

تأثير القيادة الريادية على جودة الحياة الوظيفية دراسة تطبيقية على وزارة التجارة والصناعة المصرية إعداد

الباحث/ حسني جلشاني عبد المقصود نعمة الله زايد
باحث دكتوراه – كلية التجارة – جامعة مدينة السادات

إشراف

الاستاذ الدكتور / حسنين السيد طه

أستاذ إدارة الموارد البشرية

عميد كلية التجارة (السابق) جامعة مدينة السادات

ملخص البحث

هدف البحث الى دراسة تأثير القيادة الريادية على جودة الحياة الوظيفية في وزارة التجارة والصناعة المصرية ، وفقا لتحليل البيانات الإحصائية واختبارات الفروض توصلت الدراسة الى ان هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين ابعاد القيادة الريادية (الابداع والابتكار، المبادأة والاستباقية، الرؤية الاستراتيجية، تحمل المخاطرة) وابعاد جودة الحياة الوظيفية (التدريب والتطوير، الأجور والمكافآت، ظروف وبيئة العمل، المشاركة في اتخاذ القرارات، الرضا الوظيفي) في وزارة التجارة والصناعة المصرية ، ان هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين القيادة الريادية بأبعادها المختلفة والتدريب والتطوير ، والأجور والمكافآت ، وظروف وبيئة العمل ، والمشاركة في اتخاذ القرارات والرضا الوظيفي في وزارة التجارة والصناعة المصرية.

Abstract

The research found that there is a statistically significant relationship between the dimensions of entrepreneurial leadership (creativity and innovation, initiative and proactiveness, strategic vision, risk tolerance) and the dimensions of the quality of career (training and development, wages and rewards, working conditions and environment, participation in decision-making, job satisfaction), There is a statistically significant relationship between entrepreneurial leadership, training and, There is a statistically significant relationship between entrepreneurial leadership and wages and rewards, There is a statistically significant relationship between the entrepreneurial leadership and the working conditions and environment, There is a statistically significant relationship between the entrepreneurial leadership and participation in decision-making and There is a statistically significant relationship between entrepreneurial leadership and job satisfaction in the Egyptian Ministry of Trade and Industry.

تمهيد

إن المنظمات المعاصرة عبارة عن نظم اجتماعية يجرى عليها ما يجرى على الكائنات البشرية فهي تنمو وتتغير وتتطور وتتقدم وتواجه التحديات وتصارع وتتكيف ، ومن ثم فإن التغيير والتطوير يصبح ظاهرة طبيعية تعيشها كل منظمة إدارية ، كما أنها لا تتغير وتتطور من أجل التغيير والتطوير نفسه بل تتغير وتتطور لأنها جزء من عملية تطوير واسعة ولأنها يجب أن تتعامل مع المتغيرات والمتطلبات والضرورات والفرص في البيئة التي تعمل بها . (محمد، ٢٠١٤).

وقد حظى موضوع القيادة الريادية عناية بالغة من المتخصصين والباحثين وتزامن ذلك في الألفية الثالثة حين تبلور المفهوم وبرزت انعكاساته الإيجابية على تحسين الأداء وتعزيز القدرات التنافسية للعنصر البشري، واقترب نمو المفهوم بالتطورات العلمية والإدارية والتقنية والاجتماعية (معوض ، ٢٠٢٠) ، تتضمن القيادة الريادية التنظيم وتحفيز مجموعة من الناس لتحقيق هدف مشترك من خلال الابتكار وتحسين المخاطر والاستفادة من الفرص ، وإدارة بيئة العمل التنظيمية الديناميكية. (Na shad, 2021) ، وهناك تأثير للقيادة الريادية على النجاح الوظيفي الذاتي وأثبتت ذلك دراسة (نجم، ٢٠١٧) ، كما أكدت دراسة (الشمري، ٢٠١٥) على وجود علاقة إيجابية قوية بين القيادة الريادية واثراء حياة العاملين.

وتعمل القيادة الريادية على المساهمة في توفير بيئة عمل مناسبة للعاملين ، تساعد في بناء علاقات اجتماعية طيبة وتقوية الروابط بين العاملين وزملائهم وبين إدارة المنظمة ، بقصد توفير حياة وظيفية أفضل للعاملين تخلق بيئة عمل محفزة للإبداع والابتكار، وزيادة الرضا وتحسن مستوى الأداء وأثبتت ذلك دراسة (ماضي، ٢٠١٤).

وشهد العصر الحالي اهتماما كبيرا من المؤسسات الإنتاجية والخدمية بتحسين جودة الحياة الوظيفية للعاملين بها ، لأنها أدركت دورها الفعال في جعل الموظفين أكثر دافعية للعمل والتزاما وانتاجا ، ومن ثم بدأت في تهيئة البيئة المناسبة للعمل واتخاذ السياسات والإجراءات التي من شأنها الارتقاء بمستوى جودة الحياة الوظيفية بها (أيسم ، ٢٠٢٠) ، ويعتمد إنجاز أي منظمة بشكل أساسي على الإدارة الفعالة وجودة مواردها البشرية في بيئة الأعمال التنافسية ، هناك تحديات وصعوبات على أي منظمة الحفاظ على قوة عاملة موهوبة ومتحمسة ومبتكرة ، وبيئة المنظمة تخلق ثقافة تعزز ثقة موظفيها وحماسهم وقدرتهم على التعلم والابتكار ، وتؤثر هذه العوامل على الاحتفاظ بالموظفين المهرة والموهوبين وزيادة الإنتاجية ، ومن الضروري قياس حالة جودة الحياة الوظيفية للموظفين ودراسة العوامل المؤثرة عليها بناءً على النتائج ، ويمكن للإدارة تنفيذ خطة العمل المطلوبة واستراتيجيات الموارد البشرية لتعزيز ركائز جودة الحياة الوظيفية للحفاظ على تحفيز الموظفين وجعلهم ذوي أداء مرتفع. (Nanjundeswaraswamy, 2022).

وبناء على ما تقدم تسعى تلك الدراسة الى معرفة تأثير القيادة الريادية على جودة الحياة الوظيفية في وزارة التجارة والصناعة المصرية والوصول الى نتائج نهائية وتوصيات تستفيد منها الوزارة والهيئات التابعة لها وتوفر نموذج يمكن الاسترشاد به.

أولاً: الدراسة الاستطلاعية

تم اجراء الدراسة الاستطلاعية بمقر وزارة التجارة والصناعة وشملت ٤٠ مفردة من مفردات مجتمع البحث (وزارة التجارة والصناعة المصرية) من مديريين الإدارة الوسطى والتنفيذية وموظفي الوزارة من خلال استمارة استبيان مبدئية، وبعض المقابلات الشخصية.

أهداف الدراسة الاستطلاعية

سعت الدراسة الاستطلاعية للتوصل الى التعرف على موضوع البحث بشكل محدد وعلى المتغيرات البحثية التي سيتم اخضاعها للدراسة (المتغيرات المستقلة والمتغيرات الوسيطة والتابعة) ، صياغة المشكلة العامة بصورة واضحة والتوصل الى تساؤلات البحث في ضوء المتغيرات البحثية التي سيتم اخضاعها للدراسة، التأكد من أن البيانات المطلوبة للبحث متاحة ويمكن الحصول عليها ، التأكد من امكانية الحصول على البيانات المطلوبة للبحث في الفترة الزمنية المتاحة لإنجاز البحث ، التوصل لحدود البحث. التعرف على مجتمع البحث عن قرب، تحقيق التآلف المطلوب مع مجتمع البحث.

أسلوب إجراء الدراسة الاستطلاعية

اعتمد الباحث في إجراء الدراسة الاستطلاعية على الأساليب التالية:

أ - دراسة وتحليل البيانات الثانوية

تم مراجعة الأدبيات والدوريات والنشرات والمؤتمرات العلمية والدراسات السابقة التي تناولت القيادة الريادية وكذلك التي تناولت جودة الحياة الوظيفية وأيضاً القيادة الريادية.

ب - قائمة استقصاء

تم طرح قائمة استقصاء مبسطة على ٤٠ مفردة من المديرين بالإدارة الوسطى والتنفيذية والعاملين بوزارة التجارة والصناعة المصرية شملت عدة أسئلة من أهمها:

- مفهوم القيادة الريادية؟ ومستوى وجودها في وزارة التجارة والصناعة المصرية؟
- الأبعاد أو البنود التي يمكن أن تشملها القيادة الريادية؟
- مفهوم جودة الحياة الوظيفية؟
- أبعاد جودة الحياة الوظيفية ومستوى تطبيقها في وزارة التجارة والصناعة

النتائج المستخلصة من الدراسة الاستطلاعية

- من خلال المقابلات التي قام بها الباحث مع بعض مفردات عينة الدراسة واستمارة الاستقصاء المبدئية التي تم توزيعها واجابات المستقصى منهم للتعرف على مستوى تطبيق القيادة الريادية وأبعادها، ومستوى وابعاد جودة حياة وظيفية كانت النتيجة كالتالي :

- نسبة ٩٠٪ أكدت على أن مفهوم القيادة الريادية يعتبر مفهوم جديد على الرغم من تواجد المفهوم فعلياً من خلال تطبيق بعض اركان القيادة الريادية، نسبة ٨٠٪ أفادت بأن هناك ضعف في وجود بعض ابعاد جودة الحياة الوظيفية مثل المشاركة في اتخاذ القرارات.

- نسبة ٨٥ ٪ أكدت على وجود نظام جيد للترقيات، ولكن قد يساء التطبيق أحيانا بالإعتماد على الأقدمية.

- نسبة ٧٥٪ أكدت أن هناك قصور في تقييم الأداء نظراً لعدم ربطه بمستويات ومعايير الأداء وكذلك انخفاض مستوى التدريب.

- نسبة ٨٥٪ ترى أنه يوجد دور لإعادة القيادة الريادية على جودة الحياة الوظيفية.

- تبين ان هناك عدم ادراك لإبعاد القيادة الريادية وابعاد جودة الحياة الوظيفية من جانب بعض مديري الإدارة الوسطى والتنفيذية والعاملين بالوزارة، وتم التأكد من أن البيانات المطلوبة للبحث متاحة ويمكن الحصول عليها.

ثانياً: الدراسات السابقة والفجوة البحثية

تم تقسيم الدراسات السابقة الى ثلاث أقسام كالتالي:

اولاً: دراسات تتعلق بالمتغير المستقل وهو القيادة الريادية.

ثانياً: دراسات تتعلق بالمتغير التابع وهو جودة الحياة الوظيفية.

ثالثاً: دراسات ربطت المتغير المستقل بالمتغير التابع.

١ - دراسات تتعلق بالقيادة الريادية.

هدفت دراسة (صلاح الدين ، ٢٠٢٠) القيادة الريادية والمسؤولية الاجتماعية بمدارس التعليم ما بعد الأساسي في سلطنة عمان ، إلى تحديد مستوى تطبيق القيادة الريادية بأبعادها (الإبداع، الرؤية، التنافسية، تحمل المخاطرة)، وكذلك مستوى تطبيق المسؤولية الاجتماعية بأبعادها (الاقتصادي، الأخلاقي، القانوني، البيئي) بمدارس التعليم ما بعد الأساسي بسلطنة عمان، والوقوف على دور القيادة الريادية في تنمية المسؤولية الاجتماعية بالمدارس ، وتوصلت الباحثة الى أن مستوى تطبيق القيادة الريادية والمسؤولية الاجتماعية في مدارس التعليم ما بعد الأساسي مرتفع، وتوجد علاقة معنوية موجبة بين القيادة الريادية والمسؤولية الاجتماعية. وذهبت (العطا، ٢٠٢٠) أثر حاضنات الأعمال في تعزيز المشروعات الريادية دراسة حالة: بنك الأسرة- الخرطوم للتعرف على أثر حاضنات الأعمال في تعزيز المشروعات الريادية في بنك الأسرة ، وتوصلت

الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط معنوية بين المشروعات الريادية وحاضنات الأعمال، وجود علاقة ارتباط معنوي بين المشروعات الريادية والدعم الخدمي والدعم التمويلي.

أما (السبيعي ، ٢٠١٩) واقع تطبيق أبعاد القيادة الريادية لدى قائدات المدارس الثانوية الأهلية بشرق مدينة الرياض ، فقد هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع تطبيق أبعاد القيادة الريادية لدى قائدات المدارس الثانوية الأهلية بشرق مدينة الرياض من خلال أبعاد المخاطرة، الإبداع، المبادرة ، استثمار الفرص، الرؤية الإستراتيجية ، من وجهة نظر القائدات والمعلمات ، وتوصلت الباحثة الى أن مستوى تطبيق قائدات المدارس الثانوية الأهلية لأبعاد القيادة الريادية بشرق مدينة الرياض، جاء بدرجة متوسطة وتوصلت الباحثة الى أن من أهم معوقات تطبيق أبعاد القيادة الريادية من وجهة نظر القائدات والمعلمات تمثلت في ضعف الإمكانيات المادية المخصصة للأنشطة، صعوبة وتعقيد الإجراءات الرسمية المتبعة من الوزارة عند تطوير المدرسة، خوف قائدة المدرسة من تبني أية أفكار جديدة لصالح المدرسة، تبني قائدة المركزية الشديدة، وعدم تفويض المهام، عدم إتاحة الفرصة للمعلمة في اختيار الأنشطة التعليمية، وضعف قدرة قائدة المدرسة على المبادرة بأساليب وطرق جديدة عند تطوير المدرسة.

أما دراسة (أبوجحيفل، ٢٠١٨) ، فقد هدفت الدراسة الى التعرف إلى درجة ممارسة كميات التربية بالجامعات الفلسطينية في محافظات غزة لأبعاد الريادة الاستراتيجية وعلاقتها بالأداء الجامعي المتميز، وأظهرت نتائج الدراسة ان المتوسط الكلي لممارسة كليات التربية بالجامعات الفلسطينية في محافظة غزة لأبعاد الريادة الاستراتيجية كان بدرجة متوسطة ، وأيضا أظهرت أن تحقيق الأداء الجامعي المتميز في الجامعات الفلسطينية كان بدرجة متوسطة.

وسعت دراسة (نجم، ٢٠١٧) الى تحديد العلاقة بين القيادة الريادية والنجاح الوظيفي الذاتي ، وتم تطبيقها على العاملين بشركة الاتصالات في محافظة السلبيانية باقليم كردستان ، واضحت النتائج أن هناك ارتباط معنوي ايجابي بين القيادة الريادية والنجاح الوظيفي الذاتي ، كما أظهرت النتائج وجود تأثير معنوي ايجابي لبعض ابعاد القيادة الريادية (الابداع – الرؤية – المبادرة) على النجاح الوظيفي الذاتي بينما كانت العلاقة متوسطة بين بعد تحمل المخاطرة وابعاد النجاح الوظيفي الذاتي(الرضا الوظيفي – علاقات ناجحة مع الزملاء)، واحتل الابداع المرتبة الأولى في التأثير على الرضا الوظيفي وجاءت المبادرة في المرتبة الثانية من حيث التأثير على الرضا ، ولم يكن هناك تأثير للابداع ولا الرؤية ولا تحمل المخاطر على بعد العلاقات الناجحة مع الزملاء وكان التأثير ليعد المبادرة فقط.

وسعت دراسة (Noor,2015) الى دراسة كيفية تأثير التوجه الريادي الذي اكتسبه الطلاب من مواضيع القيادة الريادية على درجاتهم الاكاديمية ، وتم اجراء الدراسة على احدى الجامعات الماليزية وهي Univesity Teknologi Mara وأسفرت الدراسة الى أن هناك ثلاثة عناصر من عناصر القيادة الريادية هي التي تؤثر بشكل ايجابي على الدرجات الاكاديمية وهي (تحمل المخاطرة والمبادرة والقدرة التنافسية) بينما باقي العناصر الاستقلالية والابتكار لا تؤثر على الدرجات الاكاديمية.

وهدف دراسة (القرنة، ٢٠١٤) الى قياس وتحليل أثر أبعاد المنظمة الريادية في تحقيق التنمية المستدامة في المشروعات الصغيرة والمتوسطة في مدينة عمان ، وتوصلت الباحثة الى وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لابعاد المنظمة الريادية وتشمل (الابداع الوظيفي – القيادة الريادية- الثقافة الريادية – الموظف الريادي – المرونة الهيكلية) في تحقيق التنافسية المستدامة ، ووجود تأثير لتلك الابعاد في تحقيق الابداع والجودة والمرونة الهيكلية والتميز في المشروعات الصغيرة والمتوسطة.

و هدفت دراسة (Byrne,2013) الى فهم اثنين من رؤساء الجامعات احدهما مختار من خلال المسار الوظيفي الاكاديمي التقليدي ، والآخر من قطاع الاعمال التجارية الغير تقليدية للمقارنة بينها من خلال مفهوم القيادة الريادية وهل هي تؤثر في مسار وإدارة وتوجه كل منهما تجاه التغيير، وتم تنفيذ الدراسة وجمع البيانات من خلال المقابلات الشخصية والتركيز على مجموعات العمل بالاضافة الى مقابلة عدد ١٩ شخص اضافيا من القيادات أصحاب السلطة التنفيذية بالجامعات ، وتوصلت الدراسة الى أن المسارات الوظيفية لهؤلاء الرؤساء لم تعكس اختلافا في كيفية ومنهجية مواجهة التحديات في البيئة سريعة التغيير، وأن الرئيس الذي شق طريقة الى الرئاسة من خلال المسار التقليدي كان أكثر ترددا ناحية التغيير بينما الرئيس الغير تقليدي نظرا

الى ان موضوع التغيير في الجامعة قضية مصيرية وإن لم يحدث التغيير فانه لا يمكن البقاء على قيد الحياة. واستهدفت دراسة (الشمري ، ٢٠١٥) تحديد واختبار العلاقة بين القيادة الريادية وأبعادها المتعارف عليها في الفكر الإداري وهي (المبادأة، وتحمل المخاطر، واستغلال الفرص، والإبداع والابتكار) وإثراء حياة العاملين باعتباره أحد أهم مكونات عملية الاستثمار في الموارد البشرية. خلص البحث إلى نتائج مهمة من أهمها وجود علاقة طردية موجبة وقوية بين القيادة الريادية وإثراء حياة العاملين في تشكيلات وزارة النقل العراقية. كما خلص البحث إلى تأكيد العلاقة بين متغيرات القيادة الريادية وإثراء حياة العاملين، أضف إلى ذلك أن البحث توصل إلى تأكيد من أن وزارة النقل العراقية هي منظمة أعمال ريادية قادرة وجاهزة لإدارة قطاع النقل في العراق من خلال قدرة مدرائها في استثمار متغيرات القيادة الريادية في إثراء حياة العاملين. اما دراسة (Cammie, 2009) فهدفت الى استكشاف العوامل التي تحفز الهنود الامريكويون ليصبحوا رواد أعمال ، وبشكل ساحق كان العامل المحفز الذي ذكره المشاركون في معظم الاحيان هو الدافع الشخصي ، بالإضافة الى ذلك اشارت النتائج إلى أن رواد الاعمال الامريكويين الهنود يستخدمون استراتيجيات النجاح في المعرفة والابتكار والاتصال والمثابرة ، ومع ذلك كانت اكثر الاستراتيجيات تأثيرا على مسيرتهم المهنية التي ذكرها المشاركون هي 'الروحانية'.

وهناك دراسات بحثت في سمات وخصائص القادة الرياديين ومنها (AL-Khalifah, 2014) الذي بحث عن تلك السمات في الشركات الكويتية الخاصة ، واجريت هذه الدراسة على ٣٤٥ من القادة الرياديين من خلال استقصاء بالإضافة الى ١٢ مقابلة لاستكمال بيانات نوعية ، وشملت تلك الخصائص قيم القادة الرياديين ومعتقداتهم ورؤيتهم وابداعهم وابتكاراتهم والبحث عن الفرص والمخاطرة ، وساهم البحث في القاء الضوء على القيادة في الكويت من خلال وضع تصور لنموذج القيادة الريادية والذي يركز على سمات وخصائص القادة وكيفية ارتباط ذلك بفعالية القيادة ،بالإضافة الى توضيح الطريقة التي يجب أن تدار بها الشركات في بيئة تنافسية عالمية.

٢- دراسات ترتبط بجودة الحياة الوظيفية

هدفت دراسة (نصر ، ٢٠٢٠) تحسين جودة الحياة الوظيفية لقادة مدارس التعليم العام بمصر: آليات مقترحة ، تحقيق عدد من الأهداف أهمها استكشاف المنطلقات الفكرية لجودة الحياة الوظيفية لدى القيادات المدرسية، والوقوف على الوضع الراهن لدى قيادات المدارس، بالإضافة إلى التوصل إلى مجموعة من الآليات المقترحة التي تساعد على تحسين جودة الحياة الوظيفية لدى القيادات المدرسية بالتعليم المصري ، وتوصلت الباحثة الى ضعف جودة الحياة الوظيفية لدى قادة مدارس التعليم العام في مصر نظراً لعدم الشعور بالرضا الوظيفي والذي يرجع عدة عوامل أهمها ضعف الأجور والحوافز والمكافآت، وكذلك المشاكل المستمرة مع الطلاب وأولياء الأمور نظراً تخبط القرارات الواردة من الوزارة والتي عليهم تنفيذها ، وبعد فترة قصيرة عليهم تجميدها، بالإضافة الى تجاهل آرائهم عند القيام بعمليات الإصلاح والتطوير، نظراً لعدم مشاركتهم في لجان التطوير بالوزارة ، عدم توافر الأمان من جهة الأجر الوظيفي والعلاقات داخل العمل ، ضعف مساندة النقابات العمالية لهم ، فضلا عن المركزية الشديدة والتي تضعف من تمكين القيادات المدرسية، وضعف قدرتهم على اتخاذ القرارات.

اما (شميلان، ٢٠١٩) كيفية تحسين جودة الحياة الوظيفية بالقطاع الحكومي السعودي وقياس أثرها على أداء العاملين ، فقد بحثت في كيفية تهيئة بيئة العمل وتحسين جودتها ؛ لتتواءم مع أهداف ورؤية المملكة ٢٠٣٠ وبرنامج التحول الوطني ٢٠٢٠ وتطلعات القيادة الرشيدة في مجال تطوير، وتمكين وتنمية الموارد البشرية، والتعريف على تأثير جودة الحياة الوظيفية على أداء القطاع الحكومي في المملكة، والتعريف على المتغيرات الشخصية المؤسسية، ودورها في تحسين جودة الحياة الوظيفية، كما هدفت إلى التعرف على أفضل الممارسات التي تقوم المؤسسات الحكومية بالمملكة بتطبيقها لتحسين جودة الحياة الوظيفية، وأثر ذلك على أداء العاملين فيها، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، الذي يهدف إلى توفير البيانات والحقائق عن المشكلة.

وتكوّن مجتمع البحث من ثلاث مؤسسات حكومية سعودية؛ وهي وزارة العدل وجامعه الملك فيصل والهيئة الملكية بالجبيل، وتوصلت الدراسة إلى بعض النتائج؛ منها أن العمل الوظيفي في القطاع الحكومي

يعوقه الكثير من المعوقات، وأنه توجد مشكلات خاصة ببيئة العمل، تتمثل في سوء الإدارة، وكيفية التعامل مع المسؤولين. وقد أوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بالمناخ الوظيفي للملائم للعمل، وضرورة الاهتمام بالجوانب المادية الخاصة بالموظف، والعناية بالجوانب النفسية الخاصة به، وحسن انتقاء القيادات الإدارية القادرة على استخدام استراتيجيات القيادة الفعالة والناجحة، وإعداد دورات تدريبية بشكل دوري للموظفين؛ لاطلاعهم على كل جديد في مجال عملهم.

و هدفت دراسة (البياري، ٢٠١٨) جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الالتزام التنظيمي لموظفي وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية في قطاع غزة، للتعرف على جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الالتزام التنظيمي لموظفي وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية بقطاع غزة، وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي للدراسة، حيث تم تصميم استبانة الدراسة كوسيلة لجمع البيانات اللازمة، توزيعها على عينة الدراسة باستخدام طريقة العينة العشوائية الطبقية حيث تم توزيع ٢٠٠ استبانة على موظفي وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية، وتوصلت الدراسة الى ان مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية متوسط، بعكس مستوى الالتزام التنظيمي الذي كان مرتفع، وأنه توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية ومستوى الالتزام التنظيمي، وان المتغيرات المؤثرة في الالتزام التنظيمي هي ظروف العمل المادية، التوازن بين الحياة والعمل، الأجور والمكافآت، الأمان والاستقرار.

هدفت دراسة (Jennifer, 2018) " الى معرفة علاقة نوعية حياة العمل وجودته والتمكين النفسي في مصانع الجعة وبحثت هذه الدراسة الاختلافات بين النساء والرجال حول نوعية حياة العمل والتمكين النفسي من خلال استبيان تم استيفائه من ١٣٥ مفردة وفق نموذج ليكرت في مصانع الجعة، وأظهر تحليل التباين متعدد المتغيرات عدم وجود اختلاف كبير في نوعية حياة العمل والتمكين النفسي بين الجنسين، وان النساء تميل الى الحصول على تصورات أقل لجودة الحياة الوظيفية والتمكين النفسي بغض النظر عن التنظيم أو الصناعة، وتوصلت الدراسة الى أن المجموعات المهيمنة في مكان العمل يمكن أن تؤثر على رفاهية الجماعات غير المسيطرة.

وبحثت دراسة (Alsadah, 2017) في دراسة الابعاد الثلاثة التي قد ترتبط بمشاركة الممرضات في مستشفيات المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية متمثلة في العوامل الديموجرافية للممرضات، جودة الحياة الوظيفية، النية في ترك العمل من خلال استقصاء تم توزيعه على ٢٠٧ مشارك لمعرفة هل هناك ترابط وعلاقات تأثير بين العناصر الثلاثة أم لا، وأظهرت الدراسة وجود ترابط كبير بين العناصر الثلاثة المشاركة للعمل، وأن هناك علاقة قوية بين كل عنصر والابعاد الأربعة لجودة الحياة الوظيفية، كما اظهرت الدراسة أن الاخلاص لديه أقوى علاقة مع السياق التنظيمي بينما كان هناك ارتباط سلبي بين حيوية ابعاد مشاركة العمل وبين نية دوران العمل للممرضات.

وسعت دراسة (Purdy, 2017) الى معرفة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والتوازن في العمل والمرونة وزيادة معدل الدوران والتأثير على قدرة المركز الطبي على جذب اعضاء هيئة تدريس موهوبين جدد.

وأجريت الدراسة مع طبيبات يعملن في ثلاث مراكز طبية اكااديمية مختلفة في الولايات المتحدة الامريكية شملت جامعة اركنساس للعلوم الطبية وجامعة الاباما وكلية برمنغهام للطب، واعتمدت الدراسة على استقصاء تم توزيعه على ١٢٥ مفردة من مجتمع البحث، وتوصلت الدراسة الى ان النساء الذين يعانون من ضعف في التوازن بين العمل والحياة أو جودة العمل أكثر احتمالاً كبيراً في الاحتفاظ بنوايا الرحيل وترك العمل، وأن الذين عملوا ساعات أطول في المتوسط كل أسبوع كانوا أكثر عرضة لخطر سوء التوازن بين العمل والحياة وأن مرونة ترتيبات العمل لم يكن لها علاقة كبيرة بقصد تركها الا انها لها علاقة قوية بالتوازن بين العمل والحياة.

وهدفت دراسة (Walter, 2017) الى تحديد مدى وجود علاقة بين جودة الحياة العملية والالتزام التنظيمي ومدى درجة تلك العلاقة لمضيفي الطيران في الولايات المتحدة الامريكية، وتوصلت الدراسة الى أنه كلما زادت جودة الحياة العملية زاد كذلك الالتزام التنظيمي وأن التقسيمات الفرعية لجودة الحياة الوظيفية ترتبط ارتباطاً وثيقاً ببعضها البعض.

اما (Mesimo, 2017) فقد ذهب الى دراسة العلاقة بين الدعم التنظيمي وجودة حياة العمل بين العاملين في مؤسسة تصنيع كبيرة تقع في جنوب شرق الولايات المتحدة الامريكية ، وتم تنفيذ الدراسة من خلال استبيان تم نشره على الانترنت واستكملت عدد ٧٤ مفردة تم اختيارهم بشكل عشوائي من بين موظفي الشركة، وتوصل الباحث الى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين توفير الدعم التنظيمي الرسمي والرضا الوظيفي والنية للدوران ، وأن توفير الدعم التنظيمي يمكن أن يحسن من الرضا الوظيفي وزيادة الالتزام الوظيفي وانخفاض ضغط العمل وبالتالي تحسين جودة الحياة الوظيفية.

وذهب (Gopinatan, 2016) الى بيان تأثير جودة نظام المعلومات على توازن حياة العمل واداء الموظفين وهل لتوازن الحياة العملية دور وسيط بين جودة نظام المعلومات وأداء الموظفين أم لا ، وتوصلت الدراسة الى أن لجودة نظام المعلومات دور هام في تمكين الموظفين من العمل بعيدا عن المكتب ، وبالتالي تحقيق التوازن في الحياة العملية مما ينعكس بالايجاب على اداء الموظفين.

وهدفت دراسة(الحسني ، ٢٠١٦) للتعرف على أثر جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى الباحثين الاجتماعيين في وزارة الشؤون الاجتماعية بقطاع غزة ، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي بالإضافة الى استخدام قائمة استقصاء شملت ١٤٨ مفردة بنسبة استجابة بلغت ٩٣٪ ، وأسفرت الدراسة عن انخفاض جودة الحياة الوظيفية ، وأن مستوى الأداء التنظيمي متوسط ، وأن هناك تأثير ذو دلالة احصائية لجودة الحياة الوظيفية (اجور – علاقات اجتماعية – استقرار وأمان وظيفي – السلوك القيادي والاشراف على العمل – المشاركة في اتخاذ القرارات) في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى الباحثين الاجتماعيين في وزارة الشؤون الاجتماعية.

وهناك دراسات ربطت بين واقع جودة الحياة الوظيفية واخلاقيات العمل ومنها دراسة " الشنطي، ٢٠١٦ " وتم تطبيق تلك الدراسة على موظفي وزارة الأشغال العامة والسكان بقطاع غزة، وتوصلت الدراسة الى توافر جودة الحياة الوظيفية بدرجة متوسطة وأن هناك علاقة ايجابية بين جودة الحياة الوظيفية واخلاقيات العمل.

وسعت (البطران، ٢٠١٦) الى دراسة أثر متغيرات الثقافة التنظيمي على جودة الحياة الوظيفية في القطاع المصرفي المصري، واسفرت الدراسة الى أن هناك تأثير معنوي لمتغيرات الثقافة التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية، وأوضحت النتائج أهمية كل من ثقافة الابتكار على أداء الأفراد وكذلك ثقافة العمل الجماعي بالبنك من خلال توافر رؤية واضحة ومشاركة لطبيعة العمل الذي يؤديه.

بينما هدفت دراسة (Imran, 2015) الى تفسير العلاقة بني جودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي للعاملين في مجال البناء، وتوصل الباحث الى أن هناك علاقة ايجابية بين جودة الحياة العملية والرضا الوظيفي فكلما زاد مستوى جودة الحياة الوظيفية ادي ذلك لزيادة درجة الرضا الوظيفي.

وهدفت (دراسة البليسي، ٢٠١٢) الى التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة ودرجة الالتزام بتطبيق عناصرها داخل تلك المنظمات والتعرف على مستوى الأداء الوظيفي لدى عمالي تلك المنظمات ومدى تأثيرها بجودة الحياة الوظيفية من عدمه، وتوصلت الدراسة الى أن المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة تتمتع بحياة وظيفية ذات جودة جيدة وأن اداء العاملين يتسم بالكفاءة العالية والمستوى الراقي وأن هناك علاقة ايجابية بين جودة الحياة الوظيفية والاداء الوظيفي لعاملها.

اما دراسة (ماضي، ٢٠١٤) فهدف للتعرف على أثر جودة الحياة الوظيفية على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعات الفلسطينية، وتوصل الباحث الى وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي للعاملين ، وأن هناك تأثير مهم ذو دلالة احصائية لأبعاد جودة الحياة الوظيفية وأن أهم الأبعاد تأثيرا في الأداء الوظيفي تمثل في الترقى ، العلاقات الاجتماعية ، الاستقرار والامان الوظيفي ، المشاركة في اتخاذ القرارات ، برامج التدريب ، التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية.

٣- الدراسات التي ربطت بين القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية

هدفت دراسة (سليمان ، ٢٠٢١) إلى تقديم تصور مقترح لمناخ تنظيمي (أحد ابعاد جودة الحياة الوظيفية) داعم لممارسات القيادة الريادية من خلال التعرف على الاطار الفكري للقيادة الريادية والوقوف على الأسس النظرية المرتبطة بالمناخ التنظيمي المدرسي وتحديد متطلبات مناخ تنظيمي داعم لممارسات القيادة الريادية

بمدارس التعليم الثانوي الفني الصناعي بمحافظة دمياط ، واستخدم الباحث المنهج الوصفي مع الاستعانة بالمقابلة المفتوحة كأداة بحثية تم اجرائها مع (١٧) خبير في مجال التربية والتعليم من أساتذة كلية التربية جامعة دمياط ومعلمي ومديري مدارس التعليم الفني الصناعي بمحافظة دمياط ، وتوصل البحث الى ان توافر خصائص الريادي لدى القادة يعد مدخلا لتعزيز السلوك الريادي ، كما توصل الى مجموعة من الاليات اللازمة لتهيئة مناخ تنظيم داعم لممارسات القيادة الريادية بمدارس التعليم الفني الصناعي بمحافظة دمياط تمثلت في تطوير الهيكل التنظيمي والسياسات الإدارية وتكنولوجيا المعلومات والعلاقات والاتصال والحوافز والمكافآت. سعت دراسة (Fairoz,2010) الى فهم التوجه الريادي والأداء المؤسسي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم في منطقة هامبانتوتا في سري لانكا ، وتوصلت الدراسة الى أن درجة التوجه الريادي معتدلة في غالبية الشركات الصغيرة والمتوسطة ، وأن هناك علاقة كبيرة بين الاستباقية والابتكار والمخاطر والتوجه الريادي بشكل عام مع نمو الحصة السوقية ، مع وجود علاقة إيجابية كبيرة أيضاً بين الاستباقية والأداء المؤسسي ، وقد كان من المهم للشركات الصغيرة والمتوسطة أن تكون ريادية من أجل زيادة حصتهم في السوق وأداء الأعمال ومواجهة المنافسة من الشركات الأخرى في سريلانكا ، بالإضافة إلى ذلك ، أظهرت النتائج عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الابتكار والاستباقية والمخاطرة والتوجه الريادي بشكل عام مع نمو المبيعات والأرباح ونمو العمالة .

وهدفت (طه ، ٢٠٢٠) الى تحديد طبيعة ونوع العلاقة بين القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية ، ونوع وطبيعة العلاقة بين القيادة الريادية والقوة التنظيمية ، ونوع وطبيعة العلاقة بين القوة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية و دور القوة التنظيمية كمتغير وسيط بين القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية واعتمدت على قائمة استقصاء باستخدام عينة قوامها ٢٩٥ مفردة من أعضاء الهيئة المعاونة بجامعة السادات ، وتوصلت الدراسة الى وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية ، ووجود علاقة طردية إحصائية بين القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية ، كما دعم وجود القوة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية من تأثير أبعاد القيادة الريادية على جودة الحياة الوظيفية ، وان سبل تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء الهيئة المعاونة بجامعة السادات تعتمد على مستوى القيادة الريادية ومستوى القوة التنظيمية.

هدفت دراسة (مصطفى ، ٢٠١٦) الى دراسة أثر المناخ التنظيمي على الإبداع الإداري في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالتطبيق على عيادة الضياء وذلك في ضوء بعض المتغيرات والتي هي أبعاد المناخ التنظيمي (الهيكل التنظيمي، نظام الحوافز، نمط القيادة، مشاركة العاملين) ، وتوصلت الدراسة الى وجود علاقة طردية بين المتغير المستقل المناخ التنظيمي على الإبداع الإداري وأن هناك مستوى مرتفع للمناخ التنظيمي في عيادة الضياء.

أما دراسة (الشمرى ، ٢٠١٥) فقد هدفت إلى تحديد واختبار العلاقة بين القيادة الريادية وأبعادها المتعارف عليها في الفكر الإداري وهي (المبادأة، وتحمل المخاطر، واستغلال الفرص، والإبداع والابتكار) وإثراء حياة العاملين باعتباره أحد أهم مكونات عملية الاستثمار في الموارد البشرية ، وتوصلت الدراسة الى البحث إلى نتائج مهمة من أهمها وجود علاقة طردية موجبة وقوية بين القيادة الريادية وإثراء حياة العاملين في تشكيلات وزارة النقل العراقية. كما خلص البحث إلى تأكيد العلاقة بين متغيرات القيادة الريادية وإثراء حياة العاملين، أضف إلى ذلك أن البحث توصل إلى تأكيد من أن وزارة النقل العراقية هي منظمة أعمال ريادية قادرة وجاهزة لإدارة قطاع النقل في العراق من خلال قدرة مدرائها في استثمار متغيرات القيادة الريادية في إثراء حياة العاملين.

بينما هدفت دراسة (قهيري ، ٢٠١٩) إلى تحليل أثر الأنماط القيادية الحديثة على جودة الحياة الوظيفية في ظل وجود العدالة التنظيمية كمتغير وسيط بمديرية توزيع الكهرباء والغاز بولاية الجلفة ، وقد توصلت الدراسة الى أن الأنماط القيادية الحديثة لها أثر مباشر ذو دلالة إحصائية على جودة الحياة الوظيفية بالمؤسسة. وسعت دراسة (Fateneh,2021) التحقيق في تأثير الروحانيات على نوعية الحياة العملية وريادة الأعمال في ظل وجود أخلاقيات المهنة كمتغير وسيط ، وتوصلت الدراسة الى أن الروحانية لها تأثير كبير على جودة الحياة العملية وريادة الأعمال ، ولكن لم يتم العثور على علاقة ذات مغزى بين الأخلاق المهنية وجودة الحياة

العملية، . بالإضافة إلى ذلك، أثرت الاخلاق المهنية على جودة الحياة العملية وريادة الأعمال بين الموظفين وتزيد من جودة الحياة العملية وريادة الأعمال بشكل مباشر وغير مباشر.

وهدفت دراسة (علي، ٢٠١٨) الى معرفة دور القائد الريادي في تمكين العاملين في الشركة المبحوثة وبيان دور تمكين العاملين في حل المشكلات التي تواجه الشركة ، وتوصلت الدراسة الى انه توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين القائد الريادي وتمكين العاملين ، وان للقيادة الريادية دور واضح ومؤثر في تمكين العاملين وهذا الدور يظهر من خلال شكل العلاقة الواضحة والكبيرة التي تربط القيادة الريادية ومتغيراتها (المبادأة – تحمل المخاطر – الابداع والابتكار – الرؤية الاستراتيجية).

وسعت دراسة (الحمداي، ٢٠١٨) الى التعرف على تأثير التفكير الاستراتيجي على جودة الحياة الوظيفية، وشملت الدراسة (٣٢٩) من موظفي الادارة العليا في شركة الاتصالات الأردنية والتي تعتبر وحدة التحليل الرئيسية الخاصة بالدراسة. واعتمد تحليل بياناتها على: التحليل الاحصائي الوصفي، ومعامل الانحدار ، و تحليل التباين الاحادي (ANOVA) ، و اختبار T.Test. ، وتوصلت الدراسة إلى ان هناك تأثير ايجابي للتفكير الاستراتيجي على جودة الحياة الوظيفية، كما ان هناك اثر ذي دلالة احصائية لعناصر التفكير الاستراتيجي: النوايا الاستراتيجية ، وقيادة الافتراضات ، والفكر الشمولي ، كمدخل في تحسين جودة الحياة الوظيفية ، والتفكير الاستراتيجي والرؤية الاستراتيجية هي احدى ابعاد القيادة الريادية. أظهرت الدراسة ان أكثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية التي ما زالت في حاجة إلى تدعيم الإدارة من وجهة نظر الإداريين تمثلت في: ظروف بيئة العمل، خصائص الوظيفة، المشاركة في القرارات.

التطبيق على الدراسات السابقة والفجوة البحثية

بالنظر الى الدراسات السابقة يمكن استخلاص ما يلي :

- للتوعية بالقيادة الريادية كأحد أنماط القيادة الحديثة ولنشر الفكر الريادي يكون من خلال الاهتمام بالوسائل التدريبية وورش العمل والندوات واللقاءات مع كافة المستويات الإدارية بالمنظمات وهذا ما أكدت عليه دراسة صلاح الدين ٢٠٢٠ ، السبيعي ٢٠١٩ ، أبو جحيفل ٢٠١٨.
- المكافآت والتحفيز المادي والمعنوي من شأنه أن يؤدي الى تعزيز الفكر الريادي وتطبيقه على أرض الواقع ونادت بذلك دراسة السبيعي ٢٠١٩ ، أبو جحيفل ٢٠١٨.
- ان تطوير نظام تقييم الأداء بحيث يشمل معايير ومؤشرات للقادة الرياديين من شأنه أن يؤدي الى تعزيز القيادة الريادية وأكدت على ذلك دراسة صلاح الدين ٢٠٢٠ ، أبو جحيفل ٢٠١٨.
- القيادة الريادية لها تأثير ايجابي معنوي على النجاح الوظيفي الذاتي وأثبتت ذلك دراسة نجم ٢٠١٧ ، وان هناك علاقة طردية موجبة وقوية بين القيادة الريادية واثراء حياة العاملين وأثبتت ذلك دراسة الشمري ٢٠١٥.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الريادية والمسؤولية الاجتماعية وأكدت ذلك دراسة (صلاح الدين ، ٢٠٢٠)
- أتفقت الدراسة الحالية مع العديد من الدراسات السابقة في تحديد ٣ أبعاد من أبعاد القيادة الريادية وهي (المخاطرة /الإبداع / المبادرة / استثمار الفرص) واختلفت في البعد الرابع وهو الرؤية الاستراتيجية من وجهة نظر الدراسة الحالية ومن تلك الدراسات (السبيعي ، ٢٠١٩)، (الشمري ، ٢٠١٥) ، (علي ، ٢٠١٨) .
- هناك ارتباط معنوي موجب بين القيادة الريادية والنجاح الوظيفي وأن ركن الابداع في ابعاد القيادة الريادية يحتل المرتبة الأولى في التأثير على الرضا الوظيفي وأكدت ذلك دراسة (نجم ، ٢٠١٧) .
- القادة الرياديون ينظرون الى موضوع التغيير كقضية مصيرية ، وإن لم يحدث التغيير فلا يمكن البقاء على قيد الحياة (Byrne,2013) .
- هناك علاقة طردية موجبة وقوية بين القيادة الريادية بأركانها الأربعة (المخاطرة /الإبداع / المبادرة / استثمار الفرص) واثراء حياة العاملين (الشمري ، ٢٠١٥) .
- من أسباب ضعف جودة الحياة الوظيفية عدم الشعور بالرضا ، وضعف الأجور والحوافز والمكافآت كما أثبتت ذلك دراسة نصر ٢٠٢٠ ، البياري ٢٠١٨

- النساء تميل الى تصورات أقل لجودة الحياة الوظيفية والتمكين النفسي بغض النظر عن التنظيم أو الصناعة، وأن المجموعات المهيمنة في مكان العمل يمكن أن تؤثر على رفاهية الجماعات الغير مسيطرة وأثبتت ذلك دراسة Jennifer 2018 .
- كلما زادت جودة الحياة الوظيفية زاد معها الالتزام التنظيمي وأثبتت ذلك دراسة كلا من الحسيني ٢٠١٦ ، Walter 2017 .
- توفير الدعم التنظيمي الرسمي يمكن أن يحسن من الرضا الوظيفي ويؤدي لزيادة الالتزام التنظيمي وانخفاض ضغط العمل وبالتالي تحسين الحياة الوظيفية وأثبتت ذلك دراسة Mesimo 2017 .
- كلما زادت جودة الحياة الوظيفية زاد مستوى الرضا الوظيفي وأثبت ذلك Imran 2015 .
- هناك علاقة إيجابية بين جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي وأثبتت ذلك دراسة البلبيسي ٢٠١٢ ، ماضي ٢٠١٤ ، وأن هناك علاقة إيجابية بين جودة الحياة الوظيفية واخلاقيات العمل وأثبتت ذلك دراسة الشنطي ٢٠١٦ .
- يعتبر ضعف التوازن بين العمل والحياة من اكثر العوامل التي تؤثر في جودة الحياة الوظيفية والتي تؤدي الى زيادة نية الرحيل وترك العمل وخاصة عند النساء، وأن مرونة ترتيبات العمل لها علاقة قوية بالتوازن بين العمل والحياة (Purdy, 2017) .
- كلما زادت جودة الحياة الوظيفية زادت درجة الالتزام التنظيمي، وان توفير الدعم التنظيمي يمكن أن يحسن من الرضا ودرجة الالتزام وانخفاض ضغط العمل وبالتالي تحسين مستوى جودة الحياة الوظيفية واكد على ذلك دراسات (Walter, 2017) ، (البياري، ٢٠١٨) ، (الحسني، ٢٠١٦) .
- أتفقت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في وجود علاقة بين القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية وهذا ما أكدته دراسة (طه، ٢٠٢٠) ، (الشمري، ٢٠١٥) ، (قهيري، ٢٠١٩) .
- اكدت دراسة (الحمداني، ٢٠١٨) على وجود علاقة قوية وتأثير إيجابي للتفكير الاستراتيجي كأحد أبعاد القيادة الريادية على جودة الحياة الوظيفية.

الفجوة البحثية

في حدود علم الباحث لا توجد دراسات تطبيقية على الوزارات المصرية بصفة عامة ، ووزارة التجارة والصناعة المصرية بصفة خاصة تناولت تأثير القيادة الريادية (أحد أنماط القيادة الحديثة) كمتغير مستقل على جودة الحياة الوظيفية كمتغير تابع. وعليه فإن الفجوة البحثية التي استندت اليها الدراسة الحالية تمثلت في عدم سعي أي من الدراسات السابقة الى فحص طبيعة العلاقة بين القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية في وزارة التجارة والصناعة المصرية ، وهذا ما تسعى اليه الدراسة الحالية.

ثالثاً : المشكلة البحثية

مع التطور المذهل في التكنولوجيا والتغيرات المستمرة في عصرنا الحالي في شتى المجالات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والثقافية أصبحت الحاجة ملحة الى وجود أنواع مختلفة من القيادة التي تدير المنظمات والهيئات قيادات تستطيع استشراف المستقبل واقتناص الفرص المتاحة ولديها الجرأة والسرعة في اتخاذ القرارات ، قيادات تؤمن بتمكين العاملين وتفويض السلطة ومن الأنماط القيادية الحديثة التي تنسم بتلك الخصائص القيادة الريادية حيث انها لها تأثير إيجابي على النجاح الوظيفي الذاتي (نجم ، ٢٠١٧) ، وان هناك علاقة طردية موجبة بين القيادة الريادية واثراء حياة العاملين (الشمري ، ٢٠١٥) .

انتشرت العديد من المفاهيم الحديثة منها رأس المال فكري، ورأس المال البشري ، ورأس المال الاجتماعي وكلها تتحدث عن أهمية المورد البشري كمحور أساسي في عملية التغيير ، فكلما قامت المنظمة بتوفير الدعم التنظيمي الرسمي للعاملين يؤدي ذلك الى زيادة الرضا الوظيفي لديهم وزيادة الالتزام التنظيمي وانخفاض ضغط العمل (Mesimo, 2017) ، وان اعتماد المنظمات في تطوير نظم تقييم الأداء بحيث تشمل معايير ومؤشرات القادة الرياديين من شأنه ان يؤدي لتعزيز القيادة الريادية (صلاح الدين ، ٢٠٢٠) ، ان عدم الشعور بالرضا وبالتالي ضعف جودة الحياة الوظيفية يرجع لعدة أمور أهمها ضعف الأجور والحوافز والمكافآت (نصر، ٢٠٢٠) ، (البياري، ٢٠١٨)

وعلى الرغم من تعدد الدراسات السابقة التي تناولت العلاقة بين القيادة الريادية وجودة حياة العمل سواء بشكل مباشر أو غير مباشر (Fairoz,2010) ، (طه ، ٢٠٢٠) ، (مصطفى ، ٢٠١٦) ، (الشمري ، ٢٠١٥) ، (قهيبي ، ٢٠١٩) ، (Fateneh,2021) ، (علي ، ٢٠١٨) ، (الحمداي ، ٢٠١٨) ، (سليمان ، ٢٠٢١) إلا أنه في حدود علم الباحث لا توجد دراسة تناولت دور القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية في الوزارات والهيئات الحكومية بصفة عامة ووزارة التجارة والصناعة المصرية بصفة خاصة وفي ضوء بعض الدراسات السابقة التي تم ذكرها والتي تناولت موضوع الدراسة ، والدراسة الاستطلاعية التي قام بها الباحث فان مشكلة هذه الدراسة يمكن تجسيدها في معرفة مستوى القيادة الريادية بابعادها المختلفة (تحمل المخاطر - المبادرة - الابداع والابتكار الرؤية الاستراتيجية) من جانب ، وأبعاد جودة الحياة الوظيفية من جانب آخر .

وبصورة أكثر تحديداً فإن هذه الدراسة تسعى الي الإجابة عن التساؤل التالي:
((ما هو تأثير القيادة الريادية على جودة الحياة الوظيفية في وزارة التجارة والصناعة المصرية))
 وينبثق من ذلك التساؤلات الآتية:

١. ما هو مستوى القيادة الريادية بابعادها المختلفة على التدريب والتطوير في وزارة التجارة والصناعة المصرية؟
٢. ما هو مستوى القيادة الريادية بابعادها المختلفة على الأجور والمكافآت في وزارة التجارة والصناعة المصرية؟
٣. ما هو مستوى القيادة الريادية بابعادها المختلفة على ظروف وبيئة العمل في وزارة التجارة والصناعة المصرية؟
٤. ما هو مستوى القيادة الريادية بابعادها المختلفة على المشاركة في اتخاذ القرارات في وزارة التجارة والصناعة المصرية؟
٥. ما هو مستوى القيادة الريادية بابعادها المختلفة على الرضا الوظيفي في وزارة التجارة والصناعة المصرية؟

رابعاً: أهداف البحث

تتمثل أهداف البحث فيما يلي:

١. تحديد علاقة الارتباط بين القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية.
٢. تحديد علاقة القيادة الريادية بابعادها المختلفة بالتدريب والتطوير في وزارة التجارة والصناعة المصرية
٣. تحديد علاقة القيادة الريادية بابعادها المختلفة بالأجور والمكافآت في وزارة التجارة والصناعة المصرية
٤. تحديد علاقة القيادة الريادية بابعادها المختلفة بظروف وبيئة العمل في وزارة التجارة والصناعة المصرية
٥. تحديد علاقة القيادة الريادية بابعادها المختلفة بالمشاركة في اتخاذ القرارات في وزارة التجارة والصناعة المصرية
٦. تحديد علاقة القيادة الريادية بابعادها المختلفة بالرضا الوظيفي في وزارة التجارة والصناعة المصرية

خامساً: أهمية الدراسة

تتبع الأهمية العلمية لتلك الدراسة من أن موضوع القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية من المفاهيم البحثية الحديثة في البيئة العربية وهما من الموضوعات قليلة الوجود في المكتبة المصرية والعربية ومن ثم تتبع أهمية البحث في اثناء المكتبة المصرية والعربية من خلال فهم وتناول متغيرات القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية متضمنا ما هو مفهوم القيادة الريادية وما هي ابعادها ومقاييسها وكيفية التطبيق، بالإضافة الى مفهوم وأبعاد وأهمية جودة الحياة الوظيفية وأبعادها وقياسها.

في حين تتبع الأهمية العملية من إستفادة القيادات في وزارة التجارة والصناعة من تلك الدراسة في فهم أكبر لنمط القيادة الريادية وابعادها، وكذلك معرفة جودة الحياة الوظيفية الموجود بالوزارة وكيفية تحسينها، فانه في ظل وجود قيادية واعية وحياة وظيفية جيدة تتحسن بيئة العمل وتتحقق الأهداف التي تصبو اليها الوزارة.

بالإضافة الى ما سبق تزداد أهمية الدراسة وفقاً لما يلي:

١. ان دراسة العلاقة الارتباطية بين القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية يساعد على توجيه القادة لتبني مفهوم مشاركة العاملين وكذلك تمكين العاملين عند اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل والاهتمام ببنود جودة الحياة الوظيفية والقيادية الريادية مما يؤدي الى حياة وظيفية جيدة والمساعدة في حدوث التغيير وليس مقاومته.
٢. دعم وعي وإدراك القادة نحو الفاء الضوء على أهمية صيانة المورد البشري مما يزيد كفاءته وفاعليته وزيادة امكاناته الابداعيه والابتكارية.
٣. توجه الدولة للاهتمام بالصناعة كقاطرة للاقتصاد القومي لما لها من مردود ايجابي على الوضع الاقتصادي بصفة عامة والموازنة العامة للدولة بصفة خاصة من خلال زيادة الصادرات وتخفيض حجم الواردات.
٤. نشر نتائج الدراسة على باقي الهيئات التابعة للوزارة (٢١ هيئة) للاستفادة منها عند الشروع في تحسين جودة الحياة الوظيفية وتفهم النمط القيادي الريادي بأبعاده المختلفة.

سادساً: فروض البحث:

أكدت العديد من تعددت الدراسات السابقة التي استعرضها الباحث على وجود علاقة معنوية بين القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية حيث كشفت نتائج دراسة (طه، ٢٠٢٠) عن وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية، وتوصلت دراسة (مصطفى، ٢٠١٦) ان هناك علاقة قوية بين املناخ التنظيمي والإبداع الإداري (كأحد ابعاد القيادة الريادية التي ذكرها الكثير من الباحثين) في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وتوصلت دراسة (Fateneh, 2021) الى أن الاخلاق المهنية أثرت تأثير إيجابي على جودة الحياة الوظيفية.

وفي ضوء الدراسات السابقة التي تناولت العلاقة بين القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية يمكن صياغة الفرض الرئيسي للدراسة في صيغة فرض العدم كالتالي:

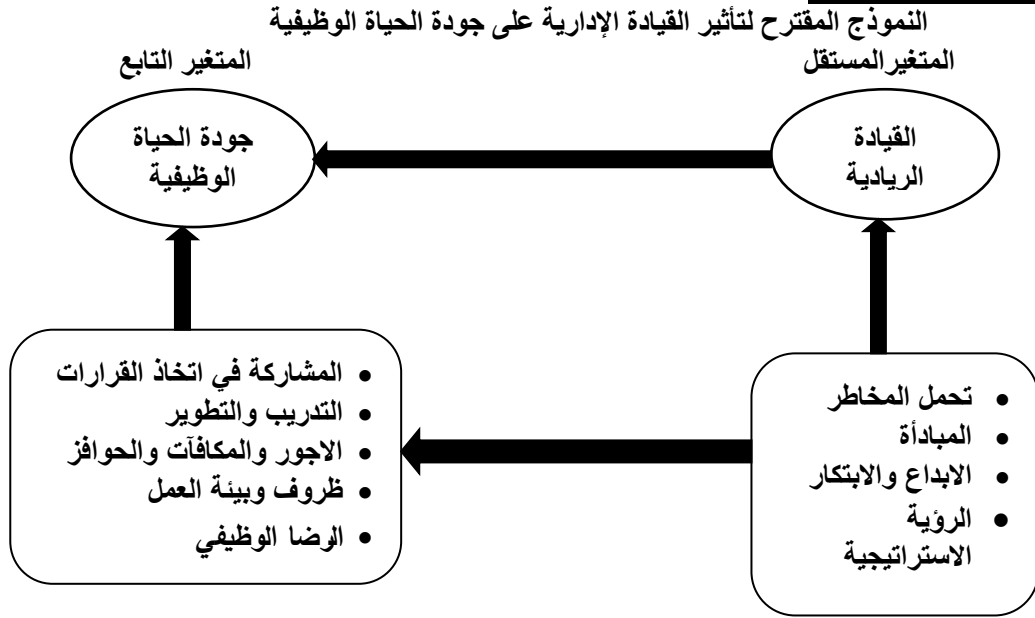
الفرض الرئيسي الأول

لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين ابعاد القيادة الريادية (الابداع والابتكار، المبادأة والاستباقية، الرؤية الاستراتيجية، تحمل المخاطرة) وابعاد جودة الحياة الوظيفية (التدريب والتطوير، الأجور والمكافآت، ظروف وبيئة العمل، المشاركة في اتخاذ القرارات، الرضا الوظيفي) في وزارة التجارة والصناعة المصرية.

ويتفرع من هذا الفرض الرئيسي الفروض الفرعية التالية:

- الفرض الفرعي الاول: لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين القيادة الريادية والتدريب والتطوير في وزارة التجارة والصناعة المصرية.
- الفرض الفرعي الثاني: لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين القيادة الريادية والأجور والمكافآت في وزارة التجارة والصناعة المصرية.
- الفرض الفرعي الثالث: لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين القيادة الريادية وظروف وبيئة العمل في وزارة التجارة والصناعة المصرية.
- الفرض الفرعي الرابع: لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين القيادة الريادية والمشاركة في اتخاذ القرارات في وزارة التجارة والصناعة المصرية.
- الفرض الفرعي الخامس: لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين القيادة الريادية والرضا الوظيفي في وزارة التجارة والصناعة المصرية.

سابعاً: متغيرات البحث



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على الدراسات السابقة

ثامناً: منهجية الدراسة:

لتحقيق التكامل في تلك الدراسة ومن منطلق التحقق من صحة أو عدم صحة فروض الدراسة يتم اتباع ما يلي:

المنهج الوصفي التحليلي:

ينم من خلاله دراسة لمفهوم القيادة الريادية وأبعادها، وكذلك مفهوم جودة الحياة الوظيفية وأبعاده، وذلك كله من خلال مراجعة الدراسات السابقة التي تناولت القيادة الريادية والدراسات التي تناولت جودة الحياة الوظيفية، بيانات عن مجتمع البحث، بالإضافة الى الدوريات والمجلات العلمية والكتب العربية والأجنبية وشبكة المعلومات الدولية (الانترنت)، وأيضا النشرات والبيانات و القرارات الحكومية.

الدراسة الميدانية:

دراسة ميدانية تطبيقا على وزارة التجارة والصناعة المصرية (عينة الدراسة) من خلال تصميم استبيان موجه الى عينة من العاملين بالوزارة.

تاسعاً: حدود البحث:

الحدود المكانية:

- يقتصر البحث على التطبيق على وزارة التجارة والصناعة المصرية بمقراتها الثلاث ابراج المالية – جاردن سيتي – مبنى التجارة بابر اجاخان، وتم استبعاد مكاتب التمثيل التجاري الموجودة في دول العالم نظرا لإعتمادات الوقت والتكلفة والجهد.
- ابعاد القيادة الريادية: الابداع – الرؤية الاستراتيجية – تحمل المخاطرة – المبادرة، وهو أكثر استخداما من الباحثين وفقا ما اسفرت عنه الدراسات السابقة التي تم الرجوع اليها.
- أبعاد جودة الحياة الوظيفية: المشاركة في اتخاذ القرارات – التدريب والتطوير - ظروف وبيئة العمل –

الاجور والمكافآت والحوافز – الرضا الوظيفي وهي الأبعاد الأكثر تطبيقاً والأكثر عموماً في الدراسات السابقة التي تم مراجعتها والاسترشاد بها.

الحدود الزمنية:
تتمثل في الفترة التي تم فيها تجميع البيانات الأولية اللازمة للبحث ومصدرها هو وزارة التجارة والصناعة المصرية وتم خلال الفترة من شهر اغسطس حتى سبتمبر ٢٠٢١.

الحدود البشرية:
المفردات التي توافرت لديها البيانات الأولية اللازمة لتحقيق أهداف البحث، وهي المجتمع الذي تم اختيار العينة الممثلة منه العاملين بوزارة التجارة والصناعة المصرية الشاغلين للدرجات الوظيفية (إدارة مركزية – مدير عام – درجة أولى – درجة ثانية – درجة الثالثة) لإرتباطهم المباشر بمتغيرات الدراسة القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية.

عاشراً: الأطار النظري

١٠/١/١٠: مفهوم القيادة الريادية

مفهوم القيادة الريادية يركز على عدة أبعاد أساسية وخصائص ضرورية لتحقيق الميزة التنافسية لأي مؤسسة، ويقائنها واستمرارها في هذا العالم المتغير، بل والسريع التغير، وهي عملية تنظيم وتحفيز مجموعة من المرؤوسين لتحقيق رؤية مشتركة من خلال توافر أبعاد الأبداع والمبادأة والتنافسية وتحمل المخاطرة. (صلاح الدين، ٢٠٢٠)، و ظهرت القيادة الريادية إلى حيز الوجود عندما حاول الباحثون الجمع بين مفهومين ريادة الأعمال والقيادة في مفهوم واحد جديد؛ هو القيادة الريادية (يانغ، ٢٠٠٨). كان الهدف هو استكشاف كل من القيادة والسلوك الريادي غويتا وآخرون. (٢٠٠٤) ومع ذلك، أعرب عن وجود أعمال مضطربة وتنافسية متزايدة مما أدى إلى أسلوب قيادة جديد، إن القيادة الريادية هي أسلوب قيادة مميز قادر على التعامل مع هذه العوامل، إن القائد الريادي هو الشخص الذي يتعين عليه إنشاء سيناريوهات رؤية تكون ضرورية لاختيار وتعبئة مجموعة داعمة من الأعضاء المترابطين الذين يلتزمون ويصدرون الرؤية لتحقيق خلق قيمة إستراتيجية (Gupta et al., ٢٠٠٤)، وأن القيادة الريادية تقوم على قائد يقوم بخلق وتحديد واستغلال الفرص بطريقة مبتكرة ومخاطرة محسوبة مع القدرة على التأثير على موارد الإدارة الأخرى للبحث عن الفرص، وخلق رؤية وتعبئة والهام مجموعة داعمة من الأعضاء المترابطين الذين يلتزمون ويصدرون الرؤية لتحقيق خلق قيمة إستراتيجية (Zijlstra, ٢٠١٤)، وعرفها (Roomi Ma, ٢٠١١) بأنها تعني توفير التواصل والرؤية لإشراك الفرق لتحديد وتطوير والاستفادة من الفرص لاكتساب ميزة تنافسية، في الواقع، ممارسة المقدرات الريادية من قبل القادة ومباني القيادة من قبل رجال الأعمال لديهم هدف واحد مشترك، أي التعامل مع التحديات والأزمات من الأوضاع التنظيمية الحالية وبالتالي تحسين فعالية القادة. وعلى الرغم من الجدل حول تعريفها، كان هناك اجماع نسبي من الباحثين عن المقدرات المتميزة التي تحفز وتمكن القادة الرياديين لقيادة المنظمة بنجاح، هذه المقدرات هي مزيج من الصفات الشخصية والمهارات والمعارف التي لها تأثيرات طويلة الأمد والمؤثرة على الأداء التنظيمي، وإن القيادة الريادية هي نوع متميز من القيادة المطلوبة للتعامل مع التحديات والأزمات في الإعدادات التنظيمية الحالية، يمكن اسلوب القيادة هذا القادة من توجيه منظماتهم وحل المشكلات بنجاح من خلال خطوات مختلفة لنمو المنظمة وتطورها، كما أن لها تأثيراً كبيراً على كفاءة القادة في التعرف على الفرص الجديدة لتحسين أداء المنظمة (Pihie&lope, 2014)، ويعتقد (2019 Pisapia&Feit) أن القيادة الريادية كمفهوم هو في مفترق طرق. يستخدم المرء طريق القيادة ويركز على نهج غير مباشر للرؤية والعملية والتأثير والظروف لتحقيق النتائج التنظيمية، ويعيد المسار الثاني تركيز القيادة الريادية على جذورها: رجل الأعمال الريادي الذي يحدث فرقاً في النمو وخلق الثروة من خلال التعرف على الفرص واستغلالها دون النظر الي الموارد المتاحة، وأوضح (Wenjing Cai, 2018) أن الهدف من القيادة الريادية هو التأثير على سلوكيات التابعين وسلوكهم الإبداعي وإلهامهم فيما يتعلق باستكشاف واستغلال الفرص لأعمالهم.

في ضوء ما سبق من تعريفات ومفاهيم يقترح الباحث تعريف لمفهوم القيادة الريادية مفاده:
" أنها نوع مميز من القيادة المطلوبة للتعامل مع التحديات والأزمات والتغيرات الدراماتيكية في بيئات

عالية السرعة وغير مؤكدة ، وتعني توفير التواصل والرؤية الثاقبة لإشراك الفريق ليس لاقتناص الفرص فحسب بل خلق الفرص واستغلالها دون النظر الى الموارد المتاحة لإكتساب ميزة تنافسية ، وإلهام الفريق لتفعيل الرؤية وتحويلها لواقع ملموس من خلال إحداث فرقاً مباشراً في النمو وخلق الثروة والقيمة ، وهي نمط قيادي جديد يتمثل في القدرة على التأثير في الآخرين والابداع والابتكار ، والاستباقية والمباداه ، والتنافس ، وتحمل المخاطرة المحسوبة ، في بيئات الأعمال التجارية والصناعية والأكاديمية والخدمية"

٢/١/١٠ : أبعاد القيادة الريادية

يشير عدد من الكتاب والباحثين الى أن القيادة الريادية تقاس من خلال مجموعة من الأبعاد ، اختلف الكتاب والباحثين في عدد الأبعاد المكونة للقيادة الريادية فمنهم من ذهب إلى أنها ثلاثة فقط (الشمري ، ٢٠١٧) ، ومنهم من حددتها بمثابة ثمانية أبعاد (اللوح ، ٢٠١٧) وهي الإبداعية و التقليل المخاطرة ، الثقافة الريانية ، المنداه ، الابداع والابتكار ، المرونة الهيكلية ، تحمل المسؤولية ، المخاطرة ، ومنهم من ذكر انها خمسة أبعاد فقط (جريمخ) متمثلة في القيادة الاستراتيجية : مهارات حل المشكلة ، اتخاذ القرارات في الوقت المناسب ، الاستعداد لقبول المخاطر ، مهارات تفاوضية جيدة ، واتفق معها في الكم وليس الكيف كلا من (على ، ٢٠١٧) ، (حميد ، ٢٠١٩) إذ أوضحت أن عدد الأبعاد خمسة وهي الابداع والاستباقية ، المباداه ، الرؤية الاستراتيجية ، استثمار الفرص ، المخاطرة ، بينما عند حميد أبعاد القيادة الريادية تمثلت في الاستقلالية ، الإبداعية ، المخاطرة ، المغامرة التنافسية ، الاستباقية ، أما (الشمري والبهادلي ، ٢٠١٥) حددا تلك الابداع باربعة أبعاد فقط هي المباداه وتحمل المخاطرة واستثمار الفرص والابداع والابتكار .

أوضح (الشمري، احمد عبد الله، ٢٠١٧) أن ابعاد القيادة تتمثل في ثلاثة أبعاد هي الاستباقية والإبداعية والأخذ بالمخاطرة.

الاستباقية:

الأنشطة القادرة على التأثير على قيادة المستقبل بدلا من الأنتظار إلى أن يتأثر به، استغلال الفرص وقبول مسؤولية الفشل، ان تكون قادر على استباق المشاكل في المستقبل، الحاجة للتغيير، والتحسين، والاستجابة للفرص البيئية.

الابداعية:

القدرة والميل إلى التفكير بشكل خلاق وتطوير الرؤية والأفكار السائدة في التعرف على الفرص واستغلال الموارد وحل المشكلات، وعرفها بعض الباحثين بأنها ميل المنظمة للانخراط في تطوير الأفكار الجديدة وتنفيذها بما يؤدي إلى تقديم منتجات، أو خدمات، أو عمليات، أو تقنيات، أو أنظمة جديدة، أو تحسينها، أو الدخول في أسواق جديدة، إلى جانب إيجاد الحلول الإبداعية للمشكلات التي تواجهها. (السلطاني، ٢٠١١).

الأخذ بالمخاطرة

هو الاستعداد لإستيعاب علم اليقين واتخاذ عبء مسئولية في المستقبل، التحوط والمخاطرة المحسوبة هي واحدة من الخصائص المشتركة للقيادة الرياديين وخاصة في المراحل الأولى من عملية الريادة. أن تكون فعالة يجب أن يسعى أصحاب المشاريع نحو الفرصة لإستيعاب وممارسة جميع المهارات التي ترتبط مع مكونات القيادة الريادية. القيادة الريادية تعبر عن اكتساب ميزة تنافسية من خلال خلق القيمة على أساس الفرص والاستراتيجيات التي تم اكتشافها مؤخرا ويضاف إلى ما ذهب إليه الشمري بعد اساسي ورئيسي من ابعاد القيادة الريادية الا وهو الرؤية الاستراتيجية.

الرؤية الاستراتيجية

تعتبر الرؤية الاستراتيجية ركيزة أساسية وبعد رئيسي من أبعاد القيادة الريادية فالرؤية هي النظر للمستقبل بعين الحاضر، أخذاً في الاعتبار خبرات الماضي والدروس المستفادة من التجارب السابقة، فهي توضح لنا الحلم الذي نسعى إلى تحقيقه، وهي صورة لما سوف تصل اليه المنظمة في المستقبل.

وبناء على ما سبق تشابه معظم الكتاب والباحثين الى حد كبير في تحديد الأبعاد المكونة للقيادة الريادية فمنهم من اختصرها الى ثلاث أبعاد فقط ومنهم من رأي انها ثمانية والغالبية حددها أربعة أو خمسة أبعاد كما تم توضيحه أعلاه والأبعاد التي سنتناولها الدراسة هي أربعة أبعاد اتفق معظم الباحثين والكتاب عليها وهي المخاطرة، المباداه والاستباقية، الابداع والابتكار، الرؤية الاستراتيجية

٢/١٠: جودة الحياة الوظيفية

١/٢/١٠: مفهوم جودة الحياة الوظيفية

حقيقة أن مفهوم جودة الحياة العملية متعدد الأبعاد وشامل بشكل عام يجعل من الصعب على معظم الباحثين التوصل إلى تعريف مشترك لهذا المفهوم (Akar, 2018)، وعرف (SIRGY & OTHERS) جودة الحياة الوظيفية على أنها إنشاء بيئة عمل يشعر فيها الموظفون بالأمان والسعادة، ولا يعانون من الإجهاد، ويتم تلبية احتياجاتهم الشخصية والمهنية، والرضا عن عملهم، وضمان الاندماج في جميع مجالات الحياة، بينما يرى (شيمان، ٢٠١٩) أن مفهوم جودة الحياة الوظيفية إجرائياً يتمثل في مجموعة من العمليات المترابطة، والتي من شأنها إكساب العمل الوظيفي درجة عالية من النجاح والالتقان، من خلال عدة أبعاد أبرزها ما يتعلق بالرضا المهني، والمشاركة في العمل، والتحفيز، والسلامة والأمن في العمل والراحة والسعادة، وتطوير القدرات من أجل الوصول إلى الاستفادة المثلى للمؤسسات والمنظمات الحكومية.

وعرفها عيسى، ٢٠١٨ بأنها هي بيئة العمل التي تهتم بصحة وسلامة العامل النفسية والجسدية من خلال توفير المنظمة للعوامل المادية والاجتماعية والتنظيمية اللازمة، والصالحة للعمل فيها.

وعرفها (Matakana، ٢٠٢٠) بأنها هي درجة تلبية الاحتياجات الشخصية الأساسية لأعضاء المنظمة من خلال الخبرات التنظيمية، أما (Balaji, 2020) فقد أوضح أن جودة الحياة الوظيفية وظيفة شاملة لتحسن رضا العاملين من خلال توفير بيئة عمل قوية مع التعليم المستمر لتهيئة المنظمة لمواجهة التغيير والتطورات المتلاحقة، وهي عامل رئيسي ومحدد أساسي لرضا العاملين والحفاظ عليهم وجذب أفضل العناصر.

كما عرفها (جاد الرب، ٢٠٠٨) بأنها مجموعة من العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة والتي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية أيضاً والذي يساهم بدوره في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها، وعرفها Kumar, 2013 بأنها: درجة التميز التي تم ايجادها في العمل وشروط العمل التي تحدد العلاقة بين العامل وبيئته، مضافاً إليها البعد الإنساني والتي تساهم بمجملها في الرضا العام وتحسين القدرات في اداء العمل على مستوى الفرد، ومن ثم على مستوى أداء المنظمة ككل.

وترى (البياري، ٢٠١٨) أن جودة الحياة الوظيفية هي: "عملية مستمرة مخطط لها تهدف إلى تحقيق التوازن بين متطلبات الحياة الوظيفية أو الشخصية للموظفين، من خلال التغيير للأفضل نحو الفاعلية والعدالة التنظيمية، وتحقيق الأمن الوظيفي والعدالة في نظم الأجور والحوافز، والترقيات المبنية على أساس الكفاءة والمهنية، والتكامل الاجتماعي في عمل المنظمة، وتأمين ظروف عمل مناسبة وأمنة لهم، من أجل رفع مستوى معيشتهم، وتوفير البيئة التنظيمية الملائمة من خلال المشاركة في اتخاذ القرارات مما يعكس ذلك إيجاباً على الموظف فيشعر بالرضا والأمان الوظيفي، فيبذل أقصى جهد ممكن في خدمة المؤسسة لنقلها لمزيد من التطور والنجاح، والعمل بطريقة تؤمن قدرتها على تحقيق استراتيجيتها وكذلك تقدم أدائها التنافسي."

أما (Sari, et al 2019) عرفها بأنها جميع الأشياء المتعلقة بالرفاهية والراحة في الحياة العملية باسم جودة حياة العمل (QWL)، وتتحقق جودة الحياة الوظيفية العالية إذا حصل الموظفون على الرضا الوظيفي، والمشاركة في صنع القرار، وكذلك في الحصول على فرص للتطوير، وعرفها (أبو عودة، ٢٠١٨) بأنها عبارة عن مجموعة من المؤشرات والعمليات المتكاملة التي تشارك فيها جميع الإدارات والأقسام داخل المنظمة، من أجل تحسين الحياة الوظيفية والشخصية لدى العاملين فيها، لتحقيق الأهداف المنشودة للمنظمة. وعرفها أبو حميد، ٢٠١٧، بأنها تتمثل بتوفير بيئة عمل مناسبة للموظفين العاملين داخل المؤسسات، والمساهمة في إشباع حاجاتهم الأساسية للحصول على مستويات أفضل للأداء، والذي بدوره يعكس إيجابياً على فاعلية اتخاذ القرارات الإدارية، ومن ثم تحقيق الأهداف التي تسعى إليها المنظمة.

ومن خلال ما سبق يرى الباحث أن جودة الحياة الوظيفية عبارة عن "مجموعة عمليات وأنشطة وجهود متكاملة ومخططة ومستمرة من أجل توفير بيئة تنظيمية ومادية ومعنوية مناسبة يشعر فيها الموظف بالأمن والسعادة والروح المعنوية المرتفعة، وتمكنه من إحداث التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية، وذلك من خلال تطبيق عدة أسس وركائز من أهمها العدالة في نظم الأجور والمكافآت والحوافز، الترقيات على أساس الكفاءة، التحفيز والتشجيع، التدريب المستمر والتأهيل، ظروف عمل آمنة، مما يؤدي إلى شعور الفرد

بالرضا والولاء للمنظمة"

٢/٢/١٠ : أبعاد جودة حياة العمل

تباينت آراء الكتاب والباحثين في تحديد أبعاد جودة الحياة الوظيفية فمنهم من اختصرها في أربعة أبعاد فقط مثل (السيد، ٢٠١٤)، ومنهم من ذكر ثمانية أبعاد مثل (Walton, 1973) ومنهم من زاد على ذلك مثل (جاد الرب، ٢٠٠٨) و تناول في هذا المبحث تلك الآراء كالتالي:

ومن الأوائل الذين تحدثوا عن أبعاد جودة الحياة الوظيفية في أوائل السبعينات (Walton, 1973) فقد حدد أبعاد جودة الحياة الوظيفية في ثمانية أبعاد متمثلة في:

- التعويض المناسب والعدل، توفر ظروف العمل آمنة والصحية، الاستفادة القصوى والسريعة من الطاقات والقدرات البشرية المتاحة، إتاحة الفرص المستقبلية للتحسين المستمر والأمن، التكامل الاجتماعي في بيئة العمل، الشرعية في بيئة عمل المنظمة، العمل والمدى الكلي المسموح به للعاملين، العلاقة الإجتماعية للعمل.

فيما يرى (جاد الرب، ٢٠٠٨) أن جودة الحياة الوظيفية تركز على الأبعاد والعناصر الآتية:

- توفير بيئة عمل صحية وأمنة من التوتر والقلق والأمراض.
 - المشاركة الفعلية بمفهومها الواسع (اتخاذ القرارات – الإدارة الذاتية – العوائد – الملكية)
 - مشاركة النقابات العمالية لإدارة المنظمة في تحسين ظروف العمل.
 - العدالة الاجتماعية وبناء والحفاظ على كرامة العاملين وخصوصياتهم.
 - توفير متطلبات الاستقرار والأمان الوظيفي.
 - إعادة تصميم وإثراء الوظائف لتنتمشى مع طموحات ومهارات العاملين.
 - عدالة نظم الأجور، والمكافآت، والحوافز المادية، والمعنوية.
 - إتاحة فرص الترقى والتقدم الوظيفي من خلال التعليم والتعلم والتدريب.
 - إحداث التوازن والانسجام بين الحياة الوظيفية والأسرية للعاملين.
 - إتاحة الظروف الملائمة (ومنها ما سبق) لتحسين الإنتاجية وزيادة الكفاءة التنظيمية.
- وذهبت السيد، ٢٠١٨، الى إقتصار أبعاد جودة الحياة الوظيفية في أربعة أبعاد فقط هي: العلاقات الإنسانية، المشاركة في اتخاذ القرارات، الشعور بالرضا الوظيفي، البيئة المادية والصحية وأوضح (ابوعودة، ٢٠١٨) ان أبعاد جودة الحياة الوظيفية وفقا لما أورده العديد من الدراسات والأبحاث العربية والأجنبية تمثلت فيما يلي: الأجور والمكافآت العادلة، الاستقرار والأمان الوظيفي، التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية، ظروف العمل، المشاركة في اتخاذ القرارات، التقدم والترقى الوظيفي، برامج التدريب، التكنولوجيا المستخدمة.

أما (الشنطي، ٢٠١٦) فقد قسمت تلك الأبعاد الى نوعين من العوامل احداها عوامل وظيفية وتنظيمية بالمنظمة، والأخرى عوامل مادية ومعنوية بالمنظمة باعتبار تلك العوامل هي الأكثر تأثيراً على الحياة الوظيفية للموظف

١ – عوامل وظيفية وتنظيمية بالمنظمة وتنقسم الى:

- المشاركة في اتخاذ القرار، القيادة، الالتزام التنظيمي، الاستقرار والأمان الوظيفي

٢ – عوامل مادية ومعنوية بالمنظمة وتنقسم الى

- ظروف العمل المادية، علاقات العمل، التوازن بين الحياة والعمل، الأجور والمكافآت.
- اما ((Leitão 2019) فقد حدد أنه يتم تعديل جودة الحياة من خلال مجموعة واسعة من العوامل، من بينها المعايير النفسية والاجتماعية، الظروف الصحية والرفاهية في مكان العمل، فضلاً عن كفاية موارد العمل، والبنية التحتية المقدمة. السياسات واللوائح التي تم إنشاؤها على أساس فردي للموظفين، واقترحت الاعتبارات تحسناً كبيراً في الإنتاجية بسبب المكونات الذاتية، مثل الثقة والالتزام والرضا والسيطرة، وأضافت (عرنسة، ٢٠١٥) أن أبعاد جودة الحياة الوظيفية تتمثل في الرضا عن الاشراف، ظروف بيئة العمل المعنوية، الرضا الوظيفي، ضغوط العمل، التحكم في العمل، التوازن بين العمل والحياة، في حين أن (الحسني، ٢٠١٦) ذهب الى ان ابعاد جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظره والأكثر انتشاراً تتمثل في خمسة أبعاد هي: المشاركة

في اتخاذ القرارات ، العلاقات الاجتماعية ، السلوك القيادي والاشراف على العمل ، الأجور ، الاستقرار والأمان الوظيفي.

ومن خلال ما تم تناوله وبالتطبيق على وزارة التجارة والصناعية المصرية يرى الباحث أن أبعاد جودة الحياة الوظيفية التي قد تكون الأكثر تأثيراً في حياة العاملين الوظيفية والشخصية تتمثل في ، مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات ، ظروف وبيئة العمل ، برامج التدريب والتطوير، الرضا الوظيفي ، الأجور والحوافز والمكافآت ، وتلك الأبعاد هي التي تم تطبيقها بالدراسة .

حادي عشر: مجتمع وعينة البحث

١/١١ مجتمع البحث

يشير مجتمع البحث لكفاية المفردات التي يكون لديهم اجابات ذات صلة بمتغيرات البحث والتي تمثل مجال جمع البيانات من المفردات، كما أننا متأكدين من درايتهم بالبيانات التي يتطلبها إتمام البحث، وبذلك نؤكد على أن مجتمع البحث مفردات لديهم بيانات نرغب الحصول عليها (عيد، ٢٠١٦) ويتمثل مجتمع البحث في تلك الدراسة الإدارة الوسطى والتنفيذية والعاملين من جميع المستويات بوزارة التجارة والصناعة حتى الدرجة الثالثة الذي بلغ عددهم ١٧٧٥ مفردة. يوضحها البيان التالي:

العدد	الإدارة / القطاع	العدد	الإدارة / القطاع
41	الإدارة المركزية للتفتيش والرقابة	329	قطاع الاتفاقيات والتجارة الخارجية
14	الإدارة المركزية للتخطيط الاستراتيجي	255	قطاع المعالجات والحماية التجارية
400	قطاع الأمانة العامة	295	قطاع مكتب الوزير
135	قطاع التمثيل التجاري	54	قطاع تكنولوجيا المعلومات
130	الإدارة المركزية للموارد البشرية	122	قطاع البحوث والتنمية الصناعية
1775			الإجمالي

٢/١١: عينة البحث

تشير الى مجموعة جزئية من مفردات مجتمع البحث ويتم اختيارها من المجتمع بحيث تكون ممثلة للمجتمع تمثيل صحيح، فالعينة جزء من كل تشير الى عدد أصغر من عدد المجتمع ككل تتوزع فيه خصائص المجتمع بنفس النسب الواردة في المجتمع، ويجب أن يراعى ان تكون العينة ممثلة تمثيلاً صحيحاً لمجتمع البحث (عيد، ٢٠١٦)

٣/١١: تحديد حجم العينة

- تم تحديد حجم العينة بمعلومية مجتمع البحث وفقاً للمعادلة التالية عيد، ٢٠١٦

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

$$n = \frac{50\% (1-50\%)}{(0.05)^2 + 50\%(1-50\%)} \frac{1}{1775}$$

$$n = 316 \text{ فردة}$$

تمثل حجم المجتمع	N
تمثل حجم العينة في المجتمع	n
القيمة المعيارفة وهف ١,٩٦ عند مسوف معنوفة ٠,٠٥	Z
نسبة توافر الظاهرة الرئفسفة محل البءء	P
أكبر قيمة للعينة تتحقق عندما تكون نسبة توافر الظاهرة في المجتمع ٥٠٪	I-P
نسبة عدم توافر الظاهرة الرئفسفة محل البءء	e
ءطأ المعانفة ٥٪	

٤/١١: نوع العينة

سوف يتم الاعتماد على العينة العشوائية الطبقفة ممثلة لمجتمع البءء محل الدراسة.

٥/١١: وحدة المعانفة

سوف يتم ءوجفة الاستقصاء للعاملين بدءً من الدرجة الءالفة والإدارة الوسطف والءنفذفة.

١/٦/١١: قفاس القفءاءة الرفءاءفة

بعء الإءلاع على المقاففس الءف اعءمءء عليها الدراسة السابقة وأجراء مسح مفءانف لها - على ءء علم الباءء اعءمء الباءء بشكل أساسف على مقفاس (Fairoz,2010) فف رسالة بعءوان الءوجفه الرفءاف وأءاء الأعمال فف المؤسساء الصغفرة والمءوسطة الحجم فف مقاطعة هامبانءونا بسرف لانكا، واعءمءء الكءفر من الدراسة السابقة على هذا المقفاس ومناها دراسة (طه ، ٢٠٢٠).

وقام الباءء بأجراء بعض الءعءفل والءءف والإضافة بما فءناسب مع طبعفة المسءقصف منهم فف هذا البءء، ولقفاس القفءاءة الرفءاءفة ، تم اسءءءام مقفاس "لفكراء" (Likert scale) المكون من ءمس درءاء للموافقة وعدم الموافقة (ءفء أشار الرءم (١) الى موافق ءماماً ، بفنما أشار الرءم (٥) الى عدم الموافقة الءامة مع ءوء درجة مءافءة فف المءءصف) وقد ءضمن المقفاس (٢٨) عبارة ، ءفء بلءء عباراء البعء الأول وهو الإبءاعفة (٨) عباراء ، بفنما بلءء عباراء البعء الءانف وهو المباءأة والاستباقفة (٦) عباراء، أما البعء الءالء وهو الرؤفة الاسءراءففة بلءء عباراءه (٨) عباراء ، أما البعء الرابع والأءفر وهو المءاءرة بلءء عباراءه (٦) عباراء.

٢/٦/١١ : قفاس ءوءة الءفاة الوءفففة

بعء الإءلاع على المقاففس الءف اعءمءء عليها الدراسة السابقة وأجراء مسح مفءانف لها - على ءء علم الباءء اعءمء الباءء بشكل أساسف على مقفاس (Parvin,2020) فف رسالة بعءوان ءوقع ءوءة الءفاة العملفة لأمناء المكءباء فف المكءباء العامة بناءً على أبعاء العءالة الءنءظفمفة ، جامعة همءان للعلوم الطبفة ، همءان ، ففران.

وقام الباءء بأجراء بعض الءعءفل والءءف والإضافة بما فءناسب مع طبعفة المسءقصف منهم فف هذا البءء، ولقفاس ءوءة الءفاة الوءفففة ، تم اسءءءام مقفاس "لفكراء" (Likert scale) المكون من ءمس درءاء للموافقة وعدم الموافقة (ءفء أشار الرءم (١) الى موافق ءماماً ، بفنما أشار الرءم (٥) الى عدم الموافقة الءامة مع ءوء درجة مءافءة فف المءءصف) وقد ءضمن المقفاس (٣٠) عبارة ، ءفء بلءء عباراء البعء الأول وهو الءءرفب والءطوفر (٨) عباراء ، بفنما بلءء عباراء البعء الءانف وهو الأءور والمكافاء (٦) عباراء ، أما البعء الءالء وهو ظروف وبعفة العمل بلءء عباراءه (٥) عباراء ، أما البعء الرابع وهو المءاءرة فف اءءاء القراء بلءء عباراءه (٦) عباراء ، اما البعء الءامس والأءفر وهو الرضا الوءففف بلءء عباراءه (٥) عباراء.

ءانف عشر: الءفلل الإءصافف للبعفاءاء وأءءبار الفروض

■ أءءبار صءق وءباء قائمة الاستقصاء: -

لءءفء درجة صلاءفة ومءف الإءءمام على الأءاة المسءءءمة فف قفاس اسءءاباء مفءراءاء العفنة، قام الباءء باسءءءام كل من معامل الاتساق الءالءف Internal consistency وبقفس درجة مصءاففة الءءاءء

المحققة لكل بند من بنود الاستقصاء، والذي يعتمد في المقام الأول على معامل الارتباط، وبالتالي فمن الضروري أن يكون المعيار الأساسي هو اختبار لمعنوية معامل الارتباط، ومعامل ألفا كرونباخ Cronbach's alpha لقياس ثبات الاستبيان.

١. معامل ألفا كرونباخ لقياس الثبات لأبعاد البحث:

قام الباحث بقياس ثبات متغيرات وأبعاد الدراسة من خلال معامل ألفا كرونباخ Cronbach's alpha وكانت النتائج كما في الجدول التالي:

جدول معاملات ألفا كرونباخ لأبعاد الدراسة

معامل ألفا كرونباخ	عدد العبارات	أبعاد الدراسة
.961	٢٨	المتغير المستقل القيادة الريادية
.867	٨	الإبداعية
.875	٦	المبادأة والاستباقية
.913	٨	الرؤية الاستراتيجية
.885	٦	تحمل المخاطرة
.951	٣٠	المتغير التابع جودة الحياة الوظيفية
.902	٨	التدريب والتطوير
.881	٦	الأجور والمكافآت والحوافز
.898	٥	ظروف وبيئة العمل
.891	٦	المشاركة في اتخاذ القرارات
.886	٥	الرضا الوظيفي
.972	58	المقياس ككل

المصدر: من إعداد الباحث إستناداً إلى نتائج التحليل الإحصائي. SPSS

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

أن معامل ألفا كرونباخ أكبر من 60% لجميع إبعاد البحث، بالإضافة الى ان معامل ألفا كرونباخ للمقياس ككل أكبر من 60%، حيث جاء يساوى (972). وعلى ذلك يُمكن الاعتماد عليها في قياس ابعاد البحث. وهذا يؤكد على ان الاستبيان يقيس ما بني من أجله وان جميع البنود والابعاد واضحة للمبحوثين وليس فيها غموض ولو قام الباحث بتطبيق الاستبيان مرة ثانية على نفس العينة ستعطي نفس النتائج تقريبا .

٢. قياس الاتساق الداخلى Internal consistency:

■ قياس الاتساق الداخلى لابعاد المتغير المستقل القيادة الريادية:

قام الباحث بعمل تحليل الارتباط بين عبارات كل بعد مع درجة التُعد نفسه لقياس الصدق الداخلي لكل عبارة وقد أكدت النتائج على صلاحية جميع العبارات الخاصة بأبعاد المتغير المستقل (الإبداعية، المبادأة والاستباقية، الرؤية الاستراتيجية، تحمل المخاطرة) حيث أكدت على ذلك قيم معاملات الارتباط والتي تراوحت بين (**.255: **.667). وقد جاءت جميعها معنوية عند مستوي 0.01 وهذا يدل على ان جميع العبارات صالحة لقياس ابعاد المتغير المستقل، بمعنى أن هذه القائمة صادقة فيما صممت من أجل قياسه.

■ قياس الاتساق الداخلى لابعاد المتغير التابع جودة الحياة الوظيفية:

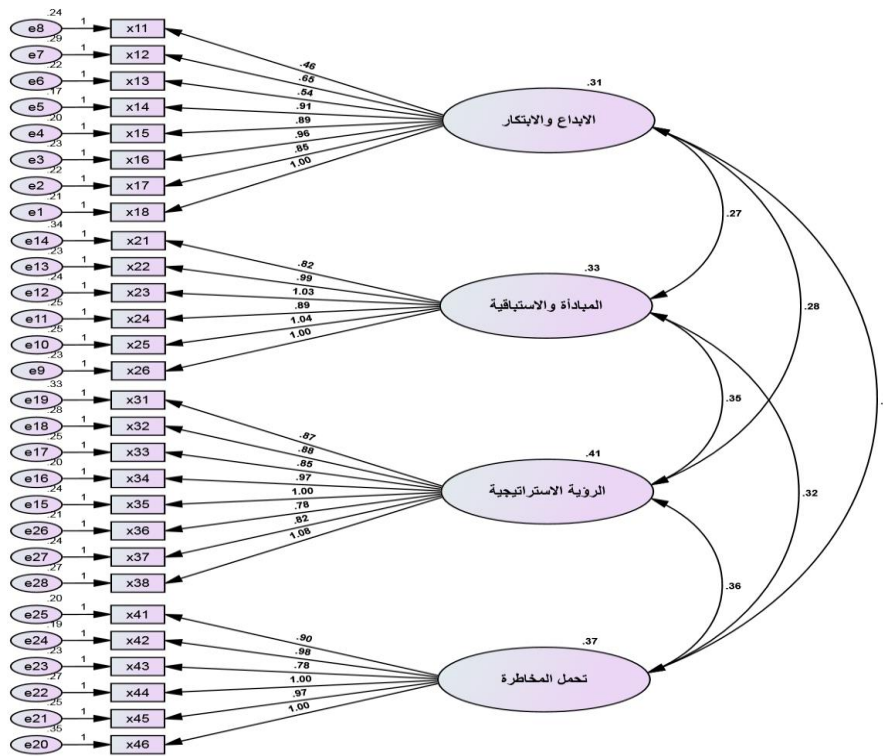
قام الباحث بعمل تحليل الارتباط بين عبارات كل بعد مع درجة التُعد نفسه لقياس الصدق الداخلي لكل عبارة ، وقد أكدت النتائج على صلاحية جميع العبارات الخاصة بأبعاد المتغير التابع (التدريب والتطوير، الأجور والمكافآت والحوافز، ظروف وبيئة العمل، المشاركة في اتخاذ القرارات، الرضا الوظيفي) حيث أكدت على ذلك قيم معاملات الارتباط والتي تراوحت بين (**.433: **.859). وقد جاءت جميعها معنوية عند

مستوي 0.01 وهذا يدل على ان جميع العبارات صالحة لقياس ابعاد المتغير التابع ، بمعنى أن هذه القائمة صادقة فيما صممت من أجل قياسه.

■ التحليل العاملي التوكيدي لأبعاد البحث: -

١. التحليل العاملي التوكيدي لأبعاد القيادة الريادية:

تم استخدام حزمة برنامج التحليل الاحصائي (AMOS) في إجراء عملية التحليل العاملي التوكيدي لابعاد القيادة الريادية، ويستخدم هذا النوع لأجل اختبار الفرضيات المتعلقة بوجود أو عدم وجود علاقة بين العبارات والعوامل الكامنة لكل بعد من ابعاد القيادة الريادية، كما يستخدم التحليل العاملي التوكيدي كذلك في تقييم قدرة نموذج العوامل على التعبير عن مجموعة البيانات وكذلك في المقارنة بين عدة نماذج للعوامل بهذا المجال. والشكل التالي يوضح التحليل العاملي التوكيدي لابعاد القيادة الريادية:



نستنتج من الشكل السابق مؤشرات جودة النموذج والتي يتم قبول النموذج المفترض للبيانات أو رفضه في ضوءها والتي تعرف بمؤشرات جودة المطابقة:

جدول مؤشرات جودة المطابقة

Measure	Estimate
CMIN	١٥٨٠,٦٨
DF	344
CMIN/DF	٤.595

GFI	.893
CFI	.839
RMR	.035
TLI	.862
RMSEA	.061

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على نتائج التحليل الإحصائي SPSS.
نلاحظ من الجدول السابق:

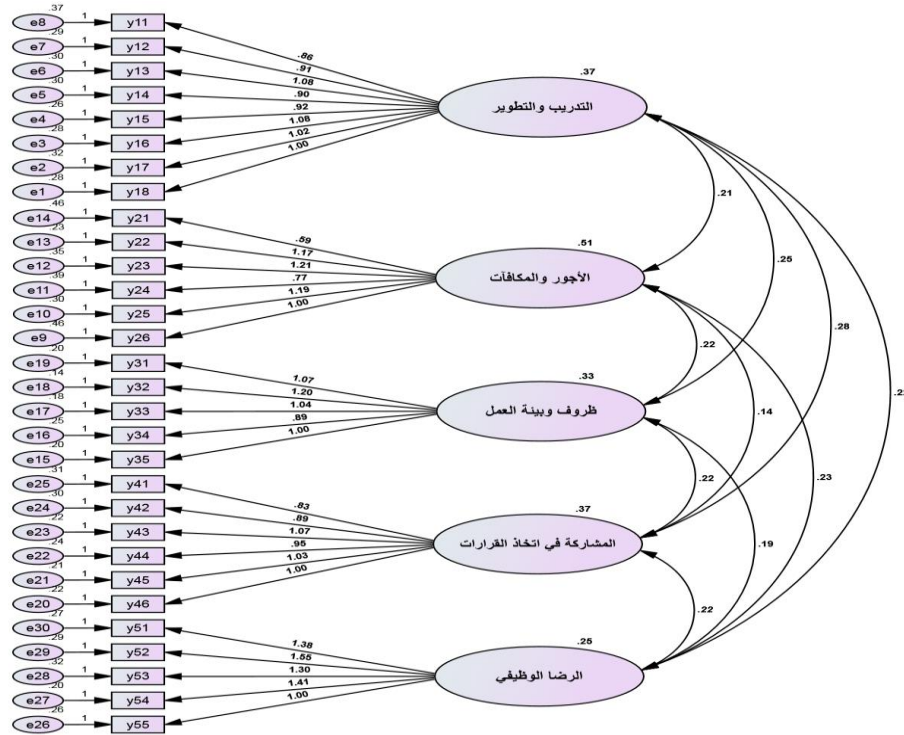
- ان قيمة نسبة (CMIN/DF) بلغت (٤,٥٩٥) واوصى العلماء ان هذه النسبة كلما كانت اقل من ٣ دل ذلك ان النموذج ذو ملاءمة عالية وكلما تراوح بين (٣ : ٥) دل ذلك ان النموذج ذو ملاءمة مقبولة واذا كانت اكبر من ٥ دل ذلك ان النموذج ذو ملاءمة غير كافية.
- ان قيمة مؤشر جودة الملائمة (GFI) بلغت (٠,٨٩٣) وحيث ان هذا المؤشر ينحصر بين الصفر والواحد وكلما اقتربت قيمته من الواحد دل ذلك ان جودة النموذج جيدة جدا.
- ان قيمة مؤشر الجودة النسبية (CFI) بلغت (٠,٨٣٩) وحيث ان هذا المؤشر ينحصر بين الصفر والواحد وكلما اقتربت قيمته من الواحد دل ذلك ان جودة النموذج جيدة جدا.
- ان قيمة مؤشر جذر متوسط مربع البواقي (RMR) بلغت (٠,٠٣٥) وحيث ان هذا المؤشر كلما كان اصغر كان ذلك افضل، وتشير قيم (RMR) المساوية للصفر إلى ملاءمة مثالية.
- ان قيمة معامل تاكر لويس (TLI) بلغت (٠,٨٦٢) وحيث يقع النطاق النموذجي لهذا المعامل بين الصفر والواحد، وتشير قيم (TLI) القريبة من ١ إلى ان النموذج ذو ملاءمة جيدة جداً.
- ان قيمة (RMSEA) بلغت (٠,٠٦١) وكلما كانت قيمة (RMSEA) اقل من ٠,٠٥ كان ذلك افضل واذا تراوحت القيمة بين (٠,٠٥:٠,٠٨) كان ذلك مقبول اما اذا كانت القيمة اكبر من ٠,٠٨ كان ذلك غير مقبول.

اظهرت النتائج ان بعض مؤشرات جودة النموذج حققت المستوى المطلوب والمقبول به والبعض الاخر جاء قريب من المستوى المطلوب، كما اظهرت النتائج ان هناك علاقة بين عبارات كل بعد من تلك الابعاد.

٢. التحليل العاملي التوكيدي لأبعاد جودة الحياة الوظيفية:

تم استخدام حزمة برنامج التحليل الاحصائي (AMOS) في إجراء عملية التحليل العاملي التوكيدي لابعاد جودة الحياة الوظيفية، ويستخدم هذا النوع لأجل اختبار الفرضيات المتعلقة بوجود أو عدم وجود علاقة بين العبارات والعوامل الكامنة لكل بعد من ابعاد جودة الحياة الوظيفية، كما يستخدم التحليل العاملي التوكيدي كذلك في تقييم قدرة نموذج العوامل على التعبير عن مجموعة البيانات وكذلك في المقارنة بين عدة نماذج للعوامل بهذا المجال.

والشكل التالي يوضح التحليل العاملي التوكيدي لابعاد جودة الحياة الوظيفية:



نستنتج من الشكل السابق مؤشرات جودة النموذج والتي يتم قبول النموذج المفترض للبيانات أو رفضه في ضوءها والتي تعرف بمؤشرات جودة المطابقة:

جدول (١٠) مؤشرات جودة المطابقة

Measure	Estimate
CMIN	1601.928
DF	395
CMIN/DF	4.056
GFI	.٨50
CFI	.823
RMR	.04١
TLI	.805
RMSEA	.0٥8

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على نتائج التحليل الإحصائي SPSS.

نلاحظ من الجدول السابق:

- ان قيمة نسبة (CMIN/DF) بلغت (٤,٠٥٦) واوصى العلماء ان هذه النسبة كلما كانت اقل من ٣ دل ذلك ان النموذج ذو ملائمة عالية وكلما تراوح بين (٣ : ٥) دل ذلك ان النموذج ذو ملائمة مقبولة واذا كانت اكبر من ٥ دل ذلك ان النموذج ذو ملائمة غير كافية.
- ان قيمة مؤشر جودة الملائمة (GFI) The goodness of fit index بلغت (٠,٨٥٠) وحيث ان هذا المؤشر ينحصر بين الصفر والواحد وكلما اقتربت قيمته من الواحد دل ذلك ان جودة النموذج جيدة جدا.
- ان قيمة مؤشر الجودة النسبية (CFI) The Comparative Fit Index بلغت (٠,٨٢٣) وحيث ان هذا المؤشر ينحصر بين الصفر والواحد وكلما اقتربت قيمته من الواحد دل ذلك ان جودة النموذج جيدة جدا.
- ان قيمة مؤشر جذر متوسط مربع البواقي (RMR) The root mean square residual بلغت (٠,٠٤٩) وحيث ان هذا المؤشر كلما كان أصغر كان ذلك أفضل، وتشير قيم (RMR) المساوية للصفر إلى ملائمة مثالية.
- ان قيمة معامل تاكر لويس (TLI) The Tucker-Lewis coefficient بلغت (٠,٨٠٥) وحيث يقع النطاق النموذجي لهذا المعامل بين الصفر والواحد، وتشير قيم (TLI) القريبة من ١ إلى ان النموذج ذو ملائمة جيدة جداً.
- ان قيمة (RMSEA) بلغت (٠,٠٥٨) وكلما كانت قيمة (RMSEA) اقل من ٠,٠٥ كان ذلك افضل واذا تراوحت القيمة بين (٠,٠٥:٠,٠٨) كان ذلك مقبول اما اذا كانت القيمة اكبر من ٠,٠٨ كان ذلك غير مقبول.
- اظهرت النتائج ان بعض مؤشرات جودة النموذج حققت المستوى المطلوب والمقبول به والبعض الاخر جاء قريب من المستوى المطلوب، كما أظهرت النتائج ان هناك علاقة بين عبارات كل بعد من تلك الابعاد.

نتائج اختبار فروض البحث:

لتحقيق أهداف البحث وسعيًا للتغلب على مشكلة البحث فإن الباحث سوف يعتمد في إعداد البحث علي الفروض التالية:

الفرض الرئيسي الأول:

لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين ابعاد القيادة الريادية (الابداع والابتكار، المبادأة والاستباقية، الرؤية الاستراتيجية، تحمل المخاطرة) وابعاد جودة الحياة الوظيفية (التدريب والتطوير، الأجور والمكافآت، ظروف وبيئة العمل، المشاركة في اتخاذ القرارات، الرضا الوظيفي) في وزارة التجارة والصناعة المصرية.

ويتفرع من هذا الفرض الرئيسي الفروض الفرعية التالية:

الفرض الفرعي الاول: لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين القيادة الريادية والتدريب والتطوير في وزارة التجارة والصناعة المصرية.

الفرض الفرعي الثاني: لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين القيادة الريادية والأجور والمكافآت في وزارة التجارة والصناعة المصرية.

الفرض الفرعي الثالث: لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين القيادة الريادية وظروف وبيئة العمل في وزارة التجارة والصناعة المصرية.

الفرض الفرعي الرابع: لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين القيادة الريادية والمشاركة في اتخاذ القرارات في وزارة التجارة والصناعة المصرية.

الفرض الفرعي الخامس: لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين القيادة الريادية والرضا الوظيفي في وزارة التجارة والصناعة المصرية.

وفيما يلي نتائج تحليل هذه الفروض:
الفرض الرئيسي الاول:

لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين ابعاد القيادة الريادية (الابداع والابتكار، المبادأة والاستباقية، الرؤية الاستراتيجية، تحمل المخاطرة) وابعاد جودة الحياة الوظيفية (التدريب والتطوير، الأجور والمكافآت، ظروف بيئة العمل، المشاركة في اتخاذ القرارات، الرضا الوظيفي) في وزارة التجارة والصناعة المصرية. قام الباحث باستخدام AMOS لتحليل الانحدار وحصل على النتائج التالية:
جدول تحليل المسار لنموذج الدراسة

Regression Weights					
المسارات	البيانات	المعلمت المقدره β_i	الانحراف المعياري S.E.	النسبة الحرجة C.R.	مستوى المعنوية P-Label
Y1	الثابت	.775	.169	4.575	.0001
Y1<--- X1	الابداع والابتكار على التدريب والتطوير	.305	.058	5.215	.0001
Y1<--- X2	المبادأة والاستباقية على التدريب والتطوير	.266	.073	3.639	.0001
Y1<--- X3	الرؤية الاستراتيجية على التدريب والتطوير	-.020	.085	-.238	.812
Y1<--- X4	تحمل المخاطرة على التدريب والتطوير	.170	.068	2.503	.012
Y2	الثابت	1.089	.233	4.675	.0001
Y2<--- X1	الابداع والابتكار على الأجور والمكافآت والحوافز	.379	.080	4.712	.0001
Y2<--- X2	المبادأة والاستباقية على الأجور والمكافآت والحوافز	.158	.101	1.571	.116
Y2<--- X3	الرؤية الاستراتيجية على الأجور والمكافآت والحوافز	-.267	.116	-2.294	.022
Y2<--- X4	تحمل المخاطرة على الأجور والمكافآت والحوافز	.241	.094	2.576	.010
Y3	الثابت	1.478	.186	7.966	.0001
Y3<--- X1	الابداع والابتكار على ظروف وبيئة العمل	.200	.064	3.119	.002
Y3<--- X2	المبادأة والاستباقية على ظروف وبيئة العمل	-.009	.080	-.115	.908
Y3<--- X3	الرؤية الاستراتيجية على ظروف وبيئة العمل	.109	.093	1.173	.241
Y3<--- X4	تحمل المخاطرة على ظروف وبيئة العمل	.213	.075	2.851	.004
Y	الثابت	.788	.146	5.383	.0001
Y4<--- X1	الابداع والابتكار على المشاركة في اتخاذ القرارات	.045	.051	.887	.375

.0001	4.074	.063	.258	المبادأة والاستباقية على المشاركة في اتخاذ القرارات	Y4<--- X2
.202	-1.277	.073	-.093	الرؤية الاستراتيجية على المشاركة في اتخاذ القرارات	Y4<--- X3
.0001	9.130	.059	.538	تحمل المخاطرة على المشاركة في اتخاذ القرارات	Y4<--- X4
.0001	3.862	.191	.737	الثابت	Y5
.0001	3.718	.066	.245	الابداع والابتكار على الرضا الوظيفي	Y5<--- X1
.0001	3.977	.082	.328	المبادأة والاستباقية على الرضا الوظيفي	Y5<--- X2
.575	.561	.095	.053	الرؤية الاستراتيجية على الرضا الوظيفي	Y5<--- X3
.214	1.244	.077	.095	تحمل المخاطرة على الرضا الوظيفي	Y5<--- X4

المصدر: من إعداد الباحث إستناداً إلى نتائج التحليل الإحصائي AMOS.
يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- بالنسبة للمتغير التابع (التدريب والتطوير) قيمة النسبة الحرجة Critical Ratio For Regression (CR) Weight المحسوبة للبعد (الابداع والابتكار، المبادأة والاستباقية، تحمل المخاطرة) اكبر من القيمة الجدولية ($\pm 1,96$)، بالإضافة الى ان مستوى المعنوية لتلك الابعاد اقل من ($0,05$) وهذا يدل على ان هذه الابعاد معنوية ولها تأثير ذو دلالة احصائية على بعد . اما بعد (الرؤية الاستراتيجية) نجد ان قيمة النسبة الحرجة (CR) اقل من القيمة الجدولية ($\pm 1,96$)، بالإضافة الى ان مستوى المعنوية أكبر من ($0,05$) وهذا يدل على ان هذا البعد غير معنوي.

- بالنسبة للمتغير التابع (الأجور والمكافآت) قيمة النسبة الحرجة Critical Ratio For Regression (CR) Weight المحسوبة للبعد (الابداع والابتكار، الرؤية الاستراتيجية، تحمل المخاطرة) اكبر من القيمة الجدولية ($\pm 1,96$)، بالإضافة الى ان مستوى المعنوية لتلك الابعاد اقل من ($0,05$) وهذا يدل على ان هذه الابعاد معنوية ولها تأثير ذو دلالة احصائية على بعد . اما بعد (المبادأة والاستباقية) نجد ان قيمة النسبة الحرجة (CR) اقل من القيمة الجدولية ($\pm 1,96$)، بالإضافة الى ان مستوى المعنوية أكبر من ($0,05$) وهذا يدل على ان هذا البعد غير معنوي.

- بالنسبة للمتغير التابع (ظروف وبيئة العمل) قيمة النسبة الحرجة Critical Ratio For Regression (CR) Weight المحسوبة لبعدها (الابداع والابتكار، تحمل المخاطرة) اكبر من القيمة الجدولية ($\pm 1,96$) ، بالإضافة الى ان مستوى المعنوية لتلك الابعاد اقل من ($0,05$) وهذا يدل على ان هذه الابعاد معنوية ولها تأثير ذو دلالة احصائية على بعد . اما بعد (الرؤية الاستراتيجية، المبادأة والاستباقية) نجد ان قيمة النسبة الحرجة (CR) اقل من القيمة الجدولية ($\pm 1,96$)، بالإضافة الى ان مستوى المعنوية اكبر من ($0,05$) وهذا يدل على ان هذه الابعاد غير معنوية.

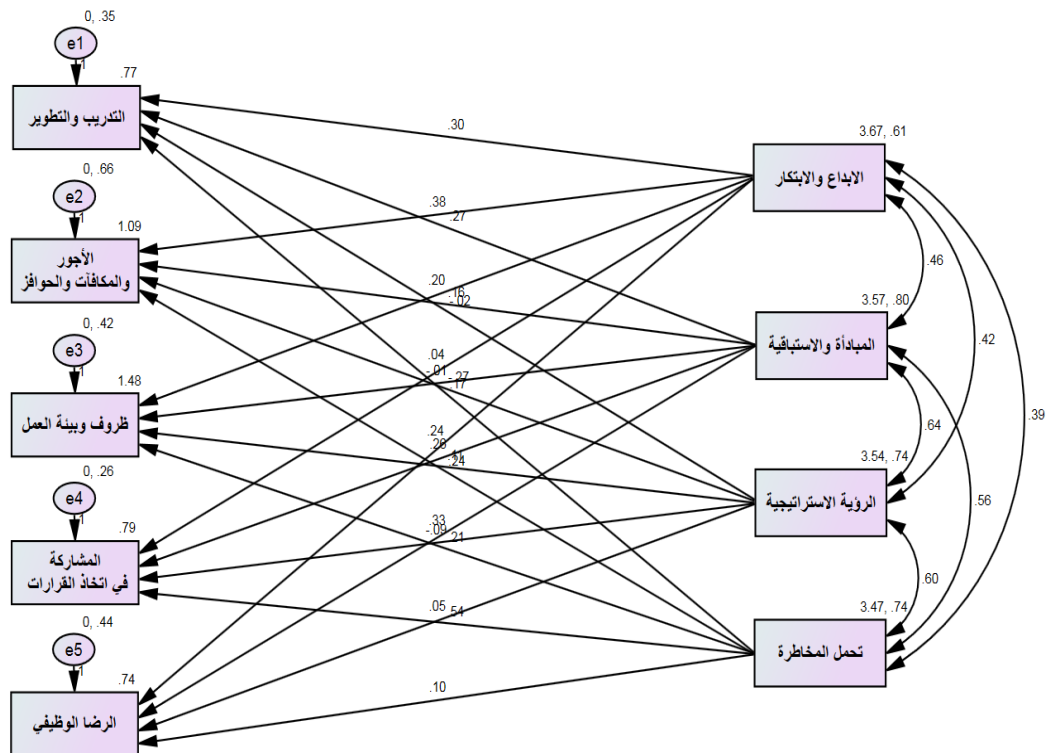
- بالنسبة للمتغير التابع (المشاركة في اتخاذ القرارات) قيمة النسبة الحرجة Critical Ratio For Regression (CR) Regression Weight المحسوبة لبعدها (المبادأة والاستباقية، تحمل المخاطرة) اكبر من القيمة الجدولية ($\pm 1,96$)، بالإضافة الى ان مستوى المعنوية لتلك الابعاد اقل من ($0,05$) وهذا يدل على ان هذه الابعاد معنوية ولها تأثير ذو دلالة احصائية على بعد . اما بعد (الابداع والابتكار، الرؤية الاستراتيجية) نجد ان قيمة النسبة الحرجة (CR) اقل من القيمة الجدولية ($\pm 1,96$)، بالإضافة الى ان مستوى المعنوية اكبر من ($0,05$) وهذا يدل على ان هذه الابعاد غير معنوية.

- بالنسبة للمتغير التابع (الرضا الوظيفي) قيمة النسبة الحرجة Critical Ratio For Regression (CR) Weight المحسوبة للبعد (الابداع والابتكار، المبادأة والاستباقية) اكبر من القيمة الجدولية ($\pm 1,96$) ، بالإضافة الى ان مستوى المعنوية لتلك الابعاد اقل من ($0,05$) وهذا يدل على ان هذه الابعاد

معنوية ولها تأثير ذو دلالة احصائية على بعد . اما بعد (الرؤية الاستراتيجية، تحمل المخاطرة) نجد ان قيمة النسبة الحرجة (CR) اقل من القيمة الجدولية ($\pm 1,96$) ، بالإضافة الى ان مستوى المعنوية اكبر من ($0,05$) وهذا يدل على ان هذه الابعاد غير معنوية.

– قيمة الانحراف المعياري لجميع الابعاد أقل من (50%) مما يؤكد إنخفاض نسبة التشتت ، بالإضافة الى ان مستوى المعنوية لأغلبية الابعاد جاءت دالة إحصائياً عند مستوى معنوي ($0,05$) وهذا ما يؤكد معنوية نموذج الدراسة.

يوضح الشكل التالي نموذج الدراسة المقدر:



وبناءً على نتائج الجدول السابق نرفض الفرض العدم ونقبل الفرض البديل، أي ان هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين ابعاد القيادة الريادية (الابتكار والابداع، المبادرة والاستباقية، الرؤية الاستراتيجية، تحمل المخاطرة) وابعاد جودة الحياة الوظيفية (التدريب والتطوير، الأجر والمكافآت، ظروف بيئة العمل، المشاركة في اتخاذ القرارات، الرضا الوظيفي) في وزارة التجارة والصناعة المصرية.

الفرض الفرعي الاول:

لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين القيادة الريادية والتدريب والتطوير في وزارة التجارة والصناعة المصرية.

قام الباحث باستخدام AMOS لتحليل الانحدار وحصل على النتائج التالية:

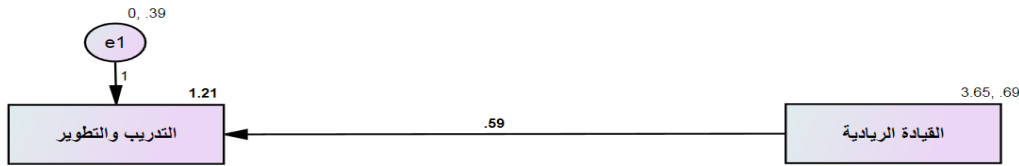
جدول نموذج الانحدار البسيط

Regression Weights					
معامل التحديد R ²	مستوى المعنوية P-Label	النسبة الحرجة C.R.	الانحراف المعياري S.E.	المعلمت المقدره β_i	المتغير المستقل
.961	.0001	7.553	.160	1.206	الثابت
	.0001	13.862	.043	.591	القيادة الريادية

المصدر: من إعداد الباحث إستناداً إلى نتائج التحليل الإحصائي AMOS.

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- قيمة النسبة الحرجة (CR) Critical Ratio For Regression Weight المحسوبة للقيادة الريادية اكبر من القيمة الجدولية ($\pm 1,96$) ، بالإضافة الى ان مستوى المعنوية لهذا البعد اقل من ($0,01$) وهذا يدل على ان هذا البعد معنوي وله تأثير ذو دلالة احصائية على (التدريب والتطوير).
- اشارة معامل الانحدار جاءت موجبة، مما يعنى ان العلاقة ايجابية بين القيادة الريادية والتدريب والتطوير.
- يلاحظ أن قيمة معامل التحديد (R^2) بلغت ($0,961$) أى أن المتغير المستقل (القيادة الريادية) يفسر ($96,1\%$) من التغير الكلي في المتغير التابع (التدريب والتطوير) ، وباقي النسبة ترجع إلى الخطأ العشوائي أو ربما ترجع لعدم إدراج متغيرات مستقلة أخرى كان من المفروض إدراجها ضمن النموذج .
يوضح الشكل التالي النموذج المقدر:



وبناءً على نتائج الجدول السابق نرفض الفرض العدم ونقبل الفرض البديل، أى ان هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين القيادة الريادية والتدريب والتطوير في وزارة التجارة والصناعة المصرية.
الفرض الفرعي الثاني:
لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين القيادة الريادية والأجور والمكافآت في وزارة التجارة والصناعة المصرية.

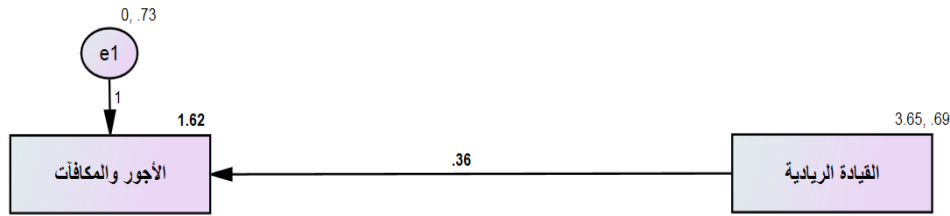
قام الباحث باستخدام AMOS لتحليل الانحدار وحصل على النتائج التالية:
جدول نموذج الانحدار البسيط

Regression Weights					
معامل التحديد R ²	مستوى المعنوية P-Label	النسبة الحرجة C.R.	الانحراف المعياري S.E.	المعلمت المقدره β_i	المتغير المستقل
.909	.0001	7.462	.217	1.619	الثابت
	.0001	6.232	.058	.361	القيادة الريادية

المصدر: من إعداد الباحث إستناداً إلى نتائج التحليل الإحصائي AMOS.

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- قيمة النسبة الحرجة Critical Ratio For Regression Weight (CR) المحسوبة للقيادة الريادية اكبر من القيمة الجدولية $(\pm 1,96)$ ، بالإضافة الى ان مستوى المعنوية لهذا البعد اقل من $(0,01)$ وهذا يدل على ان هذا البعد معنوي وله تأثير ذو دلالة احصائية على (الأجور والمكافآت).
 - اشارة معامل الانحدار جاءت موجبة، مما يعنى ان العلاقة ايجابية بين القيادة الريادية والأجور والمكافآت.
 - يلاحظ أن قيمة معامل التحديد (R^2) بلغت $(0,909)$ اي أن المتغير المستقل (القيادة الريادية) يفسر $(90,9\%)$ من التغير الكلي في المتغير التابع (الأجور والمكافآت) ، وباقي النسبة ترجع إلى الخطأ العشوائي أو ربما ترجع لعدم إدراج متغيرات مستقلة أخرى كان من المفروض إدراجها ضمن النموذج .
- يوضح الشكل التالي النموذج المقدر:**



وبناءً على نتائج الجدول السابق نرفض الفرض العدم ونقبل الفرض البديل، أي ان هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين القيادة الريادية والأجور والمكافآت في وزارة التجارة والصناعة المصرية.

الفرض الفرعي الثالث:

لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين القيادة الريادية وظروف وبيئة العمل في وزارة التجارة والصناعة المصرية.

قام الباحث باستخدام AMOS لتحليل الانحدار وحصل على النتائج التالية: جدول رقم () نموذج الانحدار البسيط

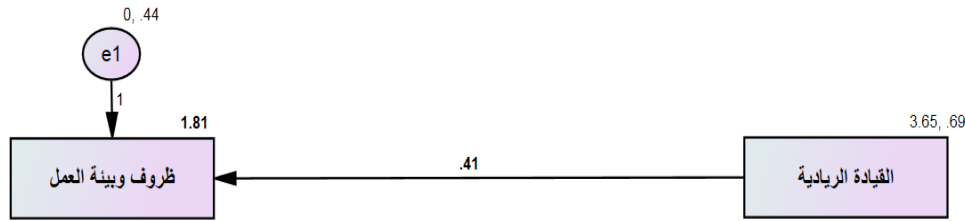
Regression Weights					
معامل التحديد R^2	مستوى المعنوية P-Label	النسبة الحرجة C.R.	الانحراف المعياري S.E.	المعلمة المقدر β_i	المتغير المستقل
.947	.0001	10.664	.169	1.807	الثابت
	.0001	9.039	.045	.410	القيادة الريادية

المصدر: من إعداد الباحث إستناداً إلى نتائج التحليل الإحصائي AMOS.

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- قيمة النسبة الحرجة Critical Ratio For Regression Weight (CR) المحسوبة للقيادة الريادية اكبر من القيمة الجدولية $(\pm 1,96)$ ، بالإضافة الى ان مستوى المعنوية لهذا البعد اقل من $(0,01)$ وهذا يدل على ان هذا البعد معنوي وله تأثير ذو دلالة احصائية على (ظروف وبيئة العمل).
- اشارة معامل الانحدار جاءت موجبة، مما يعنى ان العلاقة ايجابية بين القيادة الريادية وظروف وبيئة العمل.

– يلاحظ أن قيمة معامل التحديد (R^2) بلغت (0,947) أي أن المتغير المستقل (القيادة الريادية) يفسر (94,7%) من التغير الكلي في المتغير التابع (ظروف وبيئة العمل)، وباقي النسبة ترجع إلى الخطأ العشوائي أو ربما ترجع لعدم إدراج متغيرات مستقلة أخرى كان من المفروض إدراجها ضمن النموذج. يوضح الشكل التالي النموذج المقدر:



وبناءً على نتائج الجدول السابق نرفض الفرض العدم ونقبل الفرض البديل، أي أن هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين القيادة الريادية وظروف وبيئة العمل في وزارة التجارة والصناعة المصرية.

الفرض الفرعي الرابع:

لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين القيادة الريادية والمشاركة في اتخاذ القرارات في وزارة التجارة والصناعة المصرية.

قام الباحث باستخدام AMOS لتحليل الانحدار وحصل على النتائج التالية:
جدول نموذج الانحدار البسيط

Regression Weights					
معامل التحديد R^2	مستوى المعنوية P-Label	النسبة الحرجة C.R.	الانحراف المعياري S.E.	المعطيات المقدر β_i	المتغير المستقل
.975	.0001	5.995	.133	.795	الثابت
	.0001	20.192	.035	.716	القيادة الريادية

المصدر: من إعداد الباحث إستناداً إلى نتائج التحليل الإحصائي AMOS.

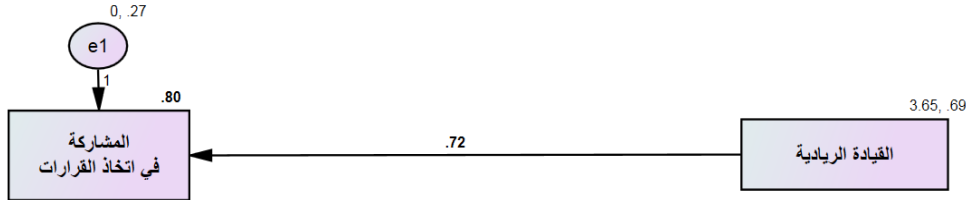
يتضح من الجدول السابق ما يلي:

– قيمة النسبة الحرجة (CR) Critical Ratio For Regression Weight المحسوبة للقيادة الريادية أكبر من القيمة الجدولية ($\pm 1,96$)، بالإضافة إلى أن مستوى المعنوية لهذا البعد أقل من (0,01) وهذا يدل على أن هذا البعد معنوي وله تأثير ذو دلالة احصائية على (المشاركة في اتخاذ القرارات).

– إشارة معامل الانحدار جاءت موجبة، مما يعني أن العلاقة ايجابية بين القيادة الريادية والمشاركة في اتخاذ القرارات.

– يلاحظ أن قيمة معامل التحديد (R^2) بلغت (0,975) أي أن المتغير المستقل (القيادة الريادية) يفسر (97,5%) من التغير الكلي في المتغير التابع (المشاركة في اتخاذ القرارات)، وباقي النسبة ترجع إلى الخطأ العشوائي أو ربما ترجع لعدم إدراج متغيرات مستقلة أخرى كان من المفروض إدراجها ضمن النموذج.

يوضح الشكل التالي النموذج المقدر:

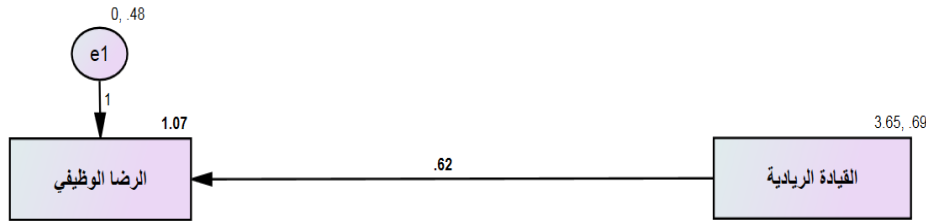


وبناءً على نتائج الجدول السابق نرفض الفرض العدم ونقبل الفرض البديل، أي ان هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين القيادة الريادية والمشاركة في اتخاذ القرارات في وزارة التجارة والصناعة المصرية. الفرض الفرعي الخامس: لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين القيادة الريادية والرضا الوظيفي في وزارة التجارة والصناعة المصرية. قام الباحث باستخدام AMOS لتحليل الانحدار وحصل على النتائج التالية:
جدول نموذج الانحدار البسيط

Regression Weights					
معامل التحديد R ²	مستوى المعنوية P-Label	النسبة الحرجة C.R.	الانحراف المعياري S.E.	المعلمة المقدره β_i	المتغير المستقل
.955	.0001	6.072	.176	1.067	الثابت
	.0001	13.173	.047	.619	القيادة الريادية

المصدر: من إعداد الباحث إستناداً إلى نتائج التحليل الإحصائي AMOS. يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- قيمة النسبة الحرجة Critical Ratio For Regression Weight (CR) المحسوبة للقيادة الريادية اكبر من القيمة الجدولية (± 1.96) ، بالإضافة الى ان مستوى المعنوية لهذا البعد اقل من (0.01) وهذا يدل على ان هذا البعد معنوي وله تأثير ذو دلالة احصائية على (الرضا الوظيفي).
- اشارة معامل الانحدار جاءت موجبة، مما يعنى ان العلاقة ايجابية بين القيادة الريادية والرضا الوظيفي.
- يلاحظ أن قيمة معامل التحديد (R^2) بلغت (0.955) اي أن المتغير المستقل (القيادة الريادية) يفسر (95.5%) من التغير الكلي في المتغير التابع (الرضا الوظيفي) ، وباقي النسبة ترجع إلى الخطأ العشوائي أو ربما ترجع لعدم إدراج متغيرات مستقلة أخرى كان من المفروض إدراجها ضمن النموذج ، ويوضح الشكل التالي النموذج المقدر



وبناءً على نتائج الجدول السابق نرفض الفرض العدم ونقبل الفرض البديل، أي ان هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين القيادة الريادية والرضا الوظيفي في وزارة التجارة والصناعة المصرية.

ثالثاً عشر: نتائج البحث

وفقاً لتحليل البيانات الإحصائية واختبارات الفروض توصلت الدراسة الى ما يلي :

١. ان هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين ابعاد القيادة الريادية (الابداع والابتكار، المبادأة والاستباقية، الرؤية الاستراتيجية، تحمل المخاطرة) وابعاد جودة الحياة الوظيفية (التدريب والتطوير، الأجور والمكافآت، ظروف وبيئة العمل، المشاركة في اتخاذ القرارات، الرضا الوظيفي) في وزارة التجارة والصناعة المصرية.
٢. ان هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين القيادة الريادية والتدريب والتطوير في وزارة التجارة والصناعة المصرية.
٣. أن هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين القيادة الريادية والأجور والمكافآت في وزارة التجارة والصناعة المصرية.
٤. أن هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين القيادة الريادية وظروف وبيئة العمل في وزارة التجارة والصناعة المصرية.
٥. أن هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين القيادة الريادية والمشاركة في اتخاذ القرارات في وزارة التجارة والصناعة المصرية.
٦. ان هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين القيادة الريادية والرضا الوظيفي في وزارة التجارة والصناعة المصرية.

المراجع

المراجع العربية

- ١ أبو جحيفل ، ريم جمعه محمد ، ٢٠١٨ ، درجة ممارسة كميات التربية بالجامعات الفلسطينية في محافظات غزة لأبعاد الريادة الاستراتيجية وعلاقتها بالأداء الجامعي المتميز ، رسالة ماجستير ، الجامعة الإسلامية بغزة ، كلية التربية ، فلسطين ، ص ١٥ .
- ٢ أبو عودة ، محمد إسماعيل ، ٢٠١٨ ، أثر جودة الحياة الوظيفية في تحقيق التميز المؤسسي ، دراسة تطبيقية على منظمات المجتمع المدني" في قطاع غزة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الإسلامية بغزة ، كلية التجارة ، ص ١٣-١٧ .
- ٣ البليسي ، اسامه زياد يوسف ، ٢٠١٢ ، جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الإسلامية بغزة ، كلية التجارة ، فلسطين ، ص ١٣ ، ص ١٤ .
- ٤ الحمداني ، صبا نور والخولاني ، محمد عبدالله ، ٢٠١٨ ، تأثير التفكير الاستراتيجي على تحسين جودة الحياة الوظيفية ، كلية الادارة والاقتصاد/جامعة الفلوجة ، المجلة العربية للإدارة، مج ٣٨ ، ع ٢٠٤ ص ٢٥ (البليسي ، اسامه زياد يوسف ، ٢٠١٢) " جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة ، رسالة ماجستير ، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية ، جامعة الأزهر ، غزة .
- ٦ الشمري ، انتصار احمد جاسم والبهادلي ، سلمان صدام جاسم ، ٢٠١٥ ، القيادة الريادية وإثراء حياة العاملين : بحث تطبيقي في تشكيلات وزارة النقل العراقية ، مجلة الإدارة والاقتصاد ، كلية الإدارة والاقتصاد ، الجامعة المستنصرية ، العراق ، س ٣٨ ، ع ١٠٤ ص ١٣١-١٣٢، ص ١٤٤
- ٧ البطران، شيماء عبدالله ، ٢٠١٦) " أثر متغيرات الثقافة التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية : دراسة ميدانية في القطاع المصرفي بكل من البنك المركزي المصري والبنك الأهلي المصري ، مجلة البحوث الإدارية ، مصر ، المجلد ٣٤ ، العدد ١ .
- ٨ العطا ، اماني على عوض ، ٢٠٢٠ ، أثر حاضنات الأعمال في تعزيز المشروعات الريادية (دراسة حالة: بنك الأسرة - الخرطوم) ، جامعة نجران - كلية العلوم الإدارية - المملكة العربية السعودية ، المجلة العربية للاداب والدراسات الإنسانية ، المجلد الرابع - العدد ١٤ ، ص ٢٣ .
- ٩ البياري ، سمر سعيد ، ٢٠١٨ ، جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الالتزام التنظيمي لموظفي وزارة العمل والتنمية الاجتماعية ، رسالة ماجستير غير منشورة، قطاع غزة ، فلسطين ، ص ١٣
- ١٠ الحسني ، وسام محمد ، ٢٠١٦ ، أثر جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الالتزام التنظيمي ، لدى الباحثين الاجتماعيين بوزارة الشؤون الاجتماعية بقطاع غزة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الأزهر بغزة ، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية ، فلسطين ، ص ١٨-٢٠ .
- ١١ السلطاني ، على عصام المنيف ، ٢٠١١ ، التوجه الريادي في منظمات الأداء العالي ، دراسة تحليلية في جامعة الامارات العربية المتحدة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، مقدمة الى مجلس كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة القادسية ، ص ١٤ ، ص ١٧ .
- ١٢ السبيعي، قوت بنت ناصر، ٢٠١٩ ، واقع تطبيق أبعاد القيادة الريادية لدى قائدات المدارس الثانوية الأهلية بشرق مدينة الرياض، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الشرق العربي للدراسات العليا، المملكة العربية السعودية، ص ٢٢ .
- ١٣ السيد ، سماح محمد ، ٢٠١٨ ، تحسين جودة الحياة الوظيفية لمعلمي مدارس الثانوي العام في ضوء مدخل الإدارة بالمشاركة ، مجلة كلية التربية ، جامعة المنوفية ، العدد الأول ، مجلد ٣٣ ، ص ٢٤٦-٢٤٨
- ١٤ الشمري ، احمد عبد الله أمانة ، دور المرونة الاستراتيجية في تعزيز مقدرات القيادة الريادية ، مجلة جامعة كربلاء العلمية ، المجلد الخامس عشر ، العدد الثالث ، علمي ٢٠١٧ ، ص ٣١٩ .

- ١٥ الشمري & البهادلي ، انتصار أحمد جاسم ، البهادلي ، ٢٠١٥ ، القيادة الريادية وإثراء حياة العاملين ، بحث تطبيقي في تشكيلات وزارة النقل العراقية ، مجلة الإدارة والاقتصاد ، السنة الثامنة والثلاثون العدد ١١٤ ، ص ١٣١-١٣٢ .
- ١٦ الشمري ، انتظار احمد جاسم ٢٠١٥ ، القيادة الريادية وإثراء حياة العاملين : بحث تطبيقي في تشكيلات وزارة النقل العراقية ، مجلة الإدارة والاقتصاد، كلية الإدارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية - العراق
- ١٧ الشنطي ، نهاد عبدالرحمن، ٢٠١٦ ، واقع جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الحكومية وعلاقته بأخلاقيات العمل دراسة تطبيقية على وزارة الأشغال العامة والإسكان ، رسالة ماجستير غير منشورة ، برنامج الدراسات العليا المشترك بين أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا وجامعة الأقصى- فلسطين ، غزة ، ص ١٨ ، ص ٢٠
- ١٨ العطا ، امانى على عوض ، ٢٠٢٠ ، أثر حاضنات الأعمال في تعزيز المشروعات الريادية دراسة حالة: بنك الأسرة - الخرطوم ، المجلة العربية للآداب والدراسات الانسانية ، جامعة نجران - كلية العلوم الإدارية - المملكة العربية السعودية ، المجلد الرابع - العدد ١٤ ، يوليو ٢٠٢٠ ، ص ٢٢ ، ص ٢٥
- ٢٠ اللوح ، باسم عمر محمود ، ٢٠١١ ، أثر العوامل الريادية في تحقيق التميز المؤسسي ، دراسة حالة : موظفي شركة الوساطة للأوراق المالية ، الجامعة الاسلامية ، غزة ، فلسطين ، ص ١٣ : ١١
- ٢١ جاد الرب ، سيد محمد ، ٢٠٠٨ ، جودة الحياة الوظيفية في منظمات الأعمال ، تجارة الإسماعيلية - جامعة قناة السويس ، ص ٨ ، ٩ ، ١٤ ، ١٦ .
- ٢٢ حميد ، لمى ماحد ، ٢٠١٩ ، العلاقة بين الذكاء التنافسي والأداء الريادي بتوسط البقطة الاستراتيجية ، و دراسة ميدانية لعينة من الكليات العراقية ، مجلة دراسات مالية ومحاسبية (JAFS) المجلد ١٤ ، العدد ٤٦ لسنة ٢٠١٩ ، ص ١٧٤ .
- ٢٣ خليل ، نبيل سعد ، ٢٠١٩ ، تطوير أداء مديري المدارس الرسمية للغات بمحافظة البحر الأحمر في ضوء القيادة الريادية ، مجلة العلوم التربوية ، س ٢ ، ع ٤٤ ، جامعة جنوب الوادي - كلية التربية بالغرندقة ، ص ٣٢٢ .
- ٢٤ سليمان ، هناء إبراهيم ، ٢٠٢١ ، تصور مقترح لمناخ تنظيمي داعم للممارسات القيادة الريادية بمدارس التعليم الثانوي الفني الصناعي بمحافظة دمياط ، كلية التربية ، جامعة دمياط ، مصر .
- ٢٥ شميلان ، عبدالوهاب بن شباب ، ٢٠١٩ ، كيفية تحسين جودة الحياة الوظيفية بالقطاع الحكومي السعودي وقياس أثرها على العاملين ، المجلة العربية للإدارة ، مج ٣٩ ، ع ٢٤ ، ص ٢١٩ ، ص ٢٢٠ .
- ٢٦ صلاح الدين ، نسرين صالح محمد ، القيادة الريادية والمسؤولية الاجتماعية بمدارس التعليم ما بعد الأساسي في سلطنة عمان ، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية ، المجلد الرابع عشر ، الجزء الثاني ، يوليو ٢٠٢٠ ، ص ٣٠٠ .
- ٢٧ طه ، منى حسنين السيد ، ٢٠٢٠ ، دور القوة التنظيمية كمتغير وسيط بين القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية : دراسة تطبيقية ، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية ، المجلد الثامن ، العدد الثاني ، ص ٢ ، ص ٢٩ .
- ٢٨ عرنسة ، سحر محمد عبدالمنعم ، ٢٠١٥ ، أثر استراتيجيات إدارة الصراع على جودة الحياة الوظيفية : دراسة ميدانية ، مجلة البحوث المالية والتجارية (كلية التجارة جامعة بورسعيد) ، مصر ، ص ٥٠٣ - ٥٠٤ .
- ٢٩ على ، ميسون خليفة ، ٢٠١٨ ، دور القائد الريادي في تمكين العاملين ، دراسة تطبيقية في عينة من شركات الاتصالات العراقية : شركة أسيا سيل انموذجا ، الجامعة التقنية الوسطى ، معهد الفنون التطبيقية ، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية ، العدد ١٠٩ ، المجلد ٢٤ ، ص ٢٧٨ - ٣٠٠ .
- ٣٠ عيد ، أيمن عادل (٢٠١٦) ، البحث العلمي -مدخل تطبيقي ، الطبعة الأولى ، كلية التجارة ، جامعة السادات

- ٣١ عيسى ، بوعشرين ، ٢٠١٨ ، جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالتمكين الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي ، دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، رسالة ماجستير ، جامعة محمد بو ضياف - المسيلة ، ص ٢٠ ، ص ٢٧ .
- ٣٢ فاطنة ، قهيري ، ٢٠١٩ ، أثر الأنماط القيادية الحديثة على جودة الحياة الوظيفية من خلال توسيط العدالة التنظيمية ، دراسة حالة مديرية توزيع الكهرباء والغاز بولاية الجلفة ، رسالة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه ، جامعة زيان عاشور الجلفة ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، قسم علوم التسيير ، ص ٣٢٣ ماضي ، خليل اسماعيل ، ٢٠١٤ م ، جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين ، دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، جامعة قناة السويس ، كلية التجارة بالاسماعيلية ، مصر ، ص ٢ ، ٦٣ .
- ٣٤ محمد ، جمال عبدالله ..(٢٠١٤). " إدارة التغيير والتطوير التنظيمي " . (ص ١١- دار المعتر للنشر والتوزيع) ، عمان ، الأردن
- ٣٥ محمود ، أيسم ، سعد محمدي ، ٢٠٢٠ ، رؤية مقترحة لتحسين جودة الحبية الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الدراسات العليا للتربية ، جامعة القاهرة ، المجلة التربوية ، العدد الثامن والسبعون .
- ٣٦ مصطفى ، بلكو ، ٢٠١٦ ، أثر المناخ التنظيمي على الإبداع الإداري في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (دراسة ميدانية في عيادة الضياء بورقلة) رسالة ماجستير ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، قسم علوم التسيير ، جامعة قاصدي مرباح – ورقلة ، ص ٤٤ .
- ٣٧ معوض ، فاطمة بنت عبدالمنعم محمد ، الضويان ، حصة عبدالمحسن ، ٢٠٢٠ ، فرق العمل الأكاديمية ودورها في تنمية القيادة الريادية لدى طالبات كلية التربية بجامعة القصيم من وجهة نظرهن ، المجلة الدولية للدراسات النفسية والتربوية ، مج ٧ ، ع ١٤ ، الناشر: مركز رقاد للدراسات والأبحاث .
- ٣٨ نجم ، عبدالحكيم احمد ربيع ٢٠١٧ ، العلاقة بين القيادة الريادية والنجاح الوظيفي الذاتي :دراسة تطبيقية على العاملين في شركات الإتصالات بمحافظة السليمانية باقليم كوردستان العراق ، المجلة المصرية للدراسات التجارية، مصر ، مج ٤٩ ، ع ١٤ ، ص ص ٤٧٩-٥٠٣
- ٣٩ نصر ، عزه جلال مصطفى ، ٢٠٢٠ ، تحسين جودة الحياة الوظيفية لقادة مدارس التعليم العام بمصر: آليات مقترحة ، مجلة الإدارة التربوية ، العدد السادس والعشرون ، ابريل ٢٠٢٠ ، ص ٣٤ .

ثانياً : المراجع الأجنبية

- 1 Alderman, Delton, (2011) " Entrepreneurial Orientation Of Eastern White Pine Primary Producers And Secondary Manufacturers: A Regional Phenomenon" Proceedings of the 17th Central Hardwood Forest Conference, P559.
- 2 Al-Khalifa, Bashayer, (2014) Entrepreneurial Leadership In Kuwaiti Private Firms , Submitted in Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Philosophy, University Of Stirling , United states.
- 3 Alsadah. Zakia, (2017) Exploring the relationship between the quality of Nurses Work Life and Nurses work Engagement in Hosiptals in the Estern Provence of Saudi Arabia, Phd Degree, The Pennsylvania State Universty, United states.
- 4 Byrne, Phillip Daniel, 2013, ENTREPRENEURIAL LEADERSHIP IN HIGHER EDUCATION: DOES THE PRESIDENTIAL CAREER PATHWAY MAKE A DIFFERENCE? Faculty of the Graduate School , University of Missouri-Columbia , In Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree Doctor of Education
- 5 Fairoz , Fauzul Mafasiya , Yukiko Tanaka and Takenouchi Hirobumi, 2010, Entrepreneurial Orientation and Business Performance of Small and Medium Scale Enterprises of Hambantota District Sri Lanka , Faculty of Management and Finance,

- University of Ruhuna, Matara, Sri Lanka, Asian Social Science · February 2010,vol6,No.3.p.40
- 6 Fateneh Faghernejad & Mohammad Hassani,2021,The Effect of Spirituality on the Quality of Work Life and Entrepreneurship as Mediated by Professional Ethics in the Staff of Lorestan University, Department of Educational Sciences, Faculty of Literature and Humanities, Urmia University, Urmia, Iran, Journal of Pizhūhish dar dīn va salāmat, 2021;6(4):101-116.
 - 7 Hunt-Oxendine,Cammie,(2009(Entrepreneurial Leadership: Aqualitative study of the motivations and sunstainable business strategies of Amircan Indian entrepreneurs in North Carolina , Phd degree, Capella University, Minnesota,United states
 - 8 Huseyin Akar, 2018, The Relationships between Quality of Work Life, School Alienation, Burnout, Affective Commitment and Organizational Citizenship: A Study on Teachers, European Journal of Educational Research, Volume 7, Issue 2, p.170.
 - 9 Imran, Hamza,(2015(Investigate The effect or Quality of Work Life on construction craft worker Job Satisfaction , Master degree, Oklahoma State University, United states.
 - 10 João Leitão , Dina Pereira & Ângela Gonçalves,2019, Quality of Work Life and Organizational Performance: Workers' Feelings of Contributing, or Not, to the Organization's Productivity, International Journal of Environmental Research and Public Health,Vol16 ,No. 3803,p.4
 - 11 Gopinathan, Sharmini,(2016(Role of Information System Quality in Work Life Balance and Employee Performance, Phd degree, Multimedia University, Malaysia.
 - 12 Kumar,Surya,2013, A study on quality of work life among the employees at metro engineering private limited, International Journal of Management,Vol.4 , Issue 1,p.2.
 - 13 Mastal Adms, Jennifer R.(2018)Quality of work life and Psychological Empowermwnt among Brewery Employees, University of phoenix ,Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Philosophy IO, Arizona ,United states,.
 - 14 Mesimo-Ogunsanya, Esther Aina,(2017(Organizational Support and employees Work-Life and Quality , Phd degree, Walden University, Minnesota,United stateswalter.
 - 15 Nanjundeswaraswamy, T.S., Renuka, S.D. and Srinivasaiah, R. (2022), “A study on quality of work life of employees in LPG bottling plant”, Brazilian Journal of Operations & Production Management, Vol. 19, No. 1, e2022935. <https://doi.org/10.14488/BJOPM.2021.036>
 - 16 Ni Putu Ratna Sari, I Komang Gde Bendesa2 & Made ntara,2019, The Influence of Quality of Work Life on Employees' Performance with Job Satisfaction and Work Motivation as Intervening Variables in Star-Rated Hotels in Ubud Tourism Area of Bali , Journal of Tourism and Hospitality Management June 2019, Vol. 7, No. 1, p.74.
 - 17 Nashad, Mohamed ,2021,Investigating Determinants of Entrepreneurial Leadership Among SMEs and Their Role in Sustainable Economic ,development of Saudi

- Arabia, Journal of Asian Finance, Economics and Business Vol 8 No 4 (2021) 0225–0237
- 18 Noor, Faizah Mohd Lajin, 2015, The Effect of Entrepreneurial leadership, Self-Efficacy and Organizational Performance: A Conceptual Paper, Malaysian Academy of SME and Entrepreneurship Development, Universiti Teknologi MARA, Malaysia.
 - 19 Parvin Jahangiri, 2020, Predicting the Quality of Work Life of Librarians in Public Libraries Based on Organizational Justice Dimensions, Hamadan University of Medical Sciences, Hamadan, Iran.
 - 20 Pihie Soab Asimiran & Lope, Zaidatol Akmalah, Entrepreneurial leadership practices and school innovativeness, South African Journal of Education: 2014: 34.p.1.
 - 21 Pisapia John & Keith Felt, 2019, Entrepreneurial leadership at Crossroads Department of Educational Leadership and Research Methodology, Florida, Atlantic University of Florida, USA p 529.
 - 22 Pitchandi Balaji, Sumanta Behera & Aswatha Kumar, 2020, Dimensionality and Antecedents of Quality of Work Life, SUMEDHA Journal of Management, Department of Commerce, University of Madras, Chepauk Campus, Chennai - 600 005, Tamil Nadu, India, p.22
 - 23 Purdy, Elaine Bird, (2017) The relationship of Quality of Work –Life exploring the relationship between the quality of Nurses Work Life and Nurses work Engagement in Hospitals in the Eastern Province of Saudi Arabia, Phdater degree, The Pennsylvania State University, United states.
 - 24 Room Muhamad azam & Egram Harrison, 2011, Entrepreneurial Leadership what is and how should it be taught?, University of Bedfordshire Business School, Said Business School University of Oxford, p.9.
 - 25 R. Mayakkannan, 2020, Impact on quality of work life of doctors with special to Chennai district, UGC Care journal, vol-31, Sri Sankara Arts and Science College (Auto) Enathur, Kanchipuram, Tamilnadu, p.346.
 - 26 Sirgy, J.M., Efraty, D, Siegel, P., & Lee, D. (2001). A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover Theories. Social Indicators Research, 55(3), 242.
 - 27 Walton, 1973, Quality of Working Life: What Is It? Richard E Walton Sloan Management Review (pre-1986); Fall 1973; 15, 1; ABI/INFORM Global pg.11
 - 28 Walter, Dorethea Lyonne, (2017) The relationship of Quality of Work-Life and Organizational Commitment, A correlational study of flight attendants in The United States, Phd degree, Grand Canyon University, Arizona, United states.