهر النتائج أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح العام بلغت 2.68 وانحراف معياري قدره 0.38، ونستنتج من ذلك أن هناك مؤشرات عديدة تشير أن مستوى الاستغراق الوظيفي لدى الموظفين بوزارة الرياضة السعودية مرتفع. كما تكشف النتائج بجدول (8) أن من بين أهم المؤشرات التي تشير إلى مستوى الاستغراق الوظيفي لدى الموظفين تتمثل في أن الموظفين المشاركين في الدراسة الحالية يعتقدون أنهم يتمسكون بالدقة في أداء العمل بدرجة كبيرة، ويعزز ذلك قيمة المتوسط الحسابي المرجح حيث بلغت 2.80 وانحراف معياري قدره 0.40. وفي ذات السياق، بينت النتائج بجدول (8) أن من بين عناصر الاستغراق الوظيفي نجد أن الموظفين عينة الدراسة يرون أنهم يشعرون بقيمة من الاحترام والتقدير عندما يتعاملون مع مديريهم، ويدعم ذلك قيمة المتوسط الحسابي 2.77 وانحراف معياري 0.42. وعليه نستنتج مما سبق أن التمسك بالدقة في أداء العمل والشعور بالاحترام والتقدير عند التعامل مع المديرين تعد من أبرز عناصر الاستغراق الوظيفي لدى موظفي وزارة الرياضة السعودية.

كما بينت النتائج بجدول (8) أن الموظفين المشاركين في الدراسة الحالية يتأملون بدرجة كبيرة في ممارساتهم المهنية من أجل تطويرها وذلك بهدف البقاء لأطول فترة في بيئة العمل الحالية، ويعزز ذلك قيمة المتوسط الحسابي 2.74 وانحراف معياري قدره 0.55. بالإضافة إلى ذلك فقد كشفت النتائج أن أفراد عينة الدراسة يعتقدون أن لديهم النية بالبقاء في بيئة العمل باستمرار، ويدعم ذلك قيمة المتوسط الحسابي، البالغ 2.68 وانحراف معياري قدره 0.59 وبالتالي فإن جميع هذه المؤشرات تدعم توفر بيئة عمل ايجابية للموظف في وزارة الرياضة السعودية مما يعزز من فرص الاستغراق في الوظيفة الحالية.

ومن جهة أخرى، فقد أظهرت النتائج بجدول (8) أن العبارة رقم 6 والتي نصت على "أحب أن أستوعب وظيفتي معظم وقتي:" قد حازت على المرتبة الخامسة من بين عناصر الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في وزارة الرياضة السعودية المشاركين في الدراسة الحالية، ويعزز ذلك قيمة المتوسط الحسابي حيث بلغت 2.66 وانحراف معياري قدره 0.53. وهذا يبين أن أفراد عينة الدراسة يرغبون في استيعاب وظائفهم معظم الوقت. كما تشير النتائج أن الموظفين المشاركين في الدراسة الحالية يعتقدون أنهم في حال انشغال دائم في التفكير في الوظيفة حتى بعد انتهاء وقت العمل. ويدعم ذلك قيمة المتوسط الحسابي 2.63 وانحراف معياري قدره 0.62. في حين إن العبارة رقم 1 والتي نصت على "المصدر الرئيسي للرضا عن حياتي بنبع من عملي" حازت على المرتبة السابعة بقيمة متوسط حسابي 2.63 وانحراف معياري بلغ 0.64.

وفي ذات المسار، فلقد كشفت النتائج بجدول (8) أن العبارة رقم 3 والتي نصت على "امتلك روابط قوية جدًا بوظيفتي وأرى بأنه من الصعب جدًا كسرها" قد حازت على المرتبة قبل الأخيرة من بين عناصر الاستغراق الوظيفي، ويعزز ذلك قيمة المتوسط الحسابي حيث بلغت 2.61 وانحراف معياري قدره 0.61 وهذا يدل على أن موظفي وزارة الرياضة السعودية يرون أنهم يمتلكون روابط قوية جدا ذات علاقة بالوظيفة لا يمكن أن يتم تجاوزها. وأخيرا، فقد أظهرت النتائج بجدول (8) أن العبارة رقم 4 معظم الأهداف الشخصية في حياتي مرتبطة وموجهة نحو وظيفتي:" قد جاءت في الترتيب الأخير وبمتوسط حسابي 2.52 وانحراف معياري 0.60.

وبالتالي نستخلص من خلال تحليل آراء العينة حول واقع الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في وزار الرياضة السعودية، فقد كشفت النتائج أن هناك مؤشرات إيجابية تظهر أن الاستغراق الوظيفي للموظفين مرتفع جدا. كما بينت الدراسة أن من أهم العناصر التي تبين مستوى الاستغراق الوظيفي تتمثل في أن الموظفين يتمسكون بالدقة في أداء أعمالهم بدرجة كبيرة، كما أن الموظفين يتأملون في الممارسات المهنية لهم من أجل تطويرها، بالإضافة إلى ذلك فقد أشارت الدراسة أن الأفراد يشعرون بقيمة الاحترام والتقدير عندما يتعاملون مع المديرين، كما بينت النتائج أن معظمهم لديهم النية بالبقاء في العمل بشكل مستمر.

- نتائج الإجابة عن السؤال الثالث: وينص على: ما مدى مساهمة جودة حياة العمل في تنمية سلوك الاستغراق الوظيفي لدى الموظفين في وزارة الرياضة السعودية؟
للتعرف على مدى مساهمة جودة حياة العمل في تنمية الاستغراق الوظيفي تم إجراء تحليل الانحدار الخطي البسيط، وتم عرض النتائج كما في جدول (9) التالي:

جدول (9): نتائج قياس مدى مساهمة جودة الحياة الوظيفية على الاستغراق الوظيفي

المتغير....	ملخص النموذج Model Summary ^b	تحليل التباين ANOVA ^b	جدول المعاملات Coefficients ^b
	r ² معامل الارتباط	F المحسوبة	Sig F بيتا المعياري
ثابت النموذج	0.380	12.695**	0.001
جودة حياة العمل	0.145	3.563**	8.188**

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على بيانات ال SPSS.

بينت نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط بجدول (9) أعلاه، أن قيمة معامل التحديد (R^2) قد بلغت 0.145 وهذا يدل على أن جودة حياة العمل كمتغير مستقل تساهم إيجاباً بنسبة 15% تقريباً في تنمية الاستغراق الوظيفي السائد في وزارة الرياضة السعودية. كما تشير النتائج أن هناك علاقة ارتباط دال إحصائياً بين جودة الحياة العمل ومستوى الاستغراق الوظيفي. كما يتضح أن قيمة اختبار T-test للمعنوية الإحصائية ذات دلالة إحصائية، حيث بلغت قيمة معامل بيتا 0.380. وبالتالي نستنتج مما سبق أن جودة حياة العمل تؤثر بشكل جوهري وإيجابي على تنمية الاستغراق الوظيفي لدى الموظفين في وزارة الرياضة. وهذا يبين أن جودة حياة العمل تعتبر عامل مهم في تعزيز الاستغراق الوظيفي بيئة العمل.

نتائج اختبار فرضيات الدراسة:

تسعى البعثة في هذا الجزء من تحليل بيانات الدراسة إلى اختبار فرضيات الدراسة، حيث تم استخدام تحليل الارتباط الخطي البسيط وذلك لاختبار أثر المتغيرات المستقلة على المتغير التابع.

- نتائج اختبار الفرضية الفرعية الأولى، وينص على: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) لُبُعد عدالة نظام الأجور والمكافآت على الاستغراق الوظيفي في وزارة الرياضة السعودية.

جدول (10): نتائج اختبار أثر بُُعد عدالة نظام الأجور والمكافآت على الاستغراق الوظيفي

المتغير....	ملخص النموذج Model Summary ^b	تحليل التباين ANOVA ^b	جدول المعاملات Coefficients ^b
	r ² معامل الارتباط	F المحسوبة	Sig F بيتا المعياري
ثابت النموذج	0.13	1.334	0.25
عدالة نظام الأجور والمكافآت	0.02	1.155	14.19**

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على بيانات ال SPSS.

بينت نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط بجدول (10) أعلاه، أن قيمة معامل التحديد (R^2) قد بلغت 0.02 وهذا يدل على أن متغير عدالة نظام الأجور والمكافآت كبعد من أبعاد المتغير المستقل لا يؤثر بشكل جوهري على الاستغراق الوظيفي لدى موظفي وزارة الرياضة السعودية. كما بينت النتائج أنه ليست هناك علاقة ارتباط دال إحصائياً بين بُُعد عدالة نظام الأجور والمكافآت ومستوى الاستغراق الوظيفي. كما يتضح أن قيمة اختبار T-test للمعنوية الإحصائية غير دالة، حيث بلغت قيمة معامل بيتا 0.13 وهذا يشير إلى ارتباط ضعيف وغير معنوي. وبالتالي نستنتج مما سبق أن عدالة نظام الأجور والمكافأة لا تأثير لها في مستوى الاستغراق الوظيفي لدى الموظفين في وزارة الرياضة.

- نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية، وينص على: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) لُبُعد الأمان الوظيفي على الاستغراق الوظيفي في وزارة الرياضة السعودية.

جدول (11): نتائج اختبار أثر بُعد الأمان الوظيفي على الاستغراق الوظيفي

المتغير....	ملخص النموذج Model Summery ^b	تحليل التباين ANOVA ^b	جدول المعاملات Coefficients ^b		
	r ²	F	معامل β	T المحسوبة	Sig T
	معامل الارتباط	المحسوبة	بيتا المعياري		مستوى الدلالة
ثابت النموذج				9.210**	0.00
الأمان الوظيفي	0.402	**14.477	0.402	3.805**	0.00

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على بيانات ال SPSS.

بينت نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط بجدول (11) أعلاه، أن قيمة معامل التحديد (R^2) قد بلغت 0.162 وهذا يدل على أن بُعد الأمان الوظيفي يؤثر بشكل جوهري على الاستغراق الوظيفي لدى موظفي وزارة الرياضة السعودية. كما بينت النتائج أن هناك علاقة ارتباط دال إحصائياً بين الأمان الوظيفي المتحقق لدى موظفي الوزارة ومستوى الاستغراق الوظيفي لهم، كما تبين أن قيمة اختبار T-test للمعنوية الإحصائية دالة إحصائياً، حيث بلغت قيمة معامل بيتا 0.402 وهذا يشير إلى وجود ارتباط إيجابي ومعنوي بين الأمان الوظيفي في وزارة الرياضة السعودية والاستغراق الوظيفي لدى الموظفين العاملين بالوزارة.

- نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثالثة، وينص على: الفرضية الفرعية الثالثة 1.3 H: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) لبُعد المشاركة في القرارات على الاستغراق الوظيفي في وزارة الرياضة السعودية.

جدول (12): نتائج اختبار أثر بُعد المشاركة في القرارات على الاستغراق الوظيفي

المتغير....	ملخص النموذج Model Summery ^b	تحليل التباين ANOVA ^b	جدول المعاملات Coefficients ^b		
	r ²	F	معامل β	T المحسوبة	Sig T
	معامل الارتباط	المحسوبة	بيتا المعياري		مستوى الدلالة
ثابت النموذج				7.964**	0.00
المشاركة في القرارات	0.500	25.338**	0.500	5.034**	0.00

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على بيانات ال SPSS.

أظهرت نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط بجدول (12) أعلاه، أن قيمة معامل التحديد (R^2) قد بلغت 0.25 وهذا يدل على أن بُعد المشاركة في القرارات يؤثر بشكل إيجابي على الاستغراق الوظيفي لدى موظفي وزارة الرياضة السعودية. كما بينت النتائج أن هناك علاقة ارتباط دال إحصائياً بين المشاركة في القرارات من جانب موظفي الوزارة ومستوى الاستغراق الوظيفي لهم. كما أوضحت النتائج أن قيمة اختبار T-test للمعنوية الإحصائية دالة إحصائياً، حيث بلغت قيمة معامل بيتا 0.500 وهذا يعني أن هناك ارتباط إيجابي ومعنوي بين المشاركة في القرارات في وزارة الرياضة السعودية والاستغراق الوظيفي لدى الموظفين العاملين بالوزارة.

الخاتمة:

هدفت الدراسة الحالية إلى دراسة أثر جودة حياة العمل على الاستغراق الوظيفي لدى العاملين بوزارة الرياضة السعودية، حيث استخدمت الاستبانة كأداة للحصول على البيانات الأولية التي تساهم في تحقيق أهداف الدراسة. وقد أسفرت الدراسة عن عدة نتائج ذات أهمية كبيرة خاصة للمسؤولين في بيئة العمل. ومن أهم نتائج الدراسة أن جودة حياة العمل تؤثر بشكل إيجابي على مستوى الاستغراق الوظيفي للموظفين وهذا يدل على أهمية التطوير والتحسين الدائم لبيئة العمل، وعلى ضوء ذلك ستتناول خاتمة هذه الدراسة مناقشة النتائج وملخص النتائج والتوصيات التي توصلت إليها هذه الدراسة.

مناقشة النتائج:

الدراسة الحالية هدفت للتعرف على تأثير جودة حياة العمل بأبعادها الثلاثة التي تتضمن (عدالة نظام الأجور والمكافآت، الأمان الوظيفي، المشاركة في القرارات) في وزارة الرياضة السعودية على الاستغراق الوظيفي، كما هدفت الدراسة التعرف على مستوى جودة حياة العمل وعلى مستوى الاستغراق الوظيفي. ومن أبرز نتائج الدراسة أن مستوى جودة حياة العمل مرتفع بشكل عام، حيث أظهرت النتائج أن المشاركة في القرارات تعد أهم أبعاد جودة حياة العمل، ويلها في المرتبة الثانية الأمان الوظيفي، بينما حاز بُعد عدالة نظام الأجور والمكافآت الترتيب الثالث والأخير. وفي ذات السياق فقد بينت الدراسة أن مستوى الاستغراق الوظيفي مرتفع لدى الموظفين في وزارة الرياضة السعودية. ومن ناحية أخرى، بينت نتائج الدراسة أن هناك مستوى مرتفع

لجودة حياة العمل في وزارة الرياضة السعودية، مما انعكس إيجاباً على الاستغراق الوظيفي لدى الموظفين. كما أظهرت النتائج أن هناك أثر لجودة حياة العمل بشكل عام على مستوى الاستغراق الوظيفي لدى العاملين بالوزارة. كما كشفت نتائج الدراسة أن المشاركة في القرارات يعتبر من أهم أبعاد جودة حياة العمل المؤثرة على الاستغراق الوظيفي لموظفي وزارة الرياضة السعودية. كما أظهرت النتائج أن هناك علاقة وأثر للأمان الوظيفي كأحد أبعاد جودة حياة العمل على الاستغراق الوظيفي. أي أن هناك أثر إيجابي للأمان الوظيفي على الاستغراق الوظيفي للموظفين. وتتفق بعض النتائج الواردة أعلاه مع نتائج العديد من الدراسات التي أجريت في مجال الدراسة. فقد اتفقت النتائج مع نتائج دراسة تي، نعرورة (2021) والتي هدفت إبراز أثر جودة الحياة الوظيفية على الاستغراق الوظيفي بأبعاده الثلاثة لدى العاملين بشركة سونلغار بالوادي، ومن أبرز نتائجها: وجود علاقة أثر ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية والاستغراق الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة. كما اتفقت النتائج السابقة للدراسة الحالية مع النتائج التي توصلت لها دراسة الشميمري (2022)، حيث توصلت إلى وجود مستويات متباينة من جودة حياة العمل والاستغراق الوظيفي، بالإضافة إلى ذلك بينت الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد جودة حياة العمل وأبعاد الاستغراق الوظيفي. وفي ذات الإطار تختلف نتائج دراستنا الحالية مع نتائج دراسة لطيفة (2020) والتي توصلت إلى وجود جودة حياة عمل بدرجات متوسطة في المؤسسة محل الدراسة بينما الاستغراق الوظيفي كان بدرجة عالية. كما تتفق النتائج السابقة مع نتائج دراسة الزهراء ولبنى (2020) والتي هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وتنمية الاستغراق الوظيفي لدى أساتذة التعليم العالي، حيث بينت نتائج الدراسة وجود علاقة بن جودة الحياة الوظيفية وتنمية الاستغراق الوظيفي لدى أساتذة التعليم العالي.

ملخص النتائج:

خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها ما يلي:

- بينت نتائج الدراسة أن هناك مستوى مرتفع لجودة حياة العمل في وزارة الرياضة السعودية، مما انعكس إيجاباً على الاستغراق الوظيفي لدى الموظفين. أي أن النتائج أظهرت أن هناك أثر إيجابي لجودة حياة العمل بشكل عام على مستوى الاستغراق الوظيفي لدى العاملين بالوزارة.
- أظهرت نتائج الدراسة أن عدالة نظام الأجور والمكافآت لا يؤثر بشكل معنوي على الاستغراق الوظيفي لدى موظفي وزارة الرياضة السعودية، وخاصة فيما يتعلق بعدالة النظام مع المستويات الأكاديمية للموظفين.
- أثبتت نتائج الدراسة أن الأمان الوظيفي كأحد أبعاد جودة حياة العمل يرتبط على نحو دال إحصائي مع الاستغراق الوظيفي لموظفي الوزارة، وبالتالي هناك أثر إيجابي للأمان الوظيفي على الاستغراق الوظيفي لدى موظفي وزارة الرياضة السعودية.
- بينت نتائج الدراسة أن المشاركة في القرارات يعد من أهم أبعاد جودة حياة العمل من حيث التأثير على الاستغراق الوظيفي. كما خلصت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين المشاركة في القرارات والاستغراق الوظيفي للموظفين في الوزارة.
- بينت الدراسة أنه على الرغم من أن هناك مؤشرات إيجابية تجاه عدالة نظام الأجور والمكافآت في وزارة الرياضة السعودية مما يساهم في جودة الحياة الوظيفية لدى الموظفين ومن أهم ما يدعم ذلك يتمثل في أن الموظفين يتفقون أنهم يفهمون نظام الأجور والمكافآت في الوزارة، كما أنهم يوافقون أن الراتب يكفي لسد متطلبات الحياة المادية وتلبية طموحاتهم بشكل كبير، إلا أن هناك نسبة من الموظفين يرون أن الراتب عادل بدرجة متوسطة مقارنة بمستواهم الوظيفي.
- أظهرت الدراسة أن من أهم عناصر الأمان الوظيفي التي ساهمت وجود مستوى مرتفع من الأمان الوظيفي في وزارة الرياضة السعودية تتمثل في أن غالبية الموظفين يشعرون بالارتياح في العمل وليست لديهم رغبة في المغادرة، بالإضافة إلى توفر بيئة العمل المناسبة مع توفر في مناخ يسوده نوع من التماسك بين الرؤساء والمرؤوسين.
- كشفت الدراسة أن المشاركة في اتخاذ القرارات حاز على المرتبة الأولى بين أبعاد جودة حياة العمل. كما بينت النتائج أن من بين أبرز المؤشرات التي تشير إلى ذلك أن الموظفين يعتقدون أنهم يستطيعون المشاركة بالرأي في حل مشكلات العمل، كما أنهم يستمتعون بالتعاون والمشاركة في اتخاذ القرارات مع زملاء العمل، بالإضافة إلى ذلك أن لديهم الفرصة للتأثير على القرارات التي تمس الأعمال التي يقومون بها.

التوصيات:

وبناءً على النتائج التي خلصت إليها الدراسة فإننا نوصي بما يلي:

- أهمية التطوير الدائم لنظام الأجور والرواتب، حتى يتلاءم مع متغيرات الحياة وتلبية الاحتياجات المتطورة والمتغيرة للموظفين.
- أن تحرص المنظمة على تقديم فرص وظيفية متكافئة تساهم في تطوير المستقبل الوظيفي للموظفين مما يساهم في زيادة مستوى الأمان الوظيفي.
- التشجيع على مشاركة الموظفين بالرأي في حل مشكلات العمل لرفع الروح المعنوية لديهم وإشعارهم بأهمية دورهم في بيئة العمل، نظراً لكون مشاركة الموظفين في القرارات من العوامل المؤثرة في جودة بيئة العمل وعلى الاستغراق الوظيفي وذلك يجب على الإدارة العليا في أي منظمة عامة أو خاصة أن تحرص على مشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات، وجعل تلك القرارات ترتبط بأهداف المنظمة.
- الحرص على تعزيز البيئة التي تشجع التعاون والتماسك بين المرؤوسين والمديرين من خلال توفير بيئة العمل الآمنة والصحية للموظفين.

- السعي في جعل أهداف الموظفين الشخصية مرتبطة وموجهة نحو المنظمة التي ينتمون لها وهذا بدوره يعزز رفع مستوى الاستغراق الوظيفي في المنظمة.

المراجع:

- أبو طه، سامي سليم سالم وعبد العال، حسن محمد. (2019). دور القيادة الإبداعية في تنمية الاستغراق الوظيفي (دراسة ميدانية على وزارة الداخلية والأمن الوطني الفلسطيني في قطاع غزة). *مجلة أوراق اقتصادية*، 3(1)، 75-101.
- الراشدية، أمينة محمد ناصر، حماد، وحيد شاه بور والعري، خلف مرهون. (2024). جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها ببعض المتغيرات: دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التدريس بجامعة السلطان قابوس. *مجلة كلية التربية* 40(1)، 265-304.
- آل هيض، حنان محمد عبد الله. (2023). إدارة الانطباع وعلاقتها بتحسين جودة حياة العمل: دراسة ميدانية بكلية جامعة الملك خالد. *مجلة الدراسات التربوية والإنسانية*، 15(4)، 69-115.
- إمام، محمود السيد. (2018). الاستغراق الوظيفي وعلاقته بمستوى الاحتراق الوظيفي لدى العاملين بشركات السياحة المصرية. *مجلة اقتصاديات المال والأعمال*، 8(8)، 316-338.
- البردان، محمد فوزي أمين وعلم الدين، محمد عبد الغفار. (2023). توسيط جودة حياة العمل في العلاقة بين التسويق الداخلي والسعادة في العمل بالتطبيق على الهيئة القومية للبريد المصري. *المجلة العلمية للبحوث التجارية*، 51(4)، 207-246.
- تي، أحمد ونعرو، بو بكر. (2021). أثر جودة الحياة الوظيفية على الاستغراق الوظيفي لدى العاملين بالمؤسسة الاقتصادية -دراسة ميدانية بشركة سونلغاز بالوادي. *المجلة الجزائرية لاقتصاديات الإدارة*، 15(1)، 101-119.
- حرارية، عتيقة، وبو ساق، زينة. (2018). جودة الحياة الوظيفية ودورها في تنمية الاستغراق الوظيفي. *مجلة ميودوت للعلوم الإنسانية والاجتماعية*، 2(8)، 200-235.
- الزهران، مرغيت فاطمة ولبني، بو عثير. (2020). جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بتنمية الاستغراق الوظيفي لدى أساتذة التعليم العالي- دراسة ميدانية ببعض جامعات الجزائر [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل.
- سليمان، شريف عبد الله. (2016). "جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في كليتي التربية جامعة عين شمس، وجامعة الملك سعود". *مجلة الإدارة التربوية*، 9(3)، 149-247.
- الشميمري، هدى صالح. (2022). جودة حياة العمل وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي والسلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية. *المجلة العلمية لكلية التربية*، 38(4)، 124-168.
- عمارة، أمجد حامد عبد الرازق والسكري، امانى احمد عبد المنعم. (2023). تأثير جودة حياة العمل على أداء العاملين بالمدارس الثانوية بمحافظة الغربية (دراسة تطبيقية). *المجلة العلمية للبحوث التجارية*، 50(3)، 9-40.
- العمرى، العنود عبد الله محمد. (2022). أثر جودة بيئة العمل على أداء العاملين في الجامعات الحكومية بالمملكة العربية السعودية (دراسة ميدانية على موظفي جامعة جدة). *المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات*، 3(27)، 258-309.
- لطيفة، لكعص. (2020). جودة حياة العمل ودورها في تنمية الاستغراق الوظيفي -دراسة ميدانية في المؤسسة العمومية الاستشفائية-الشهيد محمد شريف-القرارة ولاية غرداية [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة قاصدي مرباح، ورقلة.
- محمود، شوبوب سفيان، هشام، عريف. (2023). أثر المناخ التنظيمي على الاستغراق الوظيفي دراسة حالة المؤسسة العمومية لصحة الجوارية بالحجيرة-ولاية توقرت [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة قاصدي مرباح-ورقلة.
- المغربي، عمرو عبد الله، كمال، نهاد محمد، وجعفر، هبة الله علي. (2021). أثر الاستغراق الوظيفي على الإبداع الإداري في شركات السياحة المصرية. *مجلة كلية السياحة والفنادق*، 5(1)، 105-123.
- المنان، هويدا علي محمد عطا. (2018). جودة حياة العمل وأثرها على الاستغراق الوظيفي: الدور الوسيط لرأس المال النفسي [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، السودان.
- النجار، سامر أحمد محمد. (2024). توسيط القيادة الخادمة في العلاقة بين صياغة الوظيفة والاستغراق الوظيفي: دراسة تطبيقية على العاملين بالجمعيات الأهلية بمنطقة الحدود الشمالية. *المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية*، 5(1)، 439-478.
- Abdullah, H. & Al-Abrow, H. (2022). Impact of perceived organisational justice, support, and identity on workplace behaviour through job attitudes: Verification in the role of LOC. *International Journal of Organizational Analysis*, 31(6), 2645-2664. <https://doi.org/10.1108/ijoa-01-2022-3099>
- Alajmi, S., & Mansour, J. (2019). Quality Of Work Life and Job Involvement: The Role of Empowerment. *International Journal of Business and Management Review*, 7 (4), 43-58.

- Korkmaz, C, A., & Torlak, K. (2024). Work alienation and quality of work life among nurses: A descriptive cross-sectional study. *International Nursing Review*. <https://doi.org/10.1111/inr.12940>
- Ly, B. (2024). Inclusion leadership and employee work engagement: The role of organizational commitment in Cambodian public organization. *Asia Pacific Management Review*, 29(1), 44-52. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2023.06.003>
- Markos, S., & Sridevi, M. S. (2010). Employee engagement: The key to improving performance. *International journal of business and management*, 5(12), 89- 96. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v5n12p89>
- Sharmila, j. (2013). employee engagement–An approach - Organization excellence. *International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research IJSSIR*, 2 (5) 132-141.
- Simpson, M. R. (2009). Engagement at work: A review of the literature. *International journal of nursing studies*, 46(7), 1012-1024.
- Wei, H., Horsley, L., Cao, Y., Haddad, L. M., Hall, K. C., Robinson, R., & Anderson, D. G. (2023). The associations among nurse work engagement, job satisfaction, quality of care, and intent to leave: A national survey in the United States. *International Journal of Nursing Sciences*, 10(4), 476-484. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2023.09.010>