

# The Impact of Career Quality in Improving Organizational Efficiency in Gulf Petrochemical Company (GPIC) In the Kingdom of Bahrain

*N. M. Janahi and K. M. Omar\**

College of Administrative Sciences, Applied Science University, P.O. Box 5055, East Al-Ekir, Kingdom of Bahrain

Received: 22 Aug. 2022, Revised: 7 Sep. 2022, Accepted: 2 Oct. 2022.

Published online: 1 Nov. 2022

**Abstract:** The purpose of this study is to identify the quality of work life dimensions and its effect on improving organizational efficiency in Gulf Petrochemical Industries Company (GPIC) in the Kingdom of Bahrain. The descriptive analytical method was relied upon to achieve the research objectives through answering research questions and testing its hypotheses. (197) questionnaires valid for analysis were retrieved from 420 questionnaires distributed over the research sample. The data was analyzed using the "Statistical Package for Social Sciences (SPSS) version 21" program. The results of the research indicated that there is a positive impact of the dimensions of job quality in improving the organizational efficiency of employees in the Gulf Petrochemical Industries Company (GPIC). The results showed that the dimensions that most affect the employees in GPIC are job satisfaction, then employee empowerment, followed by social relations, and the dimension related to job security came at the last level affecting organizational efficiency. According to the results and conclusions, the researchers presented a set of recommendations and proposals. The most important of which are for the company's management to continue enhancing the concept of quality of career dimensions and apply them for their positive contribution to improve the efficiency of its employees and ensure the quality of work.

**Keywords:** Quality of work life; Organizational efficiency; Job satisfaction; Social relations; Job security; Empowering employees.

\*Corresponding author e-mail: [khairi.omar@asu.edu.bh](mailto:khairi.omar@asu.edu.bh)

# أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية في تحسين الكفاءة التنظيمية في شركة الخليج لصناعة البتروكيماويات (جيبك) بمملكة البحرين

نعيمية محمد علي جناحي، خيرى محمد عمر

كلية العلوم الادارية-جامعة العلوم التطبيقية- مملكة البحرين

**الملخص:** هدف هذا البحث إلى التعرف على أبعاد جودة الحياة الوظيفية وأثرها في تحسين الكفاءة التنظيمية على الموظفين في شركة الخليج لصناعة البتروكيماويات (جيبك) بمملكة البحرين، حيث تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهداف البحث من خلال الإجابة على تساؤلات البحث، واختبار فرضياته. تم استرجاع (197) استبانة صالحة للتحليل من 420 استبانة موزعة على عينة البحث وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج "الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) (النسخة "21". وقد أشارت نتائج البحث إلى وجود أثر إيجابي لأبعاد جودة الحياة الوظيفية في تحسين الكفاءة التنظيمية للموظفين في شركة الخليج لصناعة البتروكيماويات (جيبك)، وتبين من النتائج بأن أكثر الأبعاد أثراً على الموظفين في شركة (جيبك) هو الرضا الوظيفي، ثم تمكين الموظفين وإليه العلاقات الاجتماعية، وجاء بُعد المتعلق بالأمان الوظيفي في المستوى الأخير تأثيراً في الكفاءة التنظيمية. وفقاً للنتائج والاستنتاجات قدم الباحثون مجموعة من التوصيات والمقترحات أهمها: استمرار إدارة الشركة في تعزيز مفهوم أبعاد جودة الحياة الوظيفية وتطبيقها لمساهمتها الإيجابية في تحسين كفاءة موظفيها، وضمان جودة العمل.

**الكلمات المفتاحية:** جودة الحياة الوظيفية، الكفاءة التنظيمية، الرضا الوظيفي، العلاقات الاجتماعية، الأمان الوظيفي، تمكين الموظفين.

## 1 المقدمة

### مفهوم جودة الحياة الوظيفية:

تعددت التعريفات التي تناولها الباحثون حول مفهوم جودة الحياة الوظيفية؛ فيما يلي استعراض لأهمها: فقد عرفها [3] بأنها " هدف وعملية وفلسفة في أن واحد، حيث يمثل الهدف التزام أي منظمة بتحسين العمل، أما العملية فتتضمن الجهود المبذولة لتحقيق الهدف بإشراك الجميع من خلال التركيز بشدة على التنمية الفردية والتنظيمية والطرق المعمول بها، وأخرى فلسفية والتي تُعنى بالكرامة الإنسانية لجميع الأفراد". كما ذكرت أبووقرة، (2019) [4] أنها تمثل مجمل الجهود المبذولة من طرف الإدارة لتحسين بيئة العمل بالتركيز على جودة هذه البيئة والسعي للوصول إلى مستوى عالٍ من الشعور بالرضا والراحة والأمان، ما يعكس أداء أفضل وإنتاجية مما يجعلها تنافسية. كذلك تم تعريفها بأنها " توفير وخلق الظروف وبيئة العمل الملائمة التي تدعم وتعزز الرضا الوظيفي من خلال توفير المكافآت والأمن الوظيفي وفرص النمو والسماح للموظفين بالمشاركة في اتخاذ القرارات وتعزيز التعاون وتحقيق العدالة بنظم الأجور، فضلاً عن سلامة بيئة العمل مما يؤدي إلى إشباع حاجات العاملين جميعها ورغباتهم وبما يحقق ردود فعل إيجابية تتمثل بسعيهم لزيادة الإنتاج [5].

مما سبق استنتج الباحثون أن مفهوم جودة الحياة الوظيفية هو: الارتقاء بالعاملين في المنظمة كونهم رأس المال البشري من خلال تحقيق درجة عالية من النجاح والإنجاز في العمل عبر أبعاد أبرزها ما يرتبط بالرضا الوظيفي والعلاقات الاجتماعية والأمان الوظيفي وتمكين الموظفين بحيث تصل المنظمات إلى الاستفادة القصوى.

### أهداف جودة الحياة الوظيفية:

تسعى برامج جودة الحياة الوظيفية إلى تحقيق مجموعة من الأهداف التي تعود بالنفع والفائدة على المنظمات وبيئة العمل، فقد استعرضت [6]، هذه الأهداف في النقاط التالية:

- زيادة نسبة إنتاجية الفرد والالتزام الوظيفي.
- فاعلية عملية التواصل بين فرق العمل وتحسين العمل الجماعي.
- تحسين الحالة النفسية للموظفين ورفع معنوياتهم.
- التقليل من الإجهاد الوظيفي.

في ظل التحديات المعاصرة ركزت المنظمات جهودها على تحسين مركزها التنافسي في الأسواق من خلال الاستثمار في رأس المال البشري، فدأبت على تنميتهم وتوجيه طاقاتهم الإبداعية وتمكينهم واستثمار ذلك لتحقيق أهداف المنظمة. وذلك بعد أن تبين أن تلك المنظمات بأن مواكبة التطور من خلال الاهتمام بالتكنولوجيا وحدها لا يكفي لاستمرار نجاحها في تحقيق أهدافها، الأمر الذي دعاها إلى الاهتمام برأس المال البشري [1].

ولاستثمار الموارد البشرية بالطريقة المثلى وجب على المنظمات حماية أفرادها بندياً ونفسياً بالاعتماد على مجموعة من الإجراءات التي تضمن قدرة مواردها البشرية على مواجهة التغييرات الحديثة بتحسين كفاءتهم التنظيمية والذي سينعكس إيجاباً على أدائهم الوظيفي وعلى أداء المنظمة ذاتها؛ لذا سعت المؤسسات إلى الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية إيماناً منها بأن العاملين يؤثرون ويتأثرون في بيئة العمل [1].

وقد أشارت الدراسات إلى أن موضوع جودة الحياة الوظيفية ظهر لأول مرة عام 1973 خلال المؤتمر الدولي لعلاقات العمل، فقد لفت هذا الموضوع المزيد من الأنظار عندما أطلقت شركة جنرال موتور عدة برامج نوعية لتحسين وإصلاح العمل [1].

وتعتبر شركة الخليج لصناعة البتروكيماويات (جيبك) إحدى المنظمات المواكبة للتطور، والتي تسعى إلى توفير بيئة عمل إيجابية للموظفين فيها من خلال اهتمامها بجودة الحياة الوظيفية بعدة أساليب تمثلت في منح الموظفين ساعات مرنة، إشراكهم في اتخاذ القرار، التشجيع على التقييم الذاتي وتنفيذ مقترحات الموظفين... وغيرها؛ الأمر الذي يحقق هدفها في رفع أدائهم ويساهم في تحقيق الرضا. وجاء الاهتمام بالموارد البشرية تماشياً مع تطلعات مملكة البحرين في تحقيق رؤيتها المستقبلية للتنمية المستدامة 2030م، وتنفيذاً لأهداف الشركة ضمن خططها الاستراتيجية وضمن أولوياتها التي تهدف إلى تحسين جودة الحياة الوظيفية ودورها في رفع الأداء وكفاءة الموظفين [2]. إنطلاقاً مما ذكر أعلاه سيفقد هذا البحث على أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية في تحسين الكفاءة التنظيمية على الموظفين في شركة الخليج لصناعة البتروكيماويات (جيبك) بمملكة البحرين.

## 2 الاطار النظري والدراسات السابقة:

### 1.2 جودة الحياة الوظيفية:

ومستوى أدائهم الوظيفي، فيتمثل تحقيق ادالة في مجالات (العدل في الترقية، العدالة في الأجر، العدل في حجم تقسيم العمل، العدل في المنح، مكان العمل)

#### الدراسات السابقة:

تناول البحث مراجعة للدراسات السابقة التي استعرضت موضوع جودة الحياة الوظيفية أو الكفاءة التنظيمية أو كليهما معاً، وتم مناقشة وجهات النظر المتعددة حول جودة الحياة الوظيفية والكفاءة التنظيمية، وأبرز النتائج التي توصلت لها الدراسات المتعلقة بجودة الحياة الوظيفية هي: بالنسبة لعدد من الباحثين [14] [15] [16] [17] فقد بينت الأثر الإيجابي لأبعاد جودة الحياة الوظيفية على الأداء الوظيفي للموظفين. كما أظهرت نتائج بعض الدراسات [18] [20] [19] إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية والمتغيرات التابعة للدراسة ( الاستقرار والأمان الوظيفي، تمكين الموظفين، العلاقات الاجتماعية، خصائص وظروف العمل، الأجور والمكافآت، والتوازن بين الحياة والعمل). كما توصلت نتائج دراسة بن شميلان، (2019) [21]، إلى وجود معوقات للعمل الوظيفي في القطاع الحكومي ومشكلات خاصة ببيئة العمل متعلقة بسوء الإدارة وكيفية التعامل مع المروسين، وأوصت بضرورة الاهتمام بالمناخ الوظيفي الملائم للعمل. أما فيما يتعلق بالدراسات المتعلقة بالكفاءة التنظيمية فقد توصلت العديد من الدراسات [22] [23] [13] إلى أن الكفاءة التنظيمية تؤثر إيجاباً في الارتقاء بالمنظمة؛ وتوصلت البعض النتائج [24] إلى أن الكفاءة التنظيمية والأداء متغيران يؤثر كل منهما على الآخر ومتلازمان، كما توصلت نتائج بعض الدراسات الأخرى [25] [26]، إلى وجود أثر لتدريب الموارد البشرية في تحسين الكفاءة التنظيمية.

#### 3.2 فروض البحث:

بناء على ما تقدم وفي ضوء مراجعة الدراسات السابقة وتساؤل البحث الحالي، تم صياغة فروض البحث على النحو الآتي:

**H1 الفرض الرئيس الأول:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لجودة الحياة الوظيفية وأبعادها في تحسين الكفاءة التنظيمية على الموظفين في شركة الخليج لصناعة البتروكيماويات (جيبك) بمملكة البحرين.

#### ويتفرع عن الفرض الرئيسي الأول؛ الفروع الفرعية التالية:

**H1.1: الفرضية الفرعية الأولى:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لعدد الرضا الوظيفي في تحسين الكفاءة التنظيمية على الموظفين في شركة الخليج لصناعة البتروكيماويات (جيبك) بمملكة البحرين.

**H1.2: الفرضية الفرعية الثانية:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لعدد العلاقات الاجتماعية في تحسين الكفاءة التنظيمية على الموظفين في شركة الخليج لصناعة البتروكيماويات (جيبك) بمملكة البحرين.

**H1.3: الفرضية الفرعية الثالثة:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لعدد الأمان الوظيفي في تحسين الكفاءة التنظيمية على الموظفين في شركة الخليج لصناعة البتروكيماويات (جيبك) بمملكة البحرين.

**H1.4: الفرضية الفرعية الرابعة:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لعدد تمكين الموظفين في تحسين الكفاءة التنظيمية على الموظفين في شركة الخليج لصناعة البتروكيماويات (جيبك) بمملكة البحرين.

**H2: الفرض الرئيس الثاني:** توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء الموظفين في شركة الخليج لصناعة البتروكيماويات (جيبك) بمملكة البحرين حول أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية في تحسين الكفاءة التنظيمية استناداً إلى المتغيرات الديموغرافية الآتية: (الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، والمستوى الإداري، وسنوات الخبرة).

#### 4.2 نموذج البحث:

تم تطوير نموذج البحث بناء على مناقشة المفاهيم النظرية وأدبيات الدراسات

كما يرى [7]، أن جودة الحياة الوظيفية تعود بالنفع على الموظفين والمنظمة لمساهمتها في الآتي:

أ. منح الفرص للتزقي والتقدم لجميع الأطراف في المنظمة.

ب. زيادة الفاعلية في المنظمة.

ج. تحقيق القدرة التنافسية للمنظمة.

د. إعداد وتهينة قوى عاملة أكثر مرونة وولاء للمنظمة وأكثر دافعية.

حيث تسعى جودة الحياة الوظيفية إلى تحقيق آمال الموظفين تجاه الوظيفة والتطوير المهني، والعلاقات الاجتماعية مع الزملاء والأمان الوظيفي وتعزيز الرضا للموظفين فيها، وتضمن أجوراً أفضل وفرص تنمية أفضل، الأمر الذي يزيد من إنتاجية المنظمات ويعمل على تحسينها باستمرار [8]. فتحقيق أهداف جودة الحياة الوظيفية تمكن الموظفين من التوازن في حياتهم اليومية مما يساعد على خفض ضغوطات العمل والمشكلات والصراع فيه، كذلك يساهم في إشباع الحاجات المهنية والوظيفية، وزيادة قدرة المنظمة على مواجهة التغيرات المحيطة وتحقيق التنافسية [8].

#### 2.2 الكفاءة التنظيمية:

##### مفهوم الكفاءة التنظيمية:

يعتبر مفهوم الكفاءة من المفاهيم الحديثة، فهو يتعلق بتسيير الموارد البشرية وتركيز جهودهم نحو تحقيق نتائج عالية بتكاليف قليلة، فقد جاء في دراسة [9] ، بأن كفاءة إدارة الموارد البشرية تتمثل بنوعية وجود الأساليب التي تطبقها في كل ما يخص إجراءات وسياسات العاملين، وطبيعة التطور والتحديث الذي يتم في تلك الأساليب وتطبيقها بشكل يحسن من استخدام وتوظيف المورد البشري وفق أساليب وسياسات متطورة.

وعرفت الكفاءة بأنها: " النظام القادر على تخفيض تكاليف الموارد اللازمة لإنجاز الأهداف المحددة والمرغوبة [10]، " بمعنى أنها القدرة على أداء الأشياء بطريقة صحيحة؛ حيث ترتبط الكفاءة بالإدارة فهي العلاقة بين كمية المدخلات وكمية المخرجات بمعنى نسبة الموارد المستخدمة والنتائج المنجزة، فالكفاءة تزداد عندما يقل استخدام الموارد مقارنة بالنتائج. عرفت الكفاءة التنظيمية بأنها " اتحاد أو تفاعل منفرد بين المعارف والتكنولوجيا والاستعدادات والهياكل التنظيمية [11]. " وكذلك، عرفتكفاءة التنظيمية بأنها: "عمل جماعي نهائي وموجه بين الموارد والكفاءات وطريقة منفردة من أجل خلق قيمة" [12].

مما سبق عرف الباحثون الكفاءة التنظيمية بأنها "جودة وعدد الأساليب التي يتم تطبيقها، وتوضح مدى اتخاذ إجراءات جيدة تحسن من أداء الموارد البشرية لتحقيق الإنجاز في المنظمات بمملكة البحرين"؛ لذا يمكن القول بأن الكفاءة هي الاستخدام الأمثل للوقت والتكلفة بجودة عالية.

#### المبادئ الأساسية للكفاءة التنظيمية:

استعرضت دراسة سواعدية، [13]، مجموعة من المبادئ الواجب توفرها في المنظمات للحصول على موارد بشرية ذات كفاءة مهنية عالية، نوجز هذه المبادئ فيما يلي:

أ. **المستوى التعليمي الجيد:** فالاستثمار في رأس المال البشري من خلال تلقي التعليم الجيد هو استثمار حقيقي، حيث تسعى دول العالم إلى إعادة الاعتبار لرأس المال البشري؛ فبدأت بالاهتمام باستثمارهم من خلال تطوير التعليم.

ب. **الاختيار الجيد للموظف:** يرتبط اختيار الموظف المناسب للعمل بمدى كفاءته، وذلك حسب قدرته من ناحية القدرة الجسدية، الذهنية، النفسية.

ت. **تخطيط القوى العاملة:** يعتبر التخطيط من وظائف الإدارة الحديثة، حيث يهدف إلى رفع كفاءة العاملين في المنظمة وزيادة الإنتاجية عن طريق وضع خطة طويلة المدى أو قصيرة بأسلوب علمي حسب نوع العمل.

ث. **العدل الوظيفي:** أي العدالة بين الموظفين حسب كفاءتهم وقدراتهم

والأبعاد. وتم استخدام معامل كرونباخ ألفا من أجل التحقق من صلاحية الاستبيان وذلك بحساب قيم الصدق والثبات. كما تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression) ويهدف هذا الأسلوب إلى حساب تأثير المتغيرات المستقلة مجتمعة على المتغير التابع (الفرض الرئيسي الأول). وتم استخدام تحليل الانحدار البسيط (Simple Regression) ويهدف هذا الأسلوب الإحصائي إلى حساب تأثير كل متغير مستقل فرعي على المتغير التابع (الفروض الفرعية).

#### 4 تحليل البيانات والنتائج:

توضح النتائج أن أعلى نسبة لأفراد عينة البحث كانت من فئة الذكور بنسبة مئوية (75.6%)، بينما بلغت نسبة الإناث (24.4%)، وهذا يشير إلى وجود فارق بين نسبة الموظفين الذكور والإناث، وتعتبر هذه النسبة متوافقة مع طبيعة عمل الشركة، فهي شركة مصنعة ضمن القطاع الصناعي الذي يتطلب العمل فيه توفر بنية جسمية تلبي متطلبات العمل التي تركز على المجهود البدني. كما أن (80%) من عينة البحث بلغت أعمارهم (من 25 إلى 35 سنة)، وهم يشكلون أعلى نسبة، ويتبين أن (10.2%) من عينة البحث بلغت أعمارهم (أقل من 25 سنة) وهم يشكلون أقل نسبة، ما يفسر اعتماد شركة الخليج لصناعة البتروكيماويات على الموظفين من الفئات العمرية المتوسطة كونهم يمتلكون طاقات شبابية متجددة ومتطورة تخدم أهداف الشركة. كذلك اتضح أن أفراد العينة من أصحاب البكالوريوس هم الأعلى بنسبة مئوية (43.1%) ويشير ذلك اعتماد الشركة على تعيين الكوادر من حملة مؤهل البكالوريوس لامتلاكهم مهارات عالية تعود لطبيعة الوظائف والأعمال الإدارية في الشركة المتوافقة مع خلفيتهم الدراسية. كما أن أقل نسبة كانت لحاملي شهادة الدراسات العليا بنسبة (8.6%). كما يشير التحليل إلى أن عدد أفراد العينة حسب سنوات الخبرة (أكثر من 10 سنوات) هي الأعلى بنسبة (57.4%) وذلك يشير إلى بأن أحد مرتكزات الشركة هو الاحتفاظ بالموظفين من ذوي الخبرة والمهارة، وهذا مؤشر على كفاءة الأداء وفاعليته. أما بالنسبة لأقل النسب هي (أقل من 5 سنوات) بنسبة مئوية (16.2%).

تم إجراء التحقق من صدق الاستبيان المستخدم في البحث الحالي من خلال عينة استطلاعية بلغ عددها (30) موظفًا في شركة الخليج لصناعة البتروكيماويات وذلك من خلال حساب معاملات كرونباخ ألفا لكل بعد من أبعاد الاستبيان كما يوضحها الجدول الآتي:

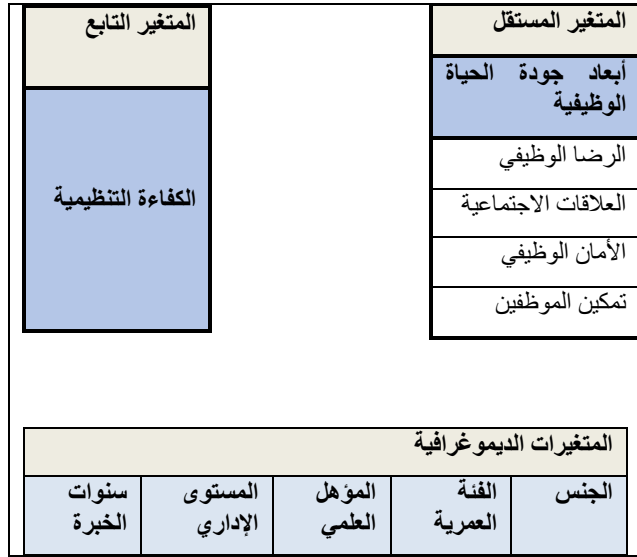
جدول 1: ثبات أداة البحث

| الرقم | المحاور                        | عدد الفقرات | قيمة معامل الثبات (ألفا كرونباخ) |
|-------|--------------------------------|-------------|----------------------------------|
| 1     | الرضا الوظيفي                  | 5           | 0.86                             |
| 2     | العلاقات الاجتماعية            | 5           | 0.76                             |
| 3     | الأمان الوظيفي                 | 5           | 0.80                             |
| 4     | تمكين الموظفين                 | 5           | 0.89                             |
| 5     | أبعاد جودة الحياة الوظيفية ككل | 20          | 0.92                             |
| 6     | الكفاءة التنظيمية              | 10          | 0.95                             |

يوضح من الجدول ثبات أداة البحث لمحاور الاستقصاء، ويتضح من نتائجه أن الثبات الكلي لمقياس جودة الحياة الوظيفية ككل بلغ (0.92)، وتراوحت قيم ثبات الأبعاد ما بين (0.76) و(0.89)، كما يتضح من نتائجه أن الثبات الكلي للكفاءة التنظيمية بلغ (0.95).

وتعد قيم الثبات السابقة من القيم المقبولة لتحقيق أهداف البحث الحالي، مما يشير إلى عدم تأثير النتائج بعامل الوقت إذ طبقت على نفس الأفراد في فترة لاحقة.

تم حساب الإحصاءات الوصفية لمتغيرات البحث (أبعاد جودة الحياة الوظيفية- الكفاءة التنظيمية) عن طريق المتوسطات الحسابية للوقوف على العبارات الأكثر تأثيراً، ويستخدم هذا التدرج في تقدير استجابات أفراد العينة وتحويلها إلى قيم تتراوح ما بين (1-5) درجة بحيث تتجه الدرجات المرتفعة نحو الآراء الإيجابية المرتفعة للأفراد، بينما



الشكل رقم (1) النموذج النظري للبحث

#### 3 منهجية البحث:

تم تطبيق البحث على الموظفين في شركة الخليج لصناعة البتروكيماويات (جببك) وهي شركة صناعية تنتج البتروكيماويات في مملكة البحرين، ومملوكة لثلاث مؤسسات حكومية (مملكة البحرين، المملكة العربية السعودية، دولة الكويت)، وحيث أن العمل في الشركة يحظى باهتمام بالغ نتيجة إلى أن مخرجاته تسهم بشكل كبير في الاقتصاد الوطني لمملكة البحرين، فإن دراسة الأبعاد التي تؤثر في كفاءة الموظفين لها أهمية كبيرة للارتقاء بنوعية العمل وتحسين مخرجاته. وعلى الرغم من الدور الفاعل الذي تقوم به الشركة؛ فقد تبين خلال بعض المقابلات غير الممنهجة مع بعض الموظفين بأن هناك مجموعة من المتغيرات التي قد تؤثر في الكفاءة التنظيمية. لذا جاء هذا البحث لبيان العلاقة بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية والكفاءة التنظيمية، حيث طبقنا البحث على شركة (جببك) بعد الحصول على موافقة خطية من إدارة الشركة، وذلك لبيان العلاقة بين المتغيرين.

وبحسب طبيعة الدراسة الحالية فقد تم اختيار المنهج الوصفي التحليلي كونه أكثر ملاءمة لطبيعة البحث الحالي [27][28]، حيث يقود الباحثون إلى تحقيق هدف البحث واختيار فروضه، ووفقاً للإطار النظري والدراسات السابقة، تم بناء فرضين رئيسيين وأربعة فروض فرعية مشتقة من الفرض الرئيسي الأول، كما تم تصميم الاستبانة في ضوء الدراسات السابقة، حيث تعتبر الاستبانة أداة البحث الأساسية لاستقصاء آراء عينة البحث حول موضوع أبعاد جودة الحياة الوظيفية وأثرها في تحسين الكفاءة التنظيمية. وتتكون الاستبانة من 30 عبارة موزعة على أربعة أبعاد للمتغير المستقل وبواقع 5 عبارات لكل بعد من الأبعاد الأربعة (الرضا الوظيفي، العلاقات الاجتماعية، الأمان الوظيفي، تمكين الموظفين)، بينما تكون المتغير التابع (الكفاءة التنظيمية) من 10 عبارات، حيث تم اعتماد مقياس ليكرت الخماسي Five-Likert Scale في سلم الإجابة، وهي كالتالي: (1- لا أوافق بشدة، 2- لا أوافق، 3- محايد، 4- أوافق، 5- أوافق بشدة).

اشتمل مجتمع البحث على (420) من الموظفين في شركة الخليج لصناعة البتروكيماويات بمملكة البحرين، واستناداً إلى أسلوب تحديد العينة Krejcie & Morgan (1970) تم توزيع 197 استبانة على عينة البحث الأساسية إلكترونياً عن طريق برنامج Google Form. ولتحليل البيانات تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة من خلال برنامج التحليل الإحصائي (SPSS Statistical Package for Social Sciences) وذلك بهدف التحقق من الإحصاء الوصفي لكل عبارة من عبارات الاستبيان والمتوسط العام لكل بعد لمعرفة مستويات موافقة أفراد العينة على العبارات

شركة الخليج لصناعة البتروكيماويات (جيبك) بمملكة البحرين، وذلك بدليل ارتفاع قيمة (F) المحسوبة، وأنها كانت ذات دلالة إحصائية، حيث بلغت قيمة الاحتمال (0.00)، وهو أقل من مستوى الدلالة (0.05)، ويعزز ذلك قيمة معامل الارتباط التي بلغت (0.854)، كما يمكننا القول بأن أبعاد جودة الحياة الوظيفية الأربعة تقسم ما نسبته (73%) من التباين في الكفاءة التنظيمية للموظفين في شركة الخليج لصناعة البتروكيماويات بمملكة البحرين، وذلك اعتماداً على قيمة معامل التحديد ( $R^2 = 0.729$ ).

وبناء عليه تم قبول الفرضية الرئيسية، والتي تنص على أنه: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد جودة الحياة الوظيفية في تحسين الكفاءة التنظيمية على الموظفين في شركة الخليج لصناعة البتروكيماويات (جيبك).

**وللتحقق من الفرضية الرئيسية الثانية للبحث** تم التحقق من الفروق بين أفراد العينة حسب الجنس وحساب متوسطات درجات الموظفين سواء الذكور أو الإناث في شركة الخليج لصناعة البتروكيماويات (جيبك) وفق أبعاد جودة الحياة الوظيفية ومتوسطات درجاتهم على الكفاءة التنظيمية، وحساب الدرجة الثانية (t-test) للمجموعات المستقلة للتحقق من دلالة الفروق بين المجموعتين (ذكور وإناث)، والجدول رقم (4) يوضح ذلك:

**جدول رقم 4:** دلالة الفروق بين آراء الموظفين في شركة الخليج لصناعة البتروكيماويات (جيبك) بمملكة البحرين حول أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية في تحسين الكفاءة التنظيمية وفق متغير الجنس:

| أبعاد جودة الحياة الوظيفية | الذكور<br>العدد=149 |                           | الإناث<br>العدد=48  |                           | قيمة<br>t-<br>test | قيمة<br>الدلالة | الدلالة  |
|----------------------------|---------------------|---------------------------|---------------------|---------------------------|--------------------|-----------------|----------|
|                            | المتوسط<br>Me<br>an | الانحراف<br>معياري<br>S.D | المتوسط<br>Me<br>an | الانحراف<br>معياري<br>S.D |                    |                 |          |
| الرضا الوظيفي              | 4.34<br>2           | 0.60<br>6                 | 4.4<br>90           | 0.53<br>6                 | 1.5<br>09          | 0.1<br>33       | غير دالة |
| العلاقات الاجتماعية        | 4.23<br>2           | 0.59<br>0                 | 4.3<br>67           | 0.61<br>7                 | 1.3<br>58          | 0.1<br>76       | غير دالة |
| الأمان الوظيفي             | 3.95<br>7           | 0.52<br>0                 | 4.1<br>83           | 0.62<br>3                 | 2.4<br>92          | 0.0<br>14       | دالة     |
| تمكين الموظفين             | 4.23<br>8           | 0.66<br>7                 | 4.4<br>60           | 0.54<br>6                 | 2.0<br>99          | 0.0<br>37       | دالة     |
| الدرجة الكلية              | 4.19<br>1           | 0.52<br>2                 | 4.3<br>75           | 0.51<br>7                 | 2.1<br>31          | 0.0<br>34       | دالة     |
| الكفاءة التنظيمية          | 4.25<br>6           | 0.65<br>0                 | 4.4<br>40           | 0.54<br>3                 | 1.7<br>68          | 0.0<br>79       | غير دالة |

يتضح من الجدول رقم (4)، وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) فيما يتعلق بمستوى جودة الحياة الوظيفية بمستوى الأمان الوظيفي، وتمكين الموظفين في شركة الخليج لصناعة البتروكيماويات (جيبك) تعزى لمتغير الجنس، وكانت الفروق لصالح الإناث. وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) فيما يتعلق بمستوى الرضا الوظيفي والعلاقات الاجتماعية وما يتعلق بمستوى الكفاءة التنظيمية في شركة الخليج لصناعة البتروكيماويات (جيبك) تعزى لمتغير الجنس. ويمكننا القول أن النتائج جاءت (متفقة) مع ما نصت عليه الفرضية الثانية فيما يتعلق بوجود فروق في مستويات جودة الحياة الوظيفية، الأمان الوظيفي، وتمكين الموظفين تعزى إلى متغير الجنس، وجاءت (غير متفقة) مع ما نصت عليه الفرضية الثانية فيما يتعلق بوجود فروق في مستويات الرضا الوظيفي، والعلاقات الاجتماعية، والكفاءة التنظيمية تعزى إلى متغير الجنس.

تتجه الدرجات المنخفضة نحو الآراء الضعيفة للأفراد. كما في الجدول رقم (2) الآتي:

**جدول 2:** الانحرافات المعيارية والمتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد العينة على محور أبعاد جودة الحياة الوظيفية ككل:

| الرقم | الفقرات                                   | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الترتيب | مستوى التقييم    |
|-------|-------------------------------------------|-----------------|-------------------|---------|------------------|
| 1     | الرضا الوظيفي                             | 4.378           | 0.592             | 1       | بدرجة كبيرة جداً |
| 4     | تمكين الموظفين                            | 4.292           | 0.645             | 2       | بدرجة كبيرة جداً |
| 2     | العلاقات الاجتماعية                       | 4.265           | 0.598             | 3       | بدرجة كبيرة جداً |
| 3     | الأمان الوظيفي                            | 4.012           | 0.554             | 4       | بدرجة كبيرة جداً |
|       | المتوسط العام لأبعاد جودة الحياة الوظيفية | 4.235           | 0.525             |         | بدرجة كبيرة جداً |
|       | المتوسط العام للكفاءة التنظيمية           | 4.301           | 0.629             |         | بدرجة كبيرة جداً |

نتبين من الجدول أن المتوسط الحسابي العام لأبعاد جودة الحياة الوظيفية بلغ (4.235)، حيث أن أعلى نسبة ظهرت لبعد الرضا الوظيفي إذ بلغ المتوسط الحسابي فيه (4.378)، يليه بُعد تمكين الموظفين بمتوسط حسابي (4.292)، ثم بعد العلاقات الاجتماعية بمتوسط حسابي (4.265)، في حين ظهرت أقل نسبة لبعد الأمان الوظيفي فبلغ المتوسط الحسابي له (4.012) ليحتل المرتبة الأخيرة. ويبين جدول (2) أن المتوسط الحسابي العام للكفاءة التنظيمية بلغ (4.301) وهو يقابل تقدير مستوى كفاءة تنظيمية بدرجة كبيرة جداً، ما يدل على أن للشركة سياسة واضحة وخطة استراتيجية دقيقة مبنية على تحقيق رؤيتها ورسالتها لضمان استدامتها. وقد اتفقت هذه النتائج مع دراسة (شليبي، 2021) بينما اختلفت مع نتائج دراسة (الأسدي، 2014) ودراسة (الشريف، 2017).

تم التحقق من نتائج فروض البحث من خلال الأساليب الإحصائية التحليلية التي تمثلت في اختبار الانحدار الخطي المتعدد واختبار الانحدار الخطي البسيط لقياس تأثير المتغيرات المستقلة في المتغير التابع، وللتحقق من تأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع تم استخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد لاختبار الفرض الرئيس الأول. "H1: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لجودة الحياة الوظيفية وأبعادها في تحسين الكفاءة التنظيمية على الموظفين في شركة الخليج لصناعة البتروكيماويات (جيبك) بمملكة البحرين" وكما هو موضح في الجدول رقم (3).

**جدول رقم 3:** نتائج تحليل الانحدار المتعدد لقياس أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية في تحسين الكفاءة التنظيمية

| مصدر التباين   | مجموع المربعات | متوسط المربعات | درجات الحرية | معامل الارتباط | معامل التحديد | قيمة F | دلالة F-Value |
|----------------|----------------|----------------|--------------|----------------|---------------|--------|---------------|
| بين المجموعات  | 56.567         | 1              | 56.567       |                |               |        |               |
| داخل المجموعات | 20.980         | 195            | 0.108        |                |               |        |               |
| المجموع        | 77.547         | 196            |              |                |               |        |               |

يتبين من الجدول رقم (3)، أن هناك أثر دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05) لأبعاد جودة الحياة الوظيفية على الكفاءة التنظيمية على الموظفين في

لذلك يمكن القول بأن النتائج جاءت (متفقة) مع ما نصت عليه الفرضية الثانية فيما يتعلق بوجود فروق بمستوى العلاقات الاجتماعية والأمان الوظيفي تعزى إلى متغير العمر، و(غير متفقة) مع ما نصت عليه الفرضية الثانية فيما يتعلق بوجود فروق في جودة الحياة الوظيفية، والرضا الوظيفي، وتمكين الموظفين تعزى إلى متغير العمر.

وللتحقق من الفروق بين أفراد العينة حسب المؤهل العلمي؛ تم حساب متوسطات درجات الموظفين في الشركة حول أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية في تحسين الكفاءة التنظيمية بناء على متغير المؤهل العلمي، كما تم تحليل التباين ANOVA لمعرفة دلالة الفروق بين المجموعات. وهو ما يوضحه الجدول رقم (6)

**جدول رقم 6:** تحليل التباين ANOVA لمتوسطات آراء الموظفين حول أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية والكفاءة التنظيمية في شركة الخليج لصناعة البتروكيماويات (جيبك) تعزى لمتغير المؤهل العلمي حيث (n=197):

| المؤهل العلمي       | العدد         | أبعاد جودة الحياة الوظيفية |               |               |                     |                |                | الكفاءة التنظيمية |
|---------------------|---------------|----------------------------|---------------|---------------|---------------------|----------------|----------------|-------------------|
|                     |               | المتوسط                    | انحراف معياري | الرضا الوظيفي | العلاقات الاجتماعية | الأمان الوظيفي | تمكين الموظفين |                   |
| الثانوية العامة     | 64            | 4.288                      | 0.666         | 4.144         | 3.833               | 4.100          | 4.089          | 4.151             |
|                     |               | 0.745                      | 0.579         | 0.668         | 0.476               | 0.789          | 0.579          | 0.745             |
| الدبلوم             | 31            | 4.410                      | 0.548         | 4.348         | 4.135               | 4.452          | 4.330          | 4.459             |
|                     |               | 0.505                      | 0.459         | 0.473         | 0.585               | 0.529          | 0.459          | 0.505             |
| البكالوريوس         | 85            | 4.369                      | 0.538         | 4.292         | 4.066               | 4.314          | 4.260          | 4.306             |
|                     |               | 0.587                      | 0.482         | 0.557         | 0.564               | 0.547          | 0.482          | 0.587             |
| دراسات عليا         | 17            | 4.706                      | 0.557         | 4.435         | 4.197               | 4.612          | 4.489          | 4.553             |
|                     |               | 0.406                      | 0.521         | 0.683         | 0.581               | 0.497          | 0.521          | 0.406             |
| تحليل التباين ANOVA | قيمة F        | 2.3                        | 2.3           | 1.6           | 3.8                 | 4.1            | 3.4            | 2.8               |
|                     |               | 23                         | 23            | 10            | 8                   | 36             | 96             | 53                |
|                     |               | 0.0                        | 0.0           | 0.1           | 0.0                 | 0.0            | 0.0            | 0.0               |
| مستوى الدلالة       | مستوى الدلالة | غير دالة                   | غير دالة      | غير دالة      | غير دالة            | غير دالة       | غير دالة       | غير دالة          |
|                     |               | 0.0                        | 0.0           | 0.1           | 0.0                 | 0.0            | 0.0            | 0.0               |
|                     |               | 39                         | 17            | 07            | 01                  | 07             | 17             | 39                |

وللتحقق من الفروق بين أفراد العينة حسب العمر تم حساب متوسطات درجات الموظفين في الشركة بناء على متغير العمر، وتم تحليل التباين ANOVA لمعرفة دلالة الفروق بين المجموعات حسب الجدول رقم (5):

**جدول رقم 5:** تحليل التباين ANOVA لمتوسطات آراء الموظفين حول أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية والكفاءة التنظيمية في شركة الخليج لصناعة البتروكيماويات (جيبك) تعزى لمتغير العمر حيث (n=197):

| الفئات العمرية      | العدد         | أبعاد جودة الحياة الوظيفية |               |               |                     |                |                | الكفاءة التنظيمية |
|---------------------|---------------|----------------------------|---------------|---------------|---------------------|----------------|----------------|-------------------|
|                     |               | المتوسط                    | انحراف معياري | الرضا الوظيفي | العلاقات الاجتماعية | الأمان الوظيفي | تمكين الموظفين |                   |
| أقل من 25 سنة       | 20            | 4.430                      | 0.678         | 4.460         | 4.300               | 4.440          | 4.408          | 4.495             |
|                     |               | 4.221                      | 0.533         | 4.123         | 0.618               | 0.556          | 0.524          | 0.610             |
| 25-35 سنة           | 80            | 4.291                      | 0.674         | 4.148         | 3.899               | 4.167          | 4.123          | 4.221             |
|                     |               | 0.715                      | 0.593         | 0.745         | 0.587               | 0.745          | 0.593          | 0.715             |
| 36-45 سنة           | 62            | 4.405                      | 0.489         | 4.306         | 3.977               | 4.392          | 4.270          | 4.345             |
|                     |               | 0.517                      | 0.451         | 0.539         | 0.494               | 0.539          | 0.451          | 0.517             |
| 46 سنة فأكثر        | 35            | 4.499                      | 0.490         | 4.349         | 4.171               | 4.314          | 4.333          | 4.298             |
|                     |               | 0.603                      | 0.438         | 0.556         | 0.497               | 0.556          | 0.438          | 0.603             |
| تحليل التباين ANOVA | قيمة F        | 1.173                      | 2.480         | 1.878         | 4.165               | 2.102          | 1.155          | 1.173             |
|                     |               | 0.321                      | 0.062         | 0.135         | 0.007               | 0.010          | 0.328          | 0.321             |
|                     |               | 0.321                      | 0.062         | 0.135         | 0.007               | 0.010          | 0.328          | 0.321             |
| مستوى الدلالة       | مستوى الدلالة | غير دالة                   | غير دالة      | غير دالة      | دالة                | دالة           | غير دالة       | غير دالة          |
|                     |               | 0.321                      | 0.062         | 0.135         | 0.007               | 0.010          | 0.328          | 0.321             |
|                     |               | 0.321                      | 0.062         | 0.135         | 0.007               | 0.010          | 0.328          | 0.321             |

يتضح من الجدول رقم (5) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) فيما يتعلق بمستوى العلاقات الاجتماعية ومستوى الأمان الوظيفي في شركة الخليج لصناعة البتروكيماويات (جيبك) تعزى لمتغير العمر، وكانت الفروق لصالح العمر (أقل من 25 سنة). كما يتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) فيما يتعلق بمستوى جودة الحياة الوظيفية، والرضا الوظيفي، وتمكين الموظفين في شركة الخليج لصناعة البتروكيماويات (جيبك) تعزى لمتغير العمر.

| موظف | 70 | تحليل التباين ANOVA |               |        |              |               |
|------|----|---------------------|---------------|--------|--------------|---------------|
|      |    | المتوسط             | انحراف معياري | قيمة F | قيمة الدلالة | الدلالة مستوى |
|      |    | 4.182               | 0.756         | 1.258  | 0.288        | دالة غير      |
|      |    | 4.098               | 0.610         | 2.211  | 0.069        | دالة غير      |
|      |    | 4.131               | 0.816         | 2.028  | 0.092        | دالة غير      |
|      |    | 3.867               | 0.529         | 3.520  | 0.008        | دالة          |
|      |    | 4.146               | 0.676         | 1.199  | 0.313        | دالة غير      |
|      |    | 4.261               | 0.683         | 1.790  | 0.132        | دالة غير      |

يتضح من الجدول رقم (6) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) فيما يتعلق بمستوى الأمان الوظيفي في شركة الخليج لصناعة البتروكيماويات (جيبك) تعزى لمتغير المستوى الإداري، وكانت الفروق لصالح رئيس قسم. كما يتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) فيما يتعلق بمستوى جودة الحياة الوظيفية، الرضا الوظيفي، العلاقات الاجتماعية، تمكين الموظفين ومستوى الكفاءة التنظيمية في شركة الخليج لصناعة البتروكيماويات (جيبك) تعزى لمتغير المستوى الإداري.

إمكاننا القول بأن النتائج جاءت (متفقة) مع ما نصت عليه الفرضية الثانية فيما يتعلق بوجود فروق في مستوى الأمان الوظيفي تعزى إلى متغير المستوى الإداري، وجاءت (غير متفقة) مع ما نصت عليه الفرضية الثانية فيما يتعلق بوجود فروق في مستوى جودة الحياة الوظيفية، الرضا الوظيفي، العلاقات الاجتماعية، تمكين الموظفين، الكفاءة التنظيمية تعزى إلى متغير المستوى الإداري.

تم التحقق من الفروق بين أفراد العينة حسب سنوات الخبرة بحساب متوسطات درجات الموظفين في الشركة حول أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية على تحسين الكفاءة التنظيمية بناء على متغير سنوات الخبرة، كما تم عمل تحليل التباين ANOVA لمعرفة دلالة الفروق بين المجموعات. وهو ما يوضحه الجدول رقم (8)

**جدول رقم 8:** تحليل التباين ANOVA لمتوسطات آراء الموظفين حول أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية والكفاءة التنظيمية في شركة الخليج لصناعة البتروكيماويات (جيبك) تعزى لمتغير سنوات الخبرة حيث (n=197):

| سنوات الخبرة   | العدد | الإحصاء الوصفي | أبعاد جودة الحياة الوظيفية |               |               |                     |                | الكفاءة التنظيمية |
|----------------|-------|----------------|----------------------------|---------------|---------------|---------------------|----------------|-------------------|
|                |       |                | المتوسط                    | انحراف معياري | الرضا الوظيفي | العلاقات الاجتماعية | الأمان الوظيفي | الدرجة الكلية     |
| أقل من 5 سنوات | 32    | المتوسط        | 4.263                      | 0.688         | 4.238         | 4.030               | 4.231          | 4.189             |
|                |       | انحراف معياري  | 0.688                      | 0.625         | 0.639         | 0.647               | 0.596          | 0.688             |

يتضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) فيما يتعلق بمستوى جودة الحياة الوظيفية ومستوى الأمان الوظيفي وتمكين الموظفين ومستوى الكفاءة التنظيمية في شركة الخليج لصناعة البتروكيماويات (جيبك) تعزى لمتغير المؤهل العلمي، فقد كانت الفروق لصالح مؤهل الدراسات العليا. وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) فيما يتعلق بمستوى الرضا الوظيفي والعلاقات الاجتماعية في شركة الخليج لصناعة البتروكيماويات (جيبك) تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

ويمكن القول بأن النتائج جاءت (متفقة) مع ما نصت عليه الفرضية الثانية فيما يتعلق بوجود فروق في مستوى جودة الحياة الوظيفية، وتمكين الموظفين، والأمان الوظيفي، والكفاءة التنظيمية تعزى إلى متغير المؤهل العلمي، وجاءت (غير متفقة) مع ما نصت عليه الفرضية الثانية فيما يتعلق بوجود فروق في مستوى الرضا الوظيفي، ومستوى العلاقات الاجتماعية تعزى إلى متغير المؤهل العلمي.

وللتحقق من الفروق بين أفراد العينة حسب المستوى الإداري ؛ تم حساب متوسطات درجات الموظفين في الشركة حول أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية في تحسين الكفاءة التنظيمية بناء على متغير المستوى الإداري، كما تم عمل تحليل التباين ANOVA لمعرفة دلالة الفروق بين المجموعات. وهو ما يوضحه الجدول رقم (7)

**جدول رقم 7:** تحليل التباين ANOVA لمتوسطات آراء الموظفين حول أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية والكفاءة التنظيمية في شركة الخليج لصناعة البتروكيماويات (جيبك) تعزى لمتغير المستوى الإداري حيث (n=197):

| المستوى الإداري | العدد | الإحصاء الوصفي | أبعاد جودة الحياة الوظيفية |               |               |                     |                | الكفاءة التنظيمية |
|-----------------|-------|----------------|----------------------------|---------------|---------------|---------------------|----------------|-------------------|
|                 |       |                | المتوسط                    | انحراف معياري | الرضا الوظيفي | العلاقات الاجتماعية | الأمان الوظيفي | الدرجة الكلية     |
| مدير            | 3     | المتوسط        | 4.800                      | 0.200         | 4.533         | 0.503               | 3.850          | 4.476             |
|                 |       | انحراف معياري  | 0.200                      | 0.577         | 0.312         | 0.385               | 0.577          | 0.577             |
| رئيس قسم        | 24    | المتوسط        | 4.575                      | 0.200         | 4.308         | 0.503               | 4.192          | 4.432             |
|                 |       | انحراف معياري  | 0.515                      | 0.411         | 0.563         | 0.431               | 0.459          | 0.411             |
| إداري           | 86    | المتوسط        | 4.402                      | 0.550         | 4.323         | 0.608               | 4.123          | 4.346             |
|                 |       | انحراف معياري  | 0.550                      | 0.574         | 0.558         | 0.532               | 0.494          | 0.574             |
| موظف أول        | 14    | المتوسط        | 4.386                      | 0.404         | 4.371         | 0.443               | 3.786          | 4.321             |
|                 |       | انحراف معياري  | 0.404                      | 0.301         | 0.254         | 0.454               | 0.301          | 0.524             |

## 5 التعليق على النتائج:

وللإجابة على تساؤلات البحث تم وضع الفرضيات واختبارها، وتم الحصول على النتائج الظاهرة النهائية للبحث حيث لوحظ ارتفاع مستوى المتوسط الحسابي لأبعاد المتغير المستقل (جودة الحياة الوظيفية) في شركة الخليج لصناعة البتروكيماويات، فقد جاء بعد الرضا الوظيفي في المرتبة الأولى ثم يليه بعد تمكن الموظفين، وفي المرتبة الثالثة بعد العلاقات الاجتماعية وأخيراً بعد الأمان الوظيفي، أما بالنسبة للمتغير التابع وهو الكفاءة التنظيمية، فقد جاء المتوسط الحسابي على مستويات مرتفعة أيضاً.

كما نلاحظ وجود علاقة بين متغيرات البحث (أبعاد جودة الحياة الوظيفية) كمتغير مستقل، و(الكفاءة التنظيمية) كمتغير تابع، حيث تبين وجود علاقة ارتباطية موجبة وذات دلالة إحصائية بين المتغيرين.

توصلت النتائج إلى إثبات الفرضية الرئيسية والتي تنص على وجود أثر لأبعاد جودة الحياة الوظيفية في تحسين الكفاءة التنظيمية على الموظفين في شركة الخليج لصناعة البتروكيماويات (جيبك)، وأبعاد جودة الحياة الوظيفية تقسّر ما نسبته (73%) من التباين لدى الموظفين في شركة الخليج لصناعة البتروكيماويات.

وأوضحت أيضاً النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية فيما يتعلق بمستوى جودة الحياة الوظيفية في شركة الخليج لصناعة البتروكيماويات (جيبك) تعزى لمتغير الجنس؛ وكانت الفروق لصالح الإناث. كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية فيما يتعلق بمستوى الكفاءة التنظيمية في شركة الخليج لصناعة البتروكيماويات (جيبك) تعزى لمتغير الجنس والعمر والمستوى الإداري وسنوات الخبرة، بينما توصلت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية فيما يتعلق بمستوى الكفاءة التنظيمية في شركة الخليج لصناعة البتروكيماويات (جيبك) تعزى لمتغير المؤهل العلمي؛ فكانت الفروق لصالح مؤهل الدراسات العليا.

## 6 الاستنتاجات والتوصيات:

وفقاً لما تم استعراضه في تحليل البيانات بالأساليب الإحصائية المختلفة وعرض النتائج حول أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية في تحسين الكفاءة التنظيمية للموظفين في شركة الخليج لصناعة البتروكيماويات (جيبك)؛ تم استخلاص مجموعة من الاستنتاجات حيث يستنتج من نتائج البحث أن شركة الخليج لصناعة البتروكيماويات (جيبك) تهتم بتحسين الكفاءة التنظيمية لموظفيها، ويؤكد ذلك المستويات المرتفعة لأبعاد جودة الحياة الوظيفية. لذا يمكن القول بأن الكفاءة التنظيمية لموظفي الشركة تتأثر إيجاباً بأبعاد جودة الحياة الوظيفية. كذلك، يتمتع موظفو الشركة بجودة حياة وظيفية جيدة؛ حيث لوحظ ارتفاع مستوى أبعاد جودة الحياة الوظيفية. ويستنتج من النتائج أن إدارة الشركة تحرص على تحقيق الرضا الوظيفي لموظفيها؛ حيث أظهرت النتائج ارتفاع مستوى رضا الموظفين في الشركة، وحقق الجانب "قيام الشركة بتحسين المستمر لبيئة العمل" نسبة رضا مرتفعة من خلال سعيها لغرس روح الولاء والانتماء بين موظفيها بتعزيز العلاقات الاجتماعية. كذلك فإن إدارة الشركة تضع ضمن أولوياتها توفير بيئة عمل آمنة خالية من الأخطار حرصاً منها على تعزيز شعور موظفيها بالأمان الوظيفي. وجاء نتائج البحث أن أكثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية أثراً في تحسين الكفاءة التنظيمية لموظفي الشركة هو البعد الخاص بالرضا الوظيفي، يليه بُعد تمكين الموظفين، ثم العلاقات الاجتماعية وجاء الأمان الوظيفي في آخر مستويات الأثر.

وعليه، نستنتج بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية فيما يتعلق بمستوى جودة الحياة الوظيفية والكفاءة التنظيمية في شركة الخليج لصناعة البتروكيماويات (جيبك) تعزى لمتغير العمر، كما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية فيما يتعلق بمستوى الكفاءة التنظيمية في شركة الخليج لصناعة البتروكيماويات (جيبك) تعزى لمتغير الجنس. وانطلاقاً من البيانات الواردة في الجداول السابقة، ومناقشة النتائج بعد تفسيرها؛ حاولت الباحثة الإجابة عن أسئلة البحث، وتحقيق الأهداف المرجوة منه. فقد تبين بأن لأبعاد جودة الحياة الوظيفية أثر في تحسين الكفاءة التنظيمية مما يساهم في جعل بيئة العمل عاملاً

|                   |     |               |       |
|-------------------|-----|---------------|-------|
| من 5 إلى 10 سنوات | 52  | المتوسط       | 4.401 |
| أكثر من 10 سنوات  | 113 | معياري انحراف | 4.242 |
|                   |     | المتوسط       | 4.312 |
|                   |     | معياري انحراف | 4.007 |
|                   |     | المتوسط       | 4.231 |
|                   |     | معياري انحراف | 4.423 |
|                   |     | المتوسط       | 4.270 |
|                   |     | معياري انحراف | 4.245 |
|                   |     | المتوسط       | 4.300 |
|                   |     | معياري انحراف | 4.010 |
|                   |     | المتوسط       | 4.288 |
|                   |     | معياري انحراف | 4.594 |
|                   |     | المتوسط       | 4.390 |
|                   |     | معياري انحراف | 4.562 |
|                   |     | المتوسط       | 4.611 |
|                   |     | معياري انحراف | 0.611 |
|                   |     | المتوسط       | 0.633 |
|                   |     | معياري انحراف | 0.591 |
|                   |     | المتوسط       | 0.737 |
|                   |     | معياري انحراف | 0.596 |
|                   |     | المتوسط       | 0.680 |
|                   |     | معياري انحراف | 0.511 |
|                   |     | المتوسط       | 0.553 |
|                   |     | معياري انحراف | 0.205 |
|                   |     | المتوسط       | 0.205 |
|                   |     | معياري انحراف | 0.019 |
|                   |     | المتوسط       | 0.173 |
|                   |     | معياري انحراف | 0.146 |
|                   |     | المتوسط       | 0.898 |
|                   |     | معياري انحراف | 0.409 |
|                   |     | المتوسط       | 0.864 |
|                   |     | معياري انحراف | 0.841 |
|                   |     | المتوسط       | 0.981 |
|                   |     | معياري انحراف | 0.815 |
|                   |     | المتوسط       | 0.459 |
|                   |     | معياري انحراف | 0.401 |
|                   |     | المتوسط       | 4.242 |
|                   |     | معياري انحراف | 0.633 |
|                   |     | المتوسط       | 4.312 |
|                   |     | معياري انحراف | 4.007 |
|                   |     | المتوسط       | 4.231 |
|                   |     | معياري انحراف | 4.423 |
|                   |     | المتوسط       | 4.270 |
|                   |     | معياري انحراف | 4.245 |
|                   |     | المتوسط       | 4.300 |
|                   |     | معياري انحراف | 4.010 |
|                   |     | المتوسط       | 4.288 |
|                   |     | معياري انحراف | 4.594 |
|                   |     | المتوسط       | 4.390 |
|                   |     | معياري انحراف | 4.562 |
|                   |     | المتوسط       | 4.611 |
|                   |     | معياري انحراف | 0.611 |
|                   |     | المتوسط       | 0.633 |
|                   |     | معياري انحراف | 0.591 |
|                   |     | المتوسط       | 0.737 |
|                   |     | معياري انحراف | 0.596 |
|                   |     | المتوسط       | 0.680 |
|                   |     | معياري انحراف | 0.511 |
|                   |     | المتوسط       | 0.553 |
|                   |     | معياري انحراف | 0.205 |
|                   |     | المتوسط       | 0.205 |
|                   |     | معياري انحراف | 0.019 |
|                   |     | المتوسط       | 0.173 |
|                   |     | معياري انحراف | 0.146 |
|                   |     | المتوسط       | 0.898 |
|                   |     | معياري انحراف | 0.409 |
|                   |     | المتوسط       | 0.864 |
|                   |     | معياري انحراف | 0.841 |
|                   |     | المتوسط       | 0.981 |
|                   |     | معياري انحراف | 0.815 |
|                   |     | المتوسط       | 0.459 |
|                   |     | معياري انحراف | 0.401 |

يتضح من الجدول رقم (8) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) فيما يتعلق بمستوى جودة الحياة الوظيفية ومستوى الكفاءة التنظيمية في شركة الخليج لصناعة البتروكيماويات (جيبك) تعزى لمتغير سنوات الخبرة. ويمكن القول بأن النتائج جاءت (غير متفقة) مع ما نصت عليه الفرضية الثانية فيما يتعلق بوجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) تتعلق بمستوى جودة الحياة الوظيفية ومستوى الكفاءة التنظيمية في شركة الخليج لصناعة البتروكيماويات (جيبك) تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

من هنا يمكن القول بأن الفرضية الرئيسية للبحث تحققت وثبتت صحتها، وبناء عليه تقبل الفرضية الفرعية الأولى والثانية والثالثة والرابعة

**H1.1: الفرضية الفرعية الأولى:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعد الرضا الوظيفي في تحسين الكفاءة التنظيمية على الموظفين في شركة الخليج لصناعة البتروكيماويات (جيبك) بمملكة البحرين.

**H1.2: الفرضية الفرعية الثانية:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعد العلاقات الاجتماعية في تحسين الكفاءة التنظيمية على الموظفين في شركة الخليج لصناعة البتروكيماويات (جيبك) بمملكة البحرين.

**H1.3: الفرضية الفرعية الثالثة:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعد الأمان الوظيفي في تحسين الكفاءة التنظيمية على الموظفين في شركة الخليج لصناعة البتروكيماويات (جيبك) بمملكة البحرين.

**H1.4: الفرضية الفرعية الرابعة:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعد تمكين الموظفين في تحسين الكفاءة التنظيمية على الموظفين في شركة الخليج لصناعة البتروكيماويات (جيبك) بمملكة البحرين.

كما يمكن القول بأن الفرضية الرئيسية الثانية تحققت وثبتت صحتها بشكل جزئي، وبناء عليه تقبل الفرضية المتعلقة بالبيانات الديمغرافية (الجنس، والمؤهل العلمي)، وترفض الفرضية المتعلقة بالبيانات الديمغرافية (العمر، والمستوى الإداري وسنوات الخبرة) كما يلي:

**H2: الفرض الرئيسية الثاني:** توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء الموظفين في شركة الخليج لصناعة البتروكيماويات (جيبك) بمملكة البحرين حول أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية في تحسين الكفاءة التنظيمية استناداً إلى المتغيرات الديموغرافية الآتية: (الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، والمستوى الإداري، وسنوات الخبرة).

- [10] عبدالرحمن، إدريس ثابت، (2020)، **كفاءة وجودة الخدمات اللوجستية**، الدار الجامعية، الاسكندرية، مصر.
- [11] أحمد ماهر، (2007)، **تطوير المنظمات**، الدار الجامعية، مصر.
- [12] إسماعيل، (2003)، محمود حسن، **مبادئ علم الاتصال ونظريات التأثير**، الدار العالمية للنشر والتوزيع، مصر.
- [13] سواعدي، خديجة، (2021)، استراتيجية التكوين وعلاقته برفع الكفاءات التنظيمية بالمؤسسة الجامعية دراسة ميدانية بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة، **رسالة ماجستير**، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.
- [14] أوبختي، نصيرة، وبوجنان، التوفيق، (2021)، جودة الحياة الوظيفية وأثرها على أداء الموارد البشرية في الجزائر-دراسة حالة مؤسسة CERTAF بمغنية، **مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية**، ع2، 7، ص 42-23.
- [15] الرميدي، بسام، ومحمد، رضا، (2020)، أثر جودة الحياة الوظيفية على الأداء والفاعلية التنظيمية في شركات السياحة المصرية: الاستغراق الوظيفي كمعيار وسيط، **مجلة كلية السياحة والفنادق**، جامعة مدينة السادات، مصر، ع4، 7، ص 1-25.
- [16] Al-Otaibi, R. G. A. H. (2020). The Impact of Work-Life Quality on Staff Performance at Dawadami Public Hospital, Saudi Arabia. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 8(02), 107.
- [17] الطيب، عبدالحق، (2019)، أثر جودة الحياة الوظيفية في ترقية الأداء الوظيفي، دراسة حالة الفترة من 2013-إلى 2018م، جامعة إفريقيا العالمية، الخرطوم، السودان .
- [18] النجار، سامر، (2020) أثر جودة الحياة الوظيفية على مستوى الرضا الوظيفي - دراسة ميدانية على المرأة العاملة بقطاع ريادة الأعمال بمنطقة الحدود الشمالية، **المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية**، ع 1، 11، ص 103-154.
- [19] قريشي، هاجر، ومحمد، الصالح، (2019)، أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية على تحسين نوعية الخدمات العمومية، **مجلة الأصيل للبحوث الاقتصادية والإدارية**، ع 2، 3، ص 15-36.
- [20] البباري، سمير، (2018)، جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الالتزام التنظيمي لموظفي وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية في قطاع غزة، **رسالة ماجستير**، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- [21] شميلان، عبد الوهاب، (2019)، كيفية تحسين جودة الحياة الوظيفية بالقطاع الحكومي السعودي وقياس أثرها على أداء العاملين، **المجلة العربية للإدارة**، المملكة العربية السعودية، ع 2، 39، ص 215-236.
- [22] شلبي، سهى، (2021)، أثر كفاءة وفاعلية إدارة الموارد البشرية على الرضا الوظيفي في قطاع البنوك الحكومية بمصر-دراسة تطبيقية على بنك القاهرة، **المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة**، القاهرة، مصر، ع 1، 1، ص 363-575.
- [23] إسماعيل، حاتم، (2021)، أثر التخطيط والرقابة الإدارية في رفع كفاءة أداء الأفراد بالتطبيق على (الهيئة العامة للمياه) الفترة 2015-2020، **مجلة جامعة أم درمان الإسلامية**، ع 2، 17، ص 91-97.
- [24] جبار، سهيلة، (2019)، الكفاءة التنظيمية وعلاقتها بأداء الموارد البشرية في المؤسسة دراسة ميدانية على إدارات مديرية الخدمات الجامعية بجبل ولواحقها، **رسالة ماجستير**، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خضر بسكرة، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.
- محفزاً لبذل المزيد من الجهود كي تصبح الشركة معروفة بالتميز عالمياً.
- وفقاً للاستنتاجات ونتائج الدراسة وبعد مناقشتها وتفسيرها، خرج البحث بمجموعة من التوصيات العملية والتي يؤمل أن تساهم في تعزيز كفاءة الموظفين كي تتجه قدماً نحو الارتقاء والتميز في سوق العمل، وضمان استمرارية جودة العمل .
- جاء في أهم التوصيات التي يقدمها البحث تعزيز دعم إدارة الشركة لفرص الإبداع والابتكار عن طريق تشجيع الموظفين للاهتمام بالاقتصاد الإبداعي لمواجهة التحديات والصعوبات، والاستفادة من المناخ الاقتصادي والتقدم التكنولوجي والذكاء الاصطناعي لتحقيق أهداف التنمية المستدامة وتسريع معدلات النمو، وكذلك الاستمرار في صناعة الأمان الوظيفي من خلال اشتراك أطراف العمل في هذه المهمة، خاصة وأن درجة الأمان الوظيفي في القطاع الخاص أقل مقارنة بالقطاع الحكومي في ظل تأثير القطاع الخاص بالمتغيرات الاقتصادية . كذلك العمل على نشر ممارسات الشركة المتميزة في تحقيق الرضا الوظيفي لموظفيها، وتبادل الخبرات بينها وبين نظيراتها في القطاع الخاص والمجال الصناعي تحديداً. وعليه، ووفقاً لما تم عرضه في الدراسات السابقة والميدانية؛ تبين أن الكفاءة التنظيمية مجال يحتاج إلى مزيد من الدراسات الأكاديمية، والتطبيقية؛ لفلة الدراسات المقدمة حولها خاصة في المنظمات الحكومية والخاصة بمملكة البحرين.

### قائمة المراجع :

- [1] 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.
- [2] جيبك، (2022)، شركة الخليج لصناعة البتروكيماويات جيبك نبذة عن الشركة، شركة الخليج لصناعة البتروكيماويات (جيبك)، (الإصدار 5، يونيو 2022. <http://www.gpic.com> الإلكتروني)
- [3] Zare, H., Haghooyan, Z., & Asl, Z. K. (2012). Determining and prioritizing the criteria and scales of Quality of work life (QWL) by AHP method. *European Journal of Social Sciences*, 27(3), 346-359.
- [4] أبوقرة، شيرين محمود، (2019)، مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء الهيئة التدريسية بالجامعات الفلسطينية بغزة وعلاقتها باتجاهاتهم نحو الهجرة الخارجية، **رسالة ماجستير**، كلية التربية، غزة، فلسطين.
- [5] قريشي، هاجر، ومحمد، الصالح، (2019)، أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية على تحسين نوعية الخدمات العمومية، **مجلة الأصيل للبحوث الاقتصادية والإدارية**، ع 2، 3، ص 15-36.
- [6] نصر، غزة، (2020) تحسين جودة الحياة الوظيفية لقادة مدارس التعليم العام بمصر: آليات مقترحة"، **مجلة الإدارة التربوية**، ع (26)
- [7] البليسي، أسامة زياد يوسف، (2012)، جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة، **رسالة ماجستير غير منشورة**، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- [8] Akram, M., Ilgan, A., & Ozu, O. (2017). Quality of school work life of public school teachers: Cases from Turkey and Pakistan. *Journal of Education and Educational Development*, 4(2).
- [9] Choi, N., & Jung, K. (2017). Measuring efficiency and effectiveness of highway management in sustainability. *Sustainability*, 9(8), 1347.

الديمقراطية الشعبية.

[25] بخوش، مديحة، (2015)، أثر تدريب وتنمية الموارد البشرية على الكفاءة التنظيمية في ظل التحول نحو اقتصاد المعرفة دراسة حالة مؤسسة سونلغاز تبسة، *مجلة روى اقتصادية*، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، ع 9، 5، ص 251-233.

[26] الفزاني، ربيعة، وحسين، حسين، (2015)، التطوير التنظيمي وأثره في كفاءة أداء العاملين -دراسة تطبيقية في جامعة الزاوية، ليبيا، ع 6، 3، ص 1-28.

[27] Omar, K. M., Mat, N. K. N., Imhemed, G. A., & Ali, F. M. A. (2012). The direct effects of halal product actual purchase antecedents among the international Muslim consumers. *American journal of economics*, 2(4), 87-92.

[28] Bonett, D. G., & Wright, T. A. (2015). Cronbach's alpha reliability: Interval estimation, hypothesis testing, and sample size planning. *Journal of organizational behavior*, 36(1), 3-15.