

إطار مقترح لتأثير القيادة المُلهمة والتكيف مع التغيير على جودة الحياة الوظيفية - دراسة مقارنة

فاطمة مصطفى عزوز^(١) - ممدوح عبد العزيز رفاعي^(٢) - محمد رزق البحيري^(٣)
ماجدة محمد جبريل^(٢)

(١) المعهد العالي للدراسات التعاونية والادارية، وزارة التعليم العالي (٢) كلية التجارة، جامعة عين شمس (٣) كلية الدراسات العليا للطفولة، جامعة عين شمس

المستخلص

تهدف هذه الدراسة إلى تقديم إطار يدرس طبيعة العلاقة بين القيادة المُلهمة والتكيف مع التغيير على جودة الحياة الوظيفية بين العاملين بالجامعتين محل الدراسة جامعة عين شمس وجامعة ٦ أكتوبر على مختلف المستويات الوظيفية. بلغت عينة الدراسة (٣٨٢) مفردة من العاملين بمختلف المستويات الإدارية. وتم جمع البيانات الأولية للدراسة من خلال الاستقصاء حيث تم تصميم واختبار قائمة الاستقصاء بشكل مباشر من حيث الغرض وتحتوي على أسئلة مغلقة النهاية ذات إجابات محددة. وقد تم توزيع هذه القائمة على مفردات العينة المستهدفة. استخدم في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليل.

أظهرت نتائج الدراسة صحة الفرض الأول: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد القيادة المُلهمة على جودة الحياة الوظيفية لدي العاملين بجامعة عين شمس وجامعة ٦ أكتوبر محل الدراسة. وصحة الفرض الثاني: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد التكيف مع التغيير على جودة الحياة الوظيفية لدي العاملين بجامعة عين شمس وجامعة ٦ أكتوبر محل الدراسة. وأخيراً عرضت الدراسة توصيات من أهمها تشجيع المديرين العاملين في الجامعة على العمل بالمفاهيم الحديثة في الإدارة واستعمالها كأسلوب إداري في عملهم اليومي من خلال نشر ثقافة القيادة المُلهمة بإطار عملية تدعم التطبيق تلقائياً، ضرورة حرص إدارة الجامعة على تحقيق رغبات المرؤوسين من خلال الرؤية المستقبلية التي يضعها القيادات في رؤيتهم المستقبلية للجامعة، وضع نظام موضوعي وعادل للأجور والكافات، أي الاهتمام بزيادة الأجور للعاملين وبصفة خاصة لوظائف الإدارة الوسطى والإشرافية والوظائف النمطية، الأمر الذي يؤدي إلى زيادة شعورهم بالحماس والتفاؤل أثناء العمل.

المقدمة

لقد تطورت القيادة عبر العصور، من أحد أشكال السيطرة التي من خلالها يقبل المرؤوسون - راضين أم غير راضين - التوجيه والرقابة، إلى أن أصبحت تستند على الإلهام وليس الهيمنة، فظهرت العديد من الأساليب القيادية الحديثة؛ كالقيادة التحويلية، والقيادة الأخلاقية، والقيادة المُلهمة. إن القيادة المُلهمة هي أسلوب مهاري يعتمد - بقدر كبير - على شخصية القائد، ومهاراته في إقناع الآخرين، والتأثير فيهم وإلهامهم وحثهم على الوصول إلى الأفضل، (فنري: ٢٠١٢). ذلك أن القيادة عملية تفاعل اجتماعي، فالقائد يجب أن يكون عضواً في الجماعة، يشاركها مشكلاتها ومعاييرها وأهدافها وآمالها، ويوطد الصلة مع أعضائها، ويحصل على تعاونهم.

وتتوقف استجابة الأعضاء للقيادة على إدراكهم بأن القائد هو أصلح شخص للقيام بمطالب هذا الدور، والقيادة تتغير من موقف لموقف ومن عمل لعمل (فؤاد: ٢٠١٤).

ونظراً للتحديات التي تواجه القادة في القرن الحادي والعشرين، ومواكبة التغيرات الهائلة في البيئة الداخلية والخارجية للمنظمات، والمحرك الرئيس لتطوير آليات وأساليب جديدة في العمل الإداري، ونظراً للمنافسة الشديدة في بيئات الأعمال التي تؤكد على ضرورة إحداث التكيف المطلوب، وهو التجاوب والتفاعل مع أي تغيير في بيئة الأعمال الداخلية أو الخارجية (صفوت: ٢٠١٧). فقد أصبح التكيف مع التغيير اليوم مطلباً لكل المنظمات، سواء في رؤيتها، أم عملياتها ومهامها، أم هيكلها التنظيمية، أم سلوك الأفراد العاملين، سواء في أدائهم أم توجهاتهم، بل أصبح جزءاً من العملية الإدارية، ووظيفة رئيسة من وظائف القائد الناجح الذي ينبغي له أن يمارس إدارة التغيير. (مشاركة: ٢٠١١).

ومن جهة أخرى تعد الموارد البشرية هي أعلى الموارد للمنظمات، ومصدراً مهماً لتحقيق المزايا التنافسية لها، وأصبح الاستخدام الأمثل لهذه الموارد يعتمد على التدابير التي يمكن اتخاذها لحماية العاملين بدنياً ومعنوياً؛ حيث يعيش العالم فترة غير مسبوقه من التغيرات المستمرة في مجالات الحياة كافة، سواء كانت الاقتصادية منها والسياسية أم التكنولوجية أم

الاجتماعية وغيرها؛ لذلك فإن منظمات الأعمال الناجحة هي التي تكون قادرة على فهم واستيعاب تلك المتغيرات. لذلك يهتم موضوع جودة الحياة الوظيفية بدراسة وتحليل المكونات والأساليب التي تستند إليها الإدارة في المنظمات بقصد توفير حياة وظيفية أفضل للعاملين، بما يسهم في رفع أداء المنظمة ويحقق الإشباع لحاجاتهم ورغباتهم (سليم: ٢٠١٧).
فكلما تميزت بيئة العمل بالقبول والرضا من العاملين أسهم ذلك في جعل الأفراد مستغرقين بشكل كامل في وظائفهم؛ بما يؤدي في النهاية إلى الحصول على أداء أفضل.

مشكلة البحث

قام الباحثون بزيارة استطلاعية إلى الجامعتين محل الدراسة، وأجريت مقابلة مع (٤٠ موظفًا)، وقد روعي في هذه العينة أن تكون ممثلة من جميع المستويات الإدارية المختلفة، وذلك بهدف التعرف على أبعاد الموضوع، وقد اتبع الباحثون أسلوب المقابلة الشخصية - في الجامعتين محل الدراسة- لتحديد مدى توافر نمط القيادة المُلهمة، التي تستطيع أن تقود عملية التكيف مع التغيير في الجامعة، وتأثيرهما في توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية - في الجامعتين محل الدراسة. وساعدت هذه الدراسة الباحثون في صياغة فروض الدراسة، وأوضحت النقاط الرئيسة التي يمكن التركيز عليها والإطار العام للدراسة، وخرج الباحثون من هذه الدراسة الاستطلاعية بأن هناك عدم وضوح لمفهوم القيادة المُلهمة بوصفه مفهومًا حديثًا بنسبة (٧٠%) لجامعة عين شمس ونسبة (٦٣%) لجامعة أكتوبر، وكما أن هناك اختلاف بين المسؤولين والعاملين في درجة إدراكهم لعملية التكيف مع التغيير بنسبة (٦٨,٥%) لجامعة عين شمس ونسبة (٦٥%) لجامعة أكتوبر، ويرى العاملون أن هناك غيابًا لأبعاد جودة الحياة الوظيفية بنسبة (٨٨,٤%) لجامعة عين شمس ونسبة (٧٢%) لجامعة أكتوبر، وبالتالي يشعرون أن منظماتهم غير مفضلة لديهم.

أسئلة البحث

"ما مدى تأثير كل من القيادة المُلهمة والتكيف مع التغيير في جودة الحياة الوظيفية في الجامعتين محل الدراسة؟"

وتتبلور مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية:

- ١- ما مدى تأثير إدراك العاملين بالجامعتين محل الدراسة لمفهوم القيادة المُلهمة؟
- ٢- ما مدى تأثير إدراك العاملين لعملية التكيف مع التغيير في الجامعتين محل الدراسة؟
- ٣- ما مدى تأثير جودة الحياة الوظيفية المتوفر حاليًا لدى العاملين في الجامعتين محل الدراسة؟
- ٤- ما مدى تأثير ابعاد القيادة المُلهمة في جودة الحياة الوظيفية في الجامعتين محل الدراسة؟

أهمية البحث

يتم إعداد هذه الدراسة انطلاقاً من الاقتناع بأهميتها العلمية والعملية على النحو التالي:

الأهمية العلمية: تتمثل الأهمية العلمية لهذه الدراسة في النقاط التالية:

- محاولة هادفة للاستفادة من الدراسات السابقة والتراكم المعرفي الموجود فيها للكشف عن طبيعة العلاقة بين المتغيرات محل الدراسة.
- إلقاء المزيد من الضوء على القيادة المُلهمة والتكيف مع التغيير وجودة الحياة الوظيفية، كما أن هذه الدراسة تعد جهداً متواضعاً لاستكمال الدراسات المعرفية.
- يرى الباحثون أهمية بالغة في مجال تطبيقها؛ حيث توفر الدراسة أساساً للمقارنة يمكن استخدامه من قبل الدراسات المستقبلية، ونظراً لأهمية هذا القطاع في أي مجتمع.

الأهمية العملية: تتمثل الأهمية العملية في الآتي: إن هذه الدراسة تستمد أهميتها من أنها

تُطبَّق عملياً على الموظفين بمختلف المستويات الإدارية بجامعة عين شمس وجامعة ٦ أكتوبر؛ لأن هذه الفئة من العاملين منها من يتعامل مع أعضاء هيئة التدريس، ومنها من يتعامل مع الطلاب بشكل مباشر، وبالتالي يأمل الباحثون في أن تسهم النتائج والتوصيات

والمقترحات التي من شأنها تدعيم العلاقة بين نمط القيادة المُلهمة والقادرة على التكيف مع المتغيرات في بيئة العمل الداخلية والخارجية لدى العاملين في الجامعتين محل الدراسة، ولما لها من أثر فعال في تحقيق جودة الحياة الوظيفية للعاملين، مما يساعد الجامعتين محل الدراسة في رفع كفاءة أداء العاملين بها مما ينعكس بشكل إيجابي على متلقي الخدمة من أعضاء هيئة التدريس والطلاب.

أهداف البحث

تتركز أهداف الدراسة فيما يلي:

1. قياس مستوى إدراك العاملين لمفهوم القيادة المُلهمة.
2. قياس مستوى إدراك العاملين لعملية التكيف مع التغيير في الجامعتين محل الدراسة.
3. التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية المتوفرة حالياً لدى العاملين في الجامعتين محل الدراسة.
4. التوصل إلى مجموعة من النتائج والتوصيات لأثر أبعاد القيادة المُلهمة والتكيف مع التغيير التي تساعد على تحقيق جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين بالجامعتين محل الدراسة.

فروض البحث

في ضوء مشكلة الدراسة وأهدافها، فقد صيغ عدد من الفروض وهي كالتالي:

الفرض الأول: "يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد القيادة المُلهمة على جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين بالجامعة الحكومية والجامعة الخاصة محل الدراسة".

الفرض الثاني: "يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد التكيف مع التغيير على جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين بالجامعة الحكومية والجامعة الخاصة محل الدراسة".

متغيرات البحث

المتغيرات المستقلة: (القيادة المُلهمة - والتكيف مع التغيير):

القيادة المُلهمة: اعتمد الباحثون في قياس متغير القيادة المُلهمة على مجموعة من الدراسات السابقة التي تناولت تلك الأبعاد أو بعضها، وأهمها مقياس (العيساوي: ٢٠١٨) الذي يتضمن أربعة متغيرات: وهي: (الثقة بالنفس، والرؤية المستقبلية، والحساسية تجاه القيود البيئية، والاعتراف به بوصفه أداةً للتغيير)، مقياس (Cryer, 2012) الذي يتضمن أربعة متغيرات فرعية، وهي: (بناء المستقبل، والحماس والنمو وتقدير الآخرين، ووضوح القيم، وتحويل الأفكار إلى أفعال). ومقياس (اللوحي: ٢٠١٦) الذي يتضمن أربعة متغيرات فرعية للقيادة المُلهمة، وهي: (الرؤية المستقبلية، والحساسية تجاه القيود البيئية، والاعتراف به بوصفه أداةً للتغيير، والثقة بالنفس). وقد تناول الباحثون أربعة متغيرات وهي:

١) الرؤية المستقبلية.

٢) الحماس والنمو وتقدير الآخرين.

٣) تحويل الأفكار إلى أفعال.

٤) حساسية تجاه القيود البيئية.

التكيف مع التغيير: اعتمد الباحثون في قياس أبعاد التكيف مع التغيير على مجموعة من الدراسات السابقة، ومن أهمها: (Judge، *et al*، 1999) و(Beech & Carias, 2001) و(عواد، ٢٠٠٣) و(جودت، ٢٠١٣). وقد أوضحت هذه الدراسات أن التكيف مع التغيير التنظيمي يتضمن ثلاثة أبعاد أساسية هي:

١. قبول التغيير التنظيمي.

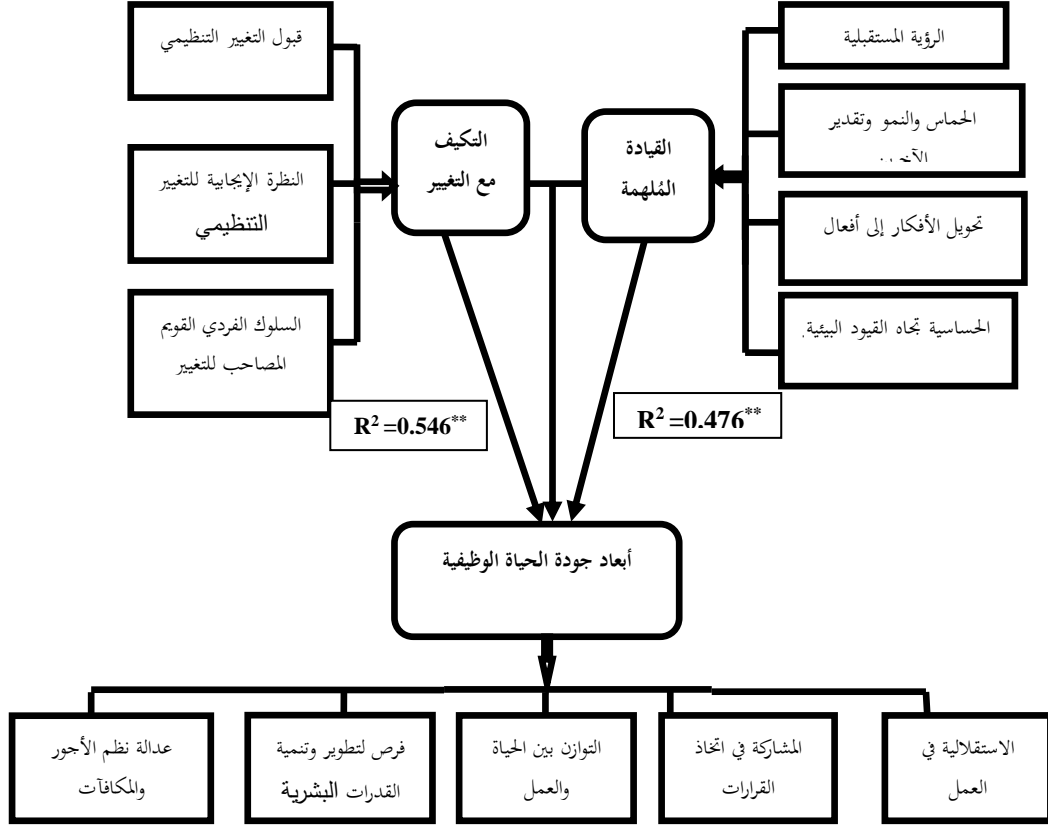
٢. النظرة الإيجابية للتغيير التنظيمي.

٣. السلوك الفردي القويم المصاحب للتغيير.

المتغير التابع: جودة الحياة الوظيفية: اعتمد الباحثون في قياس أبعاد جودة الحياة الوظيفية على مجموعة من الدراسات السابقة، ومن أهمها: (سليم، ٢٠١٧) و(عوض، ٢٠١٢) و(Ouppara & Victoria, 2012) و(الحنفي، ٢٠١٦) و(صويص، ٢٠١٨) و (حمادنة، ٢٠١٩).

١. الاستقلالية في العمل.
٢. المشاركة في اتخاذ القرارات.
٣. التوازن بين الحياة والعمل.
٤. فرص لتطوير وتنمية القدرات البشرية.
٥. عدالة نظم الأجور والمكافآت.

ويمكن توضيح متغيرات الدراسة من خلال الإطار الموضح في الشكل التالي:
إطار يوضح متغيرات الدراسة:



شكل (1): تأثير أبعاد القيادة الملهمة وأبعاد التكيف مع التغيير على أبعاد جودة الحياة الوظيفية

تشمل الدراسة على عدد من المفاهيم التي لا بد من توضيحها وتحديد المقصود منها وهي على النحو التالي.

مصطلحات البحث

تتمثل مصطلحات الدراسة في الآتي:

القيادة المُلهمة Inspirational Leadership: فيذكر (Gerald & Baron 2004: 59) أنها نمط من أنماط القيادة يتطلب من القائد أن تتوفر لديه العزيمة التي تجعله يفكر في التابعين ويضعهم نصب عينيه قبل أن يفكر في نفسه، والإرادة الفولاذية التي تجعله يوجه التابعين نحو العمل، والمبادرة للاعتذار والاعتراف بالخطأ عند عمله، وصناعة التغيير من خلال تغيير أنماط حياة الأفراد وإسعادهم والتأثير في بيئة المنظمة.

التكيف مع التغيير Adapted with Change: يتمثل التكيف مع التغيير في أنه الحد الذي يمكن للمنظمات فيه من التجاوب والتفاعل مع أي تغيير في بيئة أعمالها الداخلية، أو تغيير في البيئة الخارجية والمؤثر في عملها ومختلف نشاطاتها الإدارية والإنتاجية والمالية والخدمية، وذلك من خلال: قبول التغيير (أي الرغبة أو الاستعداد لدعم التغيير)، والنظرة الإيجابية للتغيير، والسلوك الفردي القويم المصاحب للتغيير (صفوت: ٢٠١٧).

جودة الحياة الوظيفية Quality of Work Life: هي مجموعة من العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة التي تستهدف تحسين مختلف الجوانب، التي تؤثر في الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية أيضاً، التي تسهم بدورها في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمات والعاملين فيها والمتعاملين معها (ماضي: ٢٠١٤).

الدراسات السابقة

قام الباحثون بتناول أهم الدراسات السابقة عربية وأجنبية متعلقة بمشكلة الدراسة في ضوء ما توافر له وذلك على النحو التالي:

أولاً- الدراسات السابقة المتعلقة بالقيادة الملهمة:

دراسة الرميدي (٢٠١٩): عنوان الدراسة: "أثر تطبيق نمطي القيادة الموزعة والقيادة الملهمة على التهكم التنظيمي": دراسة تطبيقية على شركات السياحة المصرية. هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر تطبيق نمطي القيادة الموزعة والقيادة الملهمة على التهكم التنظيمي لدى العاملين في شركات السياحة. ولتحقيق هدف الدراسة: قام الباحث بتوزيع ٤٥٠ استمارة استقصاء على عينة من العاملين في شركات السياحة المصرية فئة "أ" بالقاهرة الكبرى. واعتمد على تحليل ٤٠٧ استمارة صالحة باستخدام برنامج SPSS ٢٥ V. و SAS. ١,٩ V.

وقد توصلت الدراسة إلى تطبيق نمطي القيادة الموزعة والقيادة الملهمة في شركات السياحة المصرية فئة "أ" بدرجة كبيرة، بجانب انخفاض مستوى التهكم التنظيمي. كما توصلت الدراسة إلى أن تطبيق القيادة الموزعة والقيادة الملهمة يؤثر معنوياً وعكسياً على التهكم التنظيمي لدى العاملين في شركات السياحة.

دراسة (Rebecca Mitchell & Brendan Boyle، 2019): عنوان الدراسة:

"Inspirational Leadership، Positive Mood، and Team Innovation: A moderated Mediation Investigation into the Pivotal Role of Professional Saliency".

"القيادة الملهمة، والمزاج الإيجابي، والابتكار الجماعي: تحقيق وساطة معتدلة في الدور المحوري المتمثل في الأهمية المهنية"

تهدف هذه الدراسة إلى: دراسة ما إذا كانت أساليب القيادة الملهمة لرؤساء الوحدات الطبية المتخصصة ترتبط بالإمكانات الفردية للأطباء، وأيضاً قد تعزز الابتكار في المجالات متعددة التخصصات من خلال مزاج إيجابي، ودراسة دور المتغير الوسيط التعليم التنظيمي في العلاقة بين القيادة الملهمة والميول الفردية. وتتكون عينة الدراسة من ٦٠ من فرق الرعاية الصحية متعددة الاختصاصات. النتائج تشير إلى: أن القيادة الملهمة مرتبطة بشكل إيجابي

بالميول الفردية لأطباء الرعاية الصحية، بالإضافة إلى ذلك العلاقة بين القيادة الملهممة والمزاج الإيجابي والبراعة التنظيمية.

ثانياً: الدراسات السابقة المتعلقة بالتكيف مع التغيير:

دراسة العربي، الشيخ، عكاشة (٢٠١٩): عنوان الدراسة: "تأثير عمليات إدارة المعرفة على الابتكارات التنظيمية في ظل التوجه نحو التكيف مع التغيير التنظيمي"

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى وجود العمليات المحددة لإدارة المعرفة في المنظمات المبحوثة ومدى مساهمتها في خلق ابتكارات تنظيمية في ظل المتغيرات البيئية غير المستقرة، وسعيًا من البحث لتحقيق ذلك أسقطت هذه الدراسة على البنوك التجارية الجزائرية بتوزيع استبيان وفُرغت إجابات وحللت باستخدام برنامج SPSS، وتُوصّل إلى وجود علاقة تأثير بين العمليات المحددة لإدارة المعرفة وسعى البنوك للتكيف مع المتغيرات التنظيمية في البيئة المصرفية، بينما نفت عينة الدراسة وجود علاقة قوية بين التكيف مع التغيير التنظيمي المصرفي وبين الابتكار في الخدمات المصرفية، لكن بشكل إجمالي يوجد تأثير مباشر وإيجابي على الابتكارات المخطط لها من قبل البنوك التجارية الجزائرية، وتوصى هذه الدراسة بضرورة اهتمام قيادات البنوك التجارية بدراسة وتشخيص المتغيرات البيئية وتحليلها، والعمل على دفع وتحفيز العاملين مع المعارف المصرفية على إدخال ابتكارات تقنية على منظماتهم بما يتماشى وطبيعة احتياجات الوضعيات السوقية للمنظمة.

دراسة (et. al. Fadzil, 2019)، بعنوان:

"Towards A successful Organizational Change: the Role of Dialogic Communication".

"تحو تغيير تنظيمي ناجح: دور الاتصالات الصوتية"

استهدفت هذه الدراسة أن الدافع وراء التغيير أدى إلى فشل وفير في التغيير التنظيمي والمبادرات على الرغم من أحكام البحوث التي أجريت، بينما التغيير نفسه أصبح أكثر تقلبًا في بعض الأحيان؛ حيث يكافح العلماء لإيجاد جديد في الاستراتيجيات التي يمكن أن تساعد في

صالح التغيير التنظيمي، كما استمرت الأبحاث من منظور التواصل على التغيير. وفرة من البحوث نُفذت في هذا المجال منذ عام ١٩٥٠ على الرغم من أن هناك العديد من مختلف المعاني والعمق، فإن أسس معظم أنواع الاتصالات في أدب التغيير تبقى متسقة. أحد المجالات الرئيسية لإدارة التغيير الفعال هو من خلال الاتصالات، وقد أظهرت دراسة حديثة التواصل الحواري، تحول النموذج في إدارة التغيير التنظيمي. يسعى هذا البحث للإسهام في التأسيس النظري للتواصل الحواري من خلال تخمينه الفريد، هذه الدراسة كانت أجريت كميًا عبر ٣٣٣ مستجيبًا في قطاع التعليم في الخدمة العامة من خلال تقنية أخذ العينات متعددة المراحل. تحليل نموذج المعادلة الهيكلية (SEM) أظهر أن التواصل الحواري له تأثير الوسيط على البنى جنبًا إلى جنب مع قياسات نموذج عاكس وهيكلية جيدة. فإن النتائج لها فتح العديد من الرؤى لممارسي التغيير وخاصة في استخدام حوار الاتصالات.

ثالثاً: الدراسات السابقة المتعلقة بجودة الحياة الوظيفية:

دراسة (حمادنة، ٢٠١٩): عنوان الدراسة: "مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية"

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية. ولتحقيق هدف الدراسة طُورت استبانة تكونت من (٣٥) فقرة موزعة إلى ستة مجالات هي، (النمط القيادي، والاستقرار والأمان الوظيفي، والترقية الوظيفية، والرواتب والمكافآت، والتوازن بين العمل الجامعي، والحياة الاجتماعية، والتنمية المهنية / التدريب والتعليم). ووُزعت على عينة الدراسة التي تكونت من (٤٢٠) عضو هيئة تدريس خلال الفصل الأول (٢٠١٨ / ٢٠١٩). وبعد إجراء عمليات التحليل الإحصائي للبيانات.

كانت أهم نتائج الدراسة: أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية كان كبيرًا جدًا لجميع مجالات الدراسة والأداة ككل. ووجود فروق دالة إحصائية تعزى إلى متغير الجنس لجميع مجالات الدراسة والأداة ككل لصالح

(الإناث) باستثناء مجال الاستقرار والأمان الوظيفي، ومجال التوازن بين العمل الجامعي والحياة الاجتماعية، ووجود فروق دالة إحصائية تعزى إلى متغير الرتبة الأكاديمية لجميع مجالات الدراسة والأداة ككل لصالح (أستاذ مشارك، وأستاذ مساعد). وقد أوصت الدراسة بإجراء المزيد من الدراسات حول موضوع جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في باقي الجامعات الأردنية ويمتغيرات مستقلة أخرى.

دراسة (Elshahat, *et. al*, 2019) ، عنوان الدراسة:

"Relationship between Quality of Work Life and Turnover Intention among Staff Nurses "

"العلاقة بين نوعية حياة العمل ونوايا دوران العمل بين الممرضات".

تعد الجودة العالية لحياة العمل (QWL) أمراً ضرورياً لمؤسسات الرعاية الصحية لجذب واستبقاء الموظفين المؤهلين والملتزمين والمتحمسين. تشير جودة الحياة العملية إلى رضا الموظف عن الحياة العملية.

تهدف هذه الدراسة: إلى تقييم العلاقة بين نوعية الحياة العملية ونوايا دوران العمل بين الممرضات. تصميم البحث: استُخدم التصميم الوصفي في إجراء هذه الدراسة. المواد: ضُمّنت ١٤٨ ممرضة في الدراسة. أُجريت هذه الدراسة في مستشفى العجوزة الحكومي. الأدوات: استبيانان يُداران ذاتياً وهما: جودة حياة العمل، ومقياس دورانها المتوقع.

النتائج: كان هناك ارتباط ذات دلالة إحصائية بين مجموع درجات الحياة المنزلية والخصائص الديموغرافية الاجتماعية للممرضات، في حين كان هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين مجموع درجات تصميم العمل، ودرجة سياق العمل الإجمالية، ودرجة عالم العمل الإجمالية، والجودة الكلية للحياة العملية، والخصائص الديموغرافية الاجتماعية، وإجمالي الممرضات تنوي ترك العمل إلا مع عدم وجود دورة تدريبية. كان هناك فرق سلبي ذات دلالة إحصائية بين نية الممرضات في البقاء ونية المغادرة ونية البقاء حسب نوعية إدراكهن لحياة العمل.

الخلاصة: كان هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية عالية بين صفات أبعاد حياة العمل. كان هناك علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بين جودة أبعاد الحياة ونية المغادرة. توصية: قد يكون مسؤولو التمريض قادرين على تحسين مستوى QWL عن طريق زيادة رضا الممرضات عن الأمن الوظيفي والاعتراف المهني وظروف العمل وجدول العمل وعبء العمل وموظفي التمريض.

حدود البحث

الحدود المكانية: تطبيق الدراسة الحالية على جامعة ٦ أكتوبر وجامعة عين شمس.
الحدود الزمنية: الحدود الزمنية للقيام بالدراسة الميدانية من خلال الفترة الزمنية من بداية شهر أكتوبر ٢٠١٧ وحتى شهر يوليو ٢٠١٩.

منهجية البحث

استُخدم في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، الذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما هي في الواقع ويصفها بدقة، ويعبر عنها تعبيراً كلفياً وكمياً، كما يقوم بالتحليل والربط والتفسير للوصول إلى استنتاجات يبني عليها الإطار المقترح، بحيث يزيد بها الرصيد المعرفي عن الموضوع، من حيث جمع المعلومات الثانوية والأولية.

أسلوب الدراسة: البيانات المطلوبة ومصادرها: اعتمد الباحثون في هذه الدراسة على نوعين من البيانات هما:

بيانات ثانوية: تُحصَل عليها عن طريق مراجعة الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة والموضوعات المتعلقة بها، بما يمكن الباحثون من تأصيل المفاهيم وإعداد الإطار الفكري للدراسة.

البيانات الأولية: جُمعت من أفراد المجتمع محل الدراسة باستخدام قائمة استقصاء تعد لهذا الغرض وتحليلها، بما يمكن الباحثون من اختبار صحة أو خطأ فروض الدراسة والتوصل إلى النتائج.

الاطار النظري

مفهوم القيادة المُلهمة: يُعرف (Gotchall ٢٠١٠) القادة المُلهمين بأنهم القادرون على التأثير في الآخرين أو إحياء التأثير الديني على البشر، وفي هذا يُوضح Gotchall أن مصطلح (إحياء To animate) يُشير إلى أولئك الذين يسعون لإحداث التغيير المنهجي بطريقة إلهامية؛ حيث إن كلمة Animateur تُشير إلى ذلك الشخص الذي (يعيد إلى الحياة) ويبتكر وسيلة جديدة للتفكير، والرؤية، أو التفاعل الذي يخلق التركيز والطاقة؛ فالشخص الذي يُعيد إلى الحياة تمامًا كالقائد المُلهم، لديه القدرة على أن يبعث قوة الحياة للتابعين، التي من الممكن أن تؤدي إلى إحداث تغيير مفيد، فهؤلاء يخلقون تغييرًا جذريًا باتصالاتهم والإجراءات التي تنقل الناس من المفهوم المجرد إلى العمل؛ ونتيجةً لذلك فإنهم يبنون شعورًا قويًا بالهدف بين أتباعهم.

أبعاد القيادة المُلهمة: اعتمدت الباحثون على استخدام أربعة أبعاد للقيادة المُلهمة حسب تصنيف الباحثين: (خليف، محمد: ٢٠١٢)، (اللوح: ٢٠١٦)، (محمود: ٢٠١٧) (Cryer, 2012) وهي: الرؤية المستقبلية - تحويل الأفكار إلى أفعال - الحماس والنمو وتقدير الآخرين - حساسية تجاه القيود البيئية.

مفهوم التكيف مع التغيير: إن التكيف من أكثر العوامل الحاسمة في تحديد بقاء المنظمة أو زوالها؛ ذلك أن تغيرات البيئة يمكن تحملها لمدى زمني قصير، وبهذا الصدد يُطلب من منظمات الأعمال التكيف وفقًا لمتطلبات بيئتها الخارجية والداخلية.

وهو ما يُطلق عليه التكيف مع التغيير *Adapt to change*، الذي يمثل مجموعة من الآليات والأساليب والرؤى الضرورية لمساعدة المنظمات في الاستدامة، وإيجاد التوافق بين مكونات المنظمة الداخلية ومحيطها الخارجي (Barth,2003)، واستنادا لذلك قام الباحثون في علم الإدارة بصياغة عدة مفاهيم للتكيف. يرى (أصرف، ٢٠١٣) أن عملية تكيف الفرد مع المنظمة تتطلب من الفرد أن يتعلم ويفهم ويدرك وضعه الوظيفي الحالي والمستقبلي، وعملية التكيف التنظيمي تهتم بتعلم الفرد وكذلك توافقه مع الدور الوظيفي المحدد له في المنظمة؛ لذا فإن التكيف التنظيمي هو العملية التي يكتسب الفرد من خلالها - وبشكل انتقائي - المعرفة والمهارات والميول التي يحتاج إليها لأداء دوره التنظيمي بفعالية. وحدد (الغالي، إدريس: ٢٠١٥) التكيف بأنه عملية استجابة المنظمة للتغيرات التي تحدث في بيئة الأعمال الخارجية ووضعها الداخلي، وضرورة تكيف حالتها وتصوراتها ونشاطاتها وفقاً لهذا التغيير.

أبعاد التكيف مع التغيير التنظيمي: بالاستناد إلى هذه الدراسات و(ريم: ٢٠١٧) و(أصرف: ٢٠١٣)، فقد اعتمدت الباحثون على ثلاثة أبعاد حُدِّت فيما يلي: قبول التغيير التنظيمي - النظرة الإيجابية للتغيير التنظيمي - السلوك الفردي القويم المصاحب للتغيير.

مفهوم جودة الحياة الوظيفية: يعرف (البريري: ٢٠١٦) جودة الحياة الوظيفية على أنها: مجموعة من الأنظمة والبرامج المرتبطة بتحسين وتطوير مختلف الجوانب الخاصة برأس المال البشري للمنظمة، التي من شأنها أن تؤثر في الأفراد وبيئتهم الاجتماعية والثقافية والصحية، الذي بدوره ينعكس إيجابياً على الحياة الوظيفية ومستوى الأداء الوظيفي للعاملين، ومن ثم يساهم في تحقيق أهداف المنظمة والفرد والأطراف كافة ذات العلاقة بالمنظمة.

ويعرف (سليم: ٢٠١٧) جودة حياة العمل عالية المستوى: بأنها تتحقق من خلال خلق جو عمل ملائم، واستخدام نظم وأساليب عمل تمنح الموظف حرية التصرف في أداء مهامه، وكذلك القيام بالمهام المعقدة والمتنوعة، وشعوره بأن المهمة التي يقوم بها تمتاز بالتحدي والمتعة؛ وبالتالي يشعر بأهميته في المنظمة وتحفيزه تجاه الأداء الأفضل.

أداة الدراسة

وتتكون أداة الدراسة من أربعة أجزاء:

الجزء الأول: يتعلق بقياس القيادة الملهمة، ويتضمن (١٦) عبارة، موزعة كما يلي:

- الرؤية المستقبلية: ويتكون من ٤ عبارات.
- الحماس والنمو وتقدير الآخرين: ويتكون من ٤ عبارات.
- تحويل الأفكار إلى أفعال: ويتكون من ٤ عبارات.
- حساسية تجاه القيود البيئية: ويتكون من ٤ عبارات.

اعتمدت الباحثون في تصميم استمارة الاستقصاء على مجموعة من دراسات سابقة، من

أهمها: (اللوحي: ٢٠١٦)، (العيساوي: ٢٠١٨)، (Cryer, 2012)، (Welch, 2012)

الجزء الثاني: يتعلق بقياس التكيف مع التغيير، ويتضمن (١٢) عبارة، موزعة كما يلي:

- قبول التغيير التنظيمي: ويتكون من ٤ عبارات.
- النظرة الإيجابية للتغيير التنظيمي: ويتكون من ٤ عبارات.
- السلوك الفردي القويم المصاحب للتغيير: ويتكون من ٤ عبارات.

اعتمدت الباحثون في تصميم استمارة الاستقصاء على مجموعة من دراسات سابقة، من

أهمها: (Judge, et al, 1999)، (Beech & Carias, 2001)، (عواد، ٢٠٠٣)، (جودت، ٢٠١٣).

الجزء الثالث: يتعلق بقياس أبعاد جودة الحياة الوظيفية، ويتضمن (٢٠) عبارة، موزعة كما يلي:

- الاستقلالية في العمل: ويتكون من ٤ عبارات.
- المشاركة في اتخاذ القرارات: ويتكون من ٤ عبارات.
- التوازن بين الحياة والعمل: ويتكون من ٤ عبارات.
- فرص لتطوير وتنمية القدرات البشرية: ويتكون من ٤ عبارات.
- عدالة نظم الأجور والمكافآت: ويتكون من ٤ عبارات.

اعتمدت الباحثون في تصميم استمارة الاستقصاء على مجموعة من دراسات سابقة أهمها: (سليم: ٢٠١٧) و(جاد الرب، ٢٠١٢) و(البيري، ٢٠١٨) و(حمادنة، ٢٠١٩)، قد صممت الاستمارة بطريقة "ليكرت" على مقياس خماسي الاتجاه، حيث كان لكل إجابة وزن مرجح وذلك كما يلي:

درجة الموافقة	موافق جدا	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق إطلاقاً
الوزن المرجح	٥	٤	٣	٢	١

إجراءات البحث

مجتمع الدراسة: قام الباحثون بإعداد دراسة مقارنة بين جامعتي عين شمس و ٦ أكتوبر، ويتمثل مجتمع الدراسة في العمالة الإدارية في مختلف المستويات الإدارية بالجامعتين محل الدراسة. وُرعت مفردات العينة على المديرين ورؤساء الأقسام والعاملين بالجامعتين محل الدراسة. اعتمد الباحثون في توزيع حجم العينة على مفردات مجتمع الدراسة على أسلوب العينة العشوائية الطبقية، وتم تطبيق الاستبيان على عينة قوامها (٣٨٢) فكان العدد الأكبر من عينة الدراسة من (جامعة عين شمس) بعدد (٢٦٥) مفردة بنسبة (٦٩,٤%)، وعينة (جامعة ٦ أكتوبر) بعدد (١١٧) مفردة بنسبة (٣٠,٦%)، غالبية عينة الدراسة من (إدارة وسطى) بعدد (٢٠٢) مفردة بنسبة (٢٠,٧%) وهي أعلى نسبة، يلي ذلك (إدارة إشرافية) بعدد (٧٩) مفردة بنسبة (٢٠,٧%)، ثم (وظائف نمطية) بعدد (٦٢) مفردة بنسبة (١٦,٢%)، وأخيراً كانت عينة (وظائف عليا) بعدد (٣٩) مفردة بنسبة (١٠,٢%).

اختبار الثبات من خلال معامل ألفا كرونباخ Alpha Cronbach's: للتحقق من ثبات الاستبيان لإمكانية الاعتماد على نتائج الاستبيان استخدم الباحثون معادلة ألفا كرونباخ (Alpha Cronbach)، ويوضح الجدول التالي معاملات الثبات الناتجة باستخدام هذه المعادلة.

ثبات العبارات لأبعاد القيادة المُلهمة: اتضح من نتائج ثبات العبارات لأبعاد القيادة المُلهمة أن قيم معاملات الثبات جميعها قيم مرتفعة حيث بلغت قيم معامل الثبات (٠,٨٦٠، ٠,٩٠٤،

(٠,٩١٦ ، ٠,٩١٧) لأبعاد القيادة المُلهمة (الرؤية المستقبلية، الحماس والنمو وتقدير الذات، تحويل الأفكار إلى أفعال، الحساسية تجاه القيود البيئية) على التوالي وهي قيم مرتفعة أكبر من (٠,٥)، وكانت قيمة ألفا لإجمالي القيادة المُلهمة (٠,٩٦١) وهي قيمة مرتفعة أكبر من (٠,٥)، وتشير هذه القيم من معاملات الثبات إلى صلاحية العبارات وإمكانية الاعتماد على نتائجها والوثوق بها.

ثبات العبارات لأبعاد التكيف مع التغيير: اتضح من نتائج ثبات العبارات لأبعاد التكيف مع التغيير أن قيم معاملات الثبات جميعها قيم مرتفعة حيث بلغت قيم معامل الثبات (٠,٧٧٧، ٠,٩٠٧، ٠,٩١٠) لأبعاد التكيف مع التغيير (قبول التغيير التنظيمي، النظرة الإيجابية للتغيير التنظيمي، السلوك الفردي القويم المصاحب للتغيير) على التوالي وهي قيم مرتفعة أكبر من (٠,٥)، وكانت قيمة ألفا لإجمالي للتكيف مع التغيير (٠,٩٣٢) وهي قيمة مرتفعة أكبر من (٠,٥)، وتشير هذه القيم من معاملات الثبات إلى صلاحية العبارات وإمكانية الاعتماد على نتائجها والوثوق بها.

ثبات العبارات لأبعاد جودة الحياة الوظيفية: اتضح من نتائج ثبات العبارات لأبعاد جودة الحياة الوظيفية أن قيم معاملات الثبات جميعها قيم مرتفعة حيث بلغت قيم معامل الثبات (٠,٨٨١، ٠,٨٨١، ٠,٨٧٢، ٠,٨٧٤، ٠,٩٢٠) لأبعاد جودة الحياة الوظيفية (الاستقلالية في العمل، المشاركة في اتخاذ القرارات، التوازن بين الحياة والعمل، فرص لتطوير وتنمية القدرات البشرية، عدالة نظم الأجور والمكافآت) على التوالي وهي قيم مرتفعة أكبر من (٠,٥)، وكانت قيمة ألفا لإجمالي لجودة الحياة الوظيفية (٠,٩٥٩) وهي قيمة مرتفعة أكبر من (٠,٥)، وتشير هذه القيم من معاملات الثبات إلى صلاحية العبارات وإمكانية الاعتماد على نتائجها والوثوق بها.

٢/١/٣ اختبار صدق الاتساق الداخلي من خلال معامل ارتباط بيرسون بين أبعاد الدراسة وإجمالي الاستقصاء.

تم حساب معاملات ارتباط كل بُعد من أبعاد القيادة المُلهمة بالدرجة الكلية للقيادة المُلهمة

والتي نتجت عن تطبيق الاستبيان على عينة الدراسة، وقام الباحثون بحساب صدق الإتساق الداخلي كالآتي:

صدق الإتساق الداخلي لأبعاد القيادة المُلهمة: من نتائج صدق الإتساق الداخلي لأبعاد القيادة المُلهمة نجد أن معامل الارتباط بين أبعاد القيادة المُلهمة وإجمالي القيادة المُلهمة دالة معنوياً عند مستوى معنوية (0,05)، مما يؤكد على صدق الإتساق الداخلي لأبعاد القيادة المُلهمة وبلغت قيم معامل ارتباط بيرسون بين (0,882، 0,919، 0,925، 0,889) لكل من (الرؤية المستقبلية، الحماس والنمو وتقدير الذات، تحويل الأفكار إلى أفعال، الحساسية تجاه القيود البيئية) على التوالي.

صدق الإتساق الداخلي لأبعاد التكيف مع التغيير: من نتائج صدق الإتساق الداخلي السابق لأبعاد التكيف مع التغيير نجد أن معامل الارتباط بين أبعاد التكيف مع التغيير وإجمالي التكيف مع التغيير دالة معنوياً عند مستوى معنوية (0,05)، مما يؤكد على صدق الإتساق الداخلي لأبعاد التكيف مع التغيير وبلغت قيم معامل ارتباط بيرسون بين (0,871، 0,907، 0,897) لكل من (قبول التغيير التنظيمي، النظرة الإيجابية للتغيير التنظيمي، السلوك الفردي القويم المصاحب للتغيير) على التوالي.

صدق الإتساق الداخلي لأبعاد جودة الحياة الوظيفية: من نتائج صدق الإتساق الداخلي السابق لأبعاد جودة الحياة الوظيفية نجد أن معامل الارتباط بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية وإجمالي جودة الحياة الوظيفية دالة معنوياً عند مستوى معنوية (0,05)، مما يؤكد على صدق الإتساق الداخلي لأبعاد جودة الحياة الوظيفية وبلغت قيم معامل ارتباط بيرسون بين (0,839، 0,906، 0,920، 0,878، 0,796) لكل من (الاستقلالية في العمل، المشاركة في اتخاذ القرارات، التوازن بين الحياة والعمل، فرص لتطوير وتنمية القدرات البشرية، عدالة نظم الأجور والمكافآت) على التوالي.

صدق الإتساق الداخلي لإجمالي الاستقصاء: من نتائج صدق الإتساق الداخلي السابق لإجمالي الاستقصاء أكد علي صلاحية جميع العبارات على مستوي أبعاد (القيادة المُلهمة،

التكيف مع التغيير، جودة الحياة الوظيفية) حيث جاءت معاملات الاتساق الداخلي دالة معنوياً عند مستوى معنوية (0,05)، مما يؤكد على صدق الاتساق الداخلي وبلغت قيم معامل ارتباط بيرسون بين (0,884، 0,897، 0,901) على التوالي الأمر الذي يعكس قوة قيم المعاملات الارتباطية.

نتائج الدراسة

الفرض الأول الرئيس: "يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد القيادة الملهمة على جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين بجامعة عين شمس وجامعة ٦ أكتوبر محل الدراسة".

جدول (١): العلاقة الارتباطية بين أبعاد القيادة الملهمة على جودة الحياة الوظيفية لدى

العاملين بجامعة عين شمس

جودة الحياة الوظيفية		القيادة الملهمة				
الاستقلالية في العمل	المشاركة في اتخاذ القرارات	التوازن بين الحياة والعمل	فرص لتطوير وتنمية القدرات البشرية	عدالة نظم الأجور والمكافآت	إجمالي جودة الحياة الوظيفية	
معامل الارتباط	0,578	0,546	0,573	0,469	0,467	0,110
الدلالة المعنوية	0,001	0,001	0,001	0,001	0,001	0,001
معامل الارتباط	0,580	0,539	0,552	0,445	0,434	0,592
الدلالة المعنوية	0,001	0,001	0,001	0,001	0,001	0,001
معامل الارتباط	0,633	0,663	0,684	0,604	0,511	0,721
الدلالة المعنوية	0,001	0,001	0,001	0,001	0,001	0,001
معامل الارتباط	0,674	0,696	0,677	0,648	0,511	0,748
الدلالة المعنوية	0,001	0,001	0,001	0,001	0,001	0,001
معامل الارتباط	0,678	0,674	0,685	0,589	0,529	0,736
الدلالة المعنوية	0,001	0,001	0,001	0,001	0,001	0,001

يتضح من الجدول السابق للعلاقة الارتباطية بين أبعاد القيادة الملهمة وجودة الحياة الوظيفية لدى العاملين بجامعة عين شمس وجود علاقة إرتباطية ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0,05) بين القيادة الملهمة وجودة الحياة الوظيفية لدى العاملين بجامعة عين

شمس كما بالجدول أعلاه، وكانت قيمة معامل الارتباط (0,736) بين القيادة المُلهمة وجودة الحياة الوظيفية لدي العاملين بجامعة عين شمس.

جدول (٢): العلاقة الارتباطية بين أبعاد القيادة المُلهمة على جودة الحياة الوظيفية لدي العاملين بجامعة ٦ أكتوبر

المتغيرات	الاستقلالية في العمل	المشاركة في اتخاذ القرارات	التوازن بين الحياة والعمل	فرص لتطوير وتنمية القدرات البشرية	عدالة نظم الأجور والمكافآت	إجمالي جودة الحياة الوظيفية
معامل الارتباط	**0,482	**0,399	**0,441	**0,463	0,153	**0,451
الدلالة المعنوية	0,001	0,001	0,001	0,001	0,1	0,001
معامل الارتباط	**0,601	**0,476	**0,444	**0,437	**0,214	**0,508
الدلالة المعنوية	0,001	0,001	0,001	0,001	0,02	0,001
معامل الارتباط	**0,670	**0,567	**0,417	**0,349	**0,334	**0,553
الدلالة المعنوية	0,001	0,001	0,001	0,001	0,001	0,001
معامل الارتباط	**0,506	**0,433	**0,502	**0,493	**0,235	**0,505
الدلالة المعنوية	0,001	0,001	0,001	0,001	0,01	0,001
معامل الارتباط	**0,639	**0,529	**0,504	**0,686	**0,263	**0,567
الدلالة المعنوية	0,001	0,001	0,001	0,001	0,004	0,001

يتضح من الجدول السابق للعلاقة الارتباطية بين أبعاد القيادة المُلهمة وجودة الحياة الوظيفية لدي العاملين بجامعة ٦ أكتوبر وجود علاقة إرتباطية ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0,05) بين القيادة المُلهمة وجودة الحياة الوظيفية لدي العاملين بجامعة ٦ أكتوبر كما بالجدول أعلاه، وكانت قيمة معامل الارتباط (0,567) بين القيادة المُلهمة وجودة الحياة الوظيفية لدي العاملين بجامعة ٦ أكتوبر.

جدول (٣) اختبار الإنحدار المتعدد لتأثير أبعاد القيادة المُلهمة (الرؤية المستقبلية - الحماس والنمو وتقدير الآخرين - تحويل الأفكار إلى أفعال - الحساسية تجاه القيود البيئية) على جودة الحياة الوظيفية لجامعة عين شمس

مستوى المعنوية	قيمة ف (F)	معامل التحديد (R^2)	معامل الارتباط (R)	مستوى المعنوية	قيمة ت (t)	المتغيرات المستقلة
٠,٠٠١	٩٢,٩٤	٠,٥٨٨	٠,٧٦٧	٠,٠٠١	٥,٠١٢	الثابت
				٠,٠٠٢	٣,١٦٩	الرؤية المستقبلية
				٠,١	١,٥١٥-	الحماس والنمو وتقدير الآخرين
				٠,٠٩	١,٦٩٦	تحويل الأفكار إلى أفعال
				٠,٠٠١	٥,٦٨٦	الحساسية تجاه القيود البيئية

يتضح من الجدول السابق لنتائج تحليل الانحدار المتعدد لدراسة تأثير أبعاد القيادة المُلهمة (الرؤية المستقبلية - الحماس والنمو وتقدير الآخرين - تحويل الأفكار إلى أفعال - الحساسية تجاه القيود البيئية) على جودة الحياة الوظيفية قيمة معامل الارتباط (R) للنموذج بلغت (٠,٧٦٧) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠٥) لذا توجد علاقة ارتباط بين أبعاد القيادة المُلهمة (الرؤية المستقبلية - الحماس والنمو وتقدير الآخرين - تحويل الأفكار إلى أفعال - الحساسية تجاه القيود البيئية) وجودة الحياة الوظيفية.

تبين من خلال الجدول السابق أن معامل التحديد (R^2) للانحدار المتعدد كانت (٠,٥٨٨) وهناك تنبؤ بتأثير أبعاد القيادة المُلهمة (الرؤية المستقبلية - الحماس والنمو وتقدير الآخرين - تحويل الأفكار إلى أفعال - الحساسية تجاه القيود البيئية) على جودة الحياة الوظيفية بنسبة (٥٨,٨%) وباختبار معنوية نموذج الانحدار بالاعتماد على قيمة (ف) التي بلغت (٩٢,٩٤) بمستوى معنوية (٠,٠٠١) مما يؤكد على معنوية نموذج الانحدار.

ومن خلال نتائج اختبار (t) يتضح وجود تأثير معنوي عند مستوى معنوية (٠,٠٥) لكل من (الرؤية المستقبلية - الحساسية تجاه القيود البيئية) على جودة الحياة الوظيفية بمعنوية

(0,001)، بينما لم يكن هناك تأثير معنوي عند مستوى (0,05) لبعدي (الحماس والنمو وتقدير الآخرين - تحويل الأفكار إلى أفعال) على جودة الحياة الوظيفية.

جدول (4): اختبار الانحدار المتعدد لتأثير أبعاد القيادة المُلهمة (الرؤية المستقبلية - الحماس

والنمو وتقدير الآخرين - تحويل الأفكار إلى أفعال - الحساسية تجاه القيود

البيئية) على جودة الحياة الوظيفية لجامعة ٦ أكتوبر

المتغيرات المستقلة	قيمة ت (t)	مستوى المعنوية	معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R ²)	قيمة ف (F)	مستوى المعنوية
الثابت	٣,٦٣٧	٠,٠٠١	٠,٥٩٣	٠,٣٥٢	١٥,٢٠١	٠,٠٠١
الرؤية المستقبلية	-٠,٣٦٤	٠,٧				
الحماس والنمو وتقدير الآخرين	٠,٦٤٠	٠,٥				
تحويل الأفكار إلى أفعال	٢,٦٥٨	٠,٠٠٩				
الحساسية تجاه القيود البيئية	٢,٣١٣	٠,٠٢				

يتضح من الجدول السابق لنتائج تحليل الانحدار المتعدد لدراسة تأثير أبعاد القيادة المُلهمة (الرؤية المستقبلية - الحماس والنمو وتقدير الآخرين - تحويل الأفكار إلى أفعال - الحساسية تجاه القيود البيئية) على جودة الحياة الوظيفية قيمة معامل الارتباط (R) للنموذج بلغت (0,593) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0,05) لذا توجد علاقة ارتباط بين أبعاد القيادة المُلهمة (الرؤية المستقبلية - الحماس والنمو وتقدير الآخرين - تحويل الأفكار إلى أفعال - الحساسية تجاه القيود البيئية) وجودة الحياة الوظيفية.

تبين من خلال الجدول السابق أن معامل التحديد (R²) للانحدار المتعدد كانت (0,352) وهناك تنبؤ بتأثير أبعاد القيادة المُلهمة (الرؤية المستقبلية - الحماس والنمو وتقدير الآخرين - تحويل الأفكار إلى أفعال - الحساسية تجاه القيود البيئية) على جودة الحياة الوظيفية بنسبة (35,2%) وباختبار معنوية نموذج الانحدار بالاعتماد على قيمة (ف) التي بلغت (15,201) بمستوى معنوية (0,001) مما يؤكد على معنوية نموذج الانحدار.

ومن خلال نتائج اختبار (t) يتضح وجود تأثير معنوي عند مستوى معنوية (0,05) لكل من (تحويل الأفكار إلى أفعال - الحساسية تجاه القيود البيئية) على جودة الحياة الوظيفية بمعنوية (0,001)، بينما لم يكن هناك تأثير معنوي عند مستوى (0,05) لبعدي (الرؤية المستقبلية - الحماس والنمو وتقدير الآخرين) على جودة الحياة الوظيفية. مما سبق يتضح صحة الفرض الأول: "يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد القيادة الملهمة على جودة الحياة الوظيفية لدي العاملين بجامعة عين شمس وجامعة ٦ أكتوبر محل الدراسة".

الفرض الثاني: "يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد التكيف مع التغيير على جودة الحياة الوظيفية لدي العاملين بجامعة عين شمس وجامعة ٦ أكتوبر محل الدراسة".

جدول (٥): العلاقة الارتباطية بين أبعاد التكيف مع التغيير وجودة الحياة الوظيفية لدي العاملين بجامعة عين شمس

المتغيرات	الاستقلالية في العمل	المشاركة في اتخاذ القرارات	التوازن بين الحياة والعمل	فرص لتطوير وتنمية المهارات البشرية	عدالة نظم الأجور والمكافآت	إجمالي جودة الحياة الوظيفية
معامل الارتباط	**٠,٥٨٦	**٠,٧١٧	**٠,٦٦٣	**٠,٦٥٩	**٠,٤٧٩	**٠,٧٢٥
الدلالة المعنوية	٠,٠٠١	٠,٠٠١	٠,٠٠١	٠,٠٠١	٠,٠٠١	٠,٠٠١
معامل الارتباط	**٠,٦١٩	**٠,٥٣٧	**٠,٦١٨	**٠,٥٥٩	**٠,٤٩١	**٠,٥٥٦
الدلالة المعنوية	٠,٠٠١	٠,٠٠١	٠,٠٠١	٠,٠٠١	٠,٠٠١	٠,٠٠١
معامل الارتباط	**٠,٧٠١	**٠,٦٨٣	**٠,٦٢١	**٠,٦٠٩	**٠,٤٩٧	**٠,٧٢٥
الدلالة المعنوية	٠,٠٠١	٠,٠٠١	٠,٠٠١	٠,٠٠١	٠,٠٠١	٠,٠٠١
معامل الارتباط	**٠,٨٩٢	**٠,٧١٣	**٠,٧٢٢	**٠,٧٠٩	**٠,٦٨١	**٠,٥٤٨
الدلالة المعنوية	٠,٠٠١	٠,٠٠١	٠,٠٠١	٠,٠٠١	٠,٠٠١	٠,٠٠١

يتضح من الجدول السابق للعلاقة الارتباطية بين أبعاد التكيف مع التغيير وجودة الحياة الوظيفية لدي العاملين بجامعة عين شمس وجود علاقة إرتباطية ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0,05) بين التكيف مع التغيير وجودة الحياة الوظيفية لدي العاملين بجامعة

عين شمس كما بالجدول أعلاه، وكانت قيمة معامل الارتباط (0,548) بين التكيف مع التغيير وجودة الحياة الوظيفية لدي العاملين بجامعة عين شمس.
جدول (٦): العلاقة الارتباطية بين أبعاد التكيف مع التغيير وجودة الحياة الوظيفية لدي العاملين بجامعة ٦ أكتوبر

المتغيرات	الاستدلالية في العمل	المشاركة في اتخاذ القرارات	التوازن بين الحياة والعمل	فرض لتطوير وتنمية الفرص البشرية	عدالة نظم الأجور والمكافآت	إجمالي جودة حياة الموظفين
قبول التغيير التنظيمي	معامل الارتباط **0,654	0,615	**0,646	**0,369	**0,501	**0,655
	الدلالة المعنوية 0,001	0,001	0,001	0,001	0,001	0,001
لنظرة إيجابية للتغيير التنظيمي	معامل الارتباط **0,252	0,131	*0,226	0,043-	*0,216	*0,184
	الدلالة المعنوية 0,006	0,2	0,01	0,6	0,02	0,05
السلوك الفردي للقيام المضاحب للتغيير	معامل الارتباط *0,206	0,132	**0,342	**0,388	*0,230	**0,301
	الدلالة المعنوية 0,03	0,2	0,001	0,001	0,01	0,001
إجمالي	معامل الارتباط **0,447	**0,349	**0,481	**0,262	**0,379	**0,450
	الدلالة المعنوية 0,001	0,001	0,001	0,004	0,001	0,001

يتضح من الجدول السابق للعلاقة الارتباطية بين أبعاد التكيف مع التغيير وجودة الحياة الوظيفية لدي العاملين بجامعة ٦ أكتوبر وجود علاقة ارتباطية ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0,05) بين التكيف مع التغيير وجودة الحياة الوظيفية لدي العاملين بجامعة ٦ أكتوبر كما بالجدول أعلاه، وكانت قيمة معامل الارتباط (0,450) بين التكيف مع التغيير وجودة الحياة الوظيفية لدي العاملين بجامعة ٦ أكتوبر.

جدول (٧): اختبار الانحدار المتعدد لتأثير أبعاد التكيف مع التغيير (قبول التغيير التنظيمي - النظرة الإيجابية للتغيير التنظيمي - السلوك الفردي القويم المصاحب للتغيير) على جودة الحياة الوظيفية لجامعة عين شمس

المتغيرات المستقلة	قيمة ت (t)	مستوى المعنوية	معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R^2)	قيمة ف (F)	مستوى المعنوية
الثابت	٤,٧٧١	٠,٠٠١	٠,٧٩٧	٠,٦٣٥	١٥١,٥٧٩	٠,٠٠١
قبول التغيير التنظيمي	٧,١٦٥	٠,٠٠١				
النظرة الإيجابية للتغيير التنظيمي	١,٤٥١	٠,١				
السلوك الفردي القويم المصاحب للتغيير	٧,٠٤١	٠,٠٠١				

يتضح من الجدول السابق لنتائج تحليل الانحدار المتعدد لدراسة تأثير أبعاد التكيف مع التغيير (قبول التغيير التنظيمي - النظرة الإيجابية للتغيير التنظيمي - السلوك الفردي القويم المصاحب للتغيير) على جودة الحياة الوظيفية لجامعة عين شمس أن قيمة معامل الارتباط (R) للنموذج بلغت (٠,٧٩٧) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠٥) لذا توجد علاقة ارتباط بين أبعاد التكيف مع التغيير (قبول التغيير التنظيمي - النظرة الإيجابية للتغيير التنظيمي - السلوك الفردي القويم المصاحب للتغيير) وجودة الحياة الوظيفية.

تبين من خلال الجدول السابق أن معامل التحديد (R^2) للانحدار المتعدد كانت (٠,٦٣٥) وهناك تنبؤ بتأثير أبعاد التكيف مع التغيير (قبول التغيير التنظيمي - النظرة الإيجابية للتغيير التنظيمي - السلوك الفردي القويم المصاحب للتغيير) على جودة الحياة الوظيفية بنسبة (٦٣,٥%) وباختبار معنوية نموذج الانحدار بالاعتماد على قيمة (ف) التي بلغت (١٥١,٥٧٩) بمستوى معنوية (٠,٠٠١) مما يؤكد على معنوية نموذج الانحدار.

ومن خلال نتائج اختبار (t) يتضح وجود تأثير معنوي عند مستوى معنوية (0,05) لكل من (قبول التغيير التنظيمي - السلوك الفردي القويم المصاحب للتغيير) على الاستقلالية في العمل أحد أبعاد جودة الحياة الوظيفية بمعنوية (0,001)، بينما لم يكن هناك تأثير معنوي عند مستوى (0,05) لبعد (النظرة الإيجابية للتغيير التنظيمي) على جودة الحياة الوظيفية لجامعة عين شمس.

جدول (8): اختبار الانحدار المتعدد لتأثير أبعاد التكيف مع التغيير (قبول التغيير التنظيمي - النظرة الإيجابية للتغيير التنظيمي - السلوك الفردي القويم المصاحب للتغيير) على جودة الحياة الوظيفية لجامعة 6 أكتوبر

المتغيرات المستقلة	قيمة ت (t)	مستوى المعنوية	معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R ²)	قيمة ف (F)	مستوى المعنوية
الثابت	4,771	0,001	0,684	0,468	33,186	0,001
قبول التغيير التنظيمي	7,165	0,001				
النظرة الإيجابية للتغيير التنظيمي	1,451	0,1				
السلوك الفردي القويم المصاحب للتغيير	7,041	0,001				

يتضح من الجدول السابق لنتائج تحليل الانحدار المتعدد لدراسة تأثير أبعاد التكيف مع التغيير (قبول التغيير التنظيمي - النظرة الإيجابية للتغيير التنظيمي - السلوك الفردي القويم المصاحب للتغيير) على جودة الحياة الوظيفية لجامعة 6 أكتوبر أن قيمة معامل الارتباط (R) للنموذج بلغت (0,684) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0,05) لذا توجد علاقة ارتباط بين أبعاد التكيف مع التغيير (قبول التغيير التنظيمي - النظرة الإيجابية للتغيير التنظيمي - السلوك الفردي القويم المصاحب للتغيير) وجود الحياة الوظيفية.

تبين من خلال الجدول السابق أن معامل التحديد (R²) للانحدار المتعدد كانت (0,468) وهناك تنبؤ بتأثير أبعاد التكيف مع التغيير (قبول التغيير التنظيمي - النظرة

الإيجابية للتغيير التنظيمي - السلوك الفردي القويم المصاحب للتغيير) على جودة الحياة الوظيفية بنسبة (٤٦,٨%) وباختبار معنوية نموذج الإنحدار بالاعتماد على قيمة (ف) التي بلغت (٣٣,١٨٦) بمستوى معنوية (٠,٠٠١) مما يؤكد على معنوية نموذج الانحدار. ومن خلال نتائج اختبار (t) يتضح وجود تأثير معنوي عند مستوى معنوية (٠,٠٥) لكل من (قبول التغيير التنظيمي - النظرة الإيجابية للتغيير التنظيمي) على جودة الحياة الوظيفية بمعنوية (٠,٠٠١)، بينما لم يكن هناك تأثير معنوي عند مستوى (٠,٠٥) لبعده (السلوك الفردي القويم المصاحب للتغيير) على جودة الحياة الوظيفية لجامعة ٦ أكتوبر. مما سبق يتضح صحة الفرض الرئيسي الثاني: "يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد التكيف مع التغيير على جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين بجامعة عين شمس وجامعة ٦ أكتوبر محل الدراسة".

توصل الباحثون إلى مجموعة من النتائج في ضوء اختبار الفروض التي تسند إليها الدراسة:
تبيين من تحليل نتائج الدراسة ما يلي:

- يوجد ارتباط بين القيادة الملهمة وجودة الحياة الوظيفية لدى العاملين بجامعة عين شمس بقيمة (٠,٧٣٦) وهي قيمة أكبر من قيمة معامل الارتباط بين القيادة الملهمة وجودة الحياة الوظيفية لدى العاملين بجامعة ٦ أكتوبر بقيمة (٠,٥٦٧) وكانت هذه الفروق والاختلافات لصالح جامعة عين شمس.
- يوجد ارتباط بين التكيف مع التغيير وجودة الحياة الوظيفية لدى العاملين بجامعة عين شمس بقيمة (٠,٥٤٨) وهي قيمة أكبر من قيمة معامل الارتباط بين التكيف مع التغيير وجودة الحياة الوظيفية لدى العاملين بجامعة ٦ أكتوبر بقيمة (٠,٤٥٠).
- وقد أظهرت النتائج أنه يوجد تأثير لكل من القيادة الملهمة والتكيف مع التغيير على جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين حيث أن قيمتي معامل الارتباط (R) بين المتغيرات المستقلة (القيادة الملهمة - التكيف مع التغيير) وجودة الحياة الوظيفية بلغت (٠,٧٣٩ ، ٠,٦٩٠) على التوالي وهي قيم دالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠,٠٥) وكانت مستوى المعنوية

للعلاقتين (0,001)، ومن خلال نتائج معامل التحديد (R^2) التي بلغت (0,476)، (0,546) للانحدار نجد أن هناك تنبؤ بتأثير إحصائي عند مستوى معنوية (0,05) لكل من (القيادة المُلهمة - التكيف مع التغيير) على جودة الحياة الوظيفية بنسبة (47,6%)، (54,6%) على التوالي.

التوصيات

توصيات للجامعتين محل الدراسة:

- 1- تشجيع المديرين العاملين في الجامعة على العمل بالمفاهيم الحديثة في الإدارة واستعمالها كأسلوب إداري في عملهم اليومي من خلال نشر ثقافة القيادة المُلهمة بإطار عملية تدعم التطبيق تلقائياً.
- 2- ضرورة حرص إدارة الجامعة على تحقيق رغبات المرؤوسين من خلال الرؤية المستقبلية التي يضعها القيادات في رؤيتهم المستقبلية للجامعة.
- 3- وضع نظام موضوعي وعادل للأجور والكافات، أي الاهتمام بزيادة الأجور للعاملين وبصفة خاصة لوظائف الإدارة الوسطى والإشرافية والوظائف النمطية، الأمر الذي يؤدي إلى زيادة شعورهم بالحماس والتفاؤل أثناء العمل.
- 4- تحرص إدارة الجامعة على توفير بيئة عمل صحية وأمنة تلبي شروط السلامة والصحة المهنية في الجامعة، والحرص على اتباع العاملين لإجراءات الوقاية والسلامة أثناء العمل، وإيجاد أنظمة وقاية وحماية مختلفة داخل الجامعة، للحفاظ على سلامة وصحة العاملين.
- 5- اختيار الاستراتيجيات الفاعلة التي يتم من خلالها الاستجابة والتكيف لكل التغيرات التي تحدث في البيئة الخارجية بهدف الحصول على الفرص، وتجنب المخاطر والتهديدات التي تؤثر على جودة الحياة الوظيفية داخل المجتمع الجامعي.

المراجع

- اللوح، سمير كامل (٢٠١٦): دور القيادة الملهمة في تعزيز الالتزام التنظيمي بوزارة الأشغال العامة والإسكان، رسالة ماجستير، جامعة الأقصى.
- الأطمس، محمد حامد (٢٠١٧): دور القيادة الملهمة في تطبيق البنوك للشمول المالي - دراسة تطبيقية على البنك الأهلي المصري، رسالة دكتوراه، كلية التجارة، جامعة عين شمس.
- العيساوي، محمد حميد جاسم (٢٠١٨): القيادة الملهمة وأثرها على الالتزام التنظيمي لدى الموظفين في وزارة الصناعة والتجارة الأردنية، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم الادارية، جامعة آل البيت، الأردن.
- اصرف، حامد جودت (٢٠١٣): نموذج مقترح للعلاقة بين رأس المال الفكري وأنماط القيادة والتكيف مع التغيير، رسالة دكتوراه، كلية التجارة، جامعة عين شمس.
- الشمري، سلوى عبد الله (٢٠١٥): مستوى استخدام السلطة وأثرها في التكيف التنظيمي "رسالة ماجستير في الإدارة والتخطيط، جامعة أم القرى.
- الحنفي، إيهاب عبد الله محمد (٢٠١٦): أثر جودة الحياة الوظيفية على الأداء التنظيمي دراسة تطبيقية على قطاع البنوك، رسالة ماجستير غير منشورة - كلية التجارة - جامعه عين شمس.
- سليم، دعاء على (٢٠١٧): نموذج مقترح لأثر سلوكيات القيادة الأخلاقية وجودة حياة العمل على أبعاد المنظمات الأثرية لدى العاملين - رسالة دكتوراه، كلية التجارة، جامعة عين شمس.
- Elshahat, Eman & Shazly, Mona & Abd-Elazeem, Hemat, (2019): Relationship between Quality of Work Life and Turnover Intention among Staff Nurses. Egyptian journal of health care, Vol 10, Issue 2, June 2019.

- Fadzil, Ahmad & Abdul, Roshidi & Izzuddin, Syed & Zainudin, Muhammad & Ali, Al- Amirul (2019): Towards A successful organizational change: the role of dialogic communication". International Journal of Asian Social Science, Vol. 9, No. 1, 86.95.
- Farid, H., Izadi, Z., Ismail, I. A., & Alipour F. (2015): Relationship between quality of work life and organizational commitment among lecturers in a Malaysian public research university. The Social Science Journal, 52(1), 54-61.
- Ganguly Rochita (2010): Quality of Work life and job satisfaction of a group of university employees, Asian Journal of Management Research, Issn, 2229 – 3795.
- Gerald Greenberg J & Robert A. Baron, R. A (2004): Behavior in Organization, Prenhce – Hall, N . J.
- Indrawati, Nur K. (2014): Management by Inspiration: Implementation of Transformational Leadership on Business at Pondok Pesantren, Procedia - Social and Behavioral Sciences, 115,79 – 90.
- Jayakumar. A & Kalaiselva, K (2012): quality of work life – an over view, International Journal of Marketing, Financial Services & Management Research, VOL. 1,NO. 10.
- Rao, A. L. (2015): State Of Inspirational Leadership In new millennium Human Resource Environment, The International Journal Research Publications, Research Journal of Commerce & Behavioural Science – RJCBS, VOL.4, NO.3, PP. 1-8.
- Razak et al. (2016): Measuring Reliability and Validity Instruments of Work Environment towards Quality Work Life, Procardia Economics and Finance, Vol .37

**A PROPOSED FRAMEWORK OF THE IMPACT OF
INSPIRATIONAL LEADERSHIP AND ADAPTED
WITH CHANGE ON QUALITY OF WORK LIFE
A COMPARATIVE STUDY BETWEEN AIN SHAMS
UNIVERSITY AND OCTOBER 6 UNIVERSITY**

**Fatma M. Azouz⁽¹⁾; Mamdouh A. Refaei⁽²⁾; Mohamed R. Behairy⁽³⁾
Magda M. Geberil⁽²⁾**

1) Institute of Environmental Studies & Research, Ain Shams University 2) Faculty of Commerce, Ain Shams University 3) Faculty of Post Graduate Childhood Studies, Ain Shams University

ABSTRACT

This study is mainly concerned with providing a framework that studies the nature of the relationship between inspiring leadership and adapting to change in the quality of the occupational life between the employees of the two universities under study at Ain Shams University and October 6 University at various job levels. The study sample consists of (382) items from all levels of administrative staff. The preliminary data of study was collected through survey (inventory). The survey list is designed and tested directly regarding the purpose and contains closed-ended questions with specific answers. This list was distributed to the targeted sample items. The study uses the descriptive-analytical method.

Regarding the study results: the results of the study showed the validity of the first hypothesis: There is a statistically significant effect of the dimensions of inspiring leadership on the quality of the career life of employees at Ain Shams University and the October 6 University under study.

The results proved validity of the second hypothesis: There is a statistically significant effect of the dimensions of adaptation to change on the quality of the occupational life of employees at Ain Shams University and the October 6 University.

Finally, the study presented practical recommendations which most important is to encourage university directors to work with modern concepts in management and using them as an administrative method in their daily work by spreading the culture of inspiring leadership in a practical framework that supports the application automatically. Setting an objective and fair system of wages and remunerations, i.e. attention to increasing wages for workers, especially for middle and supervisory management positions and typical jobs, which leads to an increase in their feelings of enthusiasm and optimism at work.