



عنوان الدراسة: أثر جودة الحياة الوظيفية على الرشاقة التنظيمية: دراسة تطبيقية على الشركات العاملة في المملكة العربية السعودية

إعداد / هبه بنت عبد الوارث الأصبهي

مشرفة تربوية (وزارة التعليم)

ماجستير ادارة الاعمال التنفيذي

miss.sandra2010@hotmail.com

ملخص البحث:

تمثل الهدف من البحث الحالي في قياس تأثير جودة الحياة الوظيفية على الرشاقة التنظيمية في الشركات العاملة في المملكة العربية السعودية، وتمثل مجتمع البحث في جميع الموظفين في الشركات في المملكة العربية السعودية، واعتمد البحث على أسلوب العينات لجمع بيانات الدراسة الميدانية نتيجة لقيود التكلفة والوقت.

وتوصل البحث الى مجموعة من النتائج وهي وجود تأثير معنوي ايجابي لجميع أبعاد جودة الحياة الوظيفية على الرشاقة التنظيمية في الشركات العاملة في المملكة العربية السعودية، وتم تقديم بعض التوصيات ومنها الاهتمام بتحقيق رفاهية العاملين بالشركات، وتحسين جودة الحياة الوظيفية وذلك من حيث توفير فرص الترقية وأن تكون بشكل موضوعي، كما أوصت بضرورة الاهتمام بتدريب وتطوير الكوادر البشرية الإدارية على المهارات والمعارف التي يحتاجونها في مسارهم الوظيفي، وتفعيل صندوق الاقتراحات والشكاوى بالشركات بالشكل الذي يساعد الموظفين على حرية التعبير عن آرائهم ومقترناتهم بشكل جيد، الأمر الذي يؤدي الى تحسين جودة الخدمة التي تقدمها الشركات.

Abstract:

The aim of the current research was to measure the impact of quality of work life on organizational agility in companies operating in the Kingdom of Saudi Arabia. The research community represented all employees in companies in the Kingdom of Saudi Arabia. The research relied on the sampling method to collect field study data due to cost and time constraints.

The research reached a set of results, namely the presence of a positive moral impact of all dimensions of quality of work life on organizational agility in companies operating in the Kingdom of Saudi Arabia. Some recommendations were presented, including paying attention to achieving the well-being of employees in companies, and improving the quality of work life in terms of providing promotion opportunities and being objective. It also recommended the need to pay attention to training and developing administrative human cadres on the skills and knowledge they need in their career path, and activating the suggestion and complaints box in companies in a way that helps employees freely express their opinions and suggestions in a good way, which leads to improving the quality of service provided by companies.

Keywords: Quality of work life, organizational agility.

المقدمة

تعد جودة الحياة الوظيفية (QWL) من القضايا الإدارية التي احتلت مكاناً متميزاً في أدبيات إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، نتيجة لأن جودة الحياة الوظيفية مفهوم يحتوى على العديد من العناصر التي تمس أداء المنظمات مباشرةً وتؤثر عليها، وهذا المفهوم رغم أنه قد يبدو مقصوراً على البيئة المباشرة للعمل؛ إلا أنه يلمس الحياة

الشخصية للعاملين باعتبار أن الفرد هو كائن بشري له العديد من المشاعر والاهتمامات الشخصية والتي إن لم يتم مراعاتها؛ فإنها بالتأكيد ستلقي بظلالها السيئة على أداء العاملين، ومن ثم على أداء المنظمات التي يعملون بها (عيسوي والطحان، 2018).

حيث يعد الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية من قبل المنظمات من الأمور التي تحقق العديد من الأهداف والمزايا الإيجابية على مستوى الأفراد العاملين في المنظمة وتبعاً لذلك على مستوى المنظمة ككل، حيث يشكل العاملين والعملاء قلب أي منظمة، لذلك بُرِز الإهتمام الكبير بهم لضمان استمرارية ونجاح المنظمة (النجار، 2020). فجودة الحياة الوظيفية ليست قضية جديدة في المنظمة، حيث أكدت أغلب الدراسات أن جودة الحياة الوظيفية تعد أهم المحاور الرئيسية في المنظمة التي يجب أخذها في الاعتبار (Narehan et al., 2014). حيث تساعد في تعزيز أداء المنظمات على اختلاف أنواعها وأحجامها، وتساهم في خلق نتائج إيجابية لكل من مقدمي ومتلقى الخدمة (Alshammari et al., 2021). ويسعى العاملون في المنظمات إلى تحسين بيئة العمل التي يعملون بها، حيث أن العامل يتمنى الذهاب إلى مكان عمله بكمال طاقته (Jeon, 2011).

وتوجد أساليب متعددة يمكن استخدامها لتحسين جودة الحياة الوظيفية، وتمثل في الإثراء الوظيفي، ترك حرية الموظف لتحديد مواعيد ساعات العمل، والاستماع إلى شكاوى ومقترنات العاملين، ومشاركة العاملين في صنع القرار، مما يؤدي في النهاية إلى تحسين جودة العمل في المنظمة (Rastogi et al., 2018). ونتيجة لأن العقل البشري غير قادر على ملاحظة التغيرات التي تحدث في بيئة العمل، كما أن بيئة العمل الحالية باتت تتصرف بالتعقيد والتغيير السريع (Zain et al., 2005)، ولذلك فإن المنظمات باتت في حاجة ملحة إلى موارد بشرية تتضمن بخفة الحركة التنظيمية أو ما يدعى بالرشاقة التنظيمية والتي تتمثل أبعادها في رشاقة الاستشعار، ورشاقة اتخاذ القرار، ورشاقة الممارسة والتطبيق؛ (Markos & Sridevi, 2010; Warr & Inceoglu, 2012).

حيث تمثل الرشاقة التنظيمية مستقبل المنظمات الرائدة، ولكي تستطيع المنظمة أن تكون قادرة على المنافسة يجب أن تمتلك القدرة والمقومات على التكيف باستمرار مع أوضاع الأسواق المتغيرة وتحقيق رغبات وتوقعات العملاء، ومسايرة التقدم المتتسارع في مجتمعات المعرفة والتطور الهائل في استخدام تكنولوجيا المعلومات. فالرشاقة التنظيمية مصطلح حديث يركز على تحقيق سرعة وسهولة في الأداء التنظيمي للمنظمات خاصة في مواجهة التحديات واتخاذ القرارات السليمة وتوظيف قدراتها الجوهرية والاستفادة منها بشكل صحيح (إبراهيم، 2024).

هذا ويجب الإشارة إلى النتائج الإيجابية التي تعود على المنظمات التي تهتم بتحقيق جودة الحياة الوظيفية بها، وتمثل في زيادة مستوى إنتاجية العاملين وتعزيز وتطوير الأداء التنظيمي، وزيادة مستوى الالتزام التنظيمي، وتحقيق الرضا الوظيفي، وتنمية سلوك المواطن التنظيمية، والاهتمام بتحقيق المسؤولية الاجتماعية للمنظمة، مما يؤدي إلى تحقيق الرشاقة التنظيمية.

ومما سبق عرضه، فالدراسة الحالية تهدف إلى دراسة أثر جودة الحياة الوظيفية (عدالة الأجر، وظروف العمل بالمنظمة، وفرص الترقية، والالتزام بمبادئ المنظمة، وتنمية العاملين بالمنظمة، والتكامل الاجتماعي في المنظمة، وحياة العمل والحياة الكلية، والمسؤولية الاجتماعية) على الرشاقة التنظيمية (رشاقة الاستشعار، ورشاقة اتخاذ القرار، ورشاقة الممارسة والتطبيق) بالتطبيق على الشركات العاملة في المملكة العربية السعودية. وفي ضوء مراجعة الدراسات السابقة حول جودة الحياة الوظيفية، فقد وجدت الدراسات السابقة أن أبعاد جودة الحياة الوظيفية لها تأثير معنوي على الأداء الوظيفي (عبيد وصبري، 2022). كما توجد علاقة معنوية بين جودة الحياة الوظيفية الارتباط الوظيفي (الحمدودي والسفيني، 2023). وأشارت أيضاً بعض الدراسات إلى وجود علاقة معنوية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي (محمد، 2021). كما أن جودة الحياة الوظيفية تلعب دور وسيط في العلاقة بين كل من رأس المال النفسي ونوايا ترك الموظفين للعمل (Kim et al., 2017). كما توجد علاقة معنوية بين جودة الحياة الوظيفية وكل من الالتزام والأداء التنظيمي (Nayak et al., 2015).

بينما الرشاقة التنظيمية، فقد أشارت الأدبيات إلى أن الرشاقة التنظيمية لها تأثير على عملية الأداء المستدام (أبو الوفا، 2023). كما أن تكنولوجيا المعلومات تعمل على تحقيق الرشاقة التنظيمية، حيث أن الإدارة الفعالة لتكنولوجيا المعلومات تساهم في تنمية وازدهار المنظمة، مما يؤدي إلى تحقيق خفة الحركة التنظيمية بها (Panda & Rath, 2016). إضافة إلى أن خفة الحركة التنظيمية تؤثر بشكل إيجابي على الأداء الوظيفي للعاملين (Alhadid, 2016). كما أشارت إحدى الدراسات إلى ضرورة الاهتمام بنظام تخطيط موارد المنظمة، الأمر الذي يؤدي إلى تحقيق الرشاقة التنظيمية (Saha et al., 2017). وبناء على ما انتهت إليه نتائج الدراسة الاستطلاعية، في بعض الشركات السعودية، فقد توصلت الدراسة إلى أهمية الدور المهم والحيوي الذي تلعبه أبعاد جودة الحياة الوظيفية في تعزيز وتنمية الرشاقة التنظيمية في الشركات السعودية.

أسئلة الدراسة

يسعى هذا البحث إلى الإجابة على التساؤلات التالية:

1. هل هناك تأثير معنوي لأبعد جودة الحياة الوظيفية (عدالة الأجر) على الرشاقة التنظيمية بالتطبيق على الشركات في المملكة العربية السعودية؟
2. هل هناك تأثير معنوي لأبعد جودة الحياة الوظيفية (ظروف العمل بالمنظمة) على الرشاقة التنظيمية بالتطبيق على الشركات في المملكة العربية السعودية؟
3. هل هناك تأثير معنوي لأبعد جودة الحياة الوظيفية (فرص الترقية) على الرشاقة التنظيمية بالتطبيق على الشركات في المملكة العربية السعودية؟
4. هل هناك تأثير معنوي لأبعد جودة الحياة الوظيفية (الالتزام بمبادئ المنظمة) على الرشاقة التنظيمية بالتطبيق على الشركات في المملكة العربية السعودية؟
5. هل هناك تأثير معنوي لأبعد جودة الحياة الوظيفية (تنمية العاملين بالمنظمة) على الرشاقة التنظيمية بالتطبيق على الشركات في المملكة العربية السعودية؟
6. هل هناك تأثير معنوي لأبعد جودة الحياة الوظيفية (التكامل الاجتماعي في المنظمة) على الرشاقة التنظيمية بالتطبيق على الشركات في المملكة العربية السعودية؟
7. هل هناك تأثير معنوي لأبعد جودة الحياة الوظيفية (حياة العمل والحياة الكلية) على الرشاقة التنظيمية بالتطبيق على الشركات في المملكة العربية السعودية؟
8. هل هناك تأثير معنوي لأبعد جودة الحياة الوظيفية (المسؤولية الاجتماعية على الرشاقة التنظيمية بالتطبيق على الشركات في المملكة العربية السعودية؟

أهداف الدراسة

يسعى هذا البحث إلى تحقيق مجموعة من الأهداف والتي يمكن صياغتها على النحو التالي:

1. تحديد أثر جودة الحياة الوظيفية (عدالة الأجر) على الرشاقة التنظيمية بالتطبيق على الشركات في المملكة العربية السعودية.
2. تحديد أثر جودة الحياة الوظيفية (ظروف العمل بالمنظمة) على الرشاقة التنظيمية بالتطبيق على الشركات في المملكة العربية السعودية.

3. تحديد أثر جودة الحياة الوظيفية (فرص الترقية) على الرشاقة التنظيمية بالتطبيق على الشركات في المملكة العربية السعودية.
4. تحديد أثر جودة الحياة الوظيفية (الالتزام بمبادئ المنظمة) على الرشاقة التنظيمية بالتطبيق على الشركات في المملكة العربية السعودية.
5. تحديد أثر جودة الحياة الوظيفية (تنمية العاملين بالمنظمة) على الرشاقة التنظيمية بالتطبيق على الشركات في المملكة العربية السعودية.
6. تحديد أثر جودة الحياة الوظيفية (التكامل الاجتماعي في المنظمة) على الرشاقة التنظيمية بالتطبيق على الشركات في المملكة العربية السعودية.
7. تحديد أثر جودة الحياة الوظيفية (حياة العمل والحياة الكلية) على الرشاقة التنظيمية بالتطبيق على الشركات في المملكة العربية السعودية.
8. تحديد أثر جودة الحياة الوظيفية (المسؤولية الاجتماعية) على الرشاقة التنظيمية بالتطبيق على الشركات في المملكة العربية السعودية.

الإطار النظري

يتناول هذا الجزء الإطار النظري، حيث يتناول المحور الأول جودة الحياة الوظيفية، في حين يتناول المحور الثاني الرشاقة التنظيمية. ويمكن توضيح ذلك كما يلي:

1.1. جودة الحياة الوظيفية:

1.1.1. ماهية جودة الحياة الوظيفية:

إن موضوع جودة الحياة الوظيفية يهتم بدراسة وتحليل المكونات والأساليب التي ترتكز عليها الإدارة في المنظمات بهدف توفير حياة وظيفية أفضل للموظفين بها مما يساعد في رفع أداء المنظمة. حيث أنه كلما تميزت بيئة العمل بالقبول والرضا من الموظفين ساعد ذلك على بقاءهم بشكل كامل في وظائفهم والذي بدوره يؤدي إلى تحقيق أداء أفضل حيث عرفت جودة الحياة الوظيفية بأنها مجموعة من الأهداف التنظيمية والممارسات السلوكية التي تمكن الموارد البشرية في المنظمة من الشعور بالأمان والرضا الوظيفي وامتلاك الفرص المستقبلية للنمو والتطور كأفراد عاملين في المنظمة (Yashik, 2014). كما عرفت بأنها بيئة العمل المناسبة والتي تعمل على تعزيز وتنمية الرضا الوظيفي لدى العاملين من خلال المكافآت، والشعور بالأمان الوظيفي،

وأيضاً فرص التقدم والترقية للموظفين في مجال عملهم (Gayathiri & Ramakrishnan, 2013).

وعرفتها دراسة (Kumar & Shani, 2013) بأنها درجة التميز وشروط العمل التي تعمل على تحديد طبيعة العلاقة بين الموظف وبيئة العمل، إضافة إلى البعد الإنساني والتي بمجملها تساعد في تحقيق الرضا الوظيفي، ومن ثم تحسين قدرات الموظفين في إنجاؤ مهام العمل، والذي بدوره يساهم في تحسين أداء المنظمة ككل. وعرفت أيضاً بأنها برنامج يتضمن مجموعة من المبادئ التي تهدف إلى تحقيق رضا الموظفين، وأيضاً زيادة مستوى رغبتهم في التعلم، وزيادة قدرتهم على مواجهة التغيرات التي تحدث في ظروف بيئة العمل (Mirkamali & Thane, 2011).

وأشارت دراسة (Gupta & Sharma., 2011) بأنها مجموعة من البرامج والأساليب التي تعمل على توفير بيئة عمل مناسبة بالشكل الذي يساعد الموظفين على القيام بمهام العمل الموكلة إليهم، إضافة إلى ضرورة منح الموظفين السلطة والمسؤولية التي تتناسب مع مهامهم الوظيفية. وعرفتها أيضاً دراسة (Reddy, 2010) بأنها فلسفة تقوم على أساس أن الموظفين في المنظمة هم أكثر الموارد أهمية، ولذلك من الضروري معاملتهم باحترام وتقدير.

ومما سبق عرضه يمكننا تعريف جودة الحياة الوظيفية بأنها توفير بيئة عمل ملائمة للكوادر البشرية من جانب أصحاب العمل والمساهمة في إشباع حاجاتهم الأساسية بهدف الحصول على أفضل المعدلات من البقاء الوظيفي لهؤلاء الموظفين مما ينعكس بدوره بالإيجاب على إنتاجية وأهداف المنظمة.

1.1.2. أبعاد جودة الحياة الوظيفية:

إن أبعاد جودة الحياة الوظيفية تتمثل في عدالة الأجر، وظروف العمل بالمنظمة، وفرص الترقية، والالتزام بمبادئ المنظمة، تدريب وتنمية العاملين، والتكامل الاجتماعي، حياة العمل والحياة الكلية، والمسؤولية الاجتماعية (Parvar et., 2013).

1.1.2.1. عدالة الأجر: من الضروري أن يكون الأجر الذي يحصل عليه الموظف متناسب مع احتياجاته من جانب، والجهد الذي يتم بذله من جانب أخرى. كما يجب أن يكون متواافق طرق ثابتة تسطيع من خلالها المنظمات تحديد مستوى الأجر الذي يحصل عليه الموظف، حيث يوجد العديد من الموظفين يشعرون بأن ما يحصلون عليه غير متناسب مع جهدهم المبذول.

1.1.2.2. ظروف العمل بالمنظمة: يجب على المنظمة أن تعمل على توفير ظروف عمل آمنة وصحية لجميع الموظفين الذين يعملون بها، حتى لا يتعرضون لظروف عمل قد يكون لها تأثير سلبي عليهم، وكان للنقيبات العمالية دوراً مهماً في ذلك عن طريق التشريعات التي أصدرتها الحكومات مما أدى إلى تحسين ظروف بيئة العمل.

1.1.2.3. فرص الترقية: إن فرص الترقية تلعب دوراً هاماً في حياة الموظفين، حيث يجب أن يكون تأوفر بشكل مستمر فرص حقيقة للنمو والترقية، والذي بدوره يؤدي إلى تحسين جودة الحياة الوظيفية في بيئة العمل.

1.1.2.4. الالتزام بمبادئ المنظمة: يجب على الموظفين ضرورة الالتزام بالمبادئ والقواعد الخاصة بإنجاز العمل، كما يجب أن يوجد التزام من قبل المنظمات بضرورة مراعاة العدالة عند عملية توزيع المكافآت الخاصة بالموظفين.

1.1.2.5. فرص التدريب والتنمية: إن تدريب وتنمية العاملين تلعب دوراً مهماً في تحسين وزيادة المعرفة المرتبطة بالعمل، الأمر الذي ينعكس بشكل إيجابي في زيادة درجة الرضا الوظيفي لديهم وبالتالي تحسين جودة الحياة الوظيفية هذا بالإضافة إلى أن زيادة النمو المعرفي للعاملين يساعدهم في حل المشكلات التي تواجههم في أثناء العمل.

1.1.2.6. التكامل الاجتماعي: تؤثر سمات وخصائص بيئة العمل في المنظمة بدرجة كبيرة على الموظفين بها، وأيضاً على احترامهم لتلك السمات والخصائص ومن أهمها وجود فرص حقيقة للترقي، والإحساس بالانتماء للمنظمة، وعدم التمييز بين الموظفين في المنظمة.

1.1.2.7. حياة العمل والحياة الكلية: يوجد علاقة بين الحياة الخاصة للموظفين وحياة العمل في المنظمة، ونتيجة للظروف البيئية المحيطة والتي تتزايد فيها عملية المنافسة، فمن الصعب قيام الموظفين بالفصل بين الحياة الخاصة وحياة العمل. وبالرغم من ذلك، فمعظم الموظفين لديهم رغبة قوية في تحقيق التوازن بين حياتهم الشخصية والترفيهية وحياتهم العملية.

1.1.2.8. المسؤولية الاجتماعية: إن هدف المنظمة ليس تحقيق الربح فقط، بل يوجد مسؤوليات أخرى نحو المجتمع حيث يجب على المديرين في جميع المنظمات الأخذ

في الإعتبار المسؤولية الاجتماعية للمنظمة، ويطلب ذلك وضع خطة استراتيجية مناسبة تساعد المنظمة على البقاء والاستمرار. إن المنظمة التي تمارس مسؤوليتها الاجتماعية يكون عمرها قصيراً، والذي بدوره يكون له تأثير على نجاحها واستقرارها.

1.2. الرشاقة التنظيمية:

1.2.1. ماهية الرشاقة التنظيمية:

أصبحت الرشاقة التنظيمية توجه حديث في أدبيات التخطيم الإداري لما لها من دور بارز في تمكين المؤسسات من مواجهة تحديات بيئة العمل، من خلال تأكيدها على سيولة الأداء ومرؤنته وسرعتها في التجاوب مع التحديات المؤثرة وضمان تحقيق الإستدامة المؤسسية في ظل ظروف المتغيرات المؤثرة على الأداء (Phuong et al., 2012).

فالرشاقة التنظيمية ضرورة حتمية لنجاح المنظمات المعاصرة فهي تساعد على زيادة قدرتها على الإستشعار والإستجابة للمتغيرات البيئية والتكيف معها بما يحقق أهدافها الحالية والمستقبلية، وترتبط ارتباط متزايد بالنجاح التخطيمي في ظل بيئات اليوم التنافسية، وتعتبر كفاءة أساسية وميزة تنافسية، وتمايزاً يتطلب تفكيراً استراتيجياً، وعقلية مبتكرة، وحاجة لا يمكن الإستغناء عنها، فلم تعد الرشاقة التنظيمية مسألة اختيارية للمنظمات، بل ضرورة تميز بين المنظمات الناجحة (Harraf et al., 2015).

حيث تعرف الرشاقة التنظيمية بأنها مجموعة من الأفكار التي تهدف إلى التحسين المستمر في المنظمة، وتحقيق الكفاءة في استخدام الموارد التي تمتلكها بكفاءة وفعالية (David, 2011). كما عرفتها بأنها عملية تركيز الأنشطة التي تقوم بها المنظمة عن طريق التركيز على أسواق ومنتجات معينة وذلك بهدف تحقيق التميز فيما تقدمه المنظمة (Hill & Jones, 2009).

وعرفتها دراسة (Sherehiy & Karwowski, 2014) بأنها مجموعة من القدرات هدفها هو تحقيق خفة الحركة في المنظمة.

وعرفت أيضاً بأنها قدرة المنظمة على تلبية احتياجات ورغبات عملائها بسرعة وبالجودة المناسبة (McCarthy et al., 2010). كما عرفت بأنها القدرة التنظيمية على التعرف على التغييرات غير المتوقعة في البيئة والإستجابة لها بشكل ملائم، وبطريقة سريعة وفعالة، من خلال

إعادة تشكيل واستغلال الموارد الداخلية، مما يخلق ميزة تنافسية (Zitkiene & Deksnys, 2018).

وتعرف أيضاً بأنها تكامل فعال لقدرة الإستجابة وإدارة المعرفة من أجل التكيف بسرعة ودقة مع أي تغيير غير متوقع من حيث المتطلبات المادية، والعمليات المعرفية والمهارات التقنية (Harraf et al., 2015). كما عرفت بأنها قدرة المنظمة على الاستجابة السريعة والتبني المرن للتغيرات الداخلية والخارجية، والتعرف على الفرص والتهديدات من خلال البحث عن معلومات جديدة وقيادة الابتكار واحتضان التغيير المستمر بطريقة تعاونية، ومرؤونة الأفراد للقيام بأدوار حاسمة وأداء واجباتهم بكفاءة وفعالية (Arokodare & Asikhia, 2020).

ومما سبق عرضه يمكننا تعريف الرشاقة التنظيمية بأنها امتلاك المنظمة القدرة على تحقيق أهدافها، عن طريق تطوير منتجاتها وخدماتها والعمل على زيادة وتنمية مستوى المعرفة لدى موظفيها بالشكل الذي ينعكس على تنمية المنظمة كل بحيث تتصف بخفة الحركة في ظل بيئة شديدة وسريعة التغير.

1.2.2. أبعاد الرشاقة التنظيمية:

بمراجعة العديد من الأدبيات والمرجعيات العلمية المتعلقة بأبعاد الرشاقة التنظيمية حيث أجمعـتـ أغلـبـ وجـهـاتـ النـظـرـ منـ قـبـلـ الـكتـابـ وـالـدـرـاسـاتـ السـابـقـةـ إـعـتمـادـ عـلـىـ الأـبعـادـ الـثـلـاثـةـ التـيـ حدـدـهـاـ (Park, 2011)ـ والمـمـثـمـةـ فـيـ (ـرـشـاقـةـ إـلـاستـشـعـارـ،ـ رـشـاقـةـ اـتـخـاذـ الـقـرـارـ،ـ رـشـاقـةـ التـنـفـيـذـ)ـ وـالـتـيـ تمـ اختـبارـهـاـ فـيـ بـيـئـاتـ وـمـنـظـمـاتـ مـخـلـفـةـ وـأـثـبـتـ مـصـدـاقـهـاـ،ـ وـقـدـ اـتـفـقـتـ دـرـاسـاتـ عـدـيـدةـ مـعاـصـرـةـ عـلـىـ تـبـنيـ هـذـهـ الأـبعـادـ،ـ وـاعـتـمـدـتـ عـلـيـهـاـ مـثـلـ (Zitkiene & Deksnys, 2018)ـ وـفـيـمـاـ يـلـىـ شـرـحـ مـخـتـصـرـ لـتـلـكـ الأـبعـادـ:

1.2.2.1. رشاقة الإستشعار: وتشير إلى قدرة المنظمة على توقع الفرص واكتشافها، والتهديدات في بيئة الأعمال، من خلال عملية الإستكشاف للبيئة المحيطة أو من خلال توقع الإتجاهات المستقبلية، فهي القدرة التنظيمية لفحص ومراقبة والتقاط الأحداث من التغير البيئي (تغيير تفضيل العملاء، وتحركات المنافسين الجديدة، والتكنولوجيا الجديدة) في الوقت المناسب

1.2.2.2. رشاقة اتخاذ القرار: وتعرف بالقدرة على جمع المعلومات وتخزينها وهيكلتها، وتقيمها وفقاً لمجموعة متنوعة من المصادر للتعرف على الآثار المترتبة عليها في

الوقت المناسب، وتحديد الفرص والتهديدات لتقدير الأحداث المحيطة مع وضع خطط العمل الموجهة إلى إعادة تكوين الموارد وتطوير أساليب تنافسية جديدة.

1.2.2.3 رشاقة التنفيذ: وتشير إلى مجموعة الأنشطة الهدافة لتجمیع الموارد التنظيمية وتعديل العمليات وفقاً لمبادئ العمل الناتجة عن رشاقة صنع القرارات بهدف التعامل مع التغيرات التي تحدث في البيئة المحيطة، فهي القدرة على إعادة تكوين الموارد بشكل حيوي وجذري، وتعديل العمليات، وإعادة هيكلة علاقات تغيير التجهيز على أساس خطط فعلية، وتقديم منتجات وخدمات جديدة ونماذج سريعة للسوق في الوقت المناسب.

الدراسات السابقة

١- الدراسات الساقية المتعلقة بجودة الحياة الوظيفية

تناولت الدراسات السابقة جودة الحياة الوظيفية من عدة نواحٍ؛ أحياناً كمتغير مستقل، وأحياناً تابع أو وسيط، وأكّدت جميعها تأثيرها على الأداء التنظيمي والسلوكيات الإيجابية في العمل. فمثلاً، أظهرت دراسة المصري والأغا (2023) وجود علاقة معنوية بين تطبيق منهجية ستة سيجما وتحسين جودة الحياة الوظيفية في الجامعات الفلسطينية، بينما بينت دراسة عبيد وصبري (2022) وجود علاقة إيجابية بين جودة الحياة الوظيفية وأداء الموظفين والالتزام التنظيمي في بلديات الضفة الغربية. وأكّدت دراسات أخرى مثل (Mogharab et al. 2020) ، (Angin et al. 2020) ، (al. 2019) (Kim et al. 2017) ، (Alfonso et al. 2016) ، و (2017) (Swamy et al. 2015) تأثير إيجابياً على الرضا الوظيفي، الأداء، الاحتفاظ بالعاملين، وسلوكيات المواطننة التنظيمية. كما حددت دراسة (Swamy et al. 2015) تسعة أبعاد رئيسية لجودة الحياة الوظيفية تشمل بيئة العمل، ثقافة المنظمة، العلاقات، التدريب، المكافآت، الأمان الوظيفي، المرونة، الحكم الذاتي، وكفاءة الموارد.

تعليق : الدراسات السابقة تؤكد أن جودة الحياة الوظيفية لها دور مهم في تعزيز الأداء والإنتاجية، الالتزام التنظيمي، والرضا الوظيفي.

2- الدراسات الساقية المتعلقة بالرشاقة التنظيمية

أظهرت الدراسات أن الرشاقة التنظيمية تؤثر إيجابياً على الأداء المؤسسي، التعلم التنظيمي، والالتزام، وقد ركزت على أبعادها وأدوات تحقيقها. فقد بينت دراسة حسني (2023) أن فعالية

أنظمة تخطيط الموارد تؤثر معنوياً على الرشاقة التنظيمية، بينما أظهرت دراسة أبو الوفا (2023) تأثيرها على الأداء المستدام. وأكدت دراسات أخرى مثل إبراهيم (2021)، (2017) (al. 2017)، (2016)، و (Saha et al. 2017) دور الرشاقة التنظيمية في تحسين التعلم، الأداء الوظيفي، الاستجابة السريعة، والقدرة على الابتكار.

تعليق عام : الرشاقة التنظيمية تعزز الأداء المستدام، الالتزام، والتعلم التنظيمي، وتنقق معظم الدراسات على أبعادها الثلاثة: رشاقة الاستشعار، اتخاذ القرار، والممارسة والتطبيق.

3-تعليق على الدراسات السابقة والجوة البحثية

تشير الأدبيات إلى أن جودة الحياة الوظيفية تؤثر على السلوكيات الإيجابية داخل المنظمة مثل الالتزام، الرضا، وسلوكيات المواطن، بينما الرشاقة التنظيمية تعزز التعلم، الأداء المستدام، والفعالية الوظيفية. أبعاد جودة الحياة الوظيفية تشمل عدالة الأجور، ظروف العمل، فرص الترقية، الالتزام بالمبادئ، تنمية العاملين، التكامل الاجتماعي، حياة العمل والحياة الكلية، والمسؤولية الاجتماعية. أما أبعاد الرشاقة التنظيمية فهي: رشاقة الاستشعار، اتخاذ القرار، والممارسة والتطبيق.

الجوة البحثية : لم تتناول أي دراسة في المملكة العربية السعودية العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والرشاقة التنظيمية، ما يجعل الدراسة الحالية تسد هذا الفراغ وتضيف قيمة علمية وسلوكية حديثة.

الإطار التطبيقي للدراسة

أولاً- منهج البحث

اعتمدت الدراسة الحالية على **المنهج الوصفي التحليلي**، وذلك لملاءمتها لطبيعة الدراسة التي تهدف إلى التعرف على مدى تأثير جودة الحياة الوظيفية على الرشاقة التنظيمية في الشركات العاملة في المملكة العربية السعودية، من خلال وصف الظاهرة محل الدراسة وتحليل العلاقات بين متغيراتها، اعتماداً على البيانات الميدانية التي تم جمعها من عينة الدراسة.

ثانياً- فرضيات البحث

في ضوء مشكلة وأهداف البحث والمتمثلة في اختبار العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والرشاقة التنظيمية في الشركات في المملكة العربية السعودية، فقد تم صياغة عدد ثمانية فروض بحثية بهدف اختبارها تجريبياً، وذلك على النحو الآتي:

1. لا يوجد تأثير معنوي لجودة الحياة الوظيفية (عدالة الأجر) على الرشاقة التنظيمية بالتطبيق على الشركات في المملكة العربية السعودية.
2. لا يوجد تأثير معنوي لجودة الحياة الوظيفية (ظروف العمل بالمنظمة) على الرشاقة التنظيمية بالتطبيق على الشركات في المملكة العربية السعودية.
3. لا يوجد تأثير معنوي لجودة الحياة الوظيفية (فرص الترقية) على الرشاقة التنظيمية بالتطبيق على الشركات في المملكة العربية السعودية.
4. لا يوجد تأثير معنوي لجودة الحياة الوظيفية (الالتزام بمبادئ المنظمة) على الرشاقة التنظيمية بالتطبيق على الشركات في المملكة العربية السعودية.
5. لا يوجد تأثير معنوي لجودة الحياة الوظيفية (تنمية العاملين بالمنظمة) على الرشاقة التنظيمية بالتطبيق على الشركات في المملكة العربية السعودية.
6. لا يوجد تأثير معنوي لجودة الحياة الوظيفية (التكامل الاجتماعي في المنظمة) على الرشاقة التنظيمية بالتطبيق على الشركات في المملكة العربية السعودية.
7. لا يوجد تأثير معنوي لجودة الحياة الوظيفية (حياة العمل والحياة الكلية) على الرشاقة التنظيمية بالتطبيق على الشركات في المملكة العربية السعودية.
8. لا يوجد تأثير معنوي لجودة الحياة الوظيفية (المسؤولية الاجتماعية) على الرشاقة التنظيمية بالتطبيق على الشركات في المملكة العربية السعودية.

ثالثاً. مجتمع وعينة البحث

نظرًا لأن هذا البحث يهتم بتوضيح أثر جودة الحياة الوظيفية على الرشاقة التنظيمية بالتطبيق على الشركات في المملكة العربية السعودية، فإن مجتمع البحث يتمثل في جميع العاملين في الشركات في المملكة العربية السعودية.

ونظرًا للقيود الخاصة بالوقت والتكلفة، فقد تم الاعتماد على **أسلوب العينة العشوائية الطبقية** لجمع البيانات الأولية.

• حجم العينة

تم تحديد حجم العينة باستخدام معادلة إدريس (2004) على النحو التالي:

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

حيث:

- حجم العينة = $n = Z^2 P(1-P) \cdot \frac{e^2}{n}$
- القيمة الجدولية عند مستوى دلالة 5% = $Z = 1.96$
- هامش الخطأ المسموح به = $e = 0.05$
- نسبة الاستجابة = $P = 0.5$

وبتطبيق المعادلة، بلغ حجم العينة (385) مفردة، وتم زيادة العدد إلى (470) مفردة، وقد تم الحصول على 412 استبانة إلكترونية صالحة للتحليل، حيث لا يسمح النظام الإلكتروني بإرسال الاستبانة إلا بعد استيفائها كاملة.

رابعاً. أسلوب وطريقة جمع البيانات

اعتمد البحث على أسلوب الاستقصاء في جمع البيانات الأولية، نظراً لملاءمتها لطبيعة الدراسة وتحقيقه نسبة عالية من الاستجابة.

وتضمنت قائمة الاستقصاء ثلاثة أقسام رئيسية:

1. جودة الحياة الوظيفية

2. الرشاقة التنظيمية

3. الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة

خامساً. الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة

يوضح الجدول رقم (1) توزيع مفردات العينة وفقاً للمتغيرات الديموغرافية والوظيفية.

جدول رقم (1): توزيع مفردات العينة وفقاً للمتغيرات الديموغرافية والوظيفية

المتغير	الفئة	النوع	النسبة المئوية	النكرارات
ذكر	أنثى	النوع	60.4	249
أنثى	التعليم متوسط أو أقل	المؤهل العلمي	39.6	163
التعليم عالي (جامعي)	التعليم ما بعد الجامعي		15.3	63
			70.4	290
			14.3	59

75	309	أقل من 30 سنة	العمر
15.8	65	من 30 إلى 45 سنة	
9.2	38	45 سنة فأكثر	
58.5	241	أعزب	الحالة الاجتماعية
41.5	171	متزوج	
10.2	42	أقل من 5 سنوات	الخبرة
52.2	215	من 5 إلى 10 سنوات	
37.6	155	أكثر من 10 سنوات	

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

وقد استغرقت عملية جمع البيانات حوالي ثلاثة أشهر، وبلغت نسبة الاستجابة حوالي 88%， وهي نسبة مرتفعة تعكس اهتمام العاملين بموضوع الدراسة.

سادساً- متغيرات الدراسة وأسلوب قياسها

1- جودة الحياة الوظيفية (المتغير المستقل)

تم قياس جودة الحياة الوظيفية باستخدام مقياس da Silva Timossi et al. (2008)، وتمثلت أبعادها في:

- عدالة الأجر
- ظروف العمل بالمنظمة
- فرص الترقية
- الالتزام بمبادئ المنظمة
- تدريب وتنمية العاملين
- التكامل الاجتماعي
- العمل والحياة الكلية
- المسؤولية الاجتماعية

2-الرشاقة التنظيمية (المتغير التابع)

تم قياس الرشاقة التنظيمية باستخدام مقياس

، وتضمنت أبعاده: **Park (2011)**

• رشاقة الاستشعار

• رشاقة اتخاذ القرار

• رشاقة الممارسة والتطبيق

سابعاً- أساليب تحليل البيانات واختبار الفرضيات

تم تحليل بيانات الدراسة باستخدام برنامج SPSS الإصدار 27 (2021)، وذلك من خلال:

• معامل الثبات **Cronbach Alpha**

• تحليل الارتباط

• تحليل الانحدار المتعدد

• اختبار **F-Test**

• اختبار **T-Test**

ثامناً- ترميز وتجهيز البيانات للتحليل الإحصائي

مرت البيانات بعدة مراحل قبل التحليل، شملت:

1. ترميز البيانات الخاصة بقائمة الاستقصاء.

2. تفريغ البيانات يدوياً في جداول مخصصة.

3. إدخال البيانات إلى برنامج SPSS وفق الإجراءات المعتمدة.

وبذلك أصبحت البيانات جاهزة للتحليل الإحصائي واختبار فرضيات الدراسة.

تاسعاً- مناقشة نتائج التحليل واختبار الفروض

1- تقييم الاعتمادية للمقاييس

تم البدء بتحليل الاعتمادية للمقاييس المستخدمة في الدراسة لتقليل أخطاء القياس العشوائية وزيادة درجة الثبات. وقد تم الاعتماد على معامل Cronbach Alpha لتقدير التناسق الداخلي بين بنود كل مقياس، مع استبعاد أي متغير يحصل على معامل ارتباط أقل من 0.3. وحدود ألفا المقبولة تتراوح بين 0.6 – 0.8 وفقاً للمستويات المعتمدة في العلوم الاجتماعية (إدريس، 2004).

جدول 2 – تقييم درجة التنساق الداخلي لأبعاد جودة الحياة الوظيفية

أبعاد جودة الحياة الوظيفية	عدد العبارات	معامل ألفا	ثبات المقياس (جزر ألفا)
عدالة الأجور	3	0.817	0.904
ظروف العمل بالمنظمة	6	0.814	0.902
فرص الترقية	3	0.713	0.844
الالتزام بمبادئ المنظمة	4	0.789	0.888
تنمية العاملين بالمنظمة	5	0.914	0.956
التكامل الاجتماعي في المنظمة	4	0.855	0.925
حياة العمل والحياة الكلية	3	0.872	0.934
المسؤولية الاجتماعية	5	0.796	0.892
المقياس الإجمالي	33	0.793	0.891

توضح النتائج أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الاعتمادية ويمكن الاعتماد عليه في قياس جودة الحياة الوظيفية في الشركات العاملة في المملكة العربية السعودية.

جدول 3- تقييم درجة التنساق الداخلي لأبعاد الرشاقة التنظيمية

أبعاد الرشاقة التنظيمية	عدد العبارات	معامل ألفا	ثبات المقياس (جزر ألفا)
رشاقة الاستشعار	3	0.692	0.832
رشاقة اتخاذ القرار	5	0.768	0.876
رشاقة الممارسة والتطبيق	7	0.893	0.945
المقياس الإجمالي	15	0.834	0.913

تشير النتائج إلى أن مقياس الرشاقة التنظيمية يتمتع بدرجة عالية من الاعتمادية ويمكن الاعتماد عليه في الدراسات المستقبلية.

2- أثر جودة الحياة الوظيفية على الرشاقة التنظيمية

جدول 4 – معاملات الارتباط بين جودة الحياة الوظيفية والرشاقة التنظيمية

المتغيرات	الرشاقة التنظيمية
عدالة الأجور	.556**
ظروف العمل بالمنظمة	.606**
فرص الترقية	.468**

.408**	الالتزام بمبادئ المنظمة
.476**	تنمية العاملين بالمنظمة
.425**	التكامل الاجتماعي في المنظمة
.546**	حياة العمل والحياة الكلية
.596**	المسؤولية الاجتماعية

تظهر النتائج وجود ارتباط معنوي بين جميع أبعاد جودة الحياة الوظيفية والرشاقة التنظيمية.

جدول 5- أثر جودة الحياة الوظيفية على الرشاقة التنظيمية (الانحدار المتعدد)

معامل التحديد ²	معامل الارتباط R	معامل الانحدار	متغيرات جودة الحياة الوظيفية
0.204	.452**	0.030	عدالة الأجور
0.292	.540**	0.22**	ظروف العمل بالمنظمة
0.389	.624**	0.18**	فرص الترقية
0.371	.609**	0.080	الالتزام بمبادئ المنظمة
0.419	.647**	0.21**	تنمية العاملين بالمنظمة
0.404	.636**	0.16**	التكامل الاجتماعي في المنظمة
0.366	.605**	0.070	حياة العمل والحياة الكلية
0.343	.586**	0.090	المسؤولية الاجتماعية
0.548	.740	-	المجموع الكلي
		57.060	قيمة F المحسوبة
		403، 8	درجات الحرية
		.000	مستوى الدلالة الإحصائية

توضح النتائج أن جودة الحياة الوظيفية ككل تفسر حوالي 54.8% من التباين في مستوى الرشاقة التنظيمية، مع وجود أثر معنوي لجميع الأبعاد.

3- أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية على الرشاقة التنظيمية

تم تحليل أثر كل بعد من أبعاد جودة الحياة الوظيفية على الرشاقة التنظيمية باستخدام الانحدار المتعدد، وتلخيص النتائج في الجدول التالي:

القرار	أهم المتغيرات المفسرة	R ²	R	البعد
قبول الفرض البديل	الرضا عن الأجر، نظام المكافآت	0.436	0.660	عدالة الأجور
قبول الفرض البديل	رضا استخدام التكنولوجيا، معدات الأمان، مستوى التعب	0.368	0.607	ظروف العمل بالمنظمة
قبول الفرض البديل	رضا الدورات التدريبية، الحواجز	0.452	0.673	فرص الترقية
قبول الفرض البديل	احترام حقوق العاملين، حرية التعبير، قواعد العمل	0.494	0.703	الالتزام بمبادئ المنظمة
قبول الفرض	الاستقلالية، تقييم الأداء،	0.524	0.724	تنمية العاملين بالمنظمة

البديل	المسؤوليات			
قبول الفرض البديل	عدم التمييز، العلاقة مع الرؤساء، احترام الأفكار	0.625	0.791	التكامل الاجتماعي
قبول الفرض البديل	التوافق بين العمل والحياة العائلية، أوقات الفراغ	0.536	0.732	حياة العمل والحياة الكلية
قبول الفرض البديل	الفخر بالوظيفة، جودة الصورة الذهنية، مساهمات الشركة، جودة الخدمات، معاملة الموظفين	0.956	0.978	المسؤولية الاجتماعية

تبين النتائج أن جميع أبعاد جودة الحياة الوظيفية تؤثر بشكل معنوي على الرشاقة التنظيمية، وكانت **المسؤولية الاجتماعية** الأبرز في تفسير التباين.

النتائج والتوصيات

2. نتائج الدراسة:

- أظهرت الدراسة أن عدالة الأجر تمثل بعدها مهماً من أبعاد جودة الحياة الوظيفية، حيث لها تأثير معنوي على الرشاقة التنظيمية في الشركات السعودية، مما يشير إلى أن تحسين نظم الأجر يعزز القدرة التنظيمية على التكيف والتطور.
- بيّنت النتائج أن ظروف العمل بالمنظمة تؤثر تأثيراً معنويًّا على الرشاقة التنظيمية، مما يعني أن بيئة العمل الداعمة والمهيأة بشكل مناسب تساهُم في زيادة مرونة واستجابة المنظمة للتحديات.
- تبين أن فرص الترقية لها تأثير معنوي على الرشاقة التنظيمية، وهو ما يعكس أهمية توفير مسارات تطوير وظيفي واضحة لتحفيز الموظفين وزيادة قدرتهم على الابتكار والتكيف مع التغيرات.
- أظهرت الدراسة أن الالتزام بمبادئ المنظمة يمثل بعدها مؤثراً معنويًّا على الرشاقة التنظيمية، مما يشير إلى أن وضوح المبادئ والقيم التنظيمية يعزز قدرة الموظفين على التعاون واتخاذ القرارات بشكل متسق مع أهداف المنظمة.
- بيّنت النتائج أن تنمية العاملين بالمنظمة لها تأثير معنوي على الرشاقة التنظيمية، مما يوضح أن الاستثمار في تطوير مهارات الموظفين يرفع كفاءة الأداء ويزيد من قدرة المنظمة على الاستجابة السريعة للمتغيرات.

6. أظهرت الدراسة أن التكامل الاجتماعي في المنظمة يؤثر بشكل معنوي على الرشاقة التنظيمية، حيث يعكس التعاون والانسجام بين الموظفين بيئة عمل إيجابية تعزز الفعالية التنظيمية.

7. تبين أن حياة العمل والحياة الكلية تؤثر معنويًا على الرشاقة التنظيمية، مما يبرز أهمية تحقيق توازن بين متطلبات العمل والحياة الشخصية للموظف لرفع مستوى الأداء والالتزام الوظيفي.

8. بينت النتائج أن المسؤولية الاجتماعية لها تأثير معنوي على الرشاقة التنظيمية، حيث يساهم الاهتمام بالممارسات الاجتماعية والمسؤوليات الأخلاقية للمنظمة في تعزيز سمعتها وتحفيز الموظفين على الأداء بمرنة وفعالية.

3. التوصيات:

استناداً إلى نتائج الدراسة، يمكن تقديم مجموعة من التوصيات العملية لتعزيز جودة الحياة الوظيفية والرشاقة التنظيمية في الشركات العاملة بالمملكة العربية السعودية:

- تعزيز رفاهية العاملين وتحسين جودة حياتهم الوظيفية، بما في ذلك توفير فرص الترقية الموضوعية وفق ضوابط ومعايير محددة، ومشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات، وضمان الأمان والصحة المهنية، وزيادة الشعور بالاستقرار الوظيفي.
- الاهتمام بتدريب وتطوير الكوادر البشرية الإدارية على المهارات والمعارف اللازمة لمسارهم الوظيفي.
- الاستمرار في تعديل الهياكل التنظيمية والتشغيلية وتحديث تقنيات وآليات العمل بما يعزز الرشاقة التنظيمية.
- إشراك الموظفين في وضع الخطط لضمان كفاءتها وواقعية تفيذها.
- تعزيز ثقافة الرشاقة التنظيمية كنهج ريادي للشركات، لدعم الابتكار والإبداع.
- تفعيل صندوق الاقتراحات والشكاوى لتشجيع حرية التعبير عن الآراء والمقترنات، بما يساهم في تحسين جودة الخدمات المقدمة.
- تحقيق التكامل الاجتماعي داخل الشركات من خلال احترام وتقدير آراء الموظفين، ونشر روح التعاون والاحترام المتبادل بينهم بغض النظر عن الفئة الوظيفية.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- الشيلي، دينا عباس حلمي (2020). دور الرشاقة التنظيمية في تحقيق الالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية. *المجلة العربية للإدارة*، 40(3)، 163-182.
- النجار، سامر أحمد محمد طلبه (2020). أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية على مستوى الرضا الوظيفي. *المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية*، 11(1)، 103-154.
- المصري، نضال حمدان والأغا، محمد أحمد (2023). إطار مقترن لتطبيق منهجية Six Sigma كمدخل لتحسين جودة الحياة الأكademية في الجامعات الفلسطينية.
- البنا، مصطفى عبدالخالق مصطفى (2024). تأثير جودة الحياة الوظيفية على الإستبقاء الوظيفي. *مجلة البحث التجارية*، 46(1)، 809-836.
- ابوالوفا، محمد احمد، شمعه، رانيه عبد المنعم والطالب، عبد الله عبد الله أحمد (2023). أثر الرشاقة التنظيمية على الأداء المستدام. *مجلة البحث الإدارية والمالية والكمية*، 3(3)، 1-61.
- إبراهيم، أحمد إبراهيم موسى (2021). أثر ممارسات إدارة الموراد البشرية في الرشاقة التنظيمية من خلال عمليات إدارة المعرفة كمتغير وسيط. *المجلة العربية للإدارة*، 41(1)، 289-310.
- إدريس، ثابت عبد الرحمن (2004). *بحوث التسويق وأساليب القياس والتحليل واختبار الفروض*، الدار الجامعية، الإسكندرية.
- إبراهيم، محمد عبد المنعم (2024). أثر الرشاقة التنظيمية على الريادة الاستراتيجية للبنوك السعودية. *المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية*، 5(1)، 1-37.
- حسني، محمد حسن (2023). أثر فعالية أنظمة تخطيط موارد المنظمة على الرشاقة التنظيمية بالتطبيق على الهيئة القومية للبريد المصري. *مجلة الدراسات المالية والتجارية*، 33(2)، 467-499.
- عيسوي، نيفين سعد بيومي والطحان، عماد عبد الخالق صابر (2018). رأس المال الفكري كمتغير وسيط بين جودة الحياة الوظيفية ومنهجية ستة سيجما بالتطبيق على العاملين في وزارة الصحة في المملكة العربية السعودية. *المجلة العربية للإدارة*، 38(3)، 189-214.

11. عبيد، شاهر وصيري، صلاح (2022). أثر جودة الحياة الوظيفية في الأداء والالتزام التنظيمي لدى موظفي بلديات شمال الضفة الغربية. مجلة جامعة فلسطين التقنية للأبحاث، 45-22 (3).

12. محمد، محمد فكري (2021). مدى العلاقة بين أبعاد جودة حياة العمل ومستوى الرضا والأداء الوظيفي للعاملين داخل المنظمات. *المجلة المصرية للدراسات التجارية*، 45(3)، 182-135.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

1. Alfonso, L., Zenasni, F., Hodzic, S., & Ripoll, P. (2016). Understanding the mediating role of quality of work life on the relationship between emotional intelligence and organizational citizenship behaviors. *Psychological Reports*, 118(1), 107-127.
2. Alshammari, M., Windle, R., Bowskill, D., & Adams, G. (2021). The role of nurses in diabetes care: a qualitative study. *Open Journal of Nursing*, 11(8), 682-695.
3. Angin, P., Lumbanraja, P., & Absah, Y. (2020). The Effect of Quality of Work Life and Work Engagement to Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable in PT. Mopoly Raya Medan. *International Journal of Research and Review*, 7(2), 72-78.
4. Arokodare, M. A., & Asikhia, O. U. (2020). Strategic agility: Achieving superior organizational performance through strategic foresight. *Global Journal of Management and Business Research*, 20(3), 7-16.
5. David, F. R. (2011). *Strategic management concepts and cases*. Prentice hall.
6. da Silva Timossi, L., Pedroso, B., de Francisco, A. C., & Pilatti, L. A. (2008, October). Evaluation of quality of work life: an adaptation from the Walton's QWL model. In *XIV International Conference on*

Industrial Engineering and Operations Management, http://pg.utfpr.edu.br/dirppg/ppgep/ebook/2008/CONGRESSOS/Internacionais.

7. Gayathiri, R., Ramakrishnan, L., Babatunde, S. A., Banerjee, A., & Islam, M. Z. (2013). Quality of work life—Linkage with job satisfaction and performance. *International Journal of Business and Management Invention*, 2(1), 1-8.
8. Gupta, M., & Sharma, P. (2011). Factor credentials boosting quality of work life of BSNL employees in Jammu region. *Asia Pacific Journal of Research in Business Management*, 2(1), 79-89.
9. Jeon, K. S. (2011). *The relationship of perception of organization performance and spiritual leadership, workplace spirituality, and learning organization culture in the Korean context*. The Pennsylvania State University.
10. Harraf, A., Wanasika, I., Tate, K., & Talbott, K. (2015). Organizational agility. *Journal of Applied Business Research (JABR)*, 31(2), 675-686.
11. Hill, C. W., & Jones, G. R. (2009). *Essentials of strategic management*.
12. Kim, T., Karatepe, O. M., Lee, G., Lee, S., Hur, K., & Xijing, C. (2017). Does hotel employees' quality of work life mediate the effect of psychological capital on job outcomes?. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 29(6), 1638-1657.
13. Kumar, M., & Shani, N. (2013). A Study on Quality of work life Among the Employees at Metro Engineering private limited. *International Journal of management*, 4(1), 01-05.
14. Markos, S., & Sridevi, M. S. (2010). Employee engagement: The key to improving performance. *International journal of business and management*, 5(12), 89.

15. McCarthy, I. P., Lawrence, T. B., Wixted, B., & Gordon, B. R. (2010). A multidimensional conceptualization of environmental velocity. *Academy of management review*, 35(4), 604-626.

16. Mirkamali, S. M., & Thani, F. N. (2011). A study on the quality of work life (QWL) among faculty members of University of Tehran (UT) and Sharif University of Technology (SUT). *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 29, 179-187.

17. Moghrab, F., Ssharifi, N., Bigizadeh, S., Honarmand, F., & Jahromy, S. J. (2019). Association Between the Quality of Life and Work Life Performance in the Personal of Jahrom University of Medical Sciences. *Medical Sciences*, 23 (95), 82-85.

18. Narehan, H., Hairunnisa, M., Norfadzillah, R. A., & Freziamella, L. (2014). The effect of quality of work life (QWL) programs on quality of life (QOL) among employees at multinational companies in Malaysia. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 112, 24-34.

19. Park, Y. K. (2011). *The Dynamics of Opportunity and Threat Management in Turbulent Environments: The Role of Information Technologies*. ProQuest LLC. 789 East Eisenhower Parkway, PO Box 1346, Ann Arbor, MI 48106.

20. Parvar, M. R. F., Allameh, S. M., & Ansari, R. (2013). Effect of quality of work life on organizational commitment by SEM (case study: OICO company). *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(10), 135.

21. Panda, S., & Rath, S. K. (2017). The effect of human IT capability on organizational agility: an empirical analysis. *Management Research Review*, 40(7), 800-820.

22. Phuong, T. T., Molla, A., & Peszynski, K. (2012). Enterprise systems and organizational agility: A review of the literature and conceptual

framework. *Communications of the Association for Information Systems*, 31(1), 167-193.

23. Rastogi, M., Rangnekar, S., & Rastogi, R. (2018). Enhancing quality of work life in India: the role of workplace flexibility. *Industrial and commercial Training*, 50(5), 234-249.

24. Reddy, B. P. (2010). Quality of Work Life of Professionals in Public Libraries in Andhra Pradesh-A Study. *PEARL-A Journal of Library and Information Science*, 4(2), 95-103.

25. Saha, N., Gregar, A., & Sáha, P. (2017). Organizational agility and HRM strategy: Do they really enhance firms' competitiveness?. *International Journal of Organizational Leadership*, 6, 323-334.

26. Sherehiy, B., & Karwowski, W. (2014). The relationship between work organization and workforce agility in small manufacturing enterprises. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 44(3), 466-473.

27. Swamy, D. R., Nanjundeswaraswamy, T. S., & Rashmi, S. (2015). Quality of work life: scale development and validation. *International Journal of Caring Sciences*, 8(2), 281.

28. Warr, P., & Inceoglu, I. (2012). Job engagement, job satisfaction, and contrasting associations with person–job fit. *Journal of occupational health psychology*, 17(2), 129.

29. Žitkienė, R., & Deksnys, M. (2018). Organizational agility conceptual model. *Montenegrin journal of economics. Podgorica: Economic Laboratory Transition Research Podgorica-Elit*, 2018, vol. 14, iss. 2.

30. Zain, M., Rose, R. C., Abdullah, I., & Masrom, M. (2005). The relationship between information technology acceptance and organizational agility in Malaysia. *Information & management*, 42(6), 829-839.

