



أثر جودة الحياة الوظيفية في تحقيق سعادة الموظفين دراسة ميدانية في شركة النفط اليمنية بساحل محافظة حضرموت

*محسن محمد سليم بن كليب¹ ، عصماء محمد حسين شهاب²

¹قسم إدارة الأعمال - كلية العلوم الإدارية - جامعة حضرموت، اليمن

²إدارة التربية والتعليم، محافظة عدن، اليمن

المخلص:

هدفت الدراسة إلى قياس مستوى جودة الحياة الوظيفية، ومستوى سعادة الموظفين في شركة النفط اليمنية بساحل محافظة حضرموت- اليمن، ومن ثم قياس أثر جودة الحياة الوظيفية في تحقيق سعادة موظفي الشركة، واعتمدت على المنهج الوصفي والتحليلي، وتم اختيار عينة قصدية تمثلت في قيادة الشركة والتي بلغت (134) موظفاً وموظفةً، كما تم استخدام الاستبانة والمقابلة كأداتين لجمع المعلومات والبيانات.

توصلت الدراسة إلى أن مستوى كل من: جودة الحياة الوظيفية، وسعادة الموظفين في الشركة كان متوسطاً، وبيّنت وجود أثر ذو دلالة إحصائية معنوية متوسطة لجودة الحياة الوظيفية في تحقيق سعادة موظفي الشركة، كما قدمت عدد من التوصيات، أهمها: إعادة هيكلة الأجور، والحوافز بما يتناسب والقيمة الحقيقية لتقلبات أسعار الصرف والسلع والخدمات في السوق اليمني، والحفاظ على مستوى الأمن والاستقرار الوظيفي، والمحافظة على مرونة ساعات العمل في الشركة، والعمل على تنمية مهارات وقدرات الموظفين، وتنمية روح ابتكاراتهم وإبداعاتهم الفكرية، ورعايتهم صحياً، وتحسين مستوى سلوكياتهم الصحية والغذائية، وتحقيق مستوى عالٍ من تكافؤ الصلاحيات والمسؤوليات، والسعي لتحقيق مستويات عالية من الرضا الوظيفي، وتحسين جودة الحياة الاجتماعية.

الكلمات المفتاحية: جودة الحياة الوظيفية، سعادة الموظفين، شركة النفط اليمنية بساحل محافظة حضرموت.

The impact of quality of work life on achieving employee happiness

A field study in the Yemeni Oil Company in the coast of Hadhramaut

Governorate

*Mohsen Mohammed Salim Bin Kalib¹ and Asma Mohammed Hussein Shihab²

¹Department of Business Administration - Faculty of Administrative Sciences - Hadhramout University, Yemen

²Education Department, Aden Governorate, Yemen

ABSTRACT

The study aimed to measure the level of quality of vocational life and the level of employee happiness at the Yemen Petroleum Company on the coast of Hadramout Governorate - Yemen, then measuring the impact of the quality of vocational life in achieving the happiness of the company's employees. The study relied on the descriptive and analytical approach, and a purposive sample was chosen which was the company leadership; a



number of (134) male and female employees. A questionnaire and an interview were used as tools to collect information and data.

The study concluded that the level of both: the quality of vocational life and the happiness of employees in the company was average. The study also showed that there was a moderate statistically significant effect of the quality of vocational life in achieving the happiness of the company's employees. The study also presented a number of recommendations, the most important of which are: restructuring wages and incentives to commensurate with the real value of exchange rate fluctuations, goods and services in the Yemeni market, maintaining the level of work security and stability, maintaining the flexibility of work hours in the company, seeking to develop the skills and abilities of employees, promoting the spirit of innovation and intellectual creativity, taking care of the employees' health, improving the level of health and nutritional behaviors. Achieving a high level of equal powers and responsibilities, seeking to achieve high levels of job satisfaction and improving the quality of social life.

Keywords: Quality of vocational life, employee happiness, Yemen Petroleum Company on the coast of Hadramout Governorate.

المقدمة:

إنَّ وجود حياة وظيفية تنافسية في منظمات الأعمال توجب الاهتمام برأس المال البشري، ومساعدته على تعزيز القدرات والدافعية والفرص، والمحافظة على أفضل الموظفين، وتهيئة مواقع عمل أفضل؛ لتحقيق رضا والتزام وسعادة الموظفين، فسعادة الموظفين في الأعمال ترتبط بشكل مباشر بوجود حياة وظيفية ملائمة وآمنة لتلبية الاحتياجات النفسية الأساسية للموظفين والتي تولد تحفيزاً ذاتياً داخلياً لإنجاز الأعمال الصعبة بنشاط وحيوية، وعند تجاوزها تولد لدى الموظفين دافعاً جوهرياً لإنجاز مهام أخرى، وبالتالي يكونوا أكثر رضا وسعادة من الموظفين الذين لا يسعون لتحقيق أهداف المنظمة، أو يستعملون سلوك العمل العكسي منها: التخريب، أو السرقة، أو البطء عمداً في الإنجاز، أو عرقلة أداء المهام.

الإطار العام للدراسة:

أولاً: مشكلة الدراسة:

تُواجه المنظمات في البيئة التنافسية تحدي جذب أفضل المواهب والمحافظة عليهم من خلال اتصافها بجودة حياة وظيفية أفضل تحقق سعادة الموظفين بمفهوم شمولي بكلِّ أبعاد السعادة الاجتماعية والمهنية، والبدنية، والفكرية، والعاطفية التي تعود بالنفع لمصلحة كل من: الموظفين والمنظمة؛ إذ أن تحقيق سعادة عالية للموظفين يؤدي إلى رفع معنوياتهم ورضاهم، والتزامهم الوظيفي، واستقرارهم في العمل، وتحفيزهم لاتباع سلوكيات إيجابية تحقق أهداف



مجلة جامعة فزان العلمية
Fezzan University scientific Journal

Journal homepage: [wwwhttps://fezzanu.edu.ly/](https://fezzanu.edu.ly/)



المنظمة، وزيادة التعلم والتفاعل والمودة والاحترام عبر سيادة ثقافة المنظمة الإيجابية، وتحسين أداء الموظفين، وزيادة إنتاجيتهم وتخفيض معدل الغياب، ومعدل دوران العمل.

ولتحديد مشكلة الدراسة قام الباحثان باختيار عينة عشوائية بلغت (30) مفردةً وجهت إليها من خلال المقابلة السؤال الآتي: هل يمكن أن تؤثر جودة الحياة الوظيفية في تحقيق سعادة موظفي شركة النفط اليمنية في ساحل محافظة حضرموت؟

وأفادت جميع إجابات العينة بإمكانية وجود هذا التأثير، وعليه يمكن تحديد مشكلة الدراسة في التساؤلات الآتية:

- 1) ما مستوى جودة الحياة الوظيفية في شركة النفط اليمنية في ساحل محافظة حضرموت؟
- 2) ما مستوى تحقيق سعادة الموظفين في شركة النفط اليمنية في ساحل محافظة حضرموت؟
- 3) ما اثر جودة الحياة الوظيفية في تحقيق سعادة موظفي شركة النفط اليمنية في ساحل محافظة حضرموت؟

ثانياً: أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة الحالية في أنها الدراسة الأولى في اليمن - حسب علم الباحثان - التي تناولت موضوع أثر جودة الحياة الوظيفية في تحقيق سعادة الموظفين؛ إذ لم يتمكن الباحثان من الوصول والاطلاع على دراسات يمنية درست سعادة الموظفين، لذلك سوف تُسهم الدراسة في إثراء المكتبتين اليمنية والعربية بموضوع أكثر حيوية وحدثاً، وذو قيمة مادية ومعنوية للموظفين، كما ستُسهم في استفادة الباحثين والمهتمين والممارسين لإدارة الأعمال عامةً، وإدارة وتنمية الموارد البشرية خاصةً من المادة العلمية والعملية التي تقدمها الدراسة، إضافة إلى تقديم خدمة لقيادة شركة النفط اليمنية بساحل محافظة حضرموت من خلال تمكينهم من الاطلاع على نتائج الدراسة الميدانية حول مستويات جودة الحياة الوظيفية، وسعادة الموظفين ومستوى توافر أبعادهما في الشركة، ونتائج اختبار أثر جودة الحياة الوظيفية في تحقيق سعادة موظفي الشركة، ومن ثم رفع توصيات مقترحة تسهم في تعزيز النتائج الإيجابية والمحافظة عليها، ومعالجة النتائج السلبية

ثالثاً: أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة الحالية إلى تحقيق الأهداف الآتية:



مجلة جامعة فزان العلمية
Fezzan University scientific Journal

Journal homepage: [wwwhttps://fezzanu.edu.ly/](https://fezzanu.edu.ly/)



- (1) تأصيل الإطار النظري والمنهجي، لمتغيري وأبعاد جودة الحياة الوظيفية وسعادة الموظفين.
- (2) قياس مستوى جودة الحياة الوظيفية، في شركة النفط اليمنية في ساحل محافظة حضرموت.
- (3) قياس مستوى سعادة موظفي شركة النفط اليمنية، في ساحل محافظة حضرموت.
- (4) اختبار أثر جودة الحياة الوظيفية، في تحقيق سعادة موظفي شركة النفط اليمنية ساحل محافظة حضرموت.
- (5) تقديم مجموعة من التوصيات إلى قيادة شركة النفط اليمنية، في ساحل محافظة حضرموت لمعالجة النتائج السلبية، والمحافظة على النتائج الإيجابية للدراسة الميدانية.

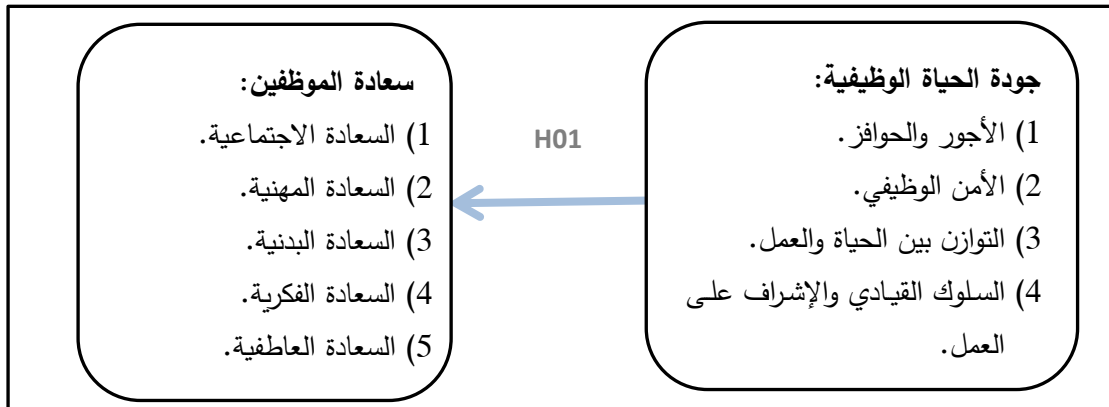
رابعاً: فرضيات الدراسة:

تمت صياغة فرضية الدراسة الرئيسية (H01) وفق أسلوب فرضيات النفي الإحصائية (H0) عند مستوى دلالة (0,05)، وتتص صياغتها على أنه: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية معنوية لجودة الحياة الوظيفية في تحقيق سعادة موظفي شركة النفط اليمنية في ساحل محافظة حضرموت"، ومن هذه الفرضية الرئيسية قام الباحثان بصياغة الفرضيات الفرعية الآتية:

- 1) الفرضية الفرعية الأولى: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية معنوية لجودة الحياة الوظيفية في تحقيق السعادة الاجتماعية لموظفي شركة النفط اليمنية في ساحل محافظة حضرموت".
- 2) الفرضية الفرعية الثانية: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية معنوية لجودة الحياة الوظيفية في تحقيق السعادة المهنية لموظفي شركة النفط اليمنية في ساحل محافظة حضرموت".
- 3) الفرضية الفرعية الثالثة: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية معنوية لجودة الحياة الوظيفية في تحقيق السعادة البدنية لموظفي شركة النفط اليمنية في ساحل محافظة حضرموت".
- 4) الفرضية الفرعية الرابعة: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية معنوية لجودة الحياة الوظيفية في تحقيق السعادة الفكرية لموظفي شركة النفط اليمنية في ساحل محافظة حضرموت".
- 5) الفرضية الفرعية الخامسة: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية معنوية لجودة الحياة الوظيفية في تحقيق السعادة العاطفية (الشعورية) لموظفي شركة النفط اليمنية في ساحل محافظة حضرموت".

خامساً: نموذج الدراسة الافتراضي:

بناءً على أسئلة وأهداف وفرضيات الدراسة قام الباحثان بتصميم نموذج الدراسة حسب الشكل (1):



الشكل (1): نموذج الدراسة الافتراضي.
المصدر: إعداد الباحثان.

سادساً: منهج الدراسة:



المنهج الوصفي والمنهج التحليلي لوصف وتحليل نتائج متغيري الدراسة وأبعادهما، وتفسيرها بطريقة علمية وموضوعية تتسجم مع معطيات المشكلة؛ ويُعدّ هذا المنهج منهجاً مناسباً وملائماً للإجابة على أسئلة الدراسة، وتحقيق أهدافها العملية، واختبار فرضياتها الإحصائية.

سابعاً: مجتمع وعينة الدراسة:

يُتكوّن من قيادة شركة النفط اليمنية بساحل محافظة حضرموت بالجمهورية اليمنية، والذي بلغ تعدادها (134) قيادياً، وتمّ اختيار عينة قصدية وفقاً لأسلوب المسح الشامل؛ لقلّة عدد عناصر مجتمع الدراسة، والجدول الآتي يُبيّن حجم مجتمع وعينة الدراسة:

جدول (1): حجم مجتمع وعينة الدراسة

م	المسمى الوظيفي	حجم مجتمع وعينة الدراسة	
		ذكور	إناث
1	مدير عام	1	-
2	نائب مدير العام	3	1
3	مدير إدارة	15	2
4	نائب مدير إدارة	22	-
5	رئيس قسم	83	7
	الإجمالي	124	10
	الإجمالي	134	

المصدر: إدارة الموارد البشرية بشركة النفط اليمنية، ساحل محافظة حضرموت، اليمن 2024م.

ثامناً: مصادر جمع المعلومات والبيانات:

قام الباحثان بجمع معلومات وبيانات الدراسة من مصدرين أساسيين، هما:

المصادر الثانوية: تمّ الاطلاع على عدد من المصادر والمراجع باللغة العربية والإنجليزية والتي تتمثل في: الكتب، والرسائل، والدوريات، والمؤتمرات العلمية، ومواقع الإنترنت ذات العلاقة بموضوع الدراسة. المصادر الأولية: استخدمت الدراسة الاستبانة، والمقابلة الشخصية كأداتين للحصول على المعلومات والبيانات اللازمة لإجراء الدراسة الميدانية.

تاسعاً: صدق أداة الدراسة:

قام الباحثان بتصميم وتطوير الاستبانة بالاعتماد على مؤشرات استبانة عدد من الدراسات مثل: دراسة (الجهني، وجفري، 2024)، (السديري، والشماسي، 2023)، (هويدي، 2023)، (باقحوم، 2023)، (Mebarki et al., 2019)، (Teimouri et al., 2018)، و(Bradley, 2011)، ومن تمّ تمّ حساب الصدق الظاهري للاستبانة في صورتها المبدئية بعرضها على عدد من المحكمين المتخصصين لأبداء الرأي نحوها، ومدى ملائمتها لقياس ما تمّ الإعداد له، ومدى مناسبة الفقرات للأبعاد موضوع الدراسة، وبلغ عدد المحكمين (11)، وفي ضوء آراء المحكمين تمّ إعداد أداة هذه الدراسة بصورتها النهائية.

عاشراً: ثبات أداة الدراسة:

تمّ التحقق من ثبات أداة الدراسة باستخدام معامل كرونباخ ألفا، ومعامل سبيرمان للتجزئة النصفية، وكانت أهم النتائج حسب الجدول (2) والتي بينت أن معامل الثبات لأداة الدراسة كان مقبولاً إحصائياً، حيث بلغ معامل الثبات لأداة الدراسة (0.98) وهو معامل قوي جداً يجعل الأداة مناسبة لجمع البيانات المتعلقة بالدراسة، كما بلغت قيمة معامل الصدق (0.94) وهو معامل قوي جداً أيضاً يجعل الأداة تتمتع بالصدق في جمع البيانات الدراسة.

جدول (2): نتائج اختبار ألفا كرونباخ ومعامل سبيرمان

م	المتغير	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ	معامل سبيرمان للتجزئة النصفية
---	---------	-------------	--------------------	-------------------------------



0.90	0.95	23	1	جودة الحياة الوظيفية
0.91	0.97	33	2	سعادة الموظفين
0.94	0.98	56		الاستبانة ككل

كما تمّ توز المصدر: اعداد الباحثان من بيانات الدراسة
المعاداة هذ
(126) بنسبة (94%)، وهي نسبة عالية جداً، والجدول (3) يُبين ذلك:

جدول (3): نتائج احصائية عملية توزيع الاستبانة

عدد الاستبانات	الاستبانات المعادة	النسبة	غير الصالحة للتحليل	الاستبانات الصالحة للتحليل	النسبة
134	130	97%	4	126	94%

المصدر: اعداد الباحثان من بيانات الدراسة الميدانية 2024م.

إحدى عشر: أساليب التحليل الإحصائي:

ولغرض الإجابة عن أسئلة الدراسة، واختبار فرضياتها تمّ الاعتماد على برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) في التحليل، ومن ثمّ تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية، وهي:

- 1) مقياس الإحصاء الوصفي؛ وذلك لوصف خصائص عينة الدراسة اعتماداً على النسب المئوية والتكرارات، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.
- 2) معامل ألفا كرونباخ؛ لقياس ثبات أداة الدراسة.
- 3) معامل سبيرمان؛ لقياس التجزئة النصفية لصدق الأداة.
- 4) معامل ارتباط بيرسون؛ لمعرفة أوجه العلاقة الارتباطية بين المتغير المستقل والتابع وأبعادهما.
- 5) معامل تحليل الإندثار البسيط؛ لاختبار أثر المتغير المستقل في المتغير التابع.

أثنى عشر: حدود الدراسة:

شملت الدراسة الحدود الآتية:

- 1) الحدود الموضوعية: أثر جودة الحياة الوظيفية في تحقيق سعادة الموظفين.
- 2) الحدود المكانية: اقتصر على شركة النفط اليمنية في ساحل حضرموت- اليمن.
- 3) الحدود البشرية: قيادة شركة النفط اليمنية في ساحل حضرموت.
- 4) الحدود الزمنية: من يناير إلى مايو 2024م.

الدراسات السابقة:

تمّ تلخيص الدراسات السابقة وعرضها، وترتيبها زمنياً، وهجائياً من الأحدث إلى الأقدم تنازلياً حسب الآتي:

أولاً: الدراسات باللغة العربية:

1) دراسة (الجهني، وجفري، 2024):

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوى التغيير التنظيمي لدى موظفي فرع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بمنطقة المدينة المنورة، السعودية، والتعرف أيضاً على مستوى جودة الحياة الوظيفية، وأثر التغيير التنظيمي في جودة الحياة الوظيفية، تم توزيع استبانة الدراسة على عينة بلغت (204) موظفاً، وأشارت النتائج إلى أن مستوى جودة الحياة الوظيفية كان عالياً، إضافة إلى وجود أثر إيجابي معنوي للتغيير التنظيمي في جودة الحياة الوظيفية لدى فرع الوزارة.

2) دراسة (جويلي، والشعراوي، 2024):

هدفت الدراسة إلى قياس مستوى السعادة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر في ضوء مدخل إدارة الموارد البشرية في مصر، واختبار مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول مستوى تحسين السعادة الوظيفية في جامعة الأزهر. تمّ استخدام الاستبانة كأداة لجمع المعلومات والبيانات، تكونت عينة الدراسة من (389) مفردة،



وتوصلت إلى أن مستوى السعادة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر كان متوسطاً، كما بيّنت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في آراء العينة حول مستوى تحسين السعادة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر في ضوء مدخل إدارة الموارد البشرية.

(3) دراسة (السديري، والشماسي، 2023):

هدفت الدراسة إلى معرفة مستوى جودة الحياة الوظيفية، وسعادة الموظفين الإداريين في جامعة جدة، السعودية، واختبار دور جودة الحياة الوظيفية في تحقيق سعادة موظفي الجامعة، تمّ استخدام المنهج الوصفي التحليلي، كما تمّ توزيع الاستبانة على عينة عشوائية بلغت (303) مفردة، وتوصلت إلى عدد من النتائج، أهمها: أن نتائج قياس مستوى جودة الحياة الوظيفية، و مستوى سعادة الموظفين في جامعة جدة كانت متوسطتين، كما بيّنت وجود دور ذو دلالة إحصائية معنوية لجودة الحياة الوظيفية في تحقيق سعادة الموظفين الإداريين في الجامعة.

(4) دراسة (مريم، 2023):

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية ودوره في تطوير أداء الموارد البشرية في مؤسسة صناعة الكوابل، فرع جنرال كابل بسكرة، الجزائر، تمّ تصميم استبانة لغرض جمع البيانات، وزعت على عينة قصدية بلغت (57) موظفاً، توصلت إلى أن مستوى جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة كان عالياً، كما دلت النتائج على وجود دور إيجابي لمؤشرات جودة الحياة الوظيفية في تطوير أداء الموارد البشرية في مؤسسة صناعة الكوابل.

(5) دراسة (جعفر، والرميدي، 2022):

هدفت الدراسة إلى قياس مستوى السعادة الوظيفية في شركات السياحة المصرية، وتحديد ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة لمتغيرات الدراسة المتمثلة في السعادة الوظيفية، والاستقرار الوظيفي، والإحباط الوظيفي والإخلال الوظيفي وفقاً للمتغيرات الديموغرافية، تمّ توزيع (591) استبانة على عينة من الموظفين في شركات السياحة بالقاهرة، وكانت أهم نتائج الدراسة أن مستوى السعادة الوظيفية في الشركات السياحة كان عالياً، وأن السعادة الوظيفية تلعب دوراً وسيطاً في العلاقة بين الاستقرار الوظيفي والإخلال الوظيفي، وأبرزت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستويات السعادة الوظيفية، والاستقرار الوظيفي، والإحباط الوظيفي والإخلال الوظيفي تعزي للمتغيرات الديموغرافية.

ثانياً: الدراسات باللغة الإنجليزية:

(1) دراسة (Miller, 2021):

هدفت الدراسة إلى معرفة مستوى جودة الحياة الوظيفية، والتحقق مما إذا كانت هناك اختلافات في جودة الحياة الوظيفية ونوعية الحياة الوظيفية بين موظفي مركز الاتصال بالولايات المتحدة الأمريكية، حيث استعملت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتمّ جمع البيانات عبر الاستبانة الإلكترونية بالإنترنت من عينة بلغت (148) موظفاً، خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، أهمها: وجود مستوى عالٍ من جودة الحياة الوظيفية في مركز الاتصال، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرفاهية العامة وجودة الحياة الوظيفية بين موظفي مركز الاتصال الذين يعملون بنظام الورديات، ونظرائهم الذين يعملون بنظام جدول العمل القياسي.

(2) دراسة (Chanvibol et al, 2020):

تهدف الدراسة إلى فحص مستوى جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي لموظفي الخدمة المدنية في وزارة الاقتصاد والمالية، كمبوديا، والعلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي، وتمّ توزيع الاستبانة على عينة بلغت (220) موظفاً حكومياً، أشارت النتائج إلى أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لموظفي الخدمة المدنية كان عالياً، وأوضحت كذلك وجود علاقة إيجابية بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي لموظفي الخدمة المدنية في وزارة الاقتصاد والمالية.

(3) دراسة (Krekel et al.,2019):

اختبرت الدراسة وجود علاقة بين سعادة الموظفين وارتفاع الإنتاجية في أمريكا من خلال مسح قاعدة بيانات جالوب (339) دراسة بحثية، و(1888131) موظفاً، و(230) منظمة، وكانت أهم النتائج وجود مستوى عالٍ من



سعادة الموظفين، ووجود علاقة إيجابية قوية بين رضا الموظفين عن إنتاجية المنظمة وولاء العملاء، وعلاقة سلبية قوية مع دوران الموظفين، وارتباط ارتفاع السعادة في العمل بشكل إيجابي بزيادة الربحية على مستوى وحدة الأعمال. (4) دراسة (Fatmasari & Wulida, 2018):

هدفت الدراسة إلى معرفة مستوى جودة الحياة الوظيفية، وتحليل تأثير جودة الحياة الوظيفية في تفاعل الموظف مع الرضا الوظيفي، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الكمي، وتم تطبيقها على مجتمع جامعة (Merdeka University of Malang)، واستخدمت الدراسة أداة الاستبانة على عينة بلغت (74) مفردة، وتوصلت إلى أن مستوى جودة الحياة الوظيفية كان عالياً، وأن جودة الحياة الوظيفية هي شرط لنتيجة التفاعل بين الفرد والعمل، وفي حال كان هذا التفاعل جيداً فسيؤثر ذلك على الدافعية بالعمل والرضا الوظيفي.

(5) دراسة (Teimouri et al., 2018):

اختبرت الدراسة دور القيادة الأخلاقية في تحسين سعادة الموظفين في شركة Golsar Fars لتصنيع الأدوات الصحية المعدنية في مدينة شيراز، إيران، من خلال استبانة تم توزيعها على عينة بلغت (148) مفردة، وبيّنت الدراسة وجود مستوى عالٍ من سعادة الموظفين، والسعادة النفسية للموظفين، ووجود علاقة إيجابية ومهمة بين القيادة الأخلاقية ومكوناتها، والسلوكيات الأخلاقية القائمة على القيم واحترام الآخرين.

الإطار النظري:

أولاً: مفهوم جودة الحياة الوظيفية:

جاءت كلمة جودة في لسان العرب لابن منظور بأنها تعني الجيد نقض الرديء، ويقال أجاد فلان في عمله بمعنى أحده جيداً (ابن منظور، 2005، 693). ويُعرف (جودة، 2009، 7) الجودة بأنها الملائمة للاستخدام، وتتحقق من خلال الوفاء بالمتطلبات، انعدام العيوب، وتنفيذ العمل بصورة صحيحة من أول مرة وفي كل مرة.

أما جودة الحياة الوظيفية عُرِفَتْ بأنها حالة رضا وسعادة الموظفين عمّ توفره المنظمة من بيئة عمل مادية ومعنوية محفزة؛ من أجل تغيير تنظيمي أفضل نحو العدالة والفاعلية التنظيمية، والذي بدوره ينعكس إيجاباً على مستويات عالية من الأداء تساهم في تحقيق أهداف المنظمة والموظفين وكل الأطراف ذات العلاقة بالمنظمة (باقحوم، 2023، 101). وهي درجة التميز الناجمة عن ظروف العمل، والعلاقة بين الموظف وبيئته، إضافة إلى إنسانية الرضا العام وتطوير الأداء على مستوى الموظف والمنظمة (Shani, 2013, 2). كما تُعرف أيضاً بأنها مدى توفر ظروف عمل ملائمة وإشراف، وأجر وحوافز جيدة، وقدر من الاهتمام والتحدي بالوظيفة، وإعطاء الموظفين فرص أكبر للتأثير في وظائفهم، والمساهمة الفعّالة على مستوى المنظمة ككل (Werther, Davis, 2002, 502).

وبناءً على التعريفات السابقة يمكن للدراسة تعريف جودة الحياة الوظيفية بأنها: مدى توفير الشركة بيئة عمل إيجابية مادية ومعنوية ملائمة وأمنة وكافية تمكّن وتحفز الموظفين من الإبداع في أداء المهام والواجبات، وتنفيذ السلطات، وتحمل المسؤوليات، وتنمية مهاراتهم وقدراتهم الوظيفية التي تحقق أهدافهم وأهداف الشركة والمجتمع بجودة عالية.

ثانياً: أبعاد جودة الحياة الوظيفية:

تضمنت الدراسة الحالية أربعة أبعاد لجودة الحياة الوظيفية، هي:

(1) بُعد الأجر والحوافز:

تُعرف الأجر بأنها تعويض مادي يحصل عليه الموظف في المنظمة، مقابل الجهد الذي يبذله في العمل، واستغلاله لكافة طاقاته وامكانياته والقيام بالمهام والمسؤوليات المنوطة بالوظيفة؛ إسهاماً منه في تحقيق أهداف المنظمة (حاروش، 2011، 107). والأجر هو الأساس الذي يتم الاتفاق عليه في العقد بين صاحب العمل والموظف الذي يحصل عليه بانتظام مقابل قيامه بالعمل (كشواي، 2006، 166). كما أن الحصول على أجر أعلى يشير إلى أهمية مستوى الدخل لمشاعر سعادة الموظفين الحالية والمستقبلية، ثم المكافأة بطريقة عادلة ومتسقة لتصبح أكثر أهمية وتمكناً من الادخار للمستقبل على التوالي" (Cotton, 2017, 17).

وأما الحوافز فهي عبارة عن نظام للتحفيز ومكافأة لكل من يعمل بجد ونشاط وكفاءة، ويتحدد ذلك من خلال النتائج المتحصل عليها من تقييم أداء الموارد البشرية للموظف (بودبوس، والابروي، 2019، 26). كما تُعرف الحوافز



أيضاً بأنها أداة مهمة في تحسين الأداء من خلال دفع الموظفين للتميز والتميز، وتوفير البيئة التنافسية التي تؤدي إلى بذل أقصى الجهود لنيل المكافآت بأشكالها المختلفة المادية أو المعنوية (الشنطي، 2016، 29). إذ أن الحوافز المالية العادلة لها تأثير إيجابي عالٍ في سعادة الموظفين (4، 2015، Samson, et. al).

(2) بُعد الأمن الوظيفي:

يُعرف الأمن الوظيفي بأنه مجموعة من الضمانات والمنافع الوظيفية التي يتطلبها الموظفون، مثل: الأمن من فقدان الوظيفة دون أسباب شرعية، الأمن من إجراءات إدارية تعسفية الأمر الذي يؤدي إلى الاستقرار النفسي، ورفع الروح المعنوية، وبالتالي تحسين الأداء وتوثيق الولاء (البربري، 2016، 22). وعرف آخر الأمن الوظيفي في الإدارة اليابانية بأنه ضمان الوظيفة مدى الحياة، إذ لا تلجأ المنظمات اليابانية إلى الاستغناء عن الموظفين حتى في أصعب الظروف الاقتصادية، مما كان له أثر أكبر في إبداعه وإنتاجيته (دودين، 2012، 90).

(3) بُعد التوازن بين الحياة والعمل:

عُرفت الأمم المتحدة التوازن بين الحياة والعمل على أنه مجموعة من ترتيبات العمل التي تهدف إلى إيجاد بيئة عمل مناسبة تتسم بمرونة أكبر، وإيجاد التوازن الأمثل بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية، مع الإسهام في زيادة كفاءة المنظمة (إينريكيه، وموري، 2010، 45). وهو يعكس مدى إمكانية الموظف على التكيف مع التزاماته الشخصية والوظيفية وإحداث التوازن بالعلاقة بينهما، مما يساعد في تحقيق الالتزام التنظيمي، وزيادة الرضا الوظيفي، وبما ينعكس على تحسن أدائه في المنظمة (السديري، والشامسي، 2023، 5)، أي أن للموازنة بين الحياة والعمل تأثير إيجابي في جودة الحياة الوظيفية، وفي الصحة النفسية للموظف؛ حيث تُسهم في تحقيق رضاه ورفع معنوياته، وتجديد نشاطه، وجعله يقبل على عمله بهدوء، وأيضاً يجعله أكثر قدرة على مواجهة التحديات التي تواجهه في العمل، وأكثر انسجاماً مع زملائه (أبو عودة، 2018، 14-15).

(4) بُعد السلوك القيادي والإشراف على العمل:

تُعرف القيادة بأنها "النشاط الذي يمارسه الإداري في مجال إصدار القرارات، وإصدار الأوامر والإشراف الإداري على الآخرين باستخدام السلطة الرسمية، وعن طريق التأثير والاستمالة بقصد تحقيق هدف معين (السكرانة، 2010، 18). ويُعرف أيضاً السلوك القيادي بأنه ذلك التصرف الذي يسلكه المدير للتأثير على سلوك المرؤوسين من أجل جعلهم ينجزون الأهداف" (الرقب، 2009، 38). أما الإشراف فيُعرف على أنه عملية إدارية تهدف إلى توجيه نشاط الموظفين والتنسيق بين جهودهم بما يؤدي لتحقيق أهداف المنظمة، فهو الجهد الذي يبذله أي رئيس نحو مرؤوسيه من الناحية الإدارية والفنية والإنسانية؛ من أجل إنجاز الأعمال، وتحقيق أهداف المنظمة (السيحاني، 2004، 6). وترى (باقحوم، 2023، 118) أن النمط القيادي والإشرافي عاملاً مهماً في تحقيق رضا الموظفين، وتحقيق الانتماء لدى المنظمة، فإذا كان نمط القيادة الإشرافية تسلطياً ومركزياً فإن ذلك سيؤدي إلى عدم رضا الموظفين، وفقدانهم للانتماء، وعدم الرغبة في العمل، وانعدام الثقة، وبالتالي فإن ذلك يؤثر سلباً على أداء المنظمة، والعكس صحيح.

ثالثاً: مفهوم سعادة الموظفين:

كلمة سعادة في اللغة مشتقة من فعل "سَعَدَ" فَرِحَ واستبشر ونال، وسَعِدَ فلان يَسْعُدُ سَعْدًا وسَعَادَةً فهو سعيد والجمع سُعْدَاءُ" (الفرايدي، 2003، 246). أي أن "السُّعْدُ يدل على الخير والسرور خلاف النُحْسِ، فالسُّعْدُ اليُمْنُ في الأمر" (زكريا، 1979، ج3، 75). قال تعالى: ﴿وَأَمَّا الَّذِينَ سَعُدُوا فَبِئْسَ الْجَنَّةَ خَالِدِينَ فِيهَا﴾ (سورة هود، 108). وعُرفت السعادة بأنها "الحالة المثلى لصحة الأفراد والجماعات التي تحقق أقصى إمكانات الفرد جسدياً ونفسياً واجتماعياً وروحياً واقتصادياً، وتحقيق توقعات دوره في الأسرة والمجتمع، ومكان العبادة، ومكان العمل وغيرها من الأماكن" (Rachele et al., 2013, 17).

أمّا سعادة الموظفين عرّفها منظمة الصحة العالمية (WHO, 1946, 100) بأنها "الحالة المثلى للسعادة البدنية والنفسية والاجتماعية". كما عرّفها مجلة الموارد البشرية الإماراتية بأنها توافر بيئة عمل داعمة للموظف تُغذي فيه الإبداع والتشجيع على العطاء، وذلك بالتحفيز سواء أكان هذا التحفيز مادياً أو معنوياً (مجلة الموارد البشرية، 2016، 21). وبمعنى آخر هي "المبادرات الاستباقية والعمل على تمكين الموظفين من تحقيق كامل إمكاناتهم البدنية والعقلية والاجتماعية والفكرية والروحية" (Priya & Sundaram, 2016, 75). أي استجابة الموظف واستمتاعه بما يفعل



في العمل (Kemakorn, & Orapin, 2011, 191). وتُعرف أيضاً بأنها: "الشعور النفسي بالرضا الذي ينبعث من الفعالية الداخلية لدى الموظف، وتلك الفعالية عن اقتناع بأن ما يمارسه من أعمال، وما يصادفه من أقدار يناسب طموحاته وتطلعاته" (العامري، 2017، 12).

ويرى الباحثان أن سعادة الموظفين هي: شعور الموظفين بمستوى رضا عالٍ من اشباع الشركة لحاجاتهم الاقتصادية والاجتماعية، والإدارية، والبدنية، والعقلية والفكرية والعاطفية التي تمكنهم من التفاعل الإيجابي والتوافقي في مكان العمل ومع الأسرة والمجتمع، وبما يسمح للشركة من الاستثمار الأمثل لطاقتهم وإمكاناتهم الكامنة لتحقيق أهداف مشتركة للأفراد والشركة والمجتمع.

رابعاً: أبعاد السعادة الموظفين:

اعتمدت الدراسة الحالية على خمسة أبعاد تمثل سعادة الموظفين، وهي كالآتي:

1) بُعد السعادة الاجتماعية:

تُعرف السعادة الاجتماعية بأنها "عبارة عن نوعية جودة الحياة الاجتماعية التي يتمتع بها الموظفون مع أقرانهم في العمل وإضفاء الطابع الشخصي على الزملاء، وهي تنطوي على جودة العلاقات، والرضا في الأدوار الاجتماعية، والإحساس بالانتماء، ومشاعر الحب والقبول" (Garcia, 2011, 7). وهناك من أشار إلى أن السعادة الاجتماعية تتضمن قبول الأقران، والروابط مع الآخرين، والمهارات الاجتماعية (التواصل، الحزم، حل النزاعات) (Miller & Foster, 2010, 14). والحصول على الراحة جنباً إلى جنب مع الآخرين، والاستعداد للتعبير عن المشاعر والاحتياجات والآراء والعلاقات والتفاعل مع البيئة الاجتماعية" (Foster & Keller, 2007, 13).

2) بُعد السعادة المهنية:

تُعرف السعادة المهنية بأنها "عبارة عن السعادة التي ترتبط بالمهنة التي يمارسها الموظفون منها: الطموح والكفاءة في العمل، والاستقلالية والتطور المهني في المنظمة عبر فرص التعلم والتدريب، وزيادة مستويات الخبرة (Letoane, 2013, 17). كما تُعرف بأنها "مستوى الرضا والإثراء الذي يكتسبه الموظف في العمل، والمدى الذي يمكن له التعبير عن القيم الشخصية، والكسب من العمل، والقدرة على تحقيق التوازن بين أدوار العمل والحياة وطريقة استعماله للمهارات لأدائه العمل" (Foster & Miller, 2010, 17). وتتحقق مستويات عالية من السعادة المهنية المتقدمة لسعادة الموظف من خلال التعاون والتفاعل بين المنظمة وموظفيها، والتركيز على قدم المساواة التي تنشأ آثار تأزريه تظهر نتائج إيجابية (Baldschun, 2010, 55).

3) بُعد السعادة البدنية:

عرّفت كلية (GRCC) السعادة البدنية بأنها "تشمل مجموعة متنوعة من السلوكيات الصحية بما في ذلك ممارسة التمارين الرياضية الكافية، التغذية السليمة، معرفة تحديد أعراض المرض، الحصول على فحوصات طبية منتظمة، والامتناع عن العادات الضارة بصحة الجسم" (GRCC, 2011, 1). وتُعرف أيضاً بأنها "الإجراءات التي يتخذها الموظف لتعزيز قدرة الجسم على العمل والحفاظ على مستوى عالٍ من الصحة" (Church, 2010, 10). أي هي مجموعة متنوعة من السلوكيات الصحية بما في ذلك معرفة المرض، والحصول على فحوصات طبية منتظمة، وحماية الجسم من الإصابات والاضرار تجنباً من الإصابة بالأمراض (Rachele et. al, 2013, 2). فالسلامة العاطفية والبدنية الصحيحة للموظفين تكون أكثر نجاحاً للإنتاجية والأداء، وبشكل قاطع فإن السعادة تسبق تحقيق النجاح، وعليه فالسعادة تُسبب النجاح والانجاز وليس العكس (Achor, 2010, 37).

4) بُعد السعادة الفكرية:

تُعرف السعادة الفكرية بأنها "البُعد الذي يُشجع الفكر الإبداعي، وتحفيز النشاطات الذهنية بوصفها مصدر إلهام باستمرار، إلا أن الأفراد الذين لديهم مستوى عالٍ من السعادة الفكرية لديهم عقل نشط والاستمرار في التعلم، ويستعملون الموارد المتاحة لتوسيع المعرفة، وتحسين المهارات" (GRCC, 2011, 5). أما (Church, 2010, 23) فقد عرّفها بأنها "العملية التي يتعلم فيها الفرد، ويُطور استعمال المعرفة والفهم؛ لتوسيع عقله، وتطوير مهاراته الأكثر شيوعاً منها: (القراءة والكتابة، والتفكير النقدي) التي تحفز نشاطاته العقلية المرتبطة بالجهود المبذولة في تعزيز السعادة الفكرية". كما أشار آخرين إلى أن "انخفاض السعادة الفكرية يؤدي إلى انخفاض تقدير الذات، والإحباط،



ومشاعر الإخفاق، وانخفاض الالتزام التنظيمي" (Letoane, 2013, 19). والاكنتاب والقلق والتوتر والنفور من مكان العمل، والاحتراق الوظيفي (Goetzel, et. al, 2004, 320).
5) بُعد السعادة العاطفية (الشعورية):

تُعرّف السعادة العاطفية بأنها "حالة ديناميكية متغيرة تمثل القدرة على امتلاك الشعور، أو التعبير عن المشاعر الإنسانية، منها: الحب والوفاء في الحياة، وتشمل التفاوض، والثقة بالنفس، وقبول الذات، وتبادل المشاعر" (GRCC, 2011, 2). وأضاف ليتوني "مكان العمل هو مكان عاطفي، حيث يتم التعبير عن المشاعر المتفاوتة، مثل: المتعة الإثارة، الخوف، الشكوك، الاحترام، وتقدير الذات، الشجاعة، الحب، التفاوض، الصداقة والتعاطف" (Letoane, 19) (2013). أما معهد العافية الوطني فقد عرّف السعادة العاطفية بأنها "الوعي بالمشاعر والحماس للحياة، والقدرة على الإدارة والتفويض، وتطوير ومعالجة مجموعة واسعة من العواطف الإيجابية والسلبية بشكل مميز" (Church, 2010, 20).

الدراسة الميدانية:

أولاً: خصائص عينة الدراسة:

يُلاحظ من الجدول (4) أن نسبة (92%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة هم من الذكور، بينما نسبة الإناث بلغت (8%)؛ ويعود ذلك إلى سياسات التوظيف بالشركة، وطبيعة العمل، إضافة إلى عزوف كثير من الأسر عن توظيف الفتيات وفقاً لطبيعة المجتمع الحضرمي الذي لا يفضل عمل الفتاة، وكذلك لبُعد مسافة موقع الشركة عن سكن طالبات التوظيف، ويُبين الجدول أيضاً أن أعلى نسبة عُمرية بلغت (46%) ضمن الفئة (من 40 إلى أقل من 50 سنة)، وأقلها (10%) للفئة العُمرية (أقل من 30 سنة) وهذا أمر طبيعي يعود لحدثة توظيف هذه الفئة الأقل سناً، كما تبين أن أعلى مرتبة لحملة درجة البكالوريوس كانت بنسبة (68%)، وأقلها حملة مؤهل ثانوية عامة بنسبة (4%)، وتشير تلك النتائج إلى تمتع موظفي الشركة بمؤهلات علمية جامعية (بكالوريوس، وماجستير) بنسبة (74%)، مما يدل على أن الشركة تركز على استقطاب الكفاءات المتخصصة من حملة الشهادات الجامعية، وهي الفئة التي غالباً ما تتميز بسعة الإدراك والفهم، والتي ستعطي معلومات وبيانات ذات مصداقية عالية تخدم الدراسة الميدانية، كما يوضح الجدول أن هناك توزيعاً طبيعياً لهيكل الشركة التنظيمي، حيث يقل عدد الموظفين في المستوى الإداري الأعلى ويزداد في المستوى الإداري الأدنى، فأقل نسبة كانت لفئة نائب مدير بنسبة (3%)، وأعلىها لفئة رئيس قسم بنسبة (70%)، كما تشير بيانات الدراسة أن (87%)، من المبحوثين تزيد خدمتهم عن (15 سنة)، ويدل ذلك على مدى الاستقرار الوظيفي، وتراكم الخبرات المهنية لدى موظفي الشركة.

جدول (4): خصائص عينة الدراسة

م	الخاصية	الفئات	التكرارات	النسبة	الترتيب
1	الجنس	ذكر	116	92	1
2		أنثى	10	8	2
2	العُمر	أقل من 30 سنة	13	10	4
		من 30 إلى أقل من 40 سنة	35	28	2
		من 40 إلى أقل من 50 سنة	58	46	1
3	المؤهل العلمي	50 سنة فأكثر	20	16	3
		ثانوية عامة	5	4	4
		دبلوم بعد الثانوية	28	22	2
		بكالوريوس	86	68	1
4	المسمى الوظيفي	ماجستير	7	6	3
		نائب مدير عام	4	3	4
		مدير إدارة	15	12	3
		نائب مدير إدارة	19	15	2
		رئيس قسم	88	70	1
5	الخبرة العملية	أقل من 5 سنوات	5	4	5



4	9	11	من 5 إلى أقل من 10 سنوات
3	17	21	من 10 إلى أقل من 15 سنة
1	41	52	من 15 إلى أقل من 20 سنة
2	29	37	20 سنة فأكثر
-	100.0	126	الإجمالي

ثانياً: المصدر: إعداد الباحثان من بيانات الدراسة الميدانية 2024م.
لـ...
حضرموت قام الباحثان أولاً بالتحليل الوصفي لأبعاده بصورة منفردة على النحو الآتي:

(1) بُعد الأجور والحوافز:

يُنَبِّئُ من الجدول (5) أن المتوسط الحسابي العام لإجابات أفراد عينة الدراسة عن توافر فقرات بُعد الأجور والحوافز مجتمعة معاً بلغ (2.88)، وانحراف معياري (0.98) والذي يشير إلى تقارب الآراء وتجانسها حول بُعد الأجور والحوافز، ووزن نسبي (58%)، وهذا يعني أن مستوى إدراك أفراد عينة الدراسة حول توافر الأجور والحوافز في شركة النفط اليمنية في ساحل محافظة حضرموت كان متوسطاً، كما تبين أن متوسط درجات التوافر لكافة الفقرات تراوحت في متوسطاتها الحسابية ما بين (2.34، 3.38)، والتي كان مستوى دلالتها ما بين "متوافرة بدرجة ضعيفة ومتوسطة"، وكانت قيم مستوى دلالة الفقرات معنوية وواضحة ومتسقة من الناحية الإحصائية نحو الأجور والحوافز في الشركة، وهذا ما أظهرته قيم مستوى الدلالة التي كانت أقل من (0.05).

ويعزو الباحثان ذلك إلى استمرار الحرب في اليمن التي أثرت في الجانب الاقتصادي، حيث تدهورت أسعار صرف العملة الوطنية (الريال اليمني) مقابل العملات الأجنبية، مما أدى إلى التضخم، وانخفاض القوة الشرائية، وقلة السيولة النقدية، وارتفاع أسعار السلع والخدمات.

جدول (5): قياس مستوى الأجور والحوافز في شركة النفط اليمنية في ساحل محافظة حضرموت

م	الفقرة	الوسط الحسابي ن=126	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	مستوى الأجور والحوافز	مستوى الدلالة P.value
1	يتوافر لدى الشركة نظام أجر وحوافز عادل ومناسب.	3.26	0.96	65.2	متوسط	0.00
2	تمنحني الشركة أجر يتناسب مع الوضع الاقتصادي الراهن في البلد.	2.34	1.01	46.8	ضعيف	0.00
3	يُشجعي نظام أجور ومكافآت الشركة على تحسين جودة أدائي في العمل.	3.24	0.98	64.8	متوسط	0.00
4	أشعر بالرضا عن الأجور والمكافآت التي أتقاضاها من الشركة.	3.38	1.04	67.6	متوسط	0.00
5	أشعر بالرضا عن مقدار العلاوات التي تضاف لأجري سنوياً.	2.57	0.94	51.4	ضعيف	0.00
6	تتناسب الحوافز التي تمنحها الشركة لي مع مقدار إنجاز مهامي في العمل.	2.49	0.95	49.8	ضعيف	0.00
-	ملخص الأجور والحوافز	2.88	0.98	57.6	متوسط	-



المصدر: إعداد الباحثان من بيانات الدراسة الميدانية 2024م.

(2) بُعد الأمن الوظيفي:

يُتَبَيَّن من الجدول (6) أن المتوسط الحسابي العام لإجابات أفراد عينة الدراسة عن توافر فقرات بُعد الأمن الوظيفي مجتمعة معاً بلغ (3.62)، وبانحراف معياري (0.97) والذي يشير إلى تقارب الآراء وتجانسها حول بُعد الأمن الوظيفي، ووزن نسبي (72%)، وهذا يعني أن مستوى إدراك أفراد عينة الدراسة حول توافر الأمن الوظيفي في شركة النفط اليمينية في ساحل محافظة حضرموت كان عالياً، كما تُبيَّن أن متوسط درجات التوافر لكافة الفقرات تراوحت في متوسطاتها الحسابية ما بين (3.28، 3.96)، والتي كان مستوى دلالتها ما بين "متوافرة بدرجة متوسطة وعالية"، وكانت قيم مستوى دلالة الفقرات معنوية وواضحة ومتسقة من الناحية الإحصائية نحو الأمن الوظيفي في الشركة، وهذا ما أظهرته قيم مستوى الدلالة التي كانت أقل من (0.05).

جدول رقم (6): قياس مستوى الأمن الوظيفي في شركة النفط اليمينية في ساحل محافظة حضرموت

م	الفقرة	الوسط الحسابي ن=126	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	مستوى الأمن الوظيفي	مستوى الدلالة P.value
1	عملي في الشركة يوفر لي مناخ يتسم بالأمن والثقة المتبادلة بين جميع الإدارات.	3.51	1.01	70.2	عال	0.00
2	يمكنني مستوى الأمن المتوفر في وظيفتي من التنافس الشريف مع الموظفين في إنجاز مهام العمل.	3.28	0.90	65.6	متوسط	0.00
3	تعتمد الشركة سياسياً وضع الموظف المناسب في الوظيفة المناسبة لكفاءاته وخبراته.	3.41	0.97	68.2	عال	0.00
4	توفر الشركة كافة متطلبات الأمن والسلامة المهنية في مكان العمل.	3.96	0.96	79.2	عال	0.00
5	تتبع الشركة سياسة التدريب للاحتفاظ بالموظفين وبالذات أصحاب الكفاءات والخبرات.	3.92	1.00	78.4	عال	0.00
	ملخص الأمن الوظيفي	3.62	0.97	72.0	عال	-



المصدر: إعداد الباحثان من بيانات الدراسة الميدانية 2024م.

بُعد التوازن بين الحياة والعمل:

يَتَبَيَّن من الجدول (7) أن المتوسط الحسابي العام لإجابات أفراد عينة الدراسة عن توافر فقرات بُعد التوازن بين الحياة والعمل مجتمعة معاً بلغ (3.23)، وبانحراف معياري (0.98) والذي يشير إلى تقارب الآراء وتجانسها حول بُعد التوازن بين الحياة والعمل، ووزن نسبي (65%)، يعني أن مستوى إدراك أفراد عينة الدراسة حول توافر التوازن بين الحياة والعمل في شركة النفط اليمنية في ساحل محافظة حضرموت كان متوسطاً، كما تُبيِّن أن متوسط درجات التوافر لكافة الفقرات تراوحت في متوسطاتها الحسابية ما بين (2.33، 3.79)، والتي كان مستوى دلالتها ما بين "متوافرة بدرجة ضعيفة وعالية"، وكانت قيم مستوى دلالة الفقرات معنوية واضحة ومتسقة من الناحية الإحصائية نحو التوازن بين الحياة والعمل في الشركة، وهذا ما أظهرته قيم مستوى دلالة التي كانت أقل من (0.05).

دول (7): قياس مستوى التوازن بين الحياة والعمل في شركة النفط اليمنية في ساحل محافظة حضرموت

ج

م	الفقرة	الوسط الحسابي ن=126	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	مستوى التوازن بين الحياة والعمل	مستوى الدلالة P.value
1	نظام ساعات العمل في الشركة يتوافق مع ظروف الشخصية.	3.65	0.98	73.0	عال	0.00
2	أجد من خلال العمل في الشركة الوقت الكافي للاهتمام بشؤون أسرتي.	3.59	0.95	71.8	عال	0.00
3	تسمح لي إدارة الشركة بالغياب إذا استدعت ظروف الشخصية.	3.79	1.00	75.8	عال	0.00
4	تُشاركني إدارة الشركة في مناسباتي الاجتماعية.	2.33	0.93	46.6	ضعيف	0.00
5	متطلبات عملي في الشركة ومشكلاته لا تؤثر على حياتي العائلية الخاصة.	3.08	0.98	66.1	متوسط	0.00
6	تُحقق لي الشركة في عملي الجودة في بيئة العمل الصحية وتوازن حياة العمل مع غير العمل مثل وقت (الراحة، والرياضة، والترفيه).	2.94	1.04	58.8	متوسط	0.00
	ملخص التوازن بين الحياة والعمل	3.23	0.98	65.0	متوسط	-

المصدر: إعداد الباحثان من بيانات الدراسة الميدانية 2024م.

بُعد السلوك القيادي والإشراف على العمل:

يَتَبَيَّن من الجدول (8)، أن المتوسط الحسابي العام لإجابات أفراد عينة الدراسة عن توافر فقرات بُعد السلوك القيادي والإشراف على العمل مجتمعة معاً بلغ (3.07)، وبانحراف معياري (0.93)، والذي يشير إلى تقارب الآراء وتجانسها حول بُعد السلوك القيادي والإشراف على العمل، ووزن نسبي (61%)، وهذا يعني أن مستوى إدراك أفراد عينة الدراسة حول توافر السلوك القيادي والإشراف على العمل في شركة النفط اليمنية في ساحل محافظة حضرموت كان متوسطاً، كما تبين أن متوسط درجات التوافر لكافة الفقرات تراوحت في متوسطاتها الحسابية ما بين (2.22، 3.78)، والتي كان مستوى دلالتها ما بين "متوافرة بدرجة ضعيفة وعالية"، وكانت قيم مستوى دلالة الفقرات معنوية

وواضحة ومتسقة من الناحية الإحصائية نحو السلوك القيادي والإشراف على العمل في الشركة، وهذا ما أظهرته قيم مستوى الدلالة التي كانت أقل من (0.05).

جدول (8): قياس مستوى السلوك القيادي والإشراف في شركة النفط اليمنية في ساحل محافظة حضرموت

م	الفقرة	الوسط الحسابي ن=126	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	مستوى السلوك القيادي والإشراف	مستوى الدلالة P.value
1	يُسهم سلوك وإشراف إدارة الشركة على الموظفين في تدعيم اواصر المحبة والولاء التنظيمي.	3.19	0.99	63.8	متوسط	0.00
2	تمنحني الشركة صلاحيات ومسؤوليات تتلاءم مع كفاءاتي وقدراتي لتسيير شؤون العمل.	3.78	0.87	75.6	عال	0.00
3	تُشجعي الشركة على تنمية روح الإبداع والابتكار في التطوير التنظيمي.	2.22	0.90	44.4	ضعيف	0.00
4	تُشجعي الشركة على تنمية مهاراتي الوظيفية والإدارية.	2.28	0.96	45.6	ضعيف	0.00
5	يُسهم سلوك وإشراف إدارة الشركة المستمر في خفض مشكلاتي العمل.	3.63	0.95	72.6	عال	0.00
6	يُعاملني رئيسي بعدالة وإنصاف دون تمييز.	3.29	0.92	65.8	متوسط	0.00
	ملخص السلوك القيادي والإشراف	3.07	0.93	61.0	متوسط	0.00

المصدر: إعداد الباحثان من بيانات الدراسة الميدانية 2024م.

بعد التعرف على نتائج التحليل الوصفي لأبعاد متغير جودة الحياة الوظيفية في شركة النفط اليمنية في ساحل محافظة حضرموت بصورة منفردة، قام الباحثان بالتحليل الوصفي لتلك الأبعاد بصورة مجتمعة على النحو الآتي:

جدول (9): قياس مستوى جودة الحياة الوظيفية في شركة النفط اليمنية في ساحل محافظة حضرموت

م	أبعاد جودة الحياة الوظيفية	الوسط الحسابي ن=126	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	مستوى جودة الحياة الوظيفية	مستوى الدلالة (P.value)	الترتيب
1	الأجور والحوافز	2.88	0.98	57.6	متوسط	0.00	4
2	الأمن الوظيفي	3.62	0.97	72.0	عال	0.00	1
3	التوازن بين الحياة والعمل	3.23	0.98	65.0	متوسط	0.00	2
4	السلوك القيادي والإشراف على العمل	3.07	0.93	61.0	متوسط	0.00	3
	ملخص جودة الحياة الوظيفية	3.20	0.97	64.0	متوسط	0.00	-

المصدر: إعداد الباحثان من بيانات الدراسة الميدانية 2024م.

يُتَبَيَّن من الجدول (9) أن المتوسط الحسابي العام لإجابات أفراد عينة الدراسة عن توافر أبعاد متغير جودة الحياة الوظيفية مجتمعة معاً بلغ (3.20)، وبانحراف معياري (0.97) والذي يشير إلى تقارب الآراء وتجانسها حول جودة الحياة الوظيفية، وبوزن نسبي بلغ (64%)، وهذا يعني أن مستوى إدراك أفراد عينة الدراسة حول جودة الحياة الوظيفية في شركة النفط اليمنية في ساحل محافظة حضرموت كان متوسطاً، كما تُبَيَّن أن متوسط درجات التوافر لكافة الأبعاد تراوحت في متوسطاتها الحسابية ما بين (2.88، 3.62)، والتي كان مستوى دلالتها ما بين "متوافرة بدرجة متوسطة



وعالية"، وقد كانت قيم مستوى دلالة الفقرات معنوية وواضحة ومتسقة من الناحية الإحصائية نحو جودة الحياة الوظيفية في الشركة، وهذا ما أظهرته قيم مستوى الدلالة التي كانت أقل من (0.05).

كما يتضح من الجدول (9) أن بُعد الأمن الوظيفي جاء في الترتيب الأول بوسط حسابي عالٍ مقداره (3.62)، وبانحراف معياري (0.97)، ثم حلاً في المرتبة الثانية بُعد التوازن بين الحياة والعمل بوسط حسابي متوسط مقداره (3.23)، وبانحراف معياري (0.98)، ثم جاء في الترتيب الثالث بُعد السلوك القيادي والإشراف على العمل بوسط حسابي متوسط مقداره (3.07)، وبانحراف معياري (0.93)، وفي الترتيب الرابع والأخير جاء بُعد الأجور والحوافز بوسط حسابي متوسط أيضاً مقداره (2.88)، وبانحراف معياري (0.98).

يلاحظ الباحثان من خلال التحليل الوصفي لنتائج متغير جودة الحياة الوظيفية وأبعاده، الآتي:

الإجابة عن السؤال الرئيس الأول الذي ينص على: ما مستوى جودة الحياة الوظيفية في شركة النفط اليمنية في ساحل محافظة حضرموت؟

تتفق هذه النتيجة مع دراسة (السديري، والشماسي، 2023)، و(عودة، 2022)، وتختلف مع دراسة كل من: (الجهني، وجفري، 2024)، (مريم، 2023)، (Miller, 2021)، (Chanvibol et al, 2020)، و (Fatmasari & Wulida, 2018)، التي بيّنت نتائجها أن مستوى جودة الحياة الوظيفية كان عالياً.

ثالثاً: التحليل الوصفي لمتغير سعادة الموظفين في شركة النفط اليمنية:

لمعرفة نتائج التحليل الوصفي لمتغير سعادة الموظفين في شركة النفط اليمنية في ساحل محافظة حضرموت قام الباحثان أولاً بالتحليل الوصفي لأبعاده بصورة منفردة على النحو الآتي:

السعادة الاجتماعية:

يبيّن من الجدول (10) أن المتوسط الحسابي العام لإجابات أفراد عينة الدراسة عن توافر فقرات بُعد السعادة الاجتماعية مجتمعة معاً بلغ (3.41)، وبانحراف معياري (0.98) والذي يشير إلى تقارب الآراء وتجانسها حول بُعد السعادة الاجتماعية، ووزن نسبي (68%)، وهذا يعني أن مستوى إدراك أفراد عينة الدراسة حول توافر السعادة الاجتماعية في شركة النفط اليمنية في ساحل محافظة حضرموت كان متوسطاً، كما تُبيّن أن متوسط درجات التوافر لكافة الفقرات تراوحت في متوسطاتها الحسابية ما بين (2.33، 3.74)، والتي كان مستوى دلالتها ما بين "متوافرة بدرجة ضعيفة وعالية"، وكانت قيم مستوى دلالة الفقرات معنوية وواضحة ومتسقة من الناحية الإحصائية نحو السعادة الاجتماعية في الشركة، وهذا ما أظهرته قيم مستوى الدلالة التي كانت أقل من (0.05).

جدول (10): قياس مستوى السعادة الاجتماعية في شركة النفط اليمنية في ساحل محافظة حضرموت

م	الفقرة	الوسط الحسابي ن=126	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	مستوى السعادة الاجتماعية	مستوى الدلالة P.value
1	تُساعدني عائلتي على تحمل ضغوط عملي.	3.57	0.98	71.4	عال	0.00
2	لا يُسيطر عملي على كل وقتي وأستطيع التفرغ لعائلتي وزيارة أقربائي.	3.46	0.89	69.2	عال	0.00
3	لا تُنعكس مشكلات عملي على تعاملتي مع عائلتي.	3.74	1.04	74.8	عال	0.00
4	تُسهّم الشركة في تعليم أفراد عائلتي بصورة شبه مجانية.	2.33	0.95	46.6	ضعيف	0.00
5	يُسهّم عملي في حصولي على الاحترام والمكانة العالية	3.58	0.96	71.6	عال	0.00



م	الفقرة	الوسط الحسابي ن=126	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	مستوى السعادة الاجتماعية	مستوى الدلالة P.value
	في المجتمع.					
6	أشعر بأن عملي لا يبعثني عن أصدقائي.	3.71	1.07	74.2	عال	0.00
7	يُوجد زملاء في العمل يمكنني أن أتقاسم معهم أفراسي وأتراسي.	3.47	0.93	69.4	عال	0.00
	ملخص السعادة الاجتماعية	3.41	0.98	68.0	عال	0.00

المصدر: إعداد الباحثان من بيانات الدراسة الميدانية

2024م.

السعادة المهنية:

يُتَبَيَّن من الجدول (11)، أن المتوسط الحسابي العام لإجابات أفراد عينة الدراسة عن توافر فقرات بُعد السعادة المهنية مجتمعة معاً بلغ (3.30)، وانحراف معياري (0.94) والذي يشير إلى تقارب الآراء وتجانسها حول بُعد السعادة المهنية، ووزن نسبي (66%)، ويعني أن مستوى إدراك أفراد عينة الدراسة حول توافر السعادة المهنية في شركة النفط الليمنية في ساحل محافظة حضرموت كان متوسطاً، وتُبيَّن أن متوسط درجات التوافر لكافة الفقرات تراوحت في متوسطاتها الحسابية ما بين (2.87، 3.61)، والتي كان مستوى دلالتها ما بين "متوافرة بدرجة متوسطة وعالية"، وكانت قيم مستوى دلالة الفقرات معنوية وواضحة ومتسقة من الناحية الإحصائية نحو السعادة المهنية في الشركة، وهذا ما أظهرته قيم مستوى الدلالة التي كانت أقل من (0.05).

جدول (11): قياس مستوى السعادة المهنية في شركة النفط الليمنية في ساحل محافظة حضرموت

م	الفقرة	الوسط الحسابي ن=126	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	مستوى السعادة المهنية	مستوى الدلالة P.value
1	أنا قادر على جدولة وقتي بفعالية.	3.61	0.96	72.2	عال	0.00
2	أعرف كيفية تحديد الأهداف والوصول إليها في المسار المهني.	3.35	0.93	67.0	متوسط	0.00
3	أحتفظ ببطاقتي وقدراتي ووقتي لمهنتي	3.45	0.87	69.0	عال	0.00
4	أعمل دائماً على تطوير ذاتي.	3.51	0.89	70.2	عال	0.00
5	يتوفر في عملي الحالي بيئة عمل مبهجة ومحفزة للبقاء مدة أطول في العمل.	2.87	0.90	57.4	متوسط	0.00
6	عملي الحالي يلبي طموحي.	3.29	1.11	65.8	متوسط	0.00
7	لا أواجه صعوبات أو مشاكل في عملي.	3.01	0.94	60.2	متوسط	0.00
	ملخص السعادة المهنية	3.30	0.94	65.9	متوسط	0.00

المصدر: إعداد الباحثان من بيانات الدراسة الميدانية 2024م.

السعادة البدنية:

يُتَبَيَّن من الجدول (12) أن المتوسط الحسابي العام لإجابات أفراد عينة الدراسة عن توافر فقرات بُعد السعادة البدنية مجتمعة معاً بلغ (2.69)، وانحراف معياري (0.96) والذي يشير إلى تقارب الآراء وتجانسها حول بُعد السعادة البدنية، ووزن نسبي (54%)، ويعني أن مستوى إدراك أفراد عينة الدراسة حول توافر السعادة البدنية في شركة النفط الليمنية في ساحل محافظة حضرموت كان متوسطاً، كما تُبيَّن أن متوسط درجات التوافر لكافة الفقرات تراوحت في متوسطاتها الحسابية ما بين (2.00، 3.46)، والتي كان مستوى دلالتها ما بين "متوافرة بدرجة ضعيفة وعالية"،

وكانت قيم مستوى دلالة الفقرات معنوية وواضحة ومتسقة من الناحية الإحصائية نحو السعادة البدنية في الشركة، وهذا ما أظهرته قيم مستوى الدلالة التي كانت أقل من (0.05).

جدول (12): قياس مستوى السعادة البدنية في شركة النفط اليمنية في ساحل محافظة حضرموت

م	الفقرة	الوسط الحسابي ن=126	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	مستوى السعادة البدنية	مستوى الدلالة P.value
1	تتلاءم صحتي البدنية مع طبيعة عملي.	3.44	0.91	68.8	عال	0.00
2	لا أعاني بعض الأمراض المزمنة (مثل: ارتفاع سكر الدم، وضغط الدم).	3.46	1.02	69.2	عال	0.00
3	يُعدّ نظام التأمين الصحي بالشركة (العلاج في الخارج) مناسباً.	2.14	0.90	42.8	ضعيف	0.00
4	أتجنب السلوكيات الضارة بالصحة البدنية مثل: تناول القات، والتدخين.	2.00	0.92	40.0	ضعيف	0.00
5	أحافظ على لياقتي البدنية بممارسة الرياضة يومياً.	2.19	0.96	43.8	ضعيف	0.00
6	أقضي وقتاً طويلاً في السهر لمشاهدة التلفزيون أو تصفح وسائل التواصل الاجتماعي.	3.39	0.97	67.8	متوسط	0.00
7	أقي نفسي من الأمراض بعمل فحوصات دورية (كل ستة أشهر).	2.21	1.01	44.2	ضعيف	0.00
	ملخص السعادة البدنية	2.69	0.96	53.8	متوسط	0.00

المصدر: إعداد الباحثان من بيانات الدراسة الميدانية 2024م.

السعادة الفكرية:

يبيّن من الجدول (13) أن المتوسط الحسابي العام لإجابات أفراد عينة الدراسة عن توافر فقرات بُعد السعادة الفكرية مجتمعة معاً بلغ (3.44)، وانحراف معياري (0.99) والذي يشير إلى تقارب الآراء وتجانسها حول بُعد السعادة الفكرية، ووزن نسبي (69%)، وهذا يعني أن مستوى إدراك أفراد عينة الدراسة حول توافر السعادة الفكرية في شركة النفط اليمنية في ساحل محافظة حضرموت كان عالياً، كما تبين أن متوسط درجات التوافر لكافة الفقرات تراوحت في متوسطاتها الحسابية ما بين (3.22، 3.75)، والتي كان مستوى دلالتها ما بين "متوافرة بدرجة متوسطة وعالية"، وقد كانت قيم مستوى دلالة الفقرات معنوية وواضحة ومتسقة من الناحية الإحصائية نحو السعادة الفكرية في الشركة، وهذا ما أظهرته قيم مستوى الدلالة التي كانت أقل من (0.05).

جدول (13): قياس مستوى السعادة الفكرية في شركة النفط اليمنية في ساحل محافظة حضرموت

م	الفقرة	الوسط الحسابي ن=126	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	مستوى السعادة الفكرية	مستوى الدلالة P.value
1	أتعامل مع المشاكل بشكل جيد في عملي.	3.75	1.09	75.0	عال	0.00
2	أشعر بتفاؤل في تفكيري بشأن مستقبل مساري الوظيفي.	3.34	1.05	66.8	متوسط	0.00
3	أبحث دائماً في عملي عن النشاطات التي تنمي تفكيري وعقلي.	3.42	1.04	68.4	عال	0.00
4	توجد تحديات فكرية تتمثل في مشاركتي في فرق العمل.	3.36	0.92	67.2	متوسط	0.00
5	أبحث دائماً عن معلومات جديدة لتطوير مهاراتي الفكرية.	3.56	0.87	71.2	عال	0.00
6	أشعر بالسرور مع كمية التحفيز الفكري الذي أتلّقه في عملي اليومي	3.22	1.00	64.4	متوسط	0.00
	ملخص السعادة الفكرية	3.44	0.99	68.8	عال	0.00



المصدر: إعداد الباحثان من بيانات الدراسة الميدانية 2024م.

السعادة العاطفية (الشعورية):

يُبيّن من الجدول (14) أن المتوسط الحسابي العام لإجابات أفراد عينة الدراسة عن توافر فقرات بُعد السعادة العاطفية مجتمعة معاً بلغ (3.55)، وبانحراف معياري (0.96)، والذي يشير إلى تقارب الآراء وتجانسها حول بُعد السعادة العاطفية، ووزن نسبي (71%)، يعني أن مستوى إدراك أفراد عينة الدراسة حول توافر السعادة العاطفية في شركة النفط اليمنية في ساحل محافظة حضرموت كان عالياً، كما تُبيّن أن متوسط درجات التوافر لكافة الفقرات تراوحت في متوسطاتها الحسابية ما بين (3.12، 3.71)، والتي كان مستوى دلالتها ما بين "متوافرة بدرجة متوسطة وعالية"، وكانت قيم مستوى دلالة الفقرات معنوية وواضحة ومتسقة من الناحية الإحصائية نحو السعادة العاطفية في الشركة، وهذا ما أظهرته قيم مستوى الدلالة التي كانت أقل من (0.05).

جدول (14): قياس مستوى السعادة العاطفية في شركة النفط اليمنية في ساحل محافظة حضرموت

م	الفقرة	الوسط الحسابي ن=126	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	مستوى السعادة العاطفية	مستوى الدلالة P.value
1	أستطيع تقبل النقد من زملائي أو إدارتي وأغير سلوكي إلى الأفضل.	3.60	0.94	72.0	عال	0.00
2	أتحكم بانفعالاتي مع الآخرين (الحزن، الغضب، الفرح، القلق) أثناء عملي.	3.62	0.98	72.4	عال	0.00
3	أشعر بالثقة حول قدراتي في عملي.	3.55	1.02	71.0	عال	0.00
4	أتعامل مع الناس الذين لديهم مواقف إيجابية عن الحياة.	3.67	0.92	73.4	عال	0.00
5	لا يجهدي عملي الحالي نفسياً وأستطيع الإبداع فيه.	3.12	0.95	62.4	متوسط	0.00
6	لدى القدرة لإدراك معوقات الشخصية والتعلم من أخطائي.	3.71	0.97	74.2	عال	0.00
	ملخص السعادة العاطفية	3.55	0.96	70.9	عال	0.00

المصدر: إعداد الباحثان من بيانات الدراسة الميدانية 2024م.

بعد أن تمّ التعرف على نتائج التحليل الوصفي لأبعاد متغير سعادة الموظفين في شركة النفط اليمنية في ساحل محافظة حضرموت بصورة منفردة، قام الباحثان بالتحليل الوصفي لتلك الأبعاد بصورة مجتمعة حسب الجدول (15) الذي يُبيّن أن المتوسط الحسابي العام لإجابات أفراد عينة الدراسة عن توافر أبعاد متغير سعادة الموظفين مجتمعة معاً بلغ (3.28)، وبانحراف معياري (0.97)، والذي يشير إلى تقارب الآراء وتجانسها حول سعادة الموظفين، وبوزن نسبي بلغ (66%)، وهذا يعني أن مستوى إدراك أفراد عينة الدراسة حول سعادة الموظفين في شركة النفط اليمنية في ساحل محافظة حضرموت كان متوسطاً، كما تبين أن متوسط درجات التوافر لكافة الأبعاد تراوحت في متوسطاتها الحسابية ما بين (2.69، 3.55)، والتي كان مستوى دلالتها ما بين "متوافرة بدرجة متوسطة وعالية"، وقد كانت قيم مستوى دلالة الفقرات معنوية وواضحة ومتسقة من الناحية الإحصائية نحو سعادة الموظفين في الشركة، وهذا ما أظهرته مستوى الدلالة التي كانت أقل من (0.05).

كما يتّضح من الجدول (15) أن بُعد السعادة العاطفية جاء في الترتيب الأول بوسط حسابي عالٍ مقداره (3.55) وبانحراف معياري (0.96)، ثمّ حلّ في المرتبة الثانية بُعد السعادة الفكرية بوسط حسابي عالٍ مقداره (3.44)



وبانحراف معياري (1.00)، ثمَّ جاء في الترتيب الثالث بُعد السعادة الاجتماعية بوسط حسابي عالٍ أيضاً مقداره (3.41)، وبانحراف معياري (0.98)، ثم يليه بُعد السعادة المهنية بوسط حسابي متوسط مقداره (3.30)، وبانحراف معياري (0.94)، وفي الترتيب الخامس والأخير جاء بُعد السعادة البدنية بوسط حسابي متوسط أيضاً مقداره (2.69) وبانحراف معياري (0.96).

جدول (15): قياس مستوى سعادة الموظفين في شركة النفط اليمنية في ساحل محافظة حضرموت

م	أبعاد السعادة	الوسط الحسابي ن=126	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	مستوى سعادة الموظفين	مستوى الدلالة (P.value)	ترتيب أبعاد السعادة
1	السعادة الاجتماعية	3.41	0.98	0.68	عال	0.00	3
2	السعادة المهنية	3.30	0.94	65.9	متوسط	0.00	4
3	السعادة البدنية	2.69	0.96	53.8	متوسط	0.00	5
4	السعادة الفكرية	3.44	1.00	68.8	عال	0.00	2
5	السعادة العاطفية	3.55	0.96	9.07	عال	0.00	1
	ملخص السعادة الوظيفية	3.28	0.97	6.65	متوسط	0.00	0.00

المصدر: إعداد الباحثان من بيانات الدراسة الميدانية 2024م.

لاحظ الباحثان من خلال التحليل الوصفي لنتائج متغير سعادة الموظفين وأبعاده، الآتي:

(أ) الإجابة عن السؤال الرئيس الثاني الذي ينص على: ما مستوى تحقيق سعادة الموظفين في شركة النفط اليمنية في ساحل محافظة حضرموت؟

(ب) تتفق هذه النتيجة مع دراسة (جويلي، والشعراوي، 2024)، و(السديري، والشامسي، 2023)، وتختلف مع دراسة كل من: (جعفر، والريميدي، 2022)، و(Krekel et al., 2019)، و(Teimouri et al., 2018) التي بينت نتائجها أن مستوى سعادة الموظفين كان عالياً.

رابعاً: اختبار فرضيات الدراسة:

قام الباحثان باختبار الفرضية الرئيسة من خلال استخدام أسلوب الانحدار الخطي البسيط، حيث يتم رفض الفرضية الصفرية (H0) إذا كان مستوى الدلالة (Sig.) أقل من مستوى الدلالة المعتمدة في هذه الدراسة (0.05)، ويتم قبول فرضية الإثبات (H1) إذا كان مستوى الدلالة (Sig.) أكبر من (0.05)، ولاختبار الفرضية الرئيسة التي تنص على أنه: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية معنوية لجودة الحياة الوظيفية في تحقيق سعادة موظفي شركة النفط اليمنية بساحل محافظة حضرموت"، فإنه يجب أولاً اختبار الفرضيات الفرعية المنبثقة منها كلاً على حدة كالآتي:

1) اختبار الفرضية الفرعية الأولى:

تنص الفرضية الفرعية الأولى على أنه: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية معنوية لجودة الحياة الوظيفية في تحقيق السعادة الاجتماعية لموظفي شركة النفط اليمنية في ساحل محافظة حضرموت".

تبيّن نتائج الجدول (16) وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية معنوية لجودة الحياة الوظيفية في تحقيق السعادة الاجتماعية لموظفي شركة النفط اليمنية في ساحل محافظة حضرموت، حيث بلغت قيمة معامل الانحدار (0.51)، أي أنه كلما زادت جودة الحياة الوظيفية بمقدار وحدة قياس واحدة يؤدي إلى زيادة في تحقيق السعادة الاجتماعية بنسبة



(51%) من الوحدة، في حين بلغت قيمة معامل الارتباط (0.62) وهو معامل ارتباط طردي معنوي متوسط، أي أنه كلما زادت جودة الحياة الوظيفية في الشركة تؤدي إلى زيادة متوسطة في تحقيق السعادة الاجتماعية بنسبة (62%)، وهذان المعاملان - معامل الانحدار ومعامل الارتباط - ذات دلالة معنوية بحسب ما أشار إليه اختبار t، أما القابلية التفسيرية لنموذج الانحدار والمتمثلة في معامل التحديد فقد بلغت قيمته (0.38)، مما يشير إلى إن (38%) من التغيرات والتأثيرات التي تعمل على زيادة تحقيق السعادة الاجتماعية تعود إلى جودة الحياة الوظيفية وحدها (مع ثبات بقية العوامل الأخرى)، بينما (62%) من التغيرات والتأثيرات التي تطرأ على تحقيق السعادة الاجتماعية تعود إلى عوامل أخرى لم تتناولها الدراسة الحالية، وأشار اختبار F إلى إن نموذج الانحدار أعلاه ذو دلالة معنوية؛ إذ بلغت قيمة مستوى دلالة F (0.000)، وهي أصغر من مستوى الدلالة المعتمد في هذه الدراسة (0.05)، وبهذه النتائج توصل الباحثان إلى أن جودة الحياة الوظيفية لها تأثير إيجابي متوسط في تحقيق السعادة الاجتماعية لموظفي الشركة، ومن خلال تلك النتائج ترفض الدراسة الفرضية الفرعية الأولى، وقبول الفرضية البديلة التي تنص على أنه: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية معنوية لجودة الحياة الوظيفية في تحقيق السعادة الاجتماعية لموظفي شركة النفط اليمنية في ساحل محافظة حضرموت".

جدول (16): نتائج الانحدار الخطي البسيط لاختبار أثر جودة الحياة الوظيفية في تحقيق السعادة الاجتماعية

قيمة مستوى الدلالة sig	قيمة f المحسوبة	قيمة t المحسوبة	معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R	قيم المعاملات	المعاملات	البُعد التابع
0.000	30.61	9.43	0.38	0.62	1.76	ثابت الانحدار a	السعادة الاجتماعية
		3.90			0.51	معامل الانحدار b	
$y = 1.76 + 0.51x$							

المصدر: إعداد الباحثان من بيانات الدراسة الميدانية 2024م.

اختبار الفرضية الفرعية الثانية:

تنص الفرضية الفرعية الثانية على أنه: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية معنوية لجودة الحياة الوظيفية في تحقيق السعادة المهنية لموظفي شركة النفط اليمنية في ساحل محافظة حضرموت".

تُبين نتائج الجدول (17) وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية معنوية لجودة الحياة الوظيفية في تحقيق السعادة المهنية لموظفي شركة النفط اليمنية في ساحل محافظة حضرموت، حيث بلغت قيمة معامل الانحدار (0.53)، أي أنه كلما زادت جودة الحياة الوظيفية بمقدار وحدة قياس واحدة يؤدي إلى زيادة في تحقيق السعادة المهنية بنسبة (53%) من الوحدة، في حين بلغت قيمة معامل الارتباط (0.65) وهو معامل ارتباط طردي معنوي متوسط، أي أنه كلما زادت جودة الحياة الوظيفية في الشركة تؤدي إلى زيادة متوسطة في تحقيق السعادة المهنية بنسبة (65%)، وهذان المعاملان - معامل الانحدار ومعامل الارتباط - ذات دلالة معنوية بحسب ما أشار إليه اختبار t، أما القابلية التفسيرية لنموذج الانحدار والمتمثلة في معامل التحديد فقد بلغت قيمته (0.42)، مما يشير إلى إن (42%) من التغيرات والتأثيرات التي تعمل على زيادة تحقيق السعادة المهنية تعود إلى جودة الحياة الوظيفية وحدها (مع ثبات بقية العوامل الأخرى)، بينما (58%) من التغيرات والتأثيرات التي تطرأ على تحقيق السعادة المهنية تعود إلى عوامل أخرى لم تتناولها الدراسة



مجلة جامعة فزان العلمية
Fezzan University scientific Journal

Journal homepage: [wwwhttps://fezzanu.edu.ly/](https://fezzanu.edu.ly/)



الحالية، وقد أشار اختبار F إلى إن نموذج الانحدار أعلاه ذو دلالة معنوية؛ إذ بلغت قيمة مستوى دلالة F (0.000)، وهي أصغر من مستوى الدلالة المعتمد في هذه الدراسة (0.05)، وبهذه النتائج توصل الباحثان إلى أن جودة الحياة الوظيفية لها تأثير إيجابي متوسط في تحقيق السعادة المهنية لموظفي الشركة، ومن خلال تلك النتائج ترفض الدراسة الفرضية الفرعية الثانية، وقبول الفرضية البديلة التي تنص على أنه: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية معنوية لجودة الحياة الوظيفية في تحقيق السعادة المهنية لموظفي شركة النفط اليمنية في ساحل محافظة حضرموت".

جدول (17): نتائج الانحدار الخطي البسيط لاختبار أثر جودة الحياة الوظيفية في تحقيق السعادة المهنية

قيمة مستوى الدلالة sig	قيمة f المحسوبة	قيمة t المحسوبة	معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R	قيم المعاملات	المعاملات	البُعد التابع
0.000	35.28	8.60 4.28	0.42	0.65	1.28 0.53	ثابت الانحدار a معامل الانحدار b	السعادة المهنية
$y = 1.28 + 0.53x$							

المصدر: إعداد الباحثان من بيانات الدراسة الميدانية 2024م.



2) اختبار الفرضية الفرعية الثالثة:

تنص الفرضية الفرعية الثالثة على أنه: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية معنوية لجودة الحياة الوظيفية في تحقيق السعادة البدنية لموظفي شركة النفط اليمنية في ساحل محافظة حضرموت".

تُبين نتائج الجدول (18) وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية معنوية لجودة الحياة الوظيفية في تحقيق السعادة البدنية لموظفي شركة النفط اليمنية في ساحل محافظة حضرموت، حيث بلغت قيمة معامل الانحدار (0.45)، أي أنه كلما زادت جودة الحياة الوظيفية بمقدار وحدة قياس واحدة يؤدي إلى زيادة في تحقيق السعادة البدنية بنسبة (45%) من الوحدة، في حين بلغت قيمة معامل الارتباط (0.56) وهو معامل ارتباط طردي معنوي متوسط، أي أنه كلما زادت جودة الحياة الوظيفية في الشركة تؤدي إلى زيادة متوسطة في تحقيق السعادة البدنية بنسبة (56%)، وهذان المعاملان - معامل الانحدار ومعامل الارتباط - ذات دلالة معنوية بحسب ما أشار إليه اختبار t، أما القابلية التفسيرية لنموذج الانحدار والمتمثلة في معامل التحديد فقد بلغت قيمته (0.31)، مما يشير إلى أن (31%) من التغيرات والتأثيرات التي تعمل على زيادة تحقيق السعادة البدنية تعود إلى جودة الحياة الوظيفية وحدها (مع ثبات بقية العوامل الأخرى)، بينما (69%) من التغيرات والتأثيرات التي تطرأ على تحقيق السعادة البدنية تعود إلى عوامل أخرى لم تتناولها الدراسة الحالية، وأشار اختبار F إلى أن نموذج الانحدار أعلاه ذو دلالة معنوية؛ إذ بلغت قيمة مستوى دلالة F (0.000)، وهي أصغر من مستوى الدلالة المعتمد في هذه الدراسة (0.05)، وبهذه النتائج توصل الباحثان إلى أن جودة الحياة الوظيفية لها تأثير إيجابي متوسط في تحقيق السعادة البدنية لموظفي الشركة، ومن خلال تلك النتائج ترفض الدراسة الفرضية الفرعية الثالثة، وقبول الفرضية البديلة التي تنص على أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية معنوية لجودة الحياة الوظيفية في تحقيق السعادة البدنية لموظفي شركة النفط اليمنية في ساحل محافظة حضرموت".

جدول (18): نتائج الانحدار الخطي البسيط لاختبار أثر جودة الحياة الوظيفية في تحقيق السعادة البدنية

البعد التابع	المعاملات	قيم المعاملات	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	قيمة t المحسوبة	قيمة f المحسوبة	قيمة مستوى الدلالة sig
السعادة البدنية	ثابت الانحدار a	1.35	0.56	0.31	3.48	31.11	0.000
	معامل الانحدار b	0.45			3.05		
$y = 1.35 + 0.45x$							

المصدر: إعداد الباحثان من بيانات الدراسة الميدانية 2024م.

اختبار الفرضية الفرعية الرابعة:

تنص الفرضية الفرعية الرابعة على أنه: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية معنوية لجودة الحياة الوظيفية في تحقيق السعادة الفكرية لموظفي شركة النفط اليمنية في ساحل محافظة حضرموت".

تُبين نتائج الجدول (19) وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية معنوية لجودة الحياة الوظيفية في تحقيق السعادة الفكرية لموظفي شركة النفط اليمنية في ساحل محافظة حضرموت، حيث بلغت قيمة معامل الانحدار (0.59)، أي أنه



كلما زادت جودة الحياة الوظيفية بمقدار وحدة قياس واحدة يؤدي إلى زيادة في تحقيق السعادة الفكرية بنسبة (59%) من الوحدة، في حين بلغت قيمة معامل الارتباط (0.61) وهو معامل ارتباط طردي معنوي متوسط، أي أنه كلما زادت جودة الحياة الوظيفية في الشركة تؤدي إلى زيادة متوسطة في تحقيق السعادة الفكرية بنسبة (61%)، وهذان المعاملان - معامل الانحدار ومعامل الارتباط - ذات دلالة معنوية بحسب ما أشار إليه اختبار t، أما القابلية التفسيرية لنموذج الانحدار والمتمثلة في معامل التحديد فقد بلغت قيمته (0.37)، مما يشير إلى أن (37%) من التغيرات والتأثيرات التي تعمل على زيادة تحقيق السعادة الفكرية تعود إلى جودة الحياة الوظيفية وحدها (مع ثبات بقية العوامل الأخرى)، بينما (63%) من التغيرات والتأثيرات التي تطرأ على تحقيق السعادة الفكرية تعود إلى عوامل أخرى لم تتناولها الدراسة الحالية، وقد أشار اختبار F إلى أن نموذج الانحدار أعلاه ذو دلالة معنوية؛ إذ بلغت قيمة مستوى دلالة F (0.000)، وهي أصغر من مستوى الدلالة المعتمد في هذه الدراسة (0.05)، وبهذه النتائج توصل الباحثان إلى أن جودة الحياة الوظيفية لها تأثير إيجابي متوسط في تحقيق السعادة الفكرية لموظفي الشركة، ومن خلال تلك النتائج ترفض الدراسة الفرضية الفرعية الرابعة، وقبول الفرضية البديلة التي تنص على أنه: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية معنوية لجودة الحياة الوظيفية في تحقيق السعادة الفكرية لموظفي شركة النفط اليمنية في ساحل محافظة حضرموت".

جدول (19): نتائج الانحدار الخطي البسيط لاختبار أثر جودة الحياة الوظيفية في تحقيق السعادة الفكرية

البُعد التابع	المعاملات	قيم المعاملات	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	قيمة t المحسوبة	قيمة f المحسوبة	قيمة مستوى الدلالة sig
السعادة الفكرية	ثابت الانحدار a	1.03	0.61	0.37	32.3	54.14	0.000
	معامل الانحدار b	0.59			3.82		
$y = 1.03 + 0.59x$							

المصدر: إعداد الباحثان من بيانات الدراسة الميدانية 2024م.

اختبار الفرضية الفرعية الخامسة:

تُنص الفرضية الفرعية الخامسة على أنه: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية معنوية لجودة الحياة الوظيفية في تحقيق السعادة العاطفية (الشعورية) لموظفي شركة النفط اليمنية في ساحل محافظة حضرموت".
تُبين النتائج الجدول (20) وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية معنوية لجودة الحياة الوظيفية في تحقيق السعادة العاطفية (الشعورية) لموظفي شركة النفط اليمنية في ساحل محافظة حضرموت، حيث بلغت قيمة معامل الانحدار (0.57)، أي أنه كلما زادت جودة الحياة الوظيفية بمقدار وحدة قياس واحدة يؤدي إلى زيادة في تحقيق السعادة العاطفية بنسبة (57%) من الوحدة، في حين بلغت قيمة معامل الارتباط (0.58) وهو معامل ارتباط طردي معنوي متوسط، أي أنه كلما زادت جودة الحياة الوظيفية في الشركة تؤدي إلى زيادة متوسطة في تحقيق السعادة العاطفية بنسبة (58%)، وهذان المعاملان - معامل الانحدار ومعامل الارتباط - ذات دلالة معنوية بحسب ما أشار إليه اختبار t، أما القابلية التفسيرية لنموذج الانحدار والمتمثلة في معامل التحديد فقد بلغت قيمته (0.34)، مما يشير إلى



مجلة جامعة فزان العلمية
Fezzan University scientific Journal

Journal homepage: [wwwhttps://fezzanu.edu.ly/](https://fezzanu.edu.ly/)



إن (34%) من التغيرات والتأثيرات التي تعمل على زيادة تحقيق السعادة العاطفية تعود إلى جودة الحياة الوظيفية وحدها (مع ثبات بقية العوامل الأخرى)، بينما (66%) من التغيرات والتأثيرات التي تطرأ على تحقيق السعادة العاطفية تعود إلى عوامل أخرى لم تتناولها الدراسة الحالية، وأشار اختبار F إلى إن نموذج الانحدار أعلاه ذو دلالة معنوية؛ إذ بلغت قيمة مستوى دلالة F (0.000)، وهي أصغر من مستوى الدلالة المعتمد في هذه الدراسة (0.05)، وبهذه النتائج توصل الباحثان إلى أن جودة الحياة الوظيفية لها تأثير إيجابي متوسط في تحقيق السعادة العاطفية لموظفي الشركة، ومن خلال تلك النتائج ترفض الدراسة الفرضية الفرعية الخامسة، وقبول الفرضية البديلة التي تنص على أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية معنوية لجودة الحياة الوظيفية في تحقيق السعادة العاطفية لموظفي شركة النفط اليمنية في ساحل محافظة حضرموت".

جدول (20): نتائج الانحدار الخطي البسيط لاختبار أثر جودة الحياة الوظيفية في تحقيق السعادة العاطفية

قيمة مستوى الدلالة Sig	قيمة f المحسوبة	قيمة t المحسوبة	معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R	قيم المعاملات	المعاملات	البُعد التابع
0.000	41.25	9.06	0.34	0.58	1.96	ثابت الانحدار a	السعادة العاطفية
		6.35			0.57	معامل الانحدار b	
$y = 1.96 + 0.57x$							



المصدر: إعداد الباحثان من بيانات الدراسة الميدانية 2024م.

من اختبار الفرضيات الفرعية الخمس السابقة توصل الباحثان إلى وجود أثر إيجابي معنوي لجودة الحياة الوظيفية بأبعادها المتمثلة في: (الأجور والحوافز، الأمن الوظيفي، التوازن بين الحياة والعمل، والسلوك القيادي والإشراف على العمل) في تحقيق سعادة موظفي شركة النفط اليمنية في ساحل محافظة حضرموت بأبعادها المتمثلة في: (السعادة الاجتماعية، السعادة المهنية، السعادة البدنية، السعادة الفكرية، والسعادة العاطفية)، وهذا ما تؤكدته نتائج الجدول (21) التي بينت وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية معنوية لجودة الحياة الوظيفية في تحقيق سعادة موظفي شركة النفط اليمنية في ساحل محافظة حضرموت، حيث بلغت قيمة معامل الانحدار (0.53)، أي أنه كلما زادت جودة الحياة الوظيفية بمقدار وحدة قياس واحدة يؤدي إلى زيادة في تحقيق سعادة موظفي الشركة بنسبة (53%) من الوحدة، في حين بلغت قيمة معامل الارتباط (0.60) وهو معامل ارتباط طردي معنوي متوسط، أي أنه كلما زادت جودة الحياة الوظيفية تؤدي إلى زيادة متوسطة في تحقيق سعادة موظفي الشركة بنسبة (60%)، وهذان المعاملان - معامل الانحدار ومعامل الارتباط - ذات دلالة معنوية بحسب ما أشار إليه اختبار t، أما القابلية التفسيرية لنموذج الانحدار والمتمثلة في معامل التحديد فقد بلغت قيمته (0.36)، مما يشير إلى أن (36%) من التغيرات والتأثيرات التي تعمل على زيادة تحقيق سعادة موظفي الشركة تعود إلى جودة الحياة الوظيفية وحدها (مع ثبات بقية العوامل الأخرى)، بينما (64%) من التغيرات والتأثيرات التي تطرأ على تحقيق سعادة موظفي الشركة تعود إلى عوامل أخرى لم تتناولها الدراسة الحالية، وأشار اختبار F إلى أن نموذج الانحدار أعلاه ذو دلالة معنوية؛ إذ بلغت قيمة مستوى دلالة F (0.000)، وهي أصغر من مستوى الدلالة المعتمد في هذه الدراسة (0.05)، وبهذه النتائج توصل الباحثان إلى أن جودة الحياة الوظيفية لها تأثير إيجابي متوسط في تحقيق سعادة موظفي الشركة، ومن خلال تلك النتائج ترفض سعادة موظفي شركة النفط اليمنية في ساحل محافظة حضرموت"، وقبول الفرضية البديلة التي تنص على أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية معنوية لجودة الحياة الوظيفية في تحقيق سعادة موظفي شركة النفط اليمنية في ساحل محافظة حضرموت".

جدول (21): نتائج الانحدار الخطي البسيط لاختبار أثر جودة الحياة الوظيفية في تحقيق سعادة موظفي الشركة

المتغير التابع	المعاملات	قيم المعاملات	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	قيمة t المحسوبة	قيمة f المحسوبة	قيمة مستوى الدلالة Sig
سعادة الموظفين	ثابت الانحدار a	1.45	0.60	0.36	12.57	48.38	0.000
	معامل الانحدار b	0.53			4.28		
$y = 1.45 + 0.53x$							

الدراسة الفرضية الرئيسية التي تنص على أنه "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية معنوية لجودة الحياة الوظيفية في تحقيق المصدر: إعداد الباحثان من بيانات الدراسة الميدانية 2024م



لاحظ الباحثان من خلال نتائج اختبار الفرضية الرئيسية، الآتي:

- (أ) الإجابة عن السؤال الرئيس الثالث الذي ينص على: ما أثر جودة الحياة الوظيفية في تحقيق سعادة موظفي شركة النفط اليمنية في ساحل محافظة حضرموت؟
- (ب) اختبار الفرضية الرئيسية التي تنص على أنه: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية معنوية لجودة الحياة الوظيفية في تحقيق سعادة موظفي شركة النفط اليمنية في ساحل محافظة حضرموت"، والتي تم رفضها.
- (ج) تتفق نتائج اختبار الفرضية الرئيسية للدراسة الحالية مع دراسة (السديري، والشماسي، 2023).

نتائج وتوصيات الدراسة:

أولاً: نتائج الدراسة:

بناءً على تحليل ومناقشة بيانات الدراسة، والإجابة على أسئلتها واختبار فرضياتها، توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، أهمها:

(1) أن مستوى جودة الحياة الوظيفية في شركة النفط اليمنية في ساحل محافظة حضرموت كان متوسطاً، إذ بلغ وسطه حسابي (3.20).

(2) هناك تفاوت في مستويات وترتيب توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية في شركة النفط اليمنية في ساحل محافظة حضرموت، حيث كان مستوى بُعد الأمن الوظيفي عالياً، إذ بلغ وسطه الحسابي (3.62) محتلاً الترتيب الأول، ثم جاء في المرتبة الثانية بُعد التوازن بين الحياة والعمل بمستوى متوسط بوسط حسابي (3.23)، كما كان مستوى بُعد السلوك القيادي والإشراف على العمل متوسطاً بوسط حسابي متوسط (3.07) وجاء في الترتيب الثالث، كذلك كان مستوى بُعد الأجور والحوافز متوسطاً أيضاً بوسط حسابي (2.88)، وقد جاء في الترتيب الرابع والأخير.

(3) أن مستوى سعادة موظفي شركة النفط اليمنية في ساحل محافظة حضرموت كان متوسطاً، إذ بلغ وسطه الحسابي (3.28).

(4) هناك تفاوت في مستويات وترتيب توافر أبعاد سعادة موظفي شركة النفط اليمنية في ساحل محافظة حضرموت، حيث كان مستوى بُعد السعادة العاطفية عالياً وجاء في الترتيب الأول بوسط حسابي (3.55)، ثم حلَّ في المرتبة الثانية بُعد السعادة الفكرية بمستوى عالٍ إذ بلغ وسطه الحسابي (3.44)، كما كان مستوى بُعد السعادة الاجتماعية عالياً أيضاً وفي الترتيب الثالث بوسط حسابي (3.41)، أما مستوى بُعد السعادة المهنية لموظفي الشركة كان متوسطاً وفي الترتيب الرابع بوسط حسابي (3.30)، كما كان أيضاً بُعد السعادة البنديّة متوسطاً بوسط حسابي (2.69) في ترتيبه الخامس والأخير.

(5) وجود أثر ايجابي ذو دلالة إحصائية معنوية متوسطة لجودة الحياة الوظيفية في تحقيق سعادة موظفي شركة النفط اليمنية في ساحل محافظة حضرموت، حيث بلغت نسبة معامل الانحدار (53%).

(6) وجود أثر ايجابي ذو دلالة إحصائية معنوية متوسطة لجودة الحياة الوظيفية في تحقيق السعادة الاجتماعية لموظفي شركة النفط اليمنية في ساحل محافظة حضرموت، حيث بلغت نسبة معامل الانحدار (51%).



- (7) وجود أثر ايجابي ذو دلالة إحصائية معنوية متوسطة لجودة الحياة الوظيفية في تحقيق السعادة المهنية لموظفي شركة النفط اليمنية في ساحل محافظة حضرموت، حيث بلغت نسبة معامل الانحدار (53%).
- (8) وجود أثر ايجابي ذو دلالة إحصائية معنوية متوسطة لجودة الحياة الوظيفية في تحقيق السعادة البدنية لموظفي شركة النفط اليمنية في ساحل محافظة حضرموت، حيث بلغت نسبة معامل الانحدار (45%).
- (9) وجود أثر ايجابي ذو دلالة إحصائية معنوية متوسطة لجودة الحياة الوظيفية في تحقيق السعادة الفكرية لموظفي شركة النفط اليمنية في ساحل محافظة حضرموت، حيث بلغت نسبة معامل الانحدار (59%).
- (10) وجود أثر ايجابي ذو دلالة إحصائية معنوية متوسطة لجودة الحياة الوظيفية في تحقيق السعادة العاطفية (الشعورية) لموظفي شركة النفط اليمنية في ساحل محافظة حضرموت، حيث بلغت نسبة معامل الانحدار (57%).

ثانياً: توصيات الدراسة:

توصي الدراسة قيادة شركة النفط اليمنية في ساحل محافظة حضرموت في ضوء النتائج السابقة بعدد من التوصيات، أهمها:

- (1) العمل على تحسين جودة الحياة الوظيفية لموظفي الشركة من خلال توفير بيئة عمل مادية ومعنوية ملائمة وأمنة ومحفزة ومشجعة لتحسين أداء مهامهم الوظيفية.
- (2) إعادة هيكلة الأجور والحوافز بما يحقق قيمتهما الحقيقية مقابل أسعار السلع والخدمات في السوق اليمني، وبما يتناسب مع الوضع الاقتصادي الراهن في البلد التي تعاني من تقلبات اسعار الصرف، والتضخم، وقلة السيولة النقدية الوطنية والأجنبية.
- (3) الحفاظ على مستوى الأمن والاستقرار الوظيفي من خلال تعزيز عناصر الثقة المتبادلة والتنافس الشريف بين جميع إدارات الشركة في إنجاز مهام العمل، واستمرار اتباع استراتيجيات الترقية والتوظيف الفعال الذي يعتمد على معياري الكفاءة والخبرة، واستراتيجية تنمية مهارات وقدرات الموظفين، والمحافظة على توفير وسائل الأمن والسلامة المهنية لهم في مكان العمل.
- (4) العمل على زيادة مستوى التوازن والتفاعل بين عمل الموظف والحياة خارج العمل من خلال المحافظة على مرونة ساعات العمل في الشركة، وزيادة معدل توافق ظروف الموظف الشخصية مع الشؤون الأسرية، والمناسبات الاجتماعية.
- (5) العمل على زيادة مستوى سلوك قيادة الشركة ومهنية إشرافها على انجاز الأعمال من خلال تدعيم أواصر المحبة والولاء الوظيفي، وتحقيق مستوى عالٍ من تكافؤ الصلاحيات والمسؤوليات، وتنمية روح الإبداع والابتكار لدى الموظفين بما يساعد في التطوير التنظيمي، وتنمية مهاراتهم وقدراتهم الوظيفية، واستخدام مبدأ العدالة والإنصاف عند حل مشكلاتهم دون تمييز.



مجلة جامعة فزان العلمية
Fezzan University scientific Journal

Journal homepage: www.https://fezzanu.edu.ly/



- (6) العمل على زيادة وتحسين مستوى سعادة موظفي الشركة من خلال تنمية المهارات الفكرية، وتشجيع الفكر الإبداعي عبر استثمار الإمكانيات البشرية التي تتمثل في: خلق فرص تعليم وتدريب الموظفين، ورعايتهم صحياً، والسعي لتحقيق مستويات عالية من لرضا الوظيفي، وتحسين جودة الحياة الاجتماعية.
- (7) المحافظة على مستوى السعادة الاجتماعية من خلال المحافظة على جدولة وتخطيط وقت الدوام، ووضوح الأهداف، وتفعيل نظام التأمين الاجتماعي بالشركة، وتحقيق التعاون والتفاعل بين المنظمة وموظفيها والمجتمع، وإضفاء الطابع الشخصي، وجودة العلاقات بين زملاء العمل والأصدقاء والأسرة والأقرباء.
- (8) زيادة مستوى السعادة المهنية من خلال اعداد لائحة التوصيف الوظيفي لكل وظيفة في الهيكل التنظيمي للشركة، وتحسين بيئة العمل المهنية، وإعادة تخطيط المسار الوظيفي، والقدرة على التعامل بشكل فعّال مع الإجهاد وتذليل الصعوبات في أداء العمل، وتحقيق التوازن بين حركة الموظف ووقت إنجازه للمهام الوظيفية.
- (9) زيادة مستوى السعادة البدنية وذلك بتحسين جودة بيئة العمل الصحية من خلال تفعيل نظام التأمين الصحي بالشركة، وتحسين مستوى السلوكيات الصحية والغذائية، واستمرارية عمل فحوصات طبية دورية (كل ستة أشهر)، وممارسة الرياضة يومياً، وحث الموظفين على تجنب السلوكيات الضارة بالصحة البدنية مثل: تجنب تناول القات والتدخين والمخدرات، وتجنب اهدار وقتاً طويلاً في السهر لمشاهدة التلفزيون أو تصفح وسائل التواصل الاجتماعي.
- (10) المحافظة على مستوى السعادة الفكرية من خلال استمرارية العمل على تنمية مهارات وقدرات الموظفين الذهنية، وتنمية روح ابتكاراتهم وإبداعاتهم الفكرية، والتركيز على التجانس عند تشكيل فرق العمل، والتحفيز الفكري.
- (11) المحافظة على مستوى السعادة العاطفية (الشعورية)، من خلال مراعاة الحالة النفسية للموظفين، وإعطاء أهمية بالغة لمشاعرهم، وعواطفهم، ومعنوياتهم، وعدم التركيز على التعويضات المادية فقط، ودعم التنظيمات غير الرسمية البناءة داخل الشركة، والعمل على تحقيق الهدوء الوظيفي، ومعالجة مجموعة واسعة من العواطف والسلوكيات السلبية لدى الموظفين بشكل إيجابي ومميز.

قائمة المراجع:

أولاً: المصادر باللغة العربية:

- (1) القرآن الكريم، (سورة هود، 108).
- (2) ابن منظور، أبي الفضل جمال الدين، (2005)، لسان العرب، ط3، بيروت، لبنان: دار صادر.
- (3) الفراهيدي، الخليل بن أحمد، (2003)، كتاب العين، ط1، بيروت، لبنان: دار الكتب العلمية.

ثانياً: المراجع باللغة العربية:

- (4) أبو عودة، محمود إسماعيل، (2018)، أثر جودة الحياة الوظيفية في تحقيق التميز المؤسسي: دراسة تطبيقية على المنظمات المجتمعية المدني في قطاع غزة"، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية بغزة.



مجلة جامعة فزان العلمية
Fezzan University scientific Journal

Journal homepage: [wwwhttps://fezzanu.edu.ly/](https://fezzanu.edu.ly/)



- (5) إينريكيه، رومان، وموري، أورتيث (2010)، تنقل الموظفين فيما بين الوكالات وتحقيق التوازن بين العمل والحياة الخاصة في المنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة، تقرير موجز تنفيذي، جنيف: الأمم المتحدة.
- (6) باقحوم، شيماء عبد الكريم، (2023)، أثر الإدارة بالتجوال في تحسين جودة الحياة الوظيفية: دراسة ميدانية على الجامعات الحكومية اليمنية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الإدارية، جامعة حضرموت.
- (7) البربري، مروان، (2016)، دور الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في شبكة الاقصى للإعلام والإنتاج الفني، رسالة ماجستير منشورة، جامعة الأقصى، غزة.
- (8) بودبوس، سامي، الأبروي، راشد، (2019)، إدارة الموارد البشرية.. رؤية الاستراتيجية وتطبيقات عملية حديثة، ط1، عمان، الأردن: دار الجنان للنشر والتوزيع.
- (9) جعفر، هبة الله علي، والرميدي، بسام سمير، (2022)، أثر السعادة الوظيفية والاستقرار الوظيفي على العاملين في شركات السياحة المصرية، مجلة اتحاد الجامعات العربية للسياحة والضيافة، القاهرة، مصر، 23(1).
- (10) الجهني، عبدالله بن حميد، وجفري، علي عمر، (2024)، أثر التغيير التنظيمي على ضوء رؤية المملكة 2030 في جودة الحياة الوظيفية: دراسة ميدانية على موظفي فرع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بمنطقة المدينة المنورة، السعودية، المجلة العربية للنشر العلمي، الأردن، 7(66).
- (11) جودة، محفوظ أحمد، (2009)، إدارة الجودة الشاملة .. مفاهيم وتطبيقات، ط4، عمان، الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع.
- (12) جويلي، بسام صلاح، والشعراوي، محمد علي، (2024)، تحسين السعادة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر، مصر، مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، مصر، 48(1).
- (13) حاروش، نور الدين، (2011)، إدارة الموارد البشرية، ط1، الجزائر: دار الأمة للنشر والتوزيع.
- (14) دودين، احمد يوسف، (2012)، إدارة الأعمال الحديثة، ط1، الأردن: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
- (15) الرقب، مؤمنه صالح، (2009)، معوقات ممارسة المرأة للسلوك القيادي في مؤسسات التعليم العالي بمحافظة غزة وسبل التغلب عليها، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، فلسطين، غزة.
- (16) زكريا، أحمد بن فارس، (1979م)، معجم مقاييس اللغة، تصحيح هارون، عبدالسلام محمد، ج3، ط1، دمشق، سوريا: دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع.
- (17) السديري، ديمه بنت سلطان أحمد، والشماسي، أريج بنت عبدالرحمن (2023)، دور جودة الحياة الوظيفية في تحقيق السعادة المؤسسية: دراسة ميدانية على الموظفين الإداريين في جامعة جدة بمحافظة جدة، السعودية، المجلة العربية للنشر العلمي، الأردن، 6(54).
- (18) السكارنة، بلال خلف، (2010)، القيادة الإدارية الفعالة، ط1، عمان، الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- (19) السحاني، جبر سعيد صايل، (2004)، علاقة نمط الإشراف الإداري بمستوى الرضا الوظيفي: دراسة مقارنة بين العاملين المدنيين والعسكريين في المديرية العامة لحرس الحدود بمدينة الرياض، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم والأمنية بالرياض، السعودية.



مجلة جامعة فزان العلمية
Fezzan University scientific Journal

Journal homepage: [wwwhttps://fezzanu.edu.ly/](https://fezzanu.edu.ly/)



- 20) الشنطي، نهاد عبد الرحمن، (2016)، واقع جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الحكومية وعلاقته بأخلاقيات العمل، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الاقصى، غزة.
- 21) العامري، منى سالم، (2017)، علاقة جوانب العمل بمستوى الرضا الوظيفي ومعدلات السعادة الوظيفية لدى العاملين في المدارس الخاصة: دراسة على مجلس أبو ظبي للتعليم، رسالة ماجستير، العين، دولة الامارات.
- 22) العتيبي، صبحي، (2005)، تطور الفكر والأساليب في الإدارة، ط1، الأردن: دار حامد للنشر والتوزيع.
- 23) كشواي، باري، (2006م)، إدارة الموارد البشرية، ترجمة. معرض فرانكفورت، ط2، القاهرة، مصر: دار الفاروق للنشر والتوزيع.
- 24) مانع، فاطمة، وبهراوة، زورة، (2021)، السعادة الوظيفية وأثرها في الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية على عينة من الموظفين الإداريين في جامعة الشلف، الجزائر، مجلة الاستراتيجية والتنمية، الجزائر، 11(2).
- 25) مريم، عثمان، (2023)، دور جودة الحياة الوظيفية في تطوير أداء الموارد البشرية: دراسة حالة مؤسسة صناعة الكوابل، فرع جنرال كابل بسكرة، الجزائر، مجلة ميلاف للدراسات والبحوث، الجزائر، 9(1).
- 26) هويدي، خوله محمد، (2023)، أثر جودة الحياة الوظيفية في الاستغراق الوظيفي: دراسة ميدانية على المدارس الأهلية في اليمن، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الإدارية، جامعة حضرموت.
- 27) الوثائق الرسمية لمنظمة الصحة العالمية (WHO)، (1946)، العدد (2)، الصفحة (100)، ودخلت حيز النفاذ في (7) نيسان/أبريل (1948).

ثالثاً: المراجع باللغة الإنجليزية:

- 28) Achor, Shawn, (2010), The happiness advantage: the seven principles of positive psychology that fuel success and performance at work ,1st ed., Crown Business, an imprint of the Crown Publishing Group, a division of Random House, Inc., New York, USA.
- 29) Baldschun, Andreas, (2010), Occupational well-being of Finish and German Social Workers, working with families and Children, Master thesis, University of Eastern Finland, social sciences and business studies.
- 30) Boonnak, P., (2019), Quality of working life of Thai traditional medicine assistants, in Thai traditional and integrated medicine hospital under the department of Thai traditional and alternative medicine, Ministry of Public Health. Journal of Traditional Thai and Alternative Medicine, 17(1).
- 31) Bradley, Bond, (2011), Sexuality in the media and emotional well-being among lesbian, gay, and bisexual adolescents, University of Illinois at Urbana-Champaign.
- 32) Chanvibol, K., Luengalongkot, P., Thampithak, S., & Anantanorn, A., (2020), The relationship between quality of work life and organizational commitment of cambodian, Asian Administration & Management Review, 3(2).
- 33) Church, Christnia, (2010), A study of wellness in athletic trainers, Ohio University, Master thesis,



مجلة جامعة فزان العلمية
Fezzan University scientific Journal

Journal homepage: [wwwhttps://fezzanu.edu.ly/](https://fezzanu.edu.ly/)



- 34) Cotton. Charles, (2017), Financial well-being: the employee view, Chartered institute of personnel and development, Broadway, London, United Kingdom.
- 35) Fatmasari, E., M., & Wulida, A. T., (2018), The effect of quality of work-life and motivation on employee engagement with job satisfaction as an intervening variable. Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences, 74(2).
- 36) Foster, Lslie & Miller, Gord, (2010), Critical synthesis of wellness literature, University of Victoria, human and social development, department of geography, the geography of wellness and well-being across Canada supplement February.
- 37) Foster, leslie, & Keller, Peter, (2007), Atlas of Wellness, Canada, Western Geographical Press, University of Victoria, Canadian Western Geographical Series, 1st Edition.
- 38) Garcia, Kristina, (2011), The impact of college students, life experiences on the various dimensions of wellness: a qualitative study, A&M University, Texas,.
- 39) Goetzel, Ron, Ozminkowski, Roland, Long, Stacey, & Hawkins, Kevin, & Wang, Shaohung & Lynch, Wendy, (2004), Health, absence disability, and presenteeism cost estimates of certain physical and mental health conditions affecting U.S., employers, JOEM, 46(4).
- 40) Kemakorn, C., Orapin, S., (2011), Happiness at Work of Employees in Small and Medium-sized, Enterprises, International, Conference on Asia Pacific Business Innovation & Technology Management.
- 41) Kodikal, Rashmi, & Rahiman, Habeed, (2016), Influence of quality of work life on organizational commitment amongst employees in manufacturing sector, International Journal in Multidisciplinary and Academic Research (SSIJMAR), 5(5).
- 42) Kreke, Christian, & Ward, George, & De Neve, Jan-Emmanuel, (2019), employee Wellbeing, Productivity, and Firm Performance, Saïd Business School, research papers.
- 43) Letoane, Mpho, (2013), Factors impacting on the quality of work life : A case study of university "A", Durban University of Technology, Faculty of Public Management and Economics, South Africa.
- 44) Mebarki, Bouhafs, & Bendaho, Soumia, & Mokdad, Mohammed & Bouabdella, Lahcen, (2019), psychological wellbeing and organizational commitment: A predictive study in Algeria, The European Conference on psychology & the Behavioral Sciences Official Conference Proceedings (1).
- 45) Miller, Oneilia Antoinette, (2021), Economy and quality of working life of US call center employees these doctorate of education, Grand Canyon University Phoenix, Arizona Grand Canyon University Phoenix, Arizona, 24(7).
- 46) Priya, kamakshi, & Sundaram, Kalyana, (2016), A study on relationship between HRM practices, employee wellbeing and performance in the selected private hospitals in Tiruchirappalli, International Journal of Management (IJM), 7(3).



مجلة جامعة فزان العلمية
Fezzan University scientific Journal

Journal homepage: [wwwhttps://fezzanu.edu.ly/](https://fezzanu.edu.ly/)



- 47) Rachele. Jerome, & Washington, Tracy, & Cockshaw, Wendell, Brymer, Eric, (2013), Towards an operational understanding of wellness, Journal of Spirituality, Leadership and Management, 7(1).
- 48) Samson. Kuria, & Tuwai, Ben, & Kamau, Cyrus, (2015), Effect of corporate wellbeing practices on employees, International Journal of Scientific and Research Publications, Kenyatta University of Agriculture and Technology, 5(5).
- 49) Shani S, (2013), A Study on quality of work life among the employees at Metro engineering private limited. International Journal of Management, 4 (1).
- 50) Teimouri, Hadi & Hosseini, Seyed Hasan & Ardeshiri, Amirreza, (2018), The role of ethical leadership in employee psychological well-being: Case study Golsar Fars Company, Journal of Human Behavior in the Social Environment, Iran, 28(3).
- 51) Werther, William, & Davis, Keith, (2002), Human resources and personnel management , New York: Mc Graw-Hill Series in Management.

رابعاً: المواقع الإلكترونية:

52) مجلة الرابطة الاقتصادية، اليمن: www.eaf-ye.com/index.php#magazine

53) مجلة الموارد البشرية، (2016)، دائرة الموارد البشرية، حكومة رأس الخيمة، الامارات العربية المتحدة، العدد (4)، يونيو، عبر الرابط: www.fahr.gov.ae

- 54) Grand Rapids Community College (GRCC), Michigan, USA, (2011), by: <https://www.grcc.edu/faculty-staff/human-resources/professional-development/>