

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل -



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

مذكرة بعنوان:

أثر جودة الحياة الوظيفية في الإلتزام التنظيمي

دراسة حالة الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء

- جيجل -

مذكرة مقدمة استكمالاً لمتطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في علوم التسيير

تخصص : إدارة الموارد البشرية

➤ إعداد الطالبين :

■ شيهب نورهان

■ بونار شبيبة

نوقشت علنا أمام اللجنة المكونة من:

رئيسا	جامعة جيجل	الأستاذة عزيزي وداد
مشرفا ومقرار	جامعة جيجل	الأستاذ سالمي سمير
مناقشا	جامعة جيجل	الأستاذ عمارة شريف

السنة الجامعية: 2023/2022

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل -



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

مذكرة بعنوان:

أثر جودة الحياة الوظيفية في الإلتزام التنظيمي

دراسة حالة الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء

- جيجل -

مذكرة مقدمة استكمالاً لمتطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في علوم التسيير

تخصص: إدارة الموارد البشرية

➤ إعداد الطالبتين:

▪ شيهب نورهان

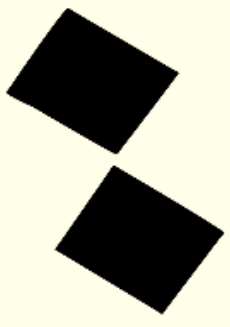
▪ بونار شبيلة

نوقشت علنا أمام اللجنة المكونة من:

رئيسا	جامعة جيجل	الأستاذة عزيزي وداد
مشرفا ومقرار	جامعة جيجل	الأستاذ سالمي سمير
مناقشا	جامعة جيجل	الأستاذ عمارة شريف

السنة الجامعية: 2023/2022

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ





شكر وعرافان

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، الحمد لله ما تم جهد ولا ختم إلا بفضلته وما تخطى العبد من عقبات وصعوبات إلا بتوفيقه ومعونته

بفضل الله أتمنا مسيرتنا الجامعية من جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيغل

في البداية نتقدم بجزيل الشكر إلى العائلتين على دعمهما المادي والمعنوي

كما نتقدم بعظيم الإمتنان والشكر الجزيل إلى الأستاذ المشرف

الدكتور "سالمي سمير" على إرشاداته وتوجيهاته القيمة طيلة فترة البحث

وعلى الإهتمام الكبير والمتابعة المستمرة في كل مراحل الدراسة وحرصه الشديد على إتمام هذا العمل في أحسن صورة

إلى كل أساتذة قسم علوم التسيير خاصة وإلى الأساتذة والزملاء بكلية العلوم الإقتصادية

والتجارية وعلوم التسيير

كما لا يفوتنا أن نشكر كل موظفي الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الجراء لولاية جيغل على مساعدتنا في هذا العمل.



إهداء

أهدي هذا البحث الى كل طالب علم يسعى لكسب المعرفة وتزويد رصيده

المعرفي والثقافي

إلى من ساندتني في صلاتها ودعائها... إلى من سهرت الليالي تنير دربي

إلى من تشاركتني أفراحي وأساتي... إلى نبع العطف والحنان

إلى أجمل إبتسامة في الكون وأروع امرأة في الوجود

امي

إلى من كلله الله بالهبة والوقار... إلى من احمى اسمه بكل افتخار

إلى من لم يبخل علي باي شيء... الذي سعي من اجل راحتي ونجاحي

ابي

ارجو من الله ان يديمك لنا

إلى اخوتي "صالح" و"خليل" واختاي "فاطمة الزهراء" و"مروة" وكل احبتي واخص بالذكر زميلتي

في البحث "نورهان"

أهديكم بحثي المتواضع

شيلة



إهداء

إلى من بلغ الرسالة... وصان الأمانة... إلى خاتم الأنبياء

سيدنا مُحَمَّدٍ صلى الله عليه وسلم

إلى سندي في الحياة... إلى معنى الحب والحنان...

إلى من كان دعائها سر نجاحي وحنانها بلسم جراحي

أمي الحبيبة

إلى من أفنى عمره لأجلنا... إلى صاحب السيرة العطرة، والفكر المستنير

إلى من علمني العطاء بدون انتظار

أبي الغالي

إلى أمي الثانية... سندي في الحياة... ابنة عمتي حياة

إلى اخوتي "مُحَمَّد" و"عبد الصمد" اللذان كان لهما بالغ الأثر في الكثير من العقبات والصعاب

إلى جدتي الحبيبة... وإلى زميلتي في البحث "شبيلة"

وإلى صديقاتي ذوات القلوب الطيبة

إلى كل هؤلاء أهدي بحثي

نورهان

ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على جودة الحياة الوظيفية وأثرها في الإلتزام التنظيمي لدى العاملين بالصندوق الوطني للضمان الإجتماعي للعمال الأجراء-جيجل-، شملت عينة الدراسة 60 موظفا من بين جميع العاملين بالمؤسسة والبالغ عددهم (260) عامل تم إختيارهم وفقا لأسلوب العينة العشوائية البسيطة، وقد تم الإعتماد على الإستبيان كأداة لجمع البيانات حيث تضمن المتغير المستقل (جودة الحياة الوظيفية) ستة أبعاد تم إختبارها وقياس أثرها في المتغير التابع (الإلتزام التنظيمي) وذلك باستخدام نموذج الإنحدار البسيط وبالاعتماد على برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الإجتماعية SPSS.

وقد توصلت الدراسة إلى وجود مستوى متوسط لجودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر العاملين بالمؤسسة محل الدراسة، في حين أظهرت النتائج وجود مستوى مرتفع من الإلتزام التنظيمي لدى أفراد عينة الدراسة، كما بينت النتائج أيضا وجود أثر إيجابي لجودة الحياة الوظيفية كمتغير مستقل ولكل بعد من أبعاده على حدة في الإلتزام التنظيمي.

الكلمات المفتاحية: جودة الحياة الوظيفية، نظام الأجور والتعويضات، المشاركة في اتخاذ القرارات، فرص التطور الوظيفي، الإلتزام التنظيمي.

Abstract:

This study aimed to identify the quality of working life and its impact on the organizational commitment of workers on national fund of employees social insurance –jijel-, the study sample included 60 employees from among all employees of the institution (260) workers, they were selected according to the simple random sampling method, we used a questionnaire as a data collection tool (quality of working life) included six dimensions that were tested and measured for their impact on the dependent variable (organizational commitment), this is done by using the simple regression model and relying on the statistical package for social sciences program

The study concluded that there is an average level of the quality of work life from the point of view of the employees of the institution under study, while the results showed a high level of organizational commitment among the study sample, the results also showed that there is a positive effect of the quality of work life as an independent variable and for each of its dimensions separately on organizational commitment

Key words: Quality of working life, Wages and compensation system, Making decisions Participation, Career development opportunities, organizational commitment.

قائمة المحتويات

الصفحة	المحتويات
	البسمة
	الشكر
	الإهداء
	الملخص
	قائمة المحتويات
	قائمة الجداول
	قائمة الأشكال والرسوم التوضيحية
	قائمة الملاحق
6-2	مقدمة
الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للدراسة	
8	تمهيد
26-9	المبحث الأول: الأدبيات النظرية للدراسة
9	المطلب الأول: مفاهيم عامة حول جودة الحياة الوظيفية
19	المطلب الثاني: مفاهيم عامة حول الإلتزام التنظيمي
25	المطلب الثالث: علاقة جودة الحياة الوظيفية بالإلتزام التنظيمي
32-27	المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية للدراسة
27	المطلب الأول: الدراسات العربية
30	المطلب الثاني: الدراسات الأجنبية
33	خلاصة
الفصل الثاني: الدراسة الميدانية	
35	تمهيد
46-36	المبحث الأول: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

36	المطلب الأول: تصميم الدراسة
38	المطلب الثاني: إختبار أداة الدراسة
46	المطلب الثالث: أساليب المعالجة الإحصائية
71-47	المبحث الثاني: عرض وتحليل متغيرات الدراسة
47	المطلب الأول: عرض وتحليل خصائص عينة الدراسة
51	المطلب الثاني: عرض وتحليل إجابات أفراد العينة حول أبعاد جودة الحياة الوظيفية
58	المطلب الثالث: عرض وتحليل إجابات أفراد العينة حول متغير الإلتزام التنظيمي
60	المطلب الرابع: اختبار فرضيات الدراسة
73	خلاصة
75	الخاتمة
80	قائمة المراجع
	الملاحق

قائمة الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
01	تقسيمات أبعاد جودة الحياة الوظيفية حسب الدراسات السابقة	14
02	تقسيمات أبعاد جودة الحياة الوظيفية التي تم الإعتماد عليها	16
03	تقسيمات أبعاد الإلتزام التنظيمي	21
04	مقياس ليكرت (Likert) الخماسي	38
05	فئات مقياس ليكرت Likert الخماسي ودلالاتها	38
06	صدق الإتساق الداخلي لعبارات بعد نظام التعويضات والأجور	29
07	صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد المشاركة في اتخاذ القرارات	40
08	صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد فرص التطور الوظيفي	40
09	صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد الامان والاستقرار الوظيفي	41
10	صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد الدعم التنظيمي	42
11	صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد التوازن بين الحياة والعمل	42
12	صدق الاتساق الداخلي لأبعاد محور جودة الحياة الوظيفية	43
13	صدق الاتساق الداخلي لعبارات محور "الإلتزام التنظيمي"	44
14	صدق الاتساق البنائي لمحاور الدراسة	44
15	معامل ثبات ألفا كرونباخ لأداة الدراسة	45
16	توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس	47
17	توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر	48
18	توزيع أفراد العينة حسب متغير الشهادة العلمية	49
19	توزيع أفراد العينة حسب متغير سنوات الخدمة	49
20	توزيع أفراد العينة حسب متغير الراتب الشهري	50
21	نتائج تحليل فقرات بعد نظام التعويضات والاجور	51
22	نتائج تحليل فقرات بعد المشاركة في اتخاذ القرارات	52

54	نتائج تحليل فقرات بعد فرص التطور الوظيفي	23
55	نتائج تحليل فقرات بعد الأمان والإستقرار الوظيفي	24
56	نتائج تحليل فقرات بعد الدعم التنظيمي	25
57	نتائج تحليل فقرات بعد التوازن بين الحياة والعمل	26
59	نتائج تحليل فقرات محور الإلتزام التنظيمي	27
60	نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الاولى	28
61	نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الثانية	29
62	نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة	30
63	تحليل صلاحية نموذج الدراسة	31
64	اختبار العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والإلتزام التنظيمي	32
65	اختبار العلاقة بين نظام الأجور والتعويضات والإلتزام التنظيمي	33
67	اختبار العلاقة بين المشاركة في اتخاذ القرارات والإلتزام التنظيمي	34
68	اختبار العلاقة بين فرص التطور الوظيفي والإلتزام التنظيمي	35
69	اختبار العلاقة بين الأمان والإستقرار الوظيفي والإلتزام التنظيمي	36
70	اختبار العلاقة بين الدعم التنظيمي والإلتزام التنظيمي	37
71	اختبار العلاقة بين التوازن بين الحياة والعمل والإلتزام التنظيمي	38

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
13	العلاقة التبادلية بين فاعلية جودة الحياة الوظيفية والفاعلية التنظيمية	01
47	توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس	02
48	توزيع أفراد العينة حسب العمر	03
49	توزيع أفراد العينة حسب الشهادة العلمية	04
49	توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخدمة	05
50	توزيع أفراد العينة حسب متغير الراتب الشهري	06

قائمة الملاحق

رقم الملحق	عنوان الملحق
01	إستبيان الدراسة
02	صدق الاتساق الداخلي لأبعاد محور جودة الحياة الوظيفية
03	صدق الاتساق الداخلي لعبارات محور الإلتزام التنظيمي
04	صدق الاتساق البنائي لمحاور الدراسة
05	معامل ثبات ألفا كرونباخ لأداة الدراسة
06	نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة
07	نتائج إختبار الفرضية الرئيسية الأولى
08	نتائج إختبار الفرضية الرئيسية الثانية
09	نتائج إختبار الفرضية الرئيسية الثالثة
10	نتائج إختبار الفرضية الفرعية الأولى للفرضية الثالثة
11	نتائج إختبار الفرضية الفرعية الثانية للفرضية الثالثة
12	نتائج إختبار الفرضية الفرعية الثالثة للفرضية الثالثة
13	نتائج إختبار الفرضية الفرعية الرابعة للفرضية الثالثة
14	نتائج إختبار الفرضية الفرعية السادسة للفرضية الثالثة
15	نتائج إختبار الفرضية الفرعية الخامسة للفرضية الثالثة

مقدمة

يعيش العالم اليوم على وقع سباق تغيرات منقطع النظير في كل مناحي الحياة، الإقتصادية منها أو السياسية، التكنولوجية أو الإجتماعية، وبالتالي فإن المنظمة الناجحة اليوم هي التي تكون قادرة على فهم وإدراك هذه التغيرات وأخذها بعين الإعتبار، فالنجاح كما قال بعضهم لم ولن يكون حليفا لأولئك الذين يعيشون الماضي ومتغيراته، وإنما حليف أولئك القادرين على الفهم والقراءة السليمة المتأنية، والتطلع للمستقبل والأخذ بالرؤى الإستراتيجية المتكاملة والشاملة، وأبرز ما أحدثته التوجيهات العالمية من تأثيرات جدية في مفاهيم الإدارة الحديثة هو الإنشغال التام والعناية بالموارد البشري بإعتباره المورد الأهم الذي تعتمد عليه المنظمة في تحقيق أهدافها وهو جوهر موارد المنظمة ومصدرا مهما لتحقيق المزايا التنافسية لها، ولأن بنجاحه ضمان نجاح المنظمة وتحقيق أهدافها بنسبة كبيرة، كان لابد أن ينعم هؤلاء الموظفين بجودة عالية وكرامة للحياة الوظيفية التي تقدمها لهم منظماتهم التي يعملون بها.

على إثر هذا كان للمؤسسات بمختلف نشاطاتها، إلزامية البحث عن الإستراتيجيات التي من شأنها بناء الثقة بين الإدارة والموارد البشري، بحيث تعتبر جودة الحياة الوظيفية من أهم القضايا الإدارية التي نالت مقاما متميزا وإهتماما في أساسيات إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، لتأثيرها المطلق على حياة العاملين الشخصية وكذلك تأثيرها على أداء منظماتهم لكونها تشير إلى كل السلوكيات والممارسات التي تقوم بها الإدارة.

ولهذا يعد الحفاظ على التزام العمال أمرا بالغ الأهمية لكفاءة المؤسسة، فالمنظمات التي لديها مستويات عالية من تغيب ودوران الموظفين ليست فعالة من حيث التكلفة بسبب ارتفاع تكلفة التوظيف والتدريب، ولهذا يعتبر الموظفون الملتزمون بأنهم مورد أساسي وحيوي لنجاح أداء المؤسسات، وفي هذا الصدد تعتبر جودة الحياة الوظيفية إحدى المتغيرات الهامة في تعزيز التزام العمال لتنظيماتهم، ومن هذا المنطلق جاءت فكرة تناولنا موضوع هذا البحث الذي يهدف إلى معرفة مدى مستوى جودة الحياة في العمل والالتزام التنظيمي، وطبيعة العلاقة الموجودة بينهما.

■ إشكالية الدراسة:

من خلال التوطئة السابقة الذكر ونظرا لأهمية الموضوع جاء هذا البحث ليناقد الإشكالية التالية:

➤ هل يوجد أثر لجودة الحياة الوظيفية في الإلتزام التنظيمي لدى العاملين بالصندوق الوطني للتأمينات

الإجتماعية للعمال الأجراء -ولاية جيجل-؟

وللإجابة على هذه الإشكالية تم طرح الأسئلة التالية:

■ هل يوجد إدراك إيجابي لدى أفراد عينة الدراسة لمستوى جودة الحياة الوظيفية السائدة بالصندوق الوطني

للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء -ولاية جيجل-؟

■ هل يوجد إدراك إيجابي لدى أفراد عينة الدراسة لمستوى الإلتزام التنظيمي السائد لدى العاملين بالصندوق

الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء -ولاية جيجل-؟

■ هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد جودة الحياة الوظيفية في الإلتزام

التنظيمي لدى العاملين بالصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء -ولاية جيجل-؟

■ فرضيات الدراسة:

بناء على الإشكالية الرئيسية والتساؤلات الفرعية، تم صياغة الفرضيات التالية:

- الفرضية الرئيسية الاولى: يوجد إدراك إيجابي لدى أفراد عينة الدراسة لمستوى جودة الحياة الوظيفية

السائدة بالصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء -ولاية جيجل-

- الفرضية الرئيسية الثانية: يوجد إدراك إيجابي لدى أفراد عينة الدراسة لمستوى الإلتزام التنظيمي

السائد لدى العاملين بالصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء -ولاية جيجل.

- الفرضية الرئيسية الثالثة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد جودة

الحياة الوظيفية في الإلتزام التنظيمي لدى العاملين بالصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء

-ولاية جيجل-

وتتفرع عن الفرضية الرئيسية الثالثة مجموعة الفرضيات التالية:

■ يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبعد نظام الأجور والتعويضات في الإلتزام

التنظيمي لدى العاملين بالصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء -ولاية جيجل-

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبعد المشاركة في إتخاذ القرارات في الإلتزام التنظيمي لدى العاملين بالصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء -ولاية جيجل-
 - لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبعد فرص التطور الوظيفي في الإلتزام التنظيمي لدى العاملين بالصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء -ولاية جيجل-
 - لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبعد الأمان والإستقرار الوظيفي في الإلتزام التنظيمي لدى العاملين بالصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء -ولاية جيجل-
 - لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبعد الدعم التنظيمي في الإلتزام التنظيمي لدى العاملين بالصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء -ولاية جيجل-
 - لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبعد التوازن بين الحياة والعمل في الإلتزام التنظيمي لدى العاملين بالصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء -ولاية جيجل-
- أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى:

- 1- إبراز تأثير جودة الحياة الوظيفية في الإلتزام التنظيمي بالصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء -ولاية جيجل-؛
- 2- تصنيف أبعاد جودة الحياة الوظيفية من حيث الأهمية في التأثير في الإلتزام التنظيمي بالصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء -ولاية جيجل-؛
- 3- التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية السائد بالصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء -ولاية جيجل-.

▪ أهمية الدراسة:

تتجلى أهمية الدراسة فيما يلي:

من خلال معرفة مدى حاجة الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء لولاية جيجل إلى الإهتمام بتحسين جودة الحياة الوظيفية، وكذلك توضيح أهمية جودة الحياة الوظيفية في تحسين قدرات المؤسسة وتطويرها، وكذا مساهمتها في حل المشكلات والصعوبات التي تواجه أداء الموظفين، وأيضا يسعى للخروج بجملة من التوصيات المناسبة للعمل على رفع مستوى جودة الحياة الوظيفية والإلتزام التنظيمي.

كما تكمن أهمية الدراسة كونها من الدراسات التي تتناول موضوع يحظى بالإهتمام الكبير من طرف المنظمات بسبب النتائج الإيجابية المحققة في الإلتزام التنظيمي في ظل التغيرات البيئية التي شهدتها العالم اليوم في كافة المجالات.

■ أسباب إختيار الموضوع:

- هناك مجموعة من الدوافع التي أدت بنا إلى إختيار هذا الموضوع وهي:
- الإرتباط الوثيق للموضوع بتخصص إدارة الموارد البشرية والرغبة في تعميق المعارف والأفكار فيم يتعلق بجودة الحياة الوظيفية؛
- إيماننا بمدى أهمية المورد البشري في المنظمة، فهو حجر الأساس الذي تتوقف عليه كفاءتها وفعاليتها؛
- محاولة إيجاد ربط علمي ممنهج عما هو متوفر حول موضوع جودة الحياة الوظيفية نظريا بما هو موجود في الواقع؛
- محاولة كشف ولفت الإنتباه بتسليط الضوء على أهمية الظاهرة المدروسة لأهمية هذين المتغيرين في منظمات الأعمال؛
- إضافة معلومات وإثراء مكتبة الجامعة خاصة قسم الإدارة.

■ حدود الدراسة

تغطي هذه الدراسة مجموعة من الحدود وذلك كما يلي:

- **الحدود الزمانية:** أنجزت هذه الدراسة خلال الفصل الثاني من السنة الجامعية 2022-2023؛
- **الحدود المكانية:** أنجزت هذه الدراسة في مؤسسة الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء -ولاية جيجل-؛
- **الحدود البشرية:** إقتصرت هذه الدراسة على عمال مؤسسة الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية بولاية جيجل، وذلك بالتطبيق على عينة حجمها 60عينة؛
- **الحدود الموضوعية:** إقتصر البحث على دراسة العلاقة بين أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية (نظام الأجور والتعويضات، المشاركة في إتخاذ القرارات، فرص التطور التنظيمي، الأمان والإستقرار الوظيفي، الدعم التنظيمي، التوازن بين الحياة والعمل) في الإلتزام التنظيمي.

▪ المنهج المتبع:

بغرض دراسة وتحليل أثر جودة الحياة الوظيفية في الإلتزام التنظيمي لدى العاملين إستخدمنا المنهج الوصفي التحليلي والذي هو مجموعة من الإجراءات البحثية التي تتكامل لوصف الظاهرة المراد دراستها التي توجد في الواقع كميًا ونوعيًا، أما في الجانب التطبيقي فقد تم الإعتماد على الإستبانة لجمع البيانات لدراسة أثر جودة الحياة الوظيفية في الإلتزام التنظيمي في مؤسسة الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء-جيجل-

▪ صعوبات الدراسة:

نلخص أهم الصعوبات والتحديات التي واجهتنا خلال قيامنا بهذه الدراسة في النقاط التالية:

- صعوبة إسترجاع بعض الإستبيانات؛
- عدم الإهتمام للإجابة من طرف بعض العمال؛

▪ هيكل الدراسة

جاءت هذه الدراسة في فصلين، تطرقنا في الأول إلى إستعراض المفاهيم المرتبطة بمتغيرات الدراسة، حيث إستعرضنا مفهوم جودة الحياة الوظيفية والأبعاد المرتبطة به، كما تم التطرق إلى المفاهيم المرتبطة بالمتغير التابع والمتمثل في الإلتزام التنظيمي، كما تم خلال هذا الفصل إستعراض مجموعة من الدراسات السابقة باللغتين العربية والأجنبية التي تناولت متغيرات الدراسة، أما الفصل الثاني فقد خصصناه للدراسة الميدانية حيث تم تصميم إستبيان يخدم غرض الدراسة، كما تم خلاله إجراء التحليلات الإحصائية المطلوبة وإختبار فرضيات الدراسة.

الفصل الأول:

الأدبيات النظرية والتطبيقية للدراسة

تمهيد:

تعد جودة الحياة الوظيفية من أهم المفاهيم الإدارية التي إنتشرت ولاقت قبولا في الكثير من المؤسسات المعاصرة، وذلك لما لها من تأثير مباشر على الموارد البشرية، فهي تساهم في خلق روابط بين الموارد البشرية والمنظمة، مما قد يساهم في الإلتزام التنظيمي.

وللأهمية البالغة التي حظي بها موضوع جودة الحياة الوظيفية وكذا الإلتزام التنظيمي سنحاول معالجة الإطار النظري للدراسة والإطلاع على الدراسات السابقة التي تناولت هذا الموضوع، وبناءا على هذا قمنا بتقسيم المطلب الى مبحثين كالاتي:

المبحث الأول: الأدبيات النظرية للدراسة.

المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية المتعلقة بالدراسة.

المبحث الأول: الأدبيات النظرية للدراسة

خصصنا هذا المبحث لموضوع الجانب النظري لمتغيري الدراسة المتمثلين في جودة الحياة الوظيفية والإلتزام التنظيمي وذلك من خلال تقديم المفاهيم الأساسية المرتبطة بهما وإعطاء نظرة شاملة حولهما.

المطلب الأول: مفاهيم عامة حول جودة الحياة الوظيفية

تعد جودة الحياة الوظيفية من المواضيع الإدارية الهامة في إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، لما لهذا المفهوم من تأثير مباشر على الروح المعنوية للعنصر البشري وبالتالي على أداء المؤسسة، وللتعرف عليها أكثر سيتم عرض كل من تطورها التاريخي، مفهومها، وصولاً إلى أبعادها.

أولاً: التطور التاريخي لجودة الحياة الوظيفية.

وفقاً لـ (Anderson) فإن مفهوم جودة الحياة الوظيفية قد ظهر في الفترة من نهاية الستينيات إلى بداية السبعينيات من القرن الماضي في الولايات المتحدة الأمريكية، بسبب إنتشار السلوكيات السلبية في بيئة العمل الأمريكية كمعدلات الغياب.... مما أدى في النهاية إلى إرتفاع تكاليف الإنتاج، وأول تطبيق لبرنامج جودة الحياة الوظيفية فكان تجربة شركة موتورز في (Terry town) بالولايات المتحدة الأمريكية عام 1971 من أوائل البرامج التي تم تطبيقها في هذا الصدد عن طريق تشكيل لجنة مشتركة على مستوى هذه المدينة الصناعية لإنقاذها من البطالة وتدهور الكثير من المصانع بها. (الدمرداش، 2018، صفحة 11)

في أواخر السبعينيات من القرن العشرين، تعثرت برامج جودة الحياة الوظيفية في مختلف المنظمات وقل الإهتمام بها، ويرجع ذلك إلى العديد من العوامل كزيادة معدلات التضخم الإقتصادي، زيادة أزمة الطاقة، فضلاً عن زيادة المنافسة الخارجية للشركات الأمريكية خاصة الشركات اليابانية الأمر الذي جعل الشركات والمؤسسات الصناعية في الولايات المتحدة الأمريكية تتمسك بالقوانين الفيدرالية، وبالتالي إنخفض الإهتمام برضا العمال عن وظائفهم وحياتهم الوظيفية.

وفي منتصف الثمانينات من القرن العشرين حتى الآن عاد الإهتمام ببرامج جودة الحياة الوظيفية، ويرجع السبب في ذلك إلى ضعف المنافسة الخارجية للشركات الأمريكية خاصة أمام قوة الشركات اليابانية، وإلى إنخفاض الولاء والإلتزام التنظيمي في الولايات المتحدة الأمريكية مقارنة باليابان وأوروبا، وإلى النجاح الذي حققته كل من اليابان وبعض الدول الأوروبية في تطبيق بعض الأنظمة الإدارية (عقون، 2020، صفحة

وعليه فإن تريح جودة الحياة الوظيفية هو حساب للفلسفة التنظيمية التي تنتقل من الوظيفة إلى التغييرات الإجتماعية الفنية إلى إعادة تصميم المنظمات، وأخيرا إلى التغييرات التنظيمية، بما في ذلك مجالات مختلفة من المجتمع والمؤسسات والإدارة العامة.

ثانيا: أساسيات حول جودة الحياة الوظيفية

1- تعريف جودة الحياة الوظيفية

يعد مفهوم جودة الحياة الوظيفية من المفاهيم الحديثة في إدارة الموارد البشرية، ولقد تعددت المفاهيم وإختلفت باختلاف وجهات نظر الباحثين، حيث نتطرق لبعض المفاهيم:

عرف Walton جودة الحياة الوظيفية على أنها "توقعات الموظفين تجاه منظمات العمل من حيث العدالة والأجور والتعويضات ووجود بيئة آمنة وصحية وتنمية القدرات البشرية ووجود الإستقرار والأمان الوظيفي والتوازن بين الحياة الشخصية والعمل". (Sérgio Abilio Sabonete, 2021, صفحة 2)

ويرى جاد الرب جودة الحياة الوظيفية بأنها "مجموعة من العمليات المتكاملة، والمخططة والمستمرة، التي تستهدف تحسين مختلف الجوانب المؤثرة على الحياة الوظيفية للعاملين والشخصية، والتي بدورها تساهم في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها". (2008، صفحة 9)

وعرفت Normala جودة الحياة الوظيفية بأنها "أقصى مدى يستطيع الموظفين الوصول إليه من تلبية إحتياجاتهم الشخصية الهامة في العمل". (2010, p. 75)

ويعرف Parameswari جودة الحياة الوظيفية أنها "مفهوم واسع يتضمن الراتب، ومزايا الإجازة، وضغوط العمل، وطبيعة العمل وسلوك الموظفين، والتوازن بين العمل والحياة، وما إلى ذلك". (2011, pp. 46-51)

حيث يرى ابو بكر أن جودة الحياة الوظيفية بأنها "بيئة العمل التي تهتم بصحة وسلامة العاملين النفسية والجسدية من خلال توفير المنظمة للعوامل المادية والإجتماعية والتنظيمية اللازمة". (2016)

وعرف الحسنى جودة الحياة الوظيفية بأنها "مجموعة من الأنشطة والبرامج الشاملة التي تقوم بها المنظمة من أجل تحسين مختلف جوانب نوعية الحياة الوظيفية، والتي تؤثر على رضا العاملين وتزيد من وإلتزامهم التنظيمي من ثم تساهم في تحقيق أهداف المنظمة والعاملين فيها". (2016، صفحة 5)

وترى البياري جودة الحياة الوظيفية بأنها "عملية مستمرة مخطط له تهدف إلى تحقيق التوازن بين متطلبات الحياة الوظيفية والشخصية للموظفين، من خلال التغيير للأفضل نحو الفاعلية والعدالة التنظيمية، فينعكس ذلك إيجابا على الموظف فيشعر بالرضا والأمان الوظيفي، فيبذل أقصى جهد ممكن في خدمة المؤسسة لنقلها لمزيد من التطور والنجاح، والعمل بطريقة تؤمن قدرتها على تحقيق إستراتيجيتها وكذلك تقدم أدائها التنافسي". (البياري، 2018، صفحة 13)

ويرى الدمرداش جودة الحياة الوظيفية بأنها "الإجراءات أو الظروف أو العمليات التي توفر للعاملين مناخا حياتيا مريحا سواء داخل أماكن وأوقات العمل أو خارجها، بما يشبع إحتياجاتهم ويؤدي إلى تحقيق الأهداف التنظيمية، وتختلف باختلاف الأفراد والمنظمات والتوقيتات". (2018، صفحة 10)

وعرفت البشيتي جودة الحياة الوظيفية بأنها "فلسفة إدارية تهدف لتحسين نوعية الحياة الوظيفية لعاملها، من خلال البحث عن أفضل الطرق التي من شأنها تكييف بيئة العمل ماديا ومعنويا، وجعلها أكثر فائدة وملائمة، بغية زيادة الرضا الوظيفي للعاملين، وتحسين الإنتاجية وزيادة الكفاءة التنظيمية". (2019، صفحة 21)

ومن التعريفات السابقة يمكن إعطاء تعريف عام ومختصر لجودة الحياة الوظيفية بأنها بيئة العمل التي تتوفر فيها العوامل المادية والمعنوية بمختلف أبعادها بشكل جيد مما ينعكس ذلك إيجابا على الموظف فيشعر بالرضا والأمان الوظيفي، فيبذل أقصى جهد ممكن في خدمة المنظمة وتحقيق العمل المطلوب منه بأعلى كفاءة.

ويشير المفهوم السابق إلى أن جودة الحياة الوظيفية تملك مجموعة من الخصائص نذكر منها ما يلي:

- تعويض (راتب وفوائد أو منافع جانبية)؛
- ظروف عمل صحية وأمنة؛
- وجود فرص لإستخدام قدرات الفرد وتطويرها؛
- تطوير إحتتمالات النمو المستمر والأمان؛
- التوازن بين حياة العمل والواجبات الأخرى لغير العمل.

2- أهمية جودة الحياة الوظيفية

ويرى (الدمرداش، 2018، صفحة 16) أن أهمية جودة الحياة الوظيفية لا تنبع من مجرد البدء في تطبيق برامجها وتحقيقها لمجموعة من المخرجات التي تختلف في تأثيرها الإيجابي من منظمة إلى أخرى وفقا للظروف والملايسات الخاصة بكل منها ثم التوقف بعد ذلك ثم الرجوع إليها عند وجود ظواهر تنظيمية تستلزم

اللجوء لتطبيق أحد البرامج مرة أخرى، ذلك أن النظر إليها كمجرد أداة تنظيمية تحقق بعض الآثار المرغوبة سواء للمنظمة أو للعاملين يفقدها مضمونها الحقيقي بل وتأثيرها المستمر، إن الأهمية الحقيقية لوجود الحياة الوظيفية تبدأ في اللحظة التي يصبح فيها التفكير فيها جزء من ثقافة المنظمة، وأسلوب حياة للمنظمة يحركها في أثناء وضع الخطط والموازنات وإتخاذ القرارات.

بينما يرى (ماضى، 2014، صفحة 67) أن أهمية تطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية يمكن تلخيصها فيما يلي:

- تخفيض الصراعات بين العاملين والإدارة من خلال تطوير مناخ لعلاقات عمل أكثر إنتاجية، وتسوية عديد من المظالم الكامنة من خلال بيئة عمل مساعدة على حل المشاكل؛
- مشاركة أكبر من أعضائها قوة العمل بالأفكار البناءة التي يمكن أن تؤدي إلى تحسينات في الأبعاد المختلفة لعمليات التصنيع وظروف العمل؛
- زيادة إنتماء العاملين وولائهم وتحقيق التكامل والتفاعل بين أهداف المنظمة وأهدافهم؛
- المساهمة في تعزيز الجودة والتعلم والابداع؛
- زيادة درجة الرضا الوظيفي؛
- تحسين ودعم العلاقات الإنسانية في المنظمة؛
- إنخفاض معدلات الغياب في المنظمة؛

ثالثاً: أهداف جودة الحياة الوظيفية

تتطوي برامج جودة الحياة الوظيفية على أهداف عديدة، لآكن حتى تكون هذه الأهداف قابلة لتحقيق لآبد أن تكون نابعة من الأهداف الرئيسية للمنظمة بشكل عام، حيث أشار (خان ج.، 2020) أن أهداف جودة الحياة الوظيفية هي:

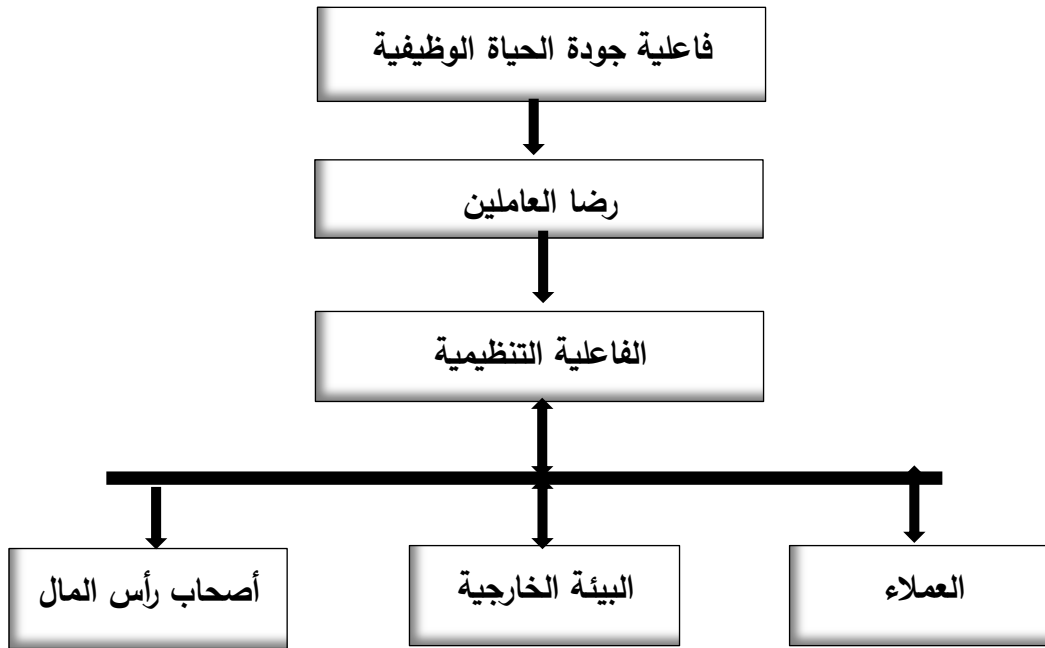
- تقليص النزاعات بين الأفراد وإدارة المنظمة من خلال تطوير المناخ التنظيمي وحل العديد من المشاكل عن طريق محيط عمل مساعد على ذلك؛
- مناقشة العاملين للأفكار التي تسمح بإصدار أفكار جديدة التي تحل مشاكل العمل بالمنظمة؛
- زيادة ولاء العاملين ولتحقيق التوافق أهداف المنظمة وأهدافهم بما يحقق الإتساق والإنسجام؛
- المساهمة في تحقيق الجودة والتعلم والإبداع؛
- زيادة رضا العاملين.

في حين يرى (جاد الرب، صفحة 318) أن الأهداف العامة في تصميم وتنظيم برنامج جودة الحياة الوظيفية هي:

- تحقيق مستويات عالية من الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي للعاملين؛
- تحقيق مستويات عالية من رضا العملاء والبيئة الخارجية للمنظمة؛
- تحقيق مستويات عالية من رضا أصحاب رأس المال.

وإجمالاً يمكن القول بأن فاعلية جودة الحياة الوظيفية تساهم في زيادة فاعلية المنظمة ككل، والعكس صحيح، وهذا ما يوضحه الشكل رقم (1)

شكل رقم (1) العلاقة التبادلية بين فاعلية جودة الحياة الوظيفية والفاعلية التنظيمية



المصدر: (جاد، 2008، صفحة 319)

رابعاً: أبعاد جودة الحياة الوظيفية

توجد العديد من المؤشرات لقياس جودة الحياة الوظيفية بما في ذلك مقاييس الأداء المتعلقة بالإنتاجية والكفاءة والفعالية، المؤشرات الإحصائية مثل معدلات الدوران والتغيب والحوادث والتأخير، الخلافات بين الموظفين، عدد الموظفين، مقترحات الموظفين، مقارنة قياسات ظروف العمل المادية مثل الإضاءة والتهوية والحرارة والضوضاء (Emin cihan duyan, 2013, p. 107)، وقد تم تقديم عدد من المحاولات لتحديد أبعاد مختلفة من جودة الحياة الوظيفية من قبل الباحثين والمختصين، حيث ركز البعض على أهمية ظروف العمل التي تؤدي إلى تحسين نوعية الحياة العملية بينما ركز البعض الآخر على المتغيرات المرتبطة بالتعويض العادل ومكونات الأمن الوظيفي.

الجدول(01): تقسيمات أبعاد جودة الحياة الوظيفية حسب الدراسات السابقة

عدد الأبعاد	الأبعاد	صاحب التقسيم	المصدر
08 أبعاد	التعويض العادل والكافي، السلامة والصحة في ظروف العمل، فرصة الاستخدام وتنمية القدرات، الفرص الوظيفية والأمن، التكامل الإجتماعي في العمل، تنظيم العمل، مساحة العمل والمعيشة الكلية، الصلة الإجتماعية للحياة في العمل.	والتون 1973	(Mohammad Reza, 2013, p. 136)
09 أبعاد	بيئة عمل صحية وآمنة، المشاركة الفعلية في اتخاذ القرارات، العدالة الإجتماعية، الإستقرار والأمن الوظيفي، تصميم وإثراء الوظائف، العدالة في نظام الأجور والحوافز المادية والمعنوية، فرص التقدم والرقى الوظيفي، التوازن والإنسجام بين الحياة الوظيفية والحياة الشخصية للعاملين، مشاركة النقابات للإدارة في تحسين ظروف العاملين.	جاد الرب (جاد، 2008)	
05 أبعاد	المشاركة في إتخاذ القرارات، السلوك القيادي والإشراف في العمل، العلاقات الإجتماعية، الأجور، الإستقرار والأمان الوظيفي.	وسام محمد الحسني	(الحسني، 2016، الصفحات 18- 22)
07 أبعاد	ظروف العمل المادية، التوازن بين الحياة والعمل، الاجور والمكافآت، العدل والمساواة، إتاحة الفرص للتقدم المهني، المشاركة في اتخاذ القرار، الأمان والإستقرار الوظيفي.	البياري	(البياري، 2018، الصفحات 15- 20)
07 أبعاد	ساعات العمل غير المرهقة، الموازنة بين العمل والأسرة والحياة الشخصية، الإستقرار والأمان الوظيفي، تكافؤ الفرص، بيئة العمل الآمنة، الضمان الإجتماعي، التواصل الفعال بين الموظفين وأصحاب العمل.	منظمة العمل الدولية	(الدمرداش، 2018، صفحة 14)
07 أبعاد	ضغوط العمل، الأمان الوظيفي، عدالة التعويضات، التطور الوظيفي، بيئة العمل المادية، توازن الحياة الوظيفية، الدعم التنظيمي.	Ehido, Halim, Awang	(Amauch Ehido, 2019, p. 72)
05 أبعاد	دعم المشرفين، بيئة عمل جيدة، الإحترام المهني، توازن الحياة مع العمل، تطوير المهارات.	Leitão ,Pereira Gonçalvs	(Joao Leitao, 2019, pp. 5-7)
09 أبعاد	المشاركة في إتخاذ القرارات، الإثراء الوظيفي، الأمان والاستقرار الوظيفي، العلاقات الإجتماعية، الترقيات، الرواتب والمكافآت، التوازن بين العمل والحياة الخاصة، بيئة آمنة وصحية، التدريب.	البشيتي	(البشيتي، 2019، صفحة 31)
05 أبعاد	عدالة التعويضات، وبيئة عمل آمنة وصحية، النمو والأمان الوظيفي، وتنمية القدرات، الحياة داخل فضاء العمل.	Siswoyo Pamungk as1	(Siswoyo Haryono, 2020, p. 160)

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مجموعة من الدراسات السابقة

لوحظت مشاكل في العديد من الدراسات المتعلقة بقياس جودة الحياة الوظيفية وتطبيقاتها وبالخصوص في فسير نموذج Walton، الذي يعتبر أحد النماذج الأكثر استخداماً لقياس جودة الحياة الوظيفية، تتمثل إحدى المشكلات في المصطلحات والتعبيرات التفصيلية المستخدمة في النموذج الأصلي. (Emin cihan duyan، 2013، صفحة 108)،

وفيما يلي شرح لأهم هذه الأبعاد (Sérgio Abilio Sabonete, 2021) :

1-التعويض العادل والكافي: يقترح العلاقة بين القيمة التي يكتسبها الموظف مع المنصب الذي يشغله، ويشير الدخل الكافي للعمل إلى القيمة التي تسمح للموظف بالعيش ضمن المعايير الشخصية والثقافية والاجتماعية والإقتصادية.

2-الصحة والسلامة في ظروف العمل: يعتبر أن ظروف العمل تقع ضمن الحدود التي ينص عليها التشريع ويجب ألا يسبب التعب أو الإجهاد أو التغيب عن العمل، بالنسبة لوجود بيئة مادية وآمنة وصحية، يجب على المنظمة إحترام معايير السلامة، وإستخدام معدات الحماية الشخصية إذا لزم الأمر، والسعي المستمر لضمان السلامة لجسدية والعقلية للموظفين.

3-فرصة الإستخدام وتنمية القدرات: تعرف بأنها إمكانية الإستفادة من القدرات البشرية على الفور، وهي مقسمة إلى خمسة أقسام فرعية: الإستقلالية، وتنوع المهارات، معنى المهمة، وهوية المهمة، وردود الفعل.

4-الفرص الوظيفية والأمن: يهدف إلى تقييم الفرص الوظيفية داخل المنظمة، فضلا عن أمان وظيفة الموظف.

5-التكامل الإجتماعي في العمل: يسمح بتحليل مستوى تكامل الموظفين فيما بينهم وداخل المنظمة، على أساس التعايش والتناغم، والذي يمكن تقييمه من خلال غياب التحيز، والدعم الإجتماعي، والإختلافات الهرمية الواضحة، وغياب المحسوبية بين الموظفين.

6-الدستورية في تنظيم العمل: تشير إلى حقوق وواجبات الموظفين، وهذا يشمل الخصوصية وحرية التعبير والمعاملة المتساوية والقواعد والروتين.

7-مساحة العمل والمعيشة الكلية: تجربة الموظفين في المنظمة والتي يمكن أن تؤثر إيجابا أو سلبا على حياتهم الشخصية والإجتماعية، ويجب الإنتباه إلى الوقت الذي يجب أن يقضيه الموظف للتفاعل الأسري دون أن يتأثر بالعمل ووجود أنشطة بدنية مفيدة.

8-الصلة الإجتماعية للحياة في العمل: تنطوي على صورة مناسبة للمنظمة تتحقق من خلال المسؤولية الإجتماعية والفوائد التي يوفرها للمجتمع.

وسنقتصر في دراستنا هذه على دراسة 6 أبعاد فقط وذلك كما هو موضح في الجدول أدناه، حيث نرى أن هذه الأبعاد تغطي أهم جوانب جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة محل الدراسة الميدانية باعتبارها مؤسسة حكومية ذات طابع خدمي:

الجدول رقم(02): تقسيمات أبعاد جودة الحياة الوظيفية التي تم الإعتماد عليها

الدراسات السابقة التي تطرقت له	البعد
(FERNANDES et al, 2017), (Arif Ismail & Alipour, 2014), (Parvar, Allameh & Ansari, 2013), (Ehido, Abdul Halim & Awang, 2019), (Haryono & Pamungkas, 2020) (البياري، 2018)	عدالة وكفاية نظام التعويضات والأجور
(الحسني، 2016)، (البياري، 2018)، (البشيتي، 2019)	المشاركة في إتخاذ القرارات
(FERNANDES et al, 2017), (Arif Ismail & Alipour, 2014), (Parvar, Allameh & Ansari, 2013), (Ehido, Abdul Halim & Awang, 2019), (البشيتي، 2019)، (الحسني، 2016).	الأمان والإستقرار الوظيفي
(Haryono & Pamungkas, 2020), (Ehido, Abdul Halim & Awang, 2019), (البياري، 2018)، (البشيتي، 2019)	فرص التطور الوظيفي
(Ehido, Abdul Halim & Awang, 2019), (Leitão, Pereira, Gonçalves 2019)	الدعم التنظيمي
(Leitão, Pereira, Gonçalves 2019), (Ehido, Abdul Halim & Awang, 2019), (البشيتي، 2019)، (البياري، 2018)	التوازن بين الحياة والعمل

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مجموعة من الدراسات السابقة

وفيما يلي شرح للأبعاد التي سوف نعتمدها في دراستنا الميدانية (جمعان، 2022، الصفحات 23-24):

1-عدالة وكفاية نظام التعويضات والأجور:

إن الأجور والمكافآت والتعويضات بأشكالها المختلفة مهمة جدا لنجاح المؤسسة، وتعد وسيلة فاعلة لإشباع الحاجات المادية والإجتماعية للعاملين، كما أنها تمثل أهمية كبرى في تحديد أدائهم وتوجيهه، حيث أن العلاقة بين الدافعية والأجور علاقة قوية تؤدي إلى نتائج تؤثر على مستوى الإنتاج، والنتائج المتوقعة تحقيقها على مستوى المؤسسة، وكذلك على مستوى الخدمة التي تقدمها، فقصور الأجور والمكافآت عن تلبية

الحاجيات الأساسية للعاملين يدفعهم نحو السلوك السلبي للأداء، مما يترتب عليه نتائج خطيرة وسلبية على المؤسسة.

2- المشاركة في إتخاذ القرارات:

ويقصد بها إشراك العاملين في إتخاذ القرارات الإدارية بهدف زيادة إنتاجية المؤسسة بشكل مستمر عن طريق ضمان تأثيرهم على القرارات التي تتخذ بما يحقق التعاون بين العاملين وإدارة المؤسسة وغالبا ما يميل العاملون في المؤسسة إلى دعم ومساندة القرارات التي إشتراكوا في صنعها، وهذا يتوقف على السياسة التنظيمية التي تتبعها المؤسسة، ومدى المساحة التي تسمح بها في عمليات المشاركة، وخاصة في عمليات إتخاذ القرارات، فإذا كانت المشاركة بناءة قائمة على الممارسة الحقيقية من قبل المؤسسة والعاملين معا لتحديد الأهداف، وحل المشكلات، وتحسين ظروف العمل، فإن ذلك يشكل نقطة أساسية في نجاحها.

3- الإستقرار والأمان الوظيفي:

يعد الإستقرار والأمان الوظيفي أمر حيوي للعاملين، حيث يعبر مفهوم الإستقرار الوظيفي عن بقاء العاملين في نفس المؤسسة، وتعود فوائده على العاملين وعلى المؤسسة، فهو عامل نجاح أي مؤسسة، لأنه يوفر جوا من الولاء والانتماء لدى العاملين، مما يدفعهم إلى الإبداع والتطوير في أعمالهم، وبذل قصارى جهدهم في تحقيق أهداف المؤسسة، وبالتالي بقائهم في أعمالهم، كما يعتبر الأمن الوظيفي محدد مهم لصحة العاملين ورفاهيتهم، فرفع درجة الطمأنينة لدى العاملين على مستقبلهم الوظيفي، وإنهاء جميع صور القلق على ذلك المستقبل ينتج عنه شعور العاملين بالراحة والإستقرار النسبي مما يرفع من معنوياتهم، وينعكس إيجابا على أدائهم.

4- فرص التطور الوظيفي:

فرص الترقى والتقدم الوظيفي يتطلب مجموعة من الإبداع والمهارات، وخلق ثقافة تقوم على الثقة وإضفاء الطابع التنظيمي على نمط العمل التي توفرها المنظمة من خلال التدريب والتنمية، أو التعليم الذاتي، وتحسين مستوى الأداء عن طريق التفويض لفرد أكثر مهارة وكفاءة وقدرة على المسؤولية، والتحسين المستمر وتجنب التدرج الوظيفي الأفقي أو التخصص في العمل طوال مدة الخدمة، لذلك يجب على المنظمة تصميم الوظائف من أجل تمهيد الطريق لنمو القدرات المحتملة وإستغلال المهارات الجديدة. (عاطف، 2019، صفحة 11)

5-الدعم التنظيمي:

إن شعور العاملين وإدراكهم للدعم التنظيمي والمساندة سيدهم بمزيد من العناية والإهتمام بتنمية خبراتهم ودافعيتهم نحو العمل والإنتاجية، فإدراك الدعم والمساندة سيدهم بمزيد من العناية والإهتمام بتنمية خبراتهم ودافعيتهم نحو العمل والإنتاجية، فإدراك الدعم التنظيمي من قبل الفئات الفاعلة يعد من المحددات الجوهرية لتحقيق الإلتزام التنظيمي بكل آلياته، ويخلق ذلك دافع نحو الإنجاز والإبتكار في العمل الذي أساسه تمكين الفرد العامل في ظل البحث عن الفاعلية التنظيمية. (ضياف، 2017، صفحة 37).

6-التوازن بين العمل والحياة الإجتماعية:

يعتبر التوازن بين العمل والحياة الإجتماعية من أهم الأبعاد التي يمكنها أن تؤدي إلى فشل، أو نجاح العمل في المؤسسة، وبالتالي تقع مسؤولية هذا التوازن على المؤسسة والعاملين بها على حد سواء، فإن مسؤولية المؤسسة تتوقف على الإستراتيجيات والسياسات والبرامج التي تعدها بهدف إيجاد نوع من التوازن في الحياة الإجتماعية والوظيفية للعاملين، إضافة إلى تلبية حاجاتهم الإقتصادية والإجتماعية، بينما تتوقف مسؤولية العاملين تجاه هذا التوازن على مقدرتهم في القيام بالتزاماتهم الشخصية والعائلية دون أن يكون ذلك على حساب مسؤوليتهم الخاصة بالمؤسسة، ودون أن ينعكس سلبا على الأداء الوظيفي لهم في إنجازهم المهام المطلوبة منه في العمل.

خامسا: معيقات تطبيق جودة الحياة الوظيفية

تواجه جودة الحياة الوظيفية العديد من المعوقات التي تحد من فعاليتها، وتسبب الفشل في تنفيذها، مما يستدعي الأمر إلى معالجتها. ويذكر (ابوبكر،، 2016، الصفحات 113-114) و (السيوطي،، 2016، الصفحات 88-89) أهم تلك المعوقات فيما يلي:

- تخوف الإدارة العليا بمستوياتها المختلفة من مشاركة مستويات تنظيمية دنيا في صناعة القرارات ومعارضتهم لهذا الأمر؛
- فشل بعض الإدارات في قياس أثر تطبيق جودة الحياة الوظيفية على نفسيات ورضا العاملين، وإهمالها للمقترحات التي يتقدم بها الموظفون أو عدم أخذها لهذه المقترحات على محمل الجد لتقوم بدراستها بجدية؛
- إعتقاد بعض الإدارات بأنه لا حاجة لإجراء المزيد من التحسين في هذه المنظمات من خلال تطبيق المزيد من عناصر جودة الحياة الوظيفية فيها؛

- عدم الإدراك الصحيح من جانب الموظفين لأهداف وأهمية برامج جودة الحياة الوظيفية، والقيم المتبادلة التي يمكن أن تحققها هذه البرامج لكل من الإدارة والعاملين؛
- عدم تقدير المنظمات للإحتياجات التدريبية للمؤسسات الإدارية المختلفة لديها، وما يحتاجونه من تعليم وتدريب، ليكونوا قادرين على التفاعل مع هذه البرامج بما يحقق الأهداف للمؤسسات والعاملين.

أما (Swamy, 2015) فقد ذكر أن المعوقات الرئيسية لتحسين جودة الحياة الوظيفية وهي:

- بيئات العمل السيئة وعبء العمل؛
- عدم القدرة على تقديم الرعاية؛
- عدم التوازن بين العمل والأسرة؛
- العمل بنظام الورديات وعدم المشاركة في صنع القرار؛
- الإفتقار إلى الإعتراف بالذات والعلاقات مع المشرف والزملاء؛
- صراع الدور وعدم وجود فرصة لتعلم مهارات جديدة.

المطلب الثاني: مفاهيم عامة حول الإلتزام التنظيمي

يعد الإلتزام التنظيمي من أهم الظواهر في حياة المؤسسات كونه يضمن إرتباط العمال بالمؤسسة، حيث يعد من أهم المقومات التي تعتمد عليه المنظمة من أجل تحسين الفعالية الإنتاجية كما يشير إلى إخلاص العاملين وقبول أهداف المنظمة وقيمها وإنسجامهم معها وذلك لكبر أهميته التي تعود على الفرد والمنظمة على حد سواء، ومنه سنوضح في هذا المطلب مفهوم الإلتزام التنظيمي، أهميته، خصائصه وأبعاده.

أولاً: أساسيات حول الإلتزام التنظيمي

1-تعريف الإلتزام التنظيمي

يعد الإلتزام التنظيمي من المفاهيم الراسخة في العلوم الإدارية والسلوكية والتنظيمية، حيث أخذ ابعادا واتجاهات واسعة، وخضع لوجهات نظر متباينة، وتعددت محاولات الباحثين في إيجاد تعريف شامل له:

فقد عرفت Meyer الإلتزام التنظيمي أنه "حالة من الإرتباط النفسي بين الموظف والمنظمة كما أنه يشكل

نتيجة الرغبة والحاجة والشعور بالواجب". (1991, p. 61)

وتذكر العطية أن الإلتزام التنظيمي "هو حالة من الولاء و حالة من توحيد العامل مع المنظمة التي يعمل بها، ومع أهدافها، و رغبته في المحافظة على عضويته بها". (2003، صفحة 103)

يرى العتيبي أن الإلتزام التنظيمي "هو شعور يمتلك الفرد إتجاه المنظمة ينتج عنه إنسجامه مع المنظمة وأهدافها والرغبة في البقاء فيها، والنظرة الإيجابية لها وخدمتها بغض النظر عن المردود. (2008، صفحة 53)

وعرف الحسني الإلتزام التنظيمي "هو مدى إتصاق الفرد بالمنظمة وإيمانه بأهدافها والرغبة بالتضحية من أجل المنظمة وإستعداده لبذل أكبر جهد ممكن نيابة عن المنظمة" (2016، صفحة 27)

وعرفت البشيتي الإلتزام التنظيمي على أنه "إحداث إرتباط وثيق وإنسجام عالي بين الفرد والمنظمة، حيث توفر المنظمة للعاملين البيئة السليمة والصحيحة، والمناخ التنظيمي المناسب، فيتولد لدى العاملين الشعور بالثقة نحو منظماتهم مما يخلق تفاعلاً بتبني قيم المنظمة وإستمرار العمل فيها بغض النظر عن المردود الذي يحصلون عليه منها. (2019، صفحة 60)

وقد عرفت نوال الإلتزام التنظيمي " بأنه عدم الرغبة في ترك التنظيم لأسباب تتعلق بالزيادات في الراتب أو الموقع الوظيفي، أو الحرية المهنية، أو تتعلق بعلاقات الزمالة الأوسع، فالإلتزام التنظيمي كرتباط نفسي يشد الفرد إلى المنظمة بالعمل والمسار الوظيفي داخلها، وهذا الرابطة يتضمن العمل بشكل مؤثر لصالح المنظمة والإستمرار فيها". (2021، صفحة 202)

وعلى ضوء ما ورد من تعريفات يمكن القول أن الإلتزام التنظيمي هو حالة شعورية تعكس مدى تمسك العامل بمؤسسته وإرتباطه بها وإندماجه ورغبته القوية في البقاء عضواً بها لبذل أقصى درجات الجهد في العمل، والنابع من الإيمان التام بأهداف وقيم المؤسسة ورغبته في المساهمة في فعالية نجاحها واستمرارها.

ومن التعريفات السابقة نستنتج مجموعة من الخصائص للإلتزام التنظيمي نذكر منها:

- أن الإلتزام التنظيمي حالة نفسية تصف العلاقة بين الفرد والمنظمة؛
- يؤثر الإلتزام التنظيمي على قرار الفرد فيما يتعلق ببقائه أو تركه للمنظمة؛
- يتصف الافراد اللذين لديهم إلتزام تنظيمي بالصفات التالية: قبول أهداف وقيم المنظمة الأساسية والإيمان بها، وبذل المزيد من الجهد لتحقيق أهداف المنظمة، ووجود مستوى عال من الإلتزام في المنظمة لفترة طويلة، ووجود الميل لتقويم المنظمة الإيجابي.

2- أهمية الإلتزام التنظيمي

لقد أكد العديد من الباحثين على أهمية الإلتزام التنظيمي ومدى تأثيره على المستوى الفردي والتنظيمي، حيث ويرى (صلاح، 2004، صفحة 182) أن أهمية الإلتزام التنظيمي تظهر في ما يلي:

– الإلتزام التنظيمي يمثل أحد المؤشرات الأساسية للتنبؤ بعدد من النواحي السلوكية وخاصة معدل دوران العمل فمن المفترض أن الأفراد الملتزمين سيكونون أطول بقاء في المنظمة وأكثر عملا نحو تحقيق أهداف المنظمة؛

– مجال الإلتزام التنظيمي جنب كلا من المديرين وعلماء السلوك الإنساني نظرا لما يمثله من كونه سلوكا مرغوبا فيه، ويمكن أن يساعد إلى حد ما في تفسير كيفية إيجاد الأفراد هدفا لهم في الحياة.

وقد أشارت البياري أن للإلتزام التنظيمي أهمية كونه يمثل أحد المؤشرات الأساسية للتنبؤ بالعديد من النواحي السلوكية كمعدل الدوران، حيث الموظفين الملتزمين سيكونون أطول بقاء في المنظمة، وأكثر عملا نحو تحقي أهدافها، وكلما ارتفع معدل توافق القيم والأهداف بين الموظفين والمؤسسة أدى ذلك إلى إرتفاع رضا الموظفين وبالتالي زيادة الإنتاجية. (البياري، 2018، صفحة 24)

ثانيا: أبعاد الإلتزام التنظيمي

إتجهت العديد من الدراسات إلى تشخيص عدد من الأبعاد للإستدلال بها على مستوى الإلتزام التنظيمي وتحديد طبيعة تأثيره في المتغيرات التنظيمية والسلوكية

الجدول رقم(03): تقسيمات أبعاد الإلتزام التنظيمي

المصدر	أبعاد الإلتزام التنظيمي	المؤلف	السنة
(Meyer، 1991)	الإلتزام العاطفي، الإلتزام المستمر، الإلتزام المعياري.	Allen & Meyer	1991
(الصيرفي، 2005، صفحة 255)	الأبعاد المتعلقة بالصفات الشخصية، الأبعاد المتعلقة بخصائص العمل، أبعاد متعلقة بالخصائص التنظيمية، الأبعاد المتعلقة بالعوامل الخارجية.	الصيرفي	2005
(حريم، 2013، صفحة 292)	الإلتزام العاطفي، الإلتزام الاستمراري، الإلتزام المعياري (الأخلاقي)	حريم	2013

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مجموعة من الدراسات السابقة

ومن أكثر الأبعاد التي إعتدتها الدراسات نذكر: (حريم، 2013، صفحة 292)

1- الإلتزام العاطفي (Affective commitment):

يتأثر هذا البعد بدرجة إدراك الفرد للخصائص المميزة للعمل وهي درجة إستقلالية وتنوع المهارات المطلوبة، ويشير إلى الإرتباط العاطفي بالمنظمة، ويتطور هذا الإلتزام حينما يشارك العامل في إتخاذ القرارات والعمليات التنظيمية، ويدرك أهمية وقيمة الإرتباط بالمنظمة، ويستمد هويته بالإرتباط بالمنظمة، مثلاً يشعر العامل بالإلتزام العاطفي حينما يشعر بأن المنظمة تعامله بعدالة وإحترام وتؤازره وتسانده.

2- الإلتزام الإستمراري (Continuance commitment):

ويقصد به ما يحققه العاملون من قيمة إستمرارية في حالة إستمرارهم بالعمل في المنظمة مقابل ما سيفقده عند إلتحاقه بجهات عمل أخرى ومدى رغبة العامل في الإستمرار بالعمل لدى المنظمة، وينشأ حينما يدرك العامل أنه سيكون خاسراً أو أنه لا توجد فرصة عمل بديلة لو ترك المنظمة، وبالتالي ينبغي أن يستمر فيها.

3- الإلتزام الأخلاقي "المعياري" (Normative commitment):

ويشير إلى إحساس الفرد للرغبة بالبقاء في المنظمة دون إكراه، وهو مسؤولية العامل تجاه المنظمة، وغالبا ما يعزز هذا الشعور دعم المنظمة الجيد للعاملين فيها والسماح لهم بالمشاركة والتفاعل الإيجابي ليس فقط في إجراءات تنفيذ العمل بل المساهمة في وضع الأهداف والتخطيط ورسم السياسات العامة للمنظمة ومن خصائصه الإعتقاد بالولاء للمنظمة شيء طبيعي وإستيعاب حقيقة أنه يبقى مع المنظمة إلى حين تقاعده منها، وإيمانه بأنه يجب التضحية من أجل المنظمة.

ثالثاً: مراحل الإلتزام التنظيمي

يترسخ إندماج الفرد بالمنظمة وإلتزامه بها عبر مراحل مختلفة، وتعددت تصنيفات الباحثين لهذه المراحل وذكر ناصر بأن الإلتزام التنظيمي يمر بثلاث مراحل رئيسية وهي (نصار، 2016، صفحة 22):

1. **مرحلة الإدعان والإلتزام:** يبني إلتزام الفرد بالمنظمة على الفوائد والمكاسب التي يحصل عليها، وبذلك فهو يتقبل سلطة الآخرين، ويلتزم بما يطلب منه سعياً للحصول على الفوائد المختلفة من المنظمة.
2. **مرحلة التطابق بين الفرد والمنظمة:** يتقبل الفرد سلطات الآخرين لرغبته في الإستمرار في العمل بالمنظمة، فهو يشعر بالفخر والإعتزاز لإنتمائه لها.

3. مرحلة التبنى: أي قبول الفرد بأهداف وقيم المنظمة كما لو كانت أهدافه وقيمه الخاصة.

بينما يرى بعض الباحثون أن الإلتزام التنظيمي يمر بثلاث مراحل رئيسية أخرى. (برقوق، 2014، الصفحات

(25-24)

1-مرحلة التجربة: تبدأ هذه المرحلة من تاريخ مباشرة العامل من عمله في المؤسسة وتمتد لمدة سنة واحدة يخضع خلالها للإعداد والتدريب والتجربة، وينصب محور إهتمامه خلال هذه المرحلة على ترسيخ وجوده في المؤسسة ويتعرض العامل خلال هذه المرحلة لمجموعة من المواقف تضارب الولاء، ظهور الدور وتقوم المؤسسة خلال هذه المرحلة بتوجيه الملتحقين الجدد بالعمل للإحداث التأقلم والتوافق الإجتماعي مع بيئة العمل لمساعدة العاملين على الإحساس بالألفة مع الوظيفة الجديدة.

2-مرحلة العمل والإنجاز: تتراوح هذه المرحلة ما بين 2-4 سنوات يحاول الفرد خلالها تأكيد مفهوم الإنجاز وإثبات ذاته وجدارته بالعمل في المؤسسة ويسعى خلال هذه المرحلة لإبداء إلتزامه وولائه الشديد للمؤسسة ويكتسب خلالها مهارات ومعارف متنوعة مما يساعده بشكل أكبر على رسم مساره الوظيفي في ضوء إمكاناته وقدراته التي تضعه على بداية الطريق لرسم حياته الوظيفية.

3-مرحلة الثقة بالتنظيم: تبدأ هذه المرحلة من السنة الخامسة لالتحاق الفرد بالمؤسسة وتستمر الى ما لا نهاية حيث يزداد ولاءه وتقوى علاقاته وينتقل الى مرحلة النضج ويهتم العامل خلال هذه المرحلة بتطوير مهاراته ومعلوماته الوظيفية والمحافظة على إدراك الآخرين لقدراته على الإنجاز والمساهمة في تحقيق أهداف المؤسسة.

رابعاً: العوامل المؤثرة في الإلتزام التنظيمي

يتأثر الإلتزام التنظيمي بعوامل عديدة والتي تؤثر على التزام الفرد، ويصنف (حلس، 2012، صفحة 42) هذه

العوامل إلى مجموعات كما يأتي:

1-العوامل المتعلقة بالصفات الشخصية: وهي كل ما يتعلق بالفرد من قدرات ومهارات ويتم معرفتها عن طريق تحليل خصائص العمل مثل: العمر، الجنس، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، مدة الخدمة في المنظمة، الحاجة إلى الانجاز.

2-العوامل المتعلقة بخصائص العمل: وهي جميع العوامل المتعلقة بالعمل ذاته ومتطلباته المختلفة من مهارات وقدرات وما يستجد منها بمرور الزمن، وكذلك إعلام العاملين بنتائج أعمالهم، ومن هذه العوامل تحديد المهام ودرجة الإستقلالية أثناء العمل، وكذلك المعلومات المرتدة عن الأداء.

3-العوامل المتعلقة بالخصائص التنظيمية: وهي تلك المتعلقة بالتنظيم وما يسوده من أوضاع أو علاقات ترتبط بالموظف والوظيفة، والتي يمكن للمنظمة الحد من تأثيرها أو زيادتها وذلك مثل الأجر، نمط العمل، حرية إختيار جماعة العمل.

4-العوامل المتعلقة بالبيئة الخارجية "فرص العمل البديلة": ويقصد بها مدى توفر فرص عمل أخرى في البيئة الخارجية للمنظمة، حيث أن البيئة التي توفر ظروف عمل بديلة أفضل من ناحية الأجر وساعات العمل ينخفض فيها مستوى ولاء العاملين الذين يسعون إلى تحسين مستوى معيشتهم، وعلى العكس من ذلك عندما لا تتوفر ظروف عمل بديلة أفضل يكون هناك ولاء كبير للمنظمة.

خامسا: نتائج ضعف الالتزام التنظيمي

تتوقع (البشيتي، 2019، الصفحات 67-68) بأن ضعف إلتزام الموظفين يعرض منظماتهم لموجات من الضعف والتمزق والفوضى الفكرية، وإن صمدت في بقائها ستعيش حالة التباطؤ في تحقيق أهدافها، ولقد توسع بعض الباحثين في تحديد نتائج ضعف الإلتزام التنظيمي منها:

- إرتفاع تكلفة الغياب والتأخر عن العمل، وزيادة معدل تسرب العاملين، وإنخفاض درجة الرضا وإرتفاع نسبة الدوران الوظيفي، وبالتالي زيادة أعباء العمل؛
- إنخفاض مستوى الإبداع والدافعية للعمل، تدني السلوك التطوعي، علاوة على تحمل كلف الغياب، وترك العمل؛
- زيادة حدة الصراع بين أفراد الجماعة، وإنخفاض الإبتكار والتجديد، بحيث تصبح الجماعة أقل إنفتاحا على القيم والإتجاهات الحديثة؛
- خلق السلبية والإضطرابات، والتراخي في العمل، واللامبالاة، والإنتاج المنخفض، وربما إلى ترك المنظمة مبكرا، والبحث عن عمل لدى مستخدم آخر أو منظمة أخرى، وهذا ما يشير إلى إنخفاض مستوى الإستقرار الوظيفي الطوعي، وغير ذلك من المشكلات السلوكية.

المطلب الثالث: علاقة جودة الحياة الوظيفية بالالتزام التنظيمي

إن الهدف الأساسي من برامج جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر الموظفين هو تحسين ظروف العمل، بينما الهدف الأساسي من وجهة نظر المنظمة هو زيادة الفاعلية التنظيمية، حيث بينت الدراسات بأن لبرامج جودة الحياة الوظيفية آثار إيجابية على المنظمة، من حيث تخفيض معدلات الغياب والدوران الوظيفي وتعزيز الإلتزام بلوائح العمل ويمكن المنظمة من جذب الكفاءات وكذا تزيد من دافعية وولاء الموظفين اللذين هم جوهر المنظمة، كما أظهرت العديد من الدراسات التي أجريت على جودة الحياة الوظيفية أن تحسين الحياة الوظيفية والإهتمام بأبعادها وبرامجها سيؤدي إلى تعزيز الإلتزام التنظيمي والإرتفاع بمستويات الرضا، لذلك غالبا ما نجد أن العديد من الممارسات التنظيمية المعاصرة في بعدها الأكاديمي ذات الصلة بموضوع جودة الحياة الوظيفية قد أثبتت أن تحسين قدرة المنظمة على الإهتمام بتحقيق بيئة عمل نوعية للموظف في مختلف أبعادها قادر على الرفع من مستوى تقبل الأفراد لقيم التنظيم وتحقيق المتوقع من عضويته مما يمكن أن يحقق الكفاءة والفعالية في تحقيق الأهداف العامة التي وجد من أجلها التنظيم (البياري، 2018، صفحة 27).

حيث تم إكتشاف علاقة جودة الحياة العملية للموظفين بأبعادها المختلفة وإلتزامهم الوظيفي، وخاصة حقيقة أن جودة الحياة العملية لها تأثير إيجابي وكبير على الإلتزام التنظيمي ومن الإستجابة لإحتياجات الموظف ينتج عنها شعور قوي بالإنتماء من قبل الموظف إتجاه منظمته. وجودة الحياة الوظيفية تحدث نتيجة الإستجابة لإحتياجات الموظفين المختلفة هي واحدة من أهم مظاهر الإلتزام التنظيمي. (العمراوي، 2021، صفحة 130)

تتمثل علاقة جودة الحياة الوظيفية بالالتزام التنظيمي من خلال مدى مساهمة أبعادها في تحقيق الإلتزام التنظيمي من حيث (شناي، 2021، الصفحات 203-204):

1- مساهمة الإستقرار والأمان الوظيفي في تحقيق الإلتزام التنظيمي

إن توفير المنظمة لعوامل الإستقرار والأمان الوظيفي يزيد من درجة الطمأنينة والإرتياح للعاملين، مما يساعد على زيادة الإبتكار لديهم، حيث أن شعور العاملين بالإستقرار والأمان الوظيفي وعدم قلقهم من فقدان العمل يزيد من درجة التطور لديهم.

2- مساهمة بيئة العمل في تحقيق الإلتزام التنظيمي

تلعب برامج جودة الحياة الوظيفية دورا كبيرا في تحسين بيئة العمل وتوفير البيئة المفضلة التي تحظى برضا العاملين، فعندما يستمتع العاملون بوظائفهم ويفتخرون بها يتولد عندهم إلتزام قوي بتعليمات وإجراءات

جودة العمل، ولقد أظهرت دراسة (شنافي، 2021) أن لبرامج جودة الحياة الوظيفية آثار إيجابية على المنظمة، فإذا كانت بيئة العمل المادية سليمة وصحية وآمنة من المخاطر فإنها تنعكس بشكل إيجابي على نفسية الفرد وسلوكياته وتطابقه وتجاوبه النفسي الجيد والفعال مع وظيفته أو عمله.

3- مساهمة الحوافز في تحقيق الالتزام التنظيمي

أصبحت الموارد البشرية اليوم تبحث على المنظمات التي تقدم أفضل الأجور والمكافآت، لذلك فهي في سعي دائم لإشباع حاجات موظفيها فيما يخص الأمور المادية وعدم ترك الموظف يفكر في الانتقال إلى المنظمات المنافسة بسبب عدم إرتياحه المادي، فالمنظمات اليوم تتنافس من أجل إستقطاب الكفاءات والمهارات النادرة والمحافظة عليها داخل التنظيم وتحقيق إستدامتها من أجل الإستفادة من خبراتها و معارفها إلى أقصى حد وأطول مدة ممكنة.

4- مساهمة العلاقات الإجتماعية في تحقيق الإلتزام التنظيمي

إن سماح الإدارة بخلق العلاقات الإجتماعية الإيجابية التي تقوم على إحترام القيم النبيلة التي يحملها الفرد والقدرات والإمكانيات المتوفرة عنده ومحاولة إستثمارها وصقلها في المكان المناسب للإستفادة منها في تحقيق الأهداف العامة تؤدي إلى زيادة الولاء والإلتزام إتجاه منظمته.

5- مساهمة التمكين في تحقيق الإلتزام التنظيمي

تسعى المنظمة من خلال تبنيها لفسفة التمكين إلى بقائها دائما رائدة في مجال نشاطها. فقد أصبحت عملية التمكين مهمة في ظل التقدم التقني، فالمنظمات الآن في حاجة إلى تسهيل الفرص لكل عضو من أعضاء فريق العمل، ليساهم بأكبر قدر في تحقيق أهداف المنظمة، وعلى الرغم من إهتمام المنظمات الإدارية بتحقيق الأرباح وتخفيض النفقات، فإن ذلك يؤكد أيضا على أهمية إطلاق الطاقات لدى الأفراد بتوفير القيادة ذات الرؤية الثاقبة والبيئة المساندة، ومعاملة أفراد المنظمة على أنهم أصل قيم ينبغي إستثماره ولكي يشعر الموظفون بالتمكين الفعلي، فلا بد وأن يشعروا بالدعم والتأثير من رؤسائهم وزملائهم، وهذا من شأنه أن يزيد من ثقة الموظف بالمنظمة، وبمرور الوقت يحدث زيادة في مستوى إنتمائه التنظيمي وإلتزامه بمبادئ المنظمة.

المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية المتعلقة بالدراسة

يتناول هذا المبحث عددا من الدراسات السابقة التي تطرقت لموضوع "أثر جودة الحياة الوظيفية في الإلتزام التنظيمي" وسيتم تقديم ملخص عن كل دراسة يشمل اهداف الدراسة ونتائجها وتوصياتها، وسيتم التطرق في البداية إلى الدراسات العربية ومن ثم الأجنبية وسيتم ترتيبها وفق التسلسل الزمني من الاقدم إلى الاحدث.

المطلب الأول: الدراسات العربية:

1-دراسة جنات(2014) بعنوان: "تقييم جودة الحياة الوظيفية لدى الموظفين بجامعة جيجل" (جنات، 2014)

تتمثل أهمية هذه الدراسة في أهمية المورد البشري في المرحلة الحالية حيث أنه أساس التميز وتكوين القيمة وبالتالي فلا بد من البحث في كيفية تحفيزه وموضوع جودة الحياة الوظيفية كفيل بتحقيق هذا الهدف من خلال البحث عن أبعاده المختلفة ما يمكن أن تساهم به هذه المقاربة في إثراء موضوع جودة الحياة الوظيفية بمختلف أبعادها باعتبارها مقاربة تسيريه الى جانب غيرها من المقاربات كالمقاربة النفسية والاجتماعية.

يمكن حصر أهداف الدراسة في تحليل الأفكار المختلفة لجودة الحياة الوظيفية كما قدمها الباحثون المهتمون بالموضوع وتحليل لأبعاد جودة الحياة الوظيفية وتحديد الكيفية التي تنظم وتهيئ بها هذه الأبعاد حتى يكون تأثيرها فعال في إثارة الدافع إلى العمل، الكشف على تأثير الفوارق الفردية كالجنس في إدراك جودة الحياة الوظيفية في الجامعة، وتحسين مسيري الجامعة بمدى حجم التكاليف المترتبة عن إنخفاض جودة الحياة الوظيفية وخاصة تلك التكاليف غير المباشرة وتقديم نتائج فعلية عن جودة الحياة الوظيفية للمسؤولين لتكون بمثابة مؤشرات قوية للإنتلاق إلى تحقيق جودة الحياة الوظيفية بالكيفية الملائمة.

2-دراسة الحسني (2016) بعنوان "أثر جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الإلتزام التنظيمي لدى الباحثين

الإجتماعيين بقطاع غزة " (الحسني، 2016)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الإلتزام التنظيمي لدى الباحثين الإجتماعيين بقطاع غزة وقد تكون مجتمع الدراسة من الباحثين الإجتماعيين في وزارة الشؤون الإجتماعية البالغ عددهم 159 وإستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي للدراسة وبالإضافة إلى ذلك إستخدم الباحث طريقة المسح الشامل في الدراسة حيث تم توزيع 159 إستبانة وتم إسترداد 148 بنسبة 93%، وقد تم إستخدام

الإستبيان لجمع المعلومات، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أنه يوجد تأثير لجودة الحياة الوظيفية (الأجور، العلاقات الإجتماعية، الإستقرار والأمان الوظيفي، السلوك القيادي الإشراف على العمل، المشاركة في إتخاذ القرارات) في تعزيز الإلتزام التنظيمي لدى الباحثين الإجتماعيين بقطاع غزة كما قدمت مجموعة من التوصيات أهمها ضرورة الإهتمام برفع مستوى جودة الحياة الوظيفية في وزارة الشؤون الإجتماعية من خلال انتظام صرف الرواتب وتوفير متطلبات الإستقرار والأمان الوظيفي وإتاحة الفرصة أمام الباحثين الإجتماعيين للمشاركة في إتخاذ القرارات مما يزيد الثقة في قدراتهم مهاراتهم (الحسني، 2016).

3-دراسة البياري (2018) العنوان "جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الإلتزام التنظيمي لموظفي وزارتي العمل والتنمية الإجتماعية في غزة" (البياري، 2018).

هدفت الدراسة للتعرف على جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الإلتزام التنظيمي لموظفي وزارتي العمل والتنمية الإجتماعية بقطاع غزة. وقد تم إستخدام المنهج الوصفي التحليلي للدراسة، حيث تم تصميم إستبانة الدراسة كوسيلة لجمع البيانات اللازمة، توزيعها على عينة الدراسة بإستخدام طريقة العينة العشوائية الطبقية حسب الوزارة، حيث تم توزيع 200 إستبانة على موظفي وزارتي العمل والتنمية الإجتماعية، وتم إسترداد 179 إستبانة بنسبة 89.5%، وتم إستخدام البرنامج الإحصائي لتحليل البيانات، حيث توصلت إلى أنه توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية ومستوى الإلتزام التنظيمي في وزارتي العمل والتنمية الإجتماعية، كما تبين أن المتغيرات المؤثرة في الإلتزام التنظيمي هي ظروف العمل المادية، التوازن بين الحياة والعمل، الأجور والمكافئات، الأمان والإستقرار الوظيفي وكان التأثير ذو دلالة إحصائية، من أهم التوصيات التي توصلت إليها الدراسة هي ضرورة الإهتمام برفع مستوى جودة الحياة الوظيفية في وزارة التنمية من خلال إنتظام صرف الرواتب وتبني مبدأ المساواة بين الموظفين وإتاحة الفرصة أمام الموظفين للمشاركة في إتخاذ القرارات.

4- دراسة البشيتي (2019) تحت عنوان "دور الإلتزام التنظيمي كمتغير وسيط العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والسمعة التنظيمية الفلسطينية" (البشيتي، 2019).

هدفت الدراسة للتعرف إلى دور الإلتزام التنظيمي كمتغير وسيط في العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والسمعة التنظيمية. وقد تم استخراج المنهج الوصفي التحليلي، ويتكون مجتمع الدراسة من (13085) موظفا بوزارة الداخلية والأمن الوطني في الشق العسكري بلغت (378) استقر عدد من استجابوا منها (333) يمثلون نسبة 2.54% من مجتمع الدراسة، ولتحليل البيانات استخدمت الباحثة برنامج التحليل الإحصائي (AMOS) وقد

توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها تبين أن درجة توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية بدرجة موافقة كبيرة وبوزن نسبي (66.16%) فحصل بعد المشاركة في إتخاذ القرارات على الترتيب الأول بوزن نسبي (73.65%) أما بعد المكافآت والرواتب فقد حل في المرتبة الأخيرة بوزن نسبي (58.51%) كما جاء مستوى الإلتزام التنظيمي بدرجة كبيرة وبوزن نسبي (69.04%) فحل بعد الإلتزام العاطفي في المرتبة الأولى بوزن نسبي (70.93%) بينما جاء بعد الإلتزام الإستمراري في المرتبة الأخيرة بوزن نسبي ب (66.9%).

5-دراسة أحلام خان (2020) تحت عنوان "أثر جودة الحياة الوظيفية على الإلتزام التنظيمي لدى الباحثين بمراكز البحث العلمي بالجزائر" (خان ا، 2020).

هدفت هذه الدراسة إلى بيان أثر جودة الحياة الوظيفية على الإلتزام التنظيمي لدى الباحثين بمراكز البحث العلمي بالجزائر -دراسة حالة مركز البحث العلمي بالجزائر و التقني للمناطق الجافة (عمر برناوي) بسكرة وتم استخدام الاستبيان كأداة للدراسة، تكون بمجتمع الدراسة من جميع الباحثين بالمركز والبالغ عددهم 56 باحث، وقد تم توزيع الاستبانة عليهم جميعا وتم استرداد 36 صالحة للتحليل بنسبة 59%، و قد لخصت الدراسة إلى العديد من النتائج منها أن جودة الحياة الوظيفية تشكل مكونا لا يمكن إغفاله لتعزيز الإلتزام التنظيمي لدى الأفراد بالمنظمات، خاصة فيما يتعلق بشقها المعنوي، ذلك أن مختلف الجوانب المادية والتنظيمية والوظيفية رغم أهميتها في المنظمات إلى أنها ليست كافية، في حين يعد بعد تحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية البعد الوحيد المؤثر في الإلتزام التنظيمي، لذا توصي الدراسة بضرورة تحسين ظروف العمل المادية اكثر وتوفير كل ما يساعد الباحث على أداء مهامه، ضرورة الاهتمام بالتكامل الاجتماعي والعلاقات بين الزملاء، تقدير الجهود المبذولة، تفعيل أنظمة المكافآت وبنائها على أسس عادلة.

المطلب الثاني: الدراسات الاجنبية

1-دراسة Anukool (2012) بعنوان:

"Empirical Study on Factors Influencing on Quality of Work life of Commercial Bank Employees" (Hyde, 2012).

(العوامل التي تؤثر على جودة الحياة الوظيفية بين موظفي البنك الوطني)، مقال: أجريت هذه الدراسة في مدينة " كوامبادور" في الهند شملت عينة الدراسة 100 موظف تم اختياره حسب طريقة العينات العشوائية من 23 فرع للبنك التجاري وقد استعمل الاستبيان لجمع المعلومات اللازمة حيث قسم الى ثلاث محاور رئيسية، المحور الأول خصص للخلفية الاجتماعية والاقتصادية للموظفين، المحور الثاني تناول العوامل المؤثرة على جودة الحياة الوظيفية في البنك والمحور الأخير تضمن توقعات الموظفين في مكان، وكانت النتائج فيما يخص العوامل المؤثرة على جودة الحياة الوظيفية للموظفين في البنك التجاري توقعات الموظفين إيجابية فيما يخص كل من الاجر، الخدمات الاجتماعية، التوازن بين متطلبات الحياة الخاصة ومتطلبات العمل، الآراء إيجابية فيما يتعلق بالتحفيز الذي يشمل كل من الترقيات، فرص تطوير المهارات، الحرية في العمل من حيث السلطة، التدوير الوظيفي، المرونة في العمل.

2-دراسة (Afsar، 2014) بعنوان:

Impact of the Quality of work life on organizational Commitment: A comparative study on academicians warking for state and foundation Universities in Turkey. (Afsar, 2014)

(تأثير جودة الحياة الوظيفية على الإلتزام التنظيمي: دراسة مقارنة على الاكاديميين العاملين في الجامعات التركية والاهلية في تركيا)، (مقال): هدفت أساسا إلى التعرف على تأثير جودة الحياة الوظيفية على الإلتزام التنظيمي والكشف عن أي من أبعاد جودة الحياة الوظيفية لها تأثير أكبر على الإلتزام التنظيمي، ولخصت الدراسة مجموعة من النتائج منها، أن جودة الحياة الوظيفية لها تأثير ايجابي على الإلتزام العاطفي والمعياري للأكاديميين العاملين في الجامعات الحكومية والأهلية على حد سواء، في حين أنه يؤثر سلبا على الإلتزام المستمر، وتوصلت الدراسة إلى أن أعلى تأثير على الإلتزام المعياري والاستمراري للأكاديميين في الجامعات الحكومية كان من خلال مختلف أبعاد جودة الحياة الوظيفية، توصلت الدراسة أيضا إلى أن بعد سنوات الخبرة في المنظمة له أكبر تأثير على الإلتزام الاستمراري لهم، حيث أوصت الدراسة على ضرورة اجراء دراسات مماثلة في مختلف الجامعات الحكومية وللأهلية في مختلف المدن من أجل تعميم نتائج هذه الدراسة على جميع الاكاديميين العاملين في جامعات الدولية، وأوصت على إجراء دراسات مستقبلية لمعرفة أي نوع

من الإلتزام (العاطفي، المعياري، المستمر)، أكثر تفضيلاً لدى المنظمات الأكاديمية وتأثير جودة الحياة الوظيفية على هذه الأنواع من الإلتزام.

3-دراسة (Joao Leitao, 2019) بعنوان:

Quality of Work Life and Organizational Performance: Workers' Feelings of Contributing, or Not, to the Organization's Productivity (Joao Leitao, 2019)

(جودة الحياة الوظيفية والتنظيمية- الأداء: شعور العمال بالمساهمة أو عدم المساهمة في إنتاجية المنظمة) مقال: هذه الدراسة رائدة حول العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وتطور الموظف لمساهمته في الأداء التنظيمي يكشف النقاب عن الأهمية للمكونات الذاتية والسلوكية لنوعية الحياة العملية وتأثيرها على التكوين والرغبة الفردية للمتعاون في المساهمة في تعزيز إنتاجية المنظمة، تشير النتائج التي تم الحصول عليها إلى أنه بالنسبة للعاملين الشعور بدعم المشرفين عليهم من خلال الإستماع إلى مخاوفهم وإشعارهم أنهم يأخذونها على متن السفينة،. الإندماج في بيئة عمل جديدة والشعور بالإحترام كمحترفين وكأشخاص، له تأثير إيجابي على شعورهم والمساهمة في الأداء التنظيمي، النتائج ذات صلة خاصة بالنظر إلى زيادة وزن الخدمات في سوق العمل، ورقمته وظائف المتعاونين، تساهم النتائج أيضاً في النقاش الدائر حول الحاجة إلى المزيد من العمل على المكونات الذاتية والسلوكية لما يسمى بالمنظمات الذكية والتعليمية بدلاً من التركيز حصرياً على المكافأة كعامل محفز للإنتاجية التنظيمية.

4-دراسة (Alsharah, 2020) بعنوان:

The Reality of Quality of Work Life and Its Effect on Organizational Commitment of physicians and Nurses Working in the Ministry of Health in the Kingdom of Saudi Arabia (Alsharah, 2020)

(واقع جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الإلتزام التنظيمي للأطباء والممرضات العاملين في وزارة الصحة بالمملكة العربية السعودية)، (مقال): هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية المتوفرة في المستشفيات والمراكز الصحية ومدى توافر الإلتزام التنظيمي بين الأطباء و الممرضات. وقد لخصت الدراسة مجموعة من النتائج منها: مستوى جودة أبعاد الحياة الوظيفية في وزارة الصحة بالمملكة العربية السعودية جيد مما تسبب في شعور الأطباء والممرضات بالرضا الوظيفي وزيادة الإلتزام التنظيمي. ولخصت الدراسة إلى أن الأجور والكافيات والسلامة والإستقرار الوظيفي وظروف العمل المادية هي أكثر الجوانب تأثيراً في زيادة الإلتزام التنظيمي، كما تبين أن هناك بعض السلبيات في الحوافز والكافيات والزيادات

النوعية المقدمة للأطباء والممرضات وكذلك ضعف مشاركة الأطباء والممرضين اللذين يعملون بالوزارات لفترات طويلة مما يوفر وسائل الأمن والحماية من مخاطر العمل، حيث أوصت بزيادة الإهتمام بجميع جوانب جودة الحياة الوظيفية في هذه الدراسة، ومنح المزيد من الحوافز المادية والمعنوية للمحافظة على الأطباء والممرضين العاملين بالوزارة لفترات طويلة، تقليل الضغط على الأطباء والممرضات وحمايتهم من المخاطر المهنية ووضع الرجل المناسب في المكان المناسب في المناصب القيادية في الوزارة.

5- الدراسة (Pramana Sidrawan, 2022) بعنوان

Effect of Quality of Work-Life on Employee Morale with Organizational Commitment as a Mediation Variable in a food company. (Pramana Sidrawan, 2022)

(تأثير جودة الحياة الوظيفية على معنويات الموظف مع الإلتزام التنظيمي كمتغير وساطة في شركة أغذية)، (مقال): تهدف هذه الدراسة إلى تحليل الدور الوسيط للإلتزام التنظيمي في تأثير جودة الحياة الوظيفية على معنويات الموظفين، وقد لخصت الدراسة مجموعة من النتائج منها: أن جودة الحياة الوظيفية والإلتزام التنظيمي لهما تأثير ايجابي وهام على معنويات الموظفين. جودة الحياة الوظيفية لها تأثير ايجابي وهام على الإلتزام التنظيمي، حيث يوفر هذا البحث فهما بأن الجودة العالية للحياة الوظيفية والإلتزام التنظيمي يمكن أن تزيد بشكل كبير من معنويات الموظفين، فيصبح الإلتزام التنظيمي الذي يشعر به الموظفون أقوى بحيث يكون لديه القدرة على زيادة الروح المعنوية في مكان العمل، حيث أوصت الدراسة على ان الشركة يجب أن تقدم رواتب تتأثر بعبء العمل الذي يشعر به الموظفون حتى تولد التزاما تجاه الشركة، يجب أن تولي الشركة مزيدا من الإهتمام لظروف موظفيها، مثل توفير بيئة عمل مريحة، وتقديم مكافآت للموظفين الذين يساهمون بشكل أكبر في الشركة وكذلك تعزيز الشعور بالانتماء إلى الشركة بحيث تعزيز الإلتزام التنظيمي للموظفين، يجب ايلاء المزيد من الاهتمام للمهام المعطاة للموظفين حتى لا يشعر الموظفون بأنهم مثقلون جدا أو يعملون تحت ضغط حتى يتمكنوا من زيادة الروح المعنوية.

▪ التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال استعراض الدراسات السابقة العربية منها والأجنبية وفقا للتسلسل الزمني من الأقدم الى الاحداث، يتضح أن الدراسات قد تعددت واختلفت باختلاف الأهداف التي تصبو الى تحقيقها واختلاف الموضوعات التي تناولتها واختلاف البيئات التي تمت فيها، تبين أن هناك أوجه تشابه وأوجه اختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة، والتي يمكن ايجازها فيما يلي:

➤ اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة على الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي واستعمال

الاستبانة كأداة لجمع البيانات؛

- اختلفت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في الهدف حيث هدف دراستنا هو اختبار لأثر جودة الحياة الوظيفية في الالتزام التنظيمي، أما دراسة (البشيتي، 2019) فقد هدفت إلى التعرف على دور الإلتزام التنظيمي كمتغير وسيط في العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والسمعة التنظيمية، و دراسة (جنات، 2014) التي هدفت إلى تقييم جودة الحياة الوظيفية لدى الموظفين بجامعة جيجل ودراسة (Joao Leitaو، 2019) هدفت إلى التعرف على العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وتطور الموظف لمساهمته في الأداء التنظيمي؛
- تميزت الدراسة الحالية عن باقي الدراسات بتطرقنا في دراستنا بعد الدعم التنظيمي في حين أن الدراسات السابقة لم تتم التطرق إليه؛
- الدراسة الحالية أجريت في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية بولاية -جيجل- وهي مؤسسة خدمية عمومية ذات طابع إداري وهي تتشابه في هذا مع جميع الدراسات باللغة العربية وبعض الدراسات الاجنبية؛
- الدراسة الحالية تم إجراؤها خلال سنة 2023 وذلك بعد بداية تعافي المؤسسات والأفراد من آثار جائحة كورونا بينما أغلب الدراسات السابقة أجريت خلال فترة تفشي وباء كورونا وهذا من شأنه أن يبرر الإختلاف في بعض النتائج المتوصل إليه.

خلاصة الفصل الأول:

في إطار ما عرضناه في هذا الفصل، تمت دراسة الإطار النظري والتطبيقي لجودة الحياة الوظيفية وأثرها في الإلتزام التنظيمي، حيث تم التطرق في المبحث الأول إلى موضوع جودة الحياة الوظيفية والإلتزام التنظيمي، وذلك بعرض التطور التاريخي لجودة الحياة الوظيفية، مفهوم وأبعاد كلا المتغيرين وصولاً إلى العلاقة بينهما، حيث تبين من خلال هذا المبحث أن المؤسسات اليوم أصبحت تدرك اليوم ضرورة تطبيق جودة الحياة الوظيفية لما لها من تأثير على مدى التزام العاملين.

أما المبحث الثاني فقد خصص للدراسات السابقة، حيث تم استعراض عشر دراسات سابقة، منها خمس دراسات بالغة العربية، وخمس دراسات باللغات الأجنبية، كما تم الحرص على أن تكون الدراسات حديثة.

الفصل الثاني:

الدراسة الميدانية

تمهيد

نتعرض في هذا الفصل للإجراءات المنهجية المتبعة في الجانب الميداني، لكون هذا الأخير يعتبر من أهم الخطوات في البحث إذ يشتمل الخطوات المساعدة للوصول إلى إجابة من الميدان على التساؤل المطروح، وذلك لما يتضمنه هذا الفصل من شرح وتفصيل للإجراءات والوسائل التي إستخدمت في هذه الدراسة لجمع البيانات الميدانية، التي قمنا بتعريفها وتبرير سبب إختيارها وكيفية بناءها وتوظيفها، حيث ستشكل قاعدة للحصول على النتائج وبالتالي تحقيق الهدف منها.

ومن خلال هذا الفصل سيتم دراسة أثر تطبيق ممارسات جودة الحياة الوظيفية في الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء، ومدى إعتماها لتحقيق الإلتزام التنظيمي، ويهدف هذا الفصل إلى عرض نتائج الدراسة وتفسيرها وذلك من خلال تحليل نتائج الإستبيان حيث يقدم الفصل إجابة على فرضيات الدراسة للخروج بمجموعة من الإقتراحات والتوصيات لمؤسسة الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء بولاية جيجل، وينقسم الفصل إلى مبحثين كالتالي:

المبحث الأول: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية.

المبحث الثاني: عرض وتحليل نتائج الدراسة ومناقشتها.

المبحث الأول: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

من خلال هذا المبحث سيتم توضيح منهجية الدراسة، حيث سنقوم أولاً بتحديد مجتمع ونوع عينة الدراسة وحجمها إضافة إلى عرض كيفية تصميم أداة الدراسة المتمثلة في الإستبيان التي تم إستخدامها للحصول على البيانات اللازمة للدراسة، كما سيتم التأكد من صدقها الظاهري والبنائي، وكذا التأكد من ثباتها بالإضافة إلى ذلك سيتم إبراز أهم الأساليب الإحصائية المستخدمة لمعالجة البيانات.

المطلب الأول: تصميم الدراسة

نتطرق في هذا المطلب إلى الجوانب الإجرائية الخاصة بتصميم الدراسة من خلال:

أولاً: مجتمع الدراسة

يتمثل مجتمع دراسة أي ظاهرة ما في كل المفردات التي تعمم عليها نتائج الدراسة ويعرف على أنه: "مجموع المفردات التي لها صفة أو صفات مشتركة وجميع هذه المفردات خاضعة للدراسة أو البحث من قبل الباحث" (البياتي، 2008، صفحة 148) وعليه توجب كضرورة تحديد مجتمع الدراسة لمعرفة أثر جودة الحياة الوظيفية في الإلتزام التنظيمي، ويتكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين (رؤساء ومرؤوسين) الذين يعملون في الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء بولاية جيجل.

ثانياً: عينة الدراسة

لعل من أهم المشكلات التي تواجه الباحث هي مشكلة اختيار العينة التي تجرى عليها الدراسة، أسلوب اختيارها وحجمها وكما هو متعارف عليه، تعتبر المعاينة - سحب عينة من مجتمع الدراسة - الأسلوب المستخدم في معظم الدراسات التي تتطلب النزول إلى الميدان وتقصي الظاهرة، لذا فإن إختيار عينة الدراسة يجب أن يخضع لشروط ويتم وفق معايير معينة، والعينة "تمثل مجموعة جزئية من المجتمع الأصلي للبحث يتم اختيارها بطريقة علمية منظمة من جميع عناصر مفردات المجتمع، وبنسبة معينة بحسب طبيعة البحث وحجم المجتمع الأصلي بحيث تحمل نفس الصفات أو الخصائص المشتركة وتعمل على تحقيق أهداف البحث (الجبوري، 2014، صفحة 126) كما تعرف بأنها: "جزء من المجتمع السابق تحديده، وهم مجموعة الأفراد أو العناصر من المجتمع الذين يتم إختيارهم للحصول منهم على البيانات أو المعلومات المطلوبة، وكل مفردة أو مشاهدة من العينة تسمى وحدة معاينة" (شاكر، 2005، صفحة 30)، وفيما يتعلق بحجم عينة الدراسة التي تمثل مجموعة جزئية من مجتمع الدراسة فقد ارتأينا التركيز على التعامل مع إطارات المؤسسة والموظفين الدائمين والمعنيين بموضوع هذه الدراسة لعدم إمكانية إجراء الدراسة الميدانية لجميع أفراد المجتمع الأصلي،

ولأن استراتيجيات جودة الحياة الوظيفية وعملية تحقيق الإلتزام التنظيمي لا يمكن نجاحها إلا من خلال المسؤولين، وبشكل أقل أعوان التحكم والتنفيذ، وبذلك فقد تم اعتماد أسلوب العينة القصدية في تحديد عينة الدراسة التي تكونت من موظفين ينتمون إلى مختلف المستويات الإدارية وهذا بهدف الوقوف على مختلف وجهات النظر حول موضوع جودة الحياة الوظيفية والإلتزام التنظيمي، من أجل اقتراح أساليب للاستفادة من مختلف أبعاد جودة الحياة الوظيفية لتحقيق الإلتزام التنظيمي، وتبعاً لهذا الأسلوب في المعاينة تم توزيع 60 استمارة على إطارات وموظفي المؤسسة محل الدراسة (الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال (الأجراء)، في حين تم استرجاع كل الاستمارات الموزعة.

ثالثاً: تصميم أداة الدراسة

اعتمدنا في هذه الدراسة على الإستبيان كأداة لجمع البيانات (انظر الملحق رقم 01) باعتباره من أكثر الوسائل استخداماً لجمع البيانات إذ يعرف الإستبيان على أنه: "أداة تتضمن مجموعة من الأسئلة أو الجمل الخبرية تتطلب الإجابة عنها بطريقة يحددها الباحث بحسب أغراض البحث (الجبوري، 2014، صفحة 147)، حيث قمنا بتطوير استبانة تحتوي على 42 سؤال متضمنة لمحاور الدراسة، وتكونت من جزئين حيث تضمن الجزء الأول للاستبانة البيانات الشخصية والديمغرافية لأفراد العينة المتمثلة في (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، عدد سنوات الخدمة، والراتب الشهري)، أما الجزء الثاني للإستبانة يقوم على تحديد إدراكات أفراد عينة الدراسة لكل من المتغير المستقل (جودة الحياة الوظيفية) والمتغير التابع (الإلتزام التنظيمي) ويمكن توضيح ذلك كما يلي:

المحور الأول الخاص بجودة الحياة الوظيفية: يشمل هذا المحور (30) عبارة موزعة على أبعاد جودة الحياة الوظيفية وفق التقسيم التالي:

- نظام التعويضات والأجور: يتضمن هذا البعد (05) عبارات؛
- المشاركة في إتخاذ القرارات: يتضمن هذا البعد (05) عبارات؛
- فرص التطور الوظيفي: يتضمن هذا البعد (05) عبارات؛
- الأمان والإستقرار الوظيفي: يتضمن هذا البعد (05) عبارات؛
- الدعم التنظيمي: يتضمن هذا البعد (05) عبارات؛
- التوازن بين الحياة والعمل: يتضمن هذا البعد (05) عبارات.

المحور الثاني الخاص بالإلتزام التنظيمي: يضم هذا المحور (12) عبارة والتي تتعلق بالمتغير التابع المتمثل في الإلتزام التنظيمي، كما تجدر الإشارة إلى أنه تم الاعتماد في الإستبيان على الشكل المغلق في الإجابة

والذي يحدد الخيارات المحتملة لكل عبارة من أجل التحكم في عملية تفرغ الإجابات، وذلك وفق مقياس ليكرت (Likert) الخماسي والذي تتراوح درجاته بين (غير موافق بشدة، غير موافق، محايد، موافق، موافق بشدة) والتي تأخذ القيم والأوزان التالية (1_2_3_4_5) على التوالي حسب المستويات المتدرجة في الإجابة وذلك كما هو موضح في الجدول التالي رقم(04):

الجدول رقم(04): مقياس ليكرت (Likert) الخماسي

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
1	2	3	4	5

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مقياس ليكرت الخماسي.

لأجل الحكم على المؤشرات الإحصائية وخاصة الوسط الحسابي لابد من وضع حدود دنيا وعليا لمقياس ليكرت الخماسي وهذا بحساب المدى بين أكبر قيمة وأصغر قيمة في المقياس ثم قسمة الناتج على عدد درجات المقياس للحصول على طول الفئة أي (4/5=0.8) ثم إضافة هذه القيمة إلى اقل قيمة في المقياس وهي(01)، وهذا من أجل تحديد الحد الأعلى للفئة الأولى (1.8=1+0.8)، وعلى هذا الأساس تتكون فئات المقياس الموضحة في الجدول الموالي رقم(04)

الجدول رقم(05): فئات مقياس ليكرت Likert الخماسي ودلالاتها

رقم الفئة	مجال الفئة	الدرجات	الأوزان	دلالة الفئة
1	من 1 إلى 1.80	غير موافق بشدة	1	درجة منخفضة جدا من الموافقة
2	من 1.81 إلى 2.60	غير موافق	2	درجة منخفضة من الموافقة
3	من 2.61 إلى 3.40	محايد	3	درجة متوسطة من الموافقة
4	من 3.41 إلى 4.20	موافق	4	درجة مرتفعة من الموافقة
5	من 4.21 إلى 5	موافق بشدة	5	درجة مرتفعة جدا من الموافقة

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مقياس ليكرت الخماسي.

المطلب الثاني: اختبار أداة الدراسة

من أجل التحقق من جودة بيانات الدراسة، سيتم التعرف على صدق الإستبيان وثباته.

أولاً: صدق أداة الدراسة

يقصد بصدق أداة الدراسة التأكد من أن أسئلة الإستبيان تقيس ما وصفت لقياسه، ومن أجل أن يؤدي الإستبيان الغرض الذي صمم لأجله تم إعداد فقراته بناء على مجموعة من الدراسات السابقة، ليتم في الأخير إخراج استبيان في صورته النهائية كما هو موضح في الملحق رقم (01)

1- صدق الاتساق الداخلي لعبارات البعد الأول من المحور الأول

الجدول التالي يوضح نتائج اختبار صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد نظام التعويضات والأجور من محور جودة الحياة الوظيفية:

الجدول رقم(06): صدق الإتساق الداخلي لعبارات بعد "نظام التعويضات والأجور"

رقم العبارة	العبارات	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
01	أشعر بالرضا عن الراتب الذي أتقاضاه مقارنة بزملائي	0.681**	0.000
02	يتناسب الراتب الذي أتقاضاه مع الجهد المبذول في العمل	0.814**	0.000
03	أشعر بالرضا عن المكافآت التي أتلقتها مقابل عملي	0.845**	0.000
04	أشعر بالرضا عن العلاوات والمكافآت التي تضاف لراتبي سنويا	0.823**	0.000
05	نظام العلاوات والمكافآت في المؤسسة عادل	0.827**	0.000

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات (SPSS)

يتضح من نتائج الجدول رقم (06) أن قيم معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات بعد نظام التعويضات والأجور والدرجة الكلية لهذا البعد تتراوح بين (0.681 و0.845) وهي جميعها موجبة وتتراوح درجاتها بين المتوسطة والقوية، كما أن مستوى المعنوية لكل منها أقل من المستوى المحدد مسبقا في هذه الدراسة ($\alpha \leq 0.05$)، وهذا يعني أن عبارات بعد نظام التعويضات والأجور صادقة لما وضعت لقياسه وبالتالي إمكانية تطبيقه واستخدامه.

2- صدق الاتساق الداخلي لعبارات البعد الثاني من المحور الأول

الجدول التالي يوضح نتائج اختبار صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد المشاركة في إتخاذ القرارات من محور جودة الحياة الوظيفية:

الجدول رقم(07): صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد "المشاركة في اتخاذ القرارات"

رقم العبارة	العبارات	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
06	تشجعتني الإدارة على إبداء آرائي وتقديم اقتراحاتي لتحسين أداء العمل	0.777**	0.000
07	يأخذ مسؤولي المباشر بعين الاعتبار الحلول التي اقترحها لحل المشاكل المتعلقة بالعمل	0.825**	0.000
08	يشارك مسؤولي المباشر مع الموظفين المعلومات والقرارات المتعلقة بالعمل	0.893**	0.000
09	يفوض لي مسؤولي المباشر جزءا من صلاحياته في العمل	0.673**	0.000
10	تشجع الإدارة المناقشة الجماعية لحل المشاكل المتعلقة بالعمل	0.815**	0.000

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات (SPSS)

يتضح من نتائج الجدول رقم (07) أن قيم معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات بعد المشاركة في اتخاذ القرارات والدرجة الكلية لهذا البعد تتراوح بين (0.673 و0.893) وهي جميعها موجبة وتتراوح درجاتها بين المتوسطة والقوية، كما أن مستوى المعنوية لكل منها أقل من المستوى المحدد مسبقا في هذه الدراسة ($\alpha \leq 0.05$)، وهذا يعني أن عبارات بعد المشاركة في اتخاذ القرارات صادقة لما وضعت لقياسه وبالتالي إمكانية تطبيقه واستخدامه.

3- صدق الاتساق الداخلي لعبارات البعد الثالث من المحور الأول

الجدول التالي يوضح نتائج اختبار صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد فرص التطور الوظيفي من محور جودة الحياة الوظيفية:

الجدول رقم(08): صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد "فرص التطور الوظيفي"

رقم العبارة	العبارات	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
11	أشعر بالرضا عن فرصتي في التطور الوظيفي داخل المؤسسة	0.771**	0.000
12	أنظمة الترقية والتطور الوظيفي في المؤسسة مبنية على أسس ومعايير واضحة	0.833**	0.000
13	تمنح الترقيات للموظف على أساس الكفاءة والمهنية في الأداء	0.777**	0.000
14	يوجد تناسب بين قدراتي ومؤهلاتي العلمية والمنصب الذي أشغله	0.717**	0.000
15	تقدم الإدارة فرص عادلة للتكوين من أجل نيل المناصب العليا	0.779**	0.000

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات (SPSS)

يتضح من نتائج الجدول رقم (08) أن قيم معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات بعد فرص التطور الوظيفي والدرجة الكلية لهذا البعد تتراوح بين (0.717 و0.833) وهي جميعها موجبة كما جاءت قيم هذه المعاملات قوية، كما أن مستوى المعنوية لكل منها أقل من المستوى المحدد مسبقاً في هذه الدراسة ($\alpha \leq 0.05$)، وهذا يعني أن عبارات بعد فرص التطور الوظيفي صادقة لما وضعت لقياسه وبالتالي إمكانية تطبيقه واستخدامه.

4- صدق الاتساق الداخلي لعبارات البعد الرابع من المحور الأول

الجدول التالي يوضح نتائج اختبار صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد الأمان والاستقرار الوظيفي من محور جودة الحياة الوظيفية:

الجدول رقم(09): صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد "الامان والاستقرار الوظيفي"

رقم العبارة	العبارات	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
16	وظيفتي الحالية بهذه المؤسسة توفر لي أمان وظيفي مدى الحياة	0.606**	0.000
17	زيادة عدد الوظائف التي يمكنني الترقى لها يحفزني على الاستمرار في العمل بهذه المؤسسة	0.714**	0.000
18	لدي القدرة على مواجهة التهديدات والمخاطر المتعلقة بوظيفتي	0.653**	0.000
19	مستقبلي الوظيفي في هذه المؤسسة واضح بالنسبة لي	0.771**	0.000
20	ليس لدي أي مخاوف بشأن التعرض للطرده من عملي مستقبلا	0.696**	0.000

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات (SPSS)

يتضح من نتائج الجدول رقم (09) أن قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات بعد الامان والاستقرار الوظيفي والدرجة الكلية لهذا البعد تتراوح بين (0.606 و0.771) وهي جميعها موجبة وتتراوح درجاتها بين المتوسطة والقوية، كما أن مستوى المعنوية لكل منها أقل من المستوى المحدد مسبقاً في هذه الدراسة ($\alpha \leq 0.05$)، وهذا يعني أن عبارات بعد الامان والاستقرار الوظيفي صادقة لما وضعت لقياسه وبالتالي إمكانية تطبيقه واستخدامه.

5- صدق الاتساق الداخلي لعبارات البعد الخامس من المحور الأول

الجدول التالي يوضح نتائج اختبار صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد "الدعم التنظيمي من محور جودة الحياة الوظيفية:

الجدول رقم(10): صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد "الدعم التنظيمي"

رقم العبارة	العبارات	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
21	تشجعي الادارة عل المبادرة والابداع في أداء العمل	0.854**	0.000
22	تقدم الادارة الدعم المطلوب في حالة مواجهتي لمشكلات تتعلق بالعمل	0.900**	0.000
23	أتلقي عبارات الثناء والشكر من الادارة جراء جهودي في أداء لعمل	0.936**	0.000
24	تأخذ الإدارة أهدافي وقيمي بعين الاعتبار عند تكليفي بأداء عمل ما	0.939**	0.000
25	تقدر الإدارة جهودي الإضافية التي أبذلها لأداء العمل	0.913**	0.000

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات (SPSS)

يتضح من نتائج الجدول رقم (10) أن قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات بعد الدعم التنظيمي والدرجة الكلية لهذا البعد تتراوح بين (0.854 و0.939) وهي جميعها موجبة وقوية جدا، كما أن مستوى المعنوية لكل منها أقل من المستوى المحدد مسبقا في هذه الدراسة ($\alpha \leq 0.05$)، وهذا يعني أن عبارات بعد الدعم التنظيمي صادقة لما وضعت لقياسه وبالتالي إمكانية تطبيقه واستخدامه.

6- صدق الاتساق الداخلي لعبارات البعد السادس من المحور الأول

الجدول التالي يوضح نتائج اختبار صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد التوازن بين الحياة والعمل من محور جودة الحياة الوظيفية:

الجدول رقم(11): صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد "التوازن بين الحياة والعمل"

رقم العبارة	العبارات	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
27	أداء التزاماتي المهنية لا يتم على حساب التزاماتي العائلية أو الاجتماعية	0.687**	0.000
28	تدعم الادارة الموظفين من أجل المشاركة في أنشطة تعليمية أو ثقافية أو رياضية	0.619**	0.000
29	نظام عملي يمكنني من أخذ إجازة للعناية بأحد أفراد أسرتي بسهولة حين الحاجة لذلك	0.784**	0.000
30	نظام الاجازات والعطل المعمول به في المؤسسة لا يؤثر سلبا على التزاماتي الاجتماعية	0.777**	0.000

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات (SPSS)

يتضح من نتائج الجدول رقم (11) أن قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات بعد التوازن بين الحياة والعمل والدرجة الكلية لهذا البعد تتراوح بين (0.619 و0.784) وهي جميعها موجبة وتتراوح درجاتها بين المتوسطة والقوية، كما أن مستوى المعنوية لكل منها أقل من المستوى المحدد مسبقاً في هذه الدراسة ($\alpha \leq 0.05$)، وهذا يعني أن عبارات بعد التوازن بين الحياة والعمل صادقة لما وضعت لقياسه وبالتالي إمكانية تطبيقه واستخدامه.

7- صدق الإتساق الداخلي لمحور جودة الحياة الوظيفية

الجدول التالي يوضح نتائج اختبار صدق الإتساق الداخلي لأبعاد محور جودة الحياة الوظيفية:

الجدول رقم (12): صدق الاتساق الداخلي لأبعاد محور "جودة الحياة الوظيفية"

رقم العبارة	العبارات	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
01	نظام التعويضات والأجور	0.747**	0.000
02	المشاركة في إتخاذ القرارات	0.783**	0.000
03	فرص التطور الوظيفي	0.848**	0.000
04	الأمان والإستقرار الوظيفي	0.775**	0.000
05	الدعم التنظيمي	0.891**	0.000
06	التوازن بين الحياة والعمل	0.777**	0.000

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات (SPSS)

يتضح من نتائج الجدول رقم (12) أن قيم معاملات الارتباط بين درجة كل بعد من أبعاد محور جودة الحياة الوظيفية والدرجة الكلية لهذا المحور تتراوح بين (0.747 و0.891) وهي جميعها موجبة وقوية، كما أن مستوى المعنوية لكل منها أقل من المستوى المحدد مسبقاً في هذه الدراسة ($\alpha \leq 0.05$)، وهذا يعني أن أبعاد محور جودة الحياة الوظيفية صادقة لما وضعت لقياسه وبالتالي إمكانية تطبيقها واستخدامها.

8- صدق الإتساق الداخلي لمحور الإلتزام التنظيمي

الجدول التالي يوضح نتائج اختبار صدق الاتساق الداخلي لعبارات محور الإلتزام التنظيمي:

الجدول رقم(13): صدق الاتساق الداخلي لعبارات محور "الإلتزام التنظيمي"

رقم العبارة	العبارات	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
31	أهتم بسمعة المؤسسة وتحسين صورتها في المجتمع	0.908**	0.000
32	أنا على استعداد لبذل جهد أكبر من أجل مساعدة مؤسستي على النجاح	0.905**	0.000
33	سأواصل العمل في هذه المؤسسة حتى لو تعددت الفرص الوظيفية المتاحة أمامي	0.785**	0.000
34	تتوافق قلبي مع قيم المؤسسة التي أعمل بها	0.943**	0.000
35	أشعر بالفخر عند إخبار الآخرين أنني أعمل بهذه المؤسسة	0.955**	0.000
36	أشعر أنني جزء من هذه المؤسسة	0.863**	0.000
37	العمل بهذه المؤسسة يحفزني على تقديم أفضل ما لدي	0.907**	0.000
38	أرى أن الاستمرار في العمل بهذه المؤسسة هو أمر ضروري بالنسبة لي	0.907**	0.000
39	أشعر بالسعادة بسبب استمرارتي بالعمل في هذه المؤسسة	0.846**	0.000
40	هذه المؤسسة تستحق ولائي	0.929**	0.000
41	ألتزم بأوقات العمل ولا أتأخر عن عملي	0.874**	0.000
42	لدي شعور بارتباط وثيق مع زملائي في المؤسسة	0.786**	0.000

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات (SPSS)

يتضح من نتائج الجدول رقم (13) أن قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات محور الإلتزام التنظيمي والدرجة الكلية لهذا المحور تتراوح بين (0.785 و 0.955) وهي جميعها موجبة وتتراوح درجات قيم معاملات الارتباط بين الدرجة القوية والقوية جدا، كما أن مستوى المعنوية لكل منها أقل من المستوى المحدد مسبقا في هذه الدراسة ($\alpha \leq 0.05$)، وهذا يعني أن عبارات محور الإلتزام التنظيمي صادقة لما وضعت لقياسه وبالتالي إمكانية تطبيقه واستخدامه.

09- صدق الاتساق البنائي لمحاور الدراسة

الجدول التالي يوضح نتائج اختبار صدق الاتساق البنائي لمحاور الدراسة:

الجدول رقم(14): صدق الاتساق البنائي لمحاور الدراسة

المحور	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
جودة الحياة الوظيفية	0.746**	0.000
الإلتزام التنظيمي	0.869**	0.000

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات (SPSS)

يتضح من نتائج الجدول رقم (14) أن قيم معاملات الارتباط بين كل محور من محاور الدرجة الكلية لعبارات هذا الإستبيان بلغت كلا من 0.746 و 0.869 على الترتيب بالنسبة للمتغيرين المستقل والتابع على التوالي، وهي قيم موجبة وقوية، كما أن مستوى المعنوية لكل منها أقل من المستوى المحدد مسبقاً في هذه الدراسة ($\alpha \leq 0.05$)، وهذا يعني أن محاور الإستبيان صادقة لما وضعت لقياسه وبالتالي إمكانية تطبيقه واستخدامه.

ثانياً: ثبات الإستبيان

ثبات الإستبيان يقصد به أن يعطي نفس النتيجة لو تم إعادة تطبيق الإستبيان على أفراد العينة أكثر من مرة تحت نفس الشروط والظروف وللتأكد من ثبات الإستبيان قمنا بحساب معاملات الثبات ألفا كرونباخ للأبعاد ومحاور الإستبيان بالإضافة إلى حساب معامل الثبات الكلي للإستبيان، وقد تم الاعتماد على المقياس التالي في الحكم على مستويات معاملات الثبات

- من 0.6 إلى 0.7 تكون درجة الثبات مقبولة؛
- من 0.71 إلى 0.8 تكون درجة الثبات عالية؛
- أكثر من 0.8 تكون درجة الثبات عالية جداً.

وقد جاءت النتائج كالتالي:

أ-معامل الثبات ألفا كرونباخ لأداة الدراسة

الجدول رقم(15): معامل ثبات ألفا كرونباخ لأداة الدراسة

متغيرات الدراسة	رقم العبارة	معامل ثبات ألفا كرونباخ	درجة الثبات
جودة الحياة الوظيفية	30-01	0.949	درجة الثبات عالية جداً
الإلتزام التنظيمي	42 -31	0.974	درجة الثبات عالية جداً
معامل الثبات الكلي	42-01	0.953	درجة الثبات عالية جداً

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتماداً على مخرجات (Spss)

يوضح الجدول السابق أن نسبة الثبات بالنسبة لمحاور الإستبيان تراوحت 94.9% و 97.4% لكل من المتغيرين المستقل والتابع على التوالي، وهو ما يعني أن درجة الثبات كانت عالية جداً، بينما بلغت نسبة الثبات الكلي لأداة الدراسة 95.3% وهو ما يعني أنها تتمتع بدرجة عالية جداً من الثبات مما يسمح باستخدامها لتحقيق أغراض هذه الدراسة.

المطلب الثالث: أساليب المعالجة الإحصائية

لقد تم الاعتماد على العديد من الأساليب الإحصائية لمعالجة البيانات المتحصل عليها من خلال الإستبيان وذلك بعد فحص الإستبيانات المسترجعة وتبويبها من اجل تسهيل عملية تفرغ البيانات، حيث تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية "Statiscal Package For Social Sciences" النسخة 25 والذي يرمز له اختصارا spss، حيث يحتوي هذا البرنامج على مجموعة من الأساليب والاختبارات الإحصائية التي تدرج ضمن الإحصاء الوصفي والاستدلالي، كما تم الاعتماد على الأدوات الإحصائية التالية:

أولاً: المدى (R): هو "مقياس من مقاييس التشتت تم استخدامه سابقا عند شرح لطريقة التي يتم من خلالها بناء التوزيع التكراري، ومدى البيانات بشكل عام هو عبارة عن الفرق بين أكبر قيمة في البيانات الخاضعة للتحليل وأدنى قيمة (الباشا، 2015، صفحة 99)

ثانياً: النسب المئوية والتكرارات: تفيد في وصف الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة.

ثالثاً: المتوسط الحسابي: هو مجموع القيم مقسم على عددها، وهو أكثر مقاييس النزعة المركزية استخداماً وأهمية، وتم استخدامه لقياس درجة مستوى التسويق الداخلي بأبعاده بالإضافة إلى الرضا الوظيفي.

رابعاً: الانحراف المعياري: هو "الجزء التربيعي لمتوسط مربع انحرافات القيم من متوسطها الحسابي" وتم استخدامه لقياس درجة التشتت في إجابات أفراد العينة (الجبوري، 2014، صفحة 274)

خامساً: معامل الارتباط: هو "مقياس وصفي لا يتأثر بوحدات القياس يخلص العلاقة الارتباطية من حيث القوة او الاتجاه بين ظاهرتين أو متغيرتين في رقم واحد يطلق عليه معامل الارتباط حيث يأخذ هذا المعامل أي قيمة بين (-1، +1) حيث القيمة تدل على قوة الارتباط، كما تدل الإشارة على اتجاه العلاقة الارتباطية (شاكرا، 2005، صفحة 282)

سادساً: معامل الثبات ألفا كرونباخ: من أفضل الطرق استخدمها لقياس ثبات عبارات الإستبيان التي تقيس نفس الخاصية ضمن أبعاد أو متغيرات الدراسة.

سابعاً: اختبار T_test: يعد من بين الأساليب الإحصائية المستخدمة في التحليل يتطلب استخداماته بعض الشروط، بينها أن يكون توزيع البيانات طبيعياً. استخدام هذا الاختبار لمعرفة ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية في آراء أفراد العينة نحو محاور الإستبيان، أما القيمة الاختيارية التي يتم على أساسها تحليل هذا الاختبار فهي تساوي 3، وهي تتوسط درجات مقياس ليكارث الخماسي.

المبحث الثاني: عرض وتحليل متغيرات الدراسة

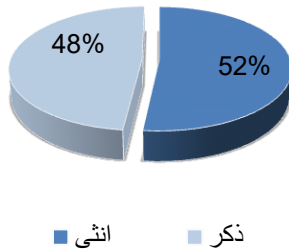
سيتم التطرق في هذا المبحث إلى التعرف على الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة، إضافة إلى عرض وتحليل البيانات التي تضمنها الإستبيان، حيث تم وضع جدول توزيع تكراري لمتغيرات الدراسة المستخدمة لأغراض التحليل الإحصائي الوصفي للحصول على الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية.

المطلب الأول: عرض وتحليل خصائص عينة الدراسة

من خلال هذا المطلب سنسعى لتحليل بعض الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، عدد سنوات الخدمة، والراتب الشهري).

أولاً: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس

الشكل رقم(02): توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس



الجدول رقم(16): توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس

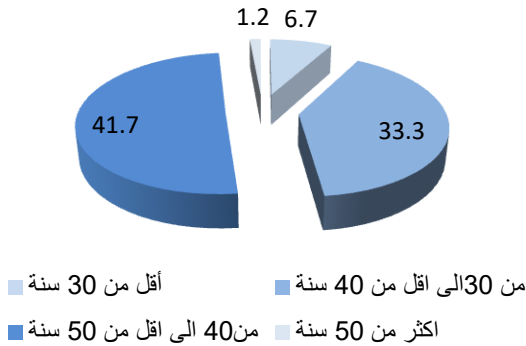
المتغير	الفئات	التكرار	النسب %
الجنس	ذكر	29	48.3
	أنثى	31	51.7

المصدر من إعداد الطالبتين بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم (16) يتضح أن نسبة الإناث العاملين بين أفراد عينة الدراسة تفوق نسبة الذكور، حيث بلغ عدد الذكور 29 فرداً أي ما نسبته 48.3% في حين بلغ عدد الإناث 31 فرداً أي ما نسبته 51.7% من الحجم الإجمالي لعينة الدراسة، وبالتالي يمكن القول أن النسبتين متقاربتين، وهذا قد يعود إلى عدة اعتبارات أهمها طبيعة النشاط الذي تزاوله المؤسسة محل الدراسة، أين تكثر فيها المهام الإدارية التي لا تتطلب مجهود بدني كبير، وبالتالي إمكانية أدائها من قبل الجنسين.

ثانياً: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب العمر

الشكل رقم (03): توزيع أفراد العينة حسب العمر



الجدول رقم (17): توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر

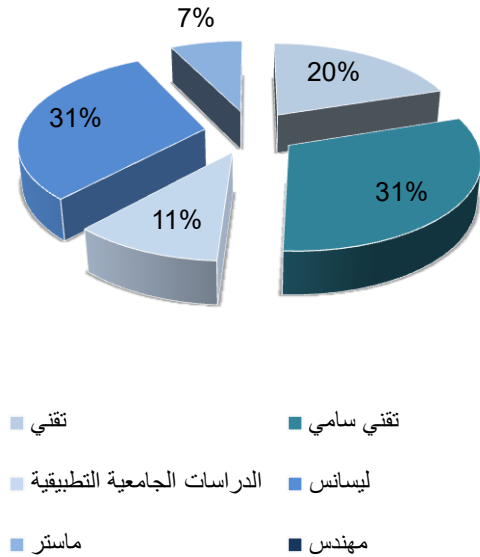
المتغير	الفئات	التكرار	النسب %
العمر	أقل من 30 سنة	4	6.7
	من 30 إلى أقل من 40 سنة	20	33.3
	من 40 إلى أقل من 50 سنة	25	41.7
	أكثر من 50 سنة	11	18.3
المجموع		60	100

المصدر من إعداد الطالبتين بالإعتماد على مخرجات برنامج (SPSS)

من خلال الجدول رقم (17) يتضح أن أغلبية أفراد العينة تتراوح أعمارهم ما بين (40 سنة إلى أقل من 50 سنة) بنسبة قدرها 41.7%، تليها فئة (من 30 إلى أقل من 40 سنة) بنسبة 33.3% وتليها فئة (أكثر من 50 سنة) بنسب بلغت 18.3% من حجم العينة وتليها مباشرة فئة الموظفين الذين أعمارهم (أقل من 30 سنة) بنسبة بلغت 6.7% من العينة وهذا يعني أن أغلب أفراد العينة هم كهول، ويفسر ذلك بأن هذه الفئة هي الأكثر نشاطاً ومساهمة في هذه المؤسسة، بينما تتمثل أهمية الفئة العمرية (من 40 إلى أقل من 50 سنة) في إهتمام المؤسسة بالموارد البشرية من فئة الكهول وهذا دليل على أن هذه الفئة تتمثل أهميتها في كونها مرجعاً للموظفين الجدد وهذا بحكم أقدمية وخبرة موظفي هذه الفئة في مؤسسة محل الدراسة.

ثالثاً: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الشهادة العلمية

الجدول رقم(18): توزيع أفراد العينة حسب الشهادة العلمية الشكل رقم(04): توزيع أفراد العينة حسب الشهادة العلمية



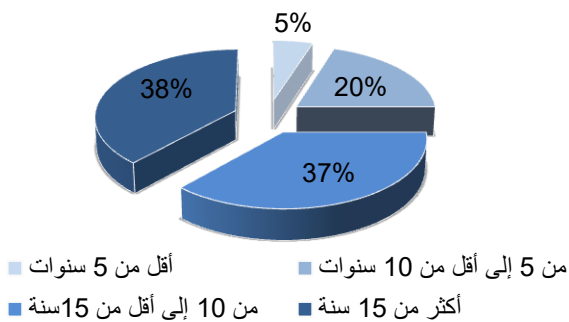
الفئات	التكرار	النسب %
تقني	11	18.3
تقني سامي	17	28.3
الدراسات الجامعية التطبيقية	6	10.0
ليسانس	17	28.3
ماستر	4	6.7
مهندس	5	8.3
ماجستير	0	0
دكتوراه	0	0
المجموع	60	100

المصدر من إعداد الطالبتين بالإعتماد على مخرجات (spss)

يتضح من خلال الجدول رقم(18) أن أعلى نسبة كانت لحاملي شهادة ليسانس وتقني سامي وتمثل نسبة 28.3% متساوية بينما بلغت نسبة الموظفين حاملي شهادة التقني 18.3% ونسبة حاملي شهادة الدراسات الجامعية التطبيقية بلغت 10% بينما بلغت نسبة الموظفين الحاملين لشهادة مهندس 8.3% وبلغت نسبة 6.7% وهذا ما يدل على اهتمام المؤسسة باستقطاب الموظفين حاملي الشهادات ويعكس مستوى أفراد العينة، أما بالنسبة للموظفين ذوي مستوى ثانوي الحاصلين على شهادة تقني فهم يتميزون بالخبرة.

رابعاً: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب عدد سنوات الخدمة

الجدول رقم(19): توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخدمة الشكل رقم(05): توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخدمة



المتغير	الفئات	التكرار	النسب %
عدد سنوات الخدمة	أقل من 5 سنوات	3	5.0
	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	12	20.0
	من 10 إلى أقل من 15 سنة	22	36.7
	أكثر من 15 سنة	23	38.3
المجموع		60	100

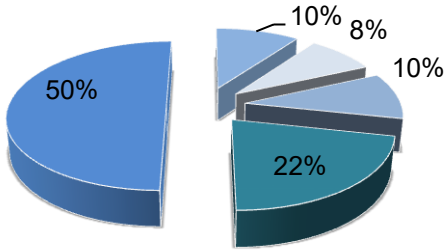
المصدر من إعداد الطالبتين بالإعتماد على مخرجات برنامج (SPSS)

من خلال الجدول (19) يتضح أن نسبة أفراد العينة الذين لديهم أكثر من 15 سنة خدمة في العمل يمثلون 38.3% وهي أعلى نسبة، أما نسبة الموظفين الذين لديهم سنوات خدمة تتراوح بين 10 سنوات و15 سنة بلغت 36.7%، أما نسبة الموظفين الذين لديهم سنوات خدمة من 5 إلى أقل من 10 سنوات بنسبة 20%، في حين تأتي نسبة الموظفين الذين لديهم سنوات خدمة أقل من 5 سنوات بنسبة 5% وهي في المرتبة الأخيرة وهذا يدل على التوازن بين الموظفين القدامى والذين يمتلكون المعرفة والخبرة و الشباب من أصحاب الافكار الجديدة التكوين الحديث.

خامسا: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الراتب الشهري

يوضح الجدول التالي توزيع أفراد العينة حسب متغير الراتب الشهري:

الشكل رقم (06): توزيع أفراد العينة حسب الراتب الشهري



- من أقل من 40.000 إلى 30.000
- من 40.000 إلى أقل من 50.000
- من 50.000 إلى أقل من 60.000
- من 60.000 إلى أقل من 70.000
- من 70.000 فأكثر

الجدول رقم (20): توزيع أفراد العينة حسب الراتب الشهري

المتغير	الفئات	التكرار	النسبة %
الراتب الشهري	من 30.000 إلى أقل من 40.000	6	10
	من 40.000 إلى أقل من 50.000	5	8.3
	من 50.000 إلى أقل من 60.000	6	10
	من 60.000 إلى أقل من 70.000	13	21.7
	من 70.000 فأكثر	30	50
المجموع		60	100

المصدر من إعداد الطالبتين بالإعتماد على مخرجات برنامج (SPSS)

يتضح من خلال الجدول رقم (20) أن نسبة الافراد الذين يتقاضون راتبا شهري يفوق 70.000 دج تمثل 50% من أفراد عينة الدراسة وهي أكبر نسبة، تليها فئة الافراد الذين يتلقون راتبا بين 60.000 دج و70.000 دج بنسبة 21.7% تليها كل من فئتي الافراد الذين يتلقون راتبا بين 50.000 دج و60.000 دج وفئة الافراد الذين راتبهم من 30.000 دج إلى 40.000 دج بنسب متساوية بلغت 10%، وفي الأخير فئة الافراد الذين يتراوح راتبهم بين 40.000 دج و50.000 دج بنسبة 8.3%، وهذا يدل على أن الراتب الذي يتحصل عليه أغلب أفراد العينة محل الدراسة جيد وهو يتماشى مع الرتبة الوظيفية الخاصة بهم.

المطلب الثاني: عرض وتحليل إجابات أفراد العينة حول جودة الحياة الوظيفية

من أجل التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة محل الدراسة ينبغي أولاً معرفة مستويات إدراك الأفراد للفقرات التي تعبر عن أبعاد المتغير المستقل والمتمثلة في: نظام التعويضات والأجور، المشاركة في اتخاذ القرارات، فرص التطور الوظيفي، الأمان والإستقرار الوظيفي، الدعم التنظيمي، التوازن بين الحياة والعمل.

أولاً: عرض وتحليل عبارات بعد نظام التعويضات والأجور

لمعرفة اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو فقرات بعد نظام التعويضات والأجور في المؤسسة محل الدراسة كأحد أبعاد تطبيق جودة الحياة الوظيفية تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد العينة، النتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم(21): نتائج تحليل فقرات بعد "نظام التعويضات والأجور"

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الرتبة
01	أشعر بالرضا عن الراتب الذي أتقاضاه مقارنة بزملائي	3.63	0.901	مرتفعة	1
02	يتناسب الراتب الذي أتقاضاه مع الجهد المبذول في العمل	3.62	0.976	مرتفعة	2
03	أشعر بالرضا عن المكافآت التي أتلقاها مقابل عملي	3.37	0.991	متوسطة	4
04	أشعر بالرضا عن العلاوات والمكافآت التي تضاف لراتبي سنويا	3.42	0.889	مرتفعة	3
05	نظام العلاوات والمكافآت في المؤسسة عادل	3.13	0.965	متوسطة	5
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري الكلي	3.434	0.944	مرتفعة	

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات (Spss)

يتضح من نتائج الجدول رقم (21) أن عبارات البعد الأول جاءت موافقة من (متوسطة إلى مرتفعة)، حيث تبين لنا أن إجابات أفراد العينة على العبارات رقم (01، 02، 04)، جاءت متوسطاتها الحسابية محصورة بين [3.62_3.42] وهي تنتمي إلى الفئة [4.20_3.41] التي تشير إلى الخيار موافق المقابل للمستوى المرتفع من الموافقة، مما يعني أن أغلب أفراد عينة الدراسة موافقون على أن المؤسسة تقدم أجور وتعويضات تتناسب مع طريقة عمل الموظفين، في حين جاءت العبارتين (03، 05) بمتوسطات حسابية على التوالي (3.13_3.37) وهما تنتميان إلى الفئة [3.40_2.61] التي تشير إلى الخيار محايد المقابل للمستوى المتوسط،

كما يظهر من نتائج الجدول أن العبارة رقم (01) جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (3.63) مما يعني أن أغلب أفراد عينة الدراسة موافقون على أنهم يشعرون بالرضا عن الراتب الذي يتقاضونه مقارنة بزملائهم.

يتضح من خلال الجدول أن مستوى الأجور والتعويضات لدى أفراد عينة الدراسة جاء بدرجة مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي الإجمالي لبعده نظام الأجور والتعويضات (3.434) وهو ينتمي إلى الفئة [4.20_3.41] التي تشير إلى الخيار موافق المقابل للمستوى المرتفع، أي أن أغلب أفراد عينة الدراسة يدركون اهتمام المؤسسة ببعده نظام الأجور والتعويضات.

ومنه يمكن القول أن المؤسسة محل الدراسة تتبنى نظام أجور وتعويضات تتلاءم مع واقعها وإحتياجاتها الفعلية والإحتياجات الفردية للموظفين، وأن المؤسسة توفر الدعم المالي، وهو ما يخلق شعور بالرضا لدى أفراد العينة إتجاه الأجور التي يتقاضونها وإتجاه نظام الحوافز والمكافآت.

ثانياً: عرض وتحليل عبارات بعد المشاركة في اتخاذ القرارات

لمعرفة اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو فقرات بعد المشاركة في اتخاذ القرارات في المؤسسة محل الدراسة كأحد أبعاد تطبيق جودة الحياة الوظيفية تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد العينة، النتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم(22): نتائج تحليل فقرات بعد المشاركة في اتخاذ القرارات

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	الرقم
1	متوسطة	0.993	3.22	تشجعتني الإدارة على إبداء آرائي وتقديم اقتراحاتي لتحسين أداء العمل	06
2	متوسطة	1.011	3.17	يأخذ مسؤولي المباشر بعين الاعتبار الحلول التي اقترحتها لحل المشاكل المتعلقة بالعمل	07
3	متوسطة	1.065	3.13	يشارك مسؤولي المباشر مع الموظفين المعلومات والقرارات المتعلقة بالعمل	08
5	متوسطة	1.059	3.12	يفوض لي مسؤولي المباشر جزءاً من صلاحياته في العمل	09
4	متوسطة	1.081	3.13	تشجع الإدارة المناقشة الجماعية لحل المشاكل المتعلقة بالعمل	10
	متوسطة	1.0418	3.154	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري الكلي	

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتماداً على مخرجات (Spss)

يتضح من نتائج الجدول رقم (22) أن عبارات البعد الثاني جاءت متوسطة من حيث درجة الموافقة حيث تبين أن إجابات أفراد العينة على جميع عبارات بعد المشاركة في اتخاذ القرارات، جاءت بمتوسط حسابي ينتمي إلى الفئة [3.4_2.61] التي تشير إلى الخيار موافق بدرجة متوسطة، حيث جاءت العبارة رقم (06) بمتوسط حسابي بلغ 3.22 في المرتبة الأولى، وتليها العبارة (07) بمتوسط حسابي 3.17، وتليهما العبارتين (10_08) كان لهما نفس المتوسط الحسابي 3.13 حيث جاءت العبارة رقم (09) في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي 3.12 مما يعني أن اغلب افراد العينة يوافقون بدرجة متوسطة على أن ادارة المؤسسة تشجعهم على إبداء آرائهم وتقديم اقتراحاتهم لتحسين أداء العمل.

يتضح من خلال الجدول أن مستوى المشاركة في إتخاذ القرارات لدى أفراد عينة الدراسة جاء بدرجة متوسطة حيث بلغ المتوسط الحسابي الإجمالي لبعد المشاركة في اتخاذ القرارات (3.154) وهو ينتمي إلى الفئة [3.40_2.61] التي تشير إلى الخيار محايد المقابل للمستوى المتوسط، حيث كانت قيمة المتوسط الحسابي لبعد المشاركة في اتخاذ القرارات أكبر من قيمة المتوسط الحسابي الفرضي للدراسة، مما يعني أن أفراد عينة الدراسة موافقون بدرجة متوسطة على مستوى بعد المشاركة في اتخاذ القرارات في المؤسسة محل الدراسة.

وتشير نتائج إجابات أفراد العينة حول هذا البعد إلى أن الموظفين يخضعون نوعاً ما إلى قيود تتعلق بأداء مهامهم وأنهم لا يتمتعون بالحرية التامة في اتخاذ القرارات المتعلقة بعملهم، كما أن الإدارة لا تهتم بشكل كبير بالاستماع لآراء الموظفين بخصوص طريقة أداء أعمالهم، وهذا أدى إلى وجود درجة متوسطة من الاستقلالية في أداء المهام من طرف الموظفين، وهو الأمر الذي أثر على مستويات الثقة بين الموظفين والإدارة.

ثالثاً: عرض وتحليل عبارات بعد فرص التطور الوظيفي

لمعرفة اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو فقرات بعد فرص التطور الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة كأحد أبعاد تطبيق جودة الحياة الوظيفية تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد العينة، النتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم(23): نتائج تحليل فقرات بعد فرص التطور الوظيفي

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	الرقم
3	متوسطة	1.066	3.02	أشعر بالرضا عن فرصي في التطور الوظيفي داخل المؤسسة	11
2	متوسطة	1.071	3.07	أنظمة الترقية والتطور الوظيفي في المؤسسة مبنية على أسس ومعايير واضحة	12
5	متوسطة	1.180	2.88	تمنح الترقيات للموظف على أساس الكفاءة والمهنية في الأداء	13
1	متوسطة	0.996	3.42	يوجد تناسب بين قدراتي ومؤهلاتي العلمية والمنصب الذي أشغله	14
4	متوسطة	0.969	2.90	تقدم الإدارة فرص عادلة للتكوين من أجل نيل المناصب العليا	15
متوسطة		1.0564	3.058	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري الكلي	

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات (Spss)

يتضح من نتائج الجدول رقم(23) أن عبارات البعد الثالث جاءت متوسطة من حيث درجة الموافقة، حيث انحصرت جميع قيم المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة بخصوص فقرات هذا البعد في الفئة [3.4_2.61] التي تشير إلى الموافقة بدرجة متوسطة، حيث جاءت العبارة رقم (14) فقد جاءت في المرتبة الاولى بمتوسط حسابي بلغ 3.42، وتليها العبارة رقم (12) بمتوسط حسابي بلغ 3.07 في المرتبة الثانية، وتليها العبارة (11) بمتوسط حسابي بلغ 3.02، وجاءت العبارة رقم (15) كانت في المرتبة قبل الاخيرة بمتوسط حسابي بلغ 2.90، أما العبارة رقم (13) جاءت في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي 2.88، مما يعني أن اغلب افراد العينة يوافقون بدرجة متوسطة على أن المؤسسة محل الدراسة تعمل على أن تتناسب القدرات والمؤهلات العملية للعامل مع المنصب الذي يشغله.

يتضح من خلال الجدول السابق أن مستوى فرص التطور الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة جاء بدرجة متوسطة حيث بلغ المتوسط الحسابي الإجمالي لبعد فرص التطور الوظيفي (3.058) وهو ينتمي إلى الفئة [3.40_2.61] التي تشير إلى الخيار محايد المقابل للمستوى المتوسط، حيث كانت قيمة المتوسط الحسابي لبعد فرص التطور الوظيفي أكبر من قيمة المتوسط الحسابي الفرضي للدراسة، مما يعني أن أفراد عينة الدراسة موافقون بدرجة متوسطة على مستوى فرص التطور الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة.

وتشير نتائج إجابات أفراد العينة حول هذا البعد إلى أن الموظفين لا يشغلون مناصب تتناسب مع قدراتهم ومؤهلاتهم العلمية، حيث أنظمة الترقية والتطور الوظيفي في المؤسسة ليست مبنية على أسس ومعايير

واضحة ،وهذا ما يخلق شعورا بعدم الرضا بينهم، حيث فرص التكوين ونظام الترقيات يتم بشكل غير عادل وهذا ما يؤثر سلبا على أدائهم عملهم والنفور منه.

رابعاً: عرض وتحليل عبارات بعد الامان والاستقرار الوظيفي

لمعرفة مستوى إدراك بعد الامان والاستقرار الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة كأحد أبعاد تطبيق جودة الحياة الوظيفية تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد العينة، النتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم(24): نتائج تحليل فقرات بعد الأمان والإستقرار الوظيفي

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
16	وظيفتي الحالية بهذه المؤسسة توفر لي أمان وظيفي مدى الحياة	3.62	0.825	مرتفعة	3
17	زيادة عدد الوظائف التي يمكنني الترقى لها يحفزني على الاستمرار في العمل بهذه المؤسسة	3.22	0.904	متوسطة	5
18	لدي القدرة على مواجهة التهديدات والمخاطر المتعلقة بوظيفتي	3.67	0.816	مرتفعة	2
19	مستقبلي الوظيفي في هذه المؤسسة واضح بالنسبة لي	3.57	0.851	مرتفعة	4
20	ليس لدي أي مخاوف بشأن التعرض للطرد من عملي مستقبلا	3.75	0.773	مرتفعة	1
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري الكلي	3.566	0.8338	مرتفعة	

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات (Spss)

يتضح من نتائج الجدول رقم (24) أن عبارات البعد الرابع تروحت بين متوسطة وقوية من حيث درجة الموافقة، حيث تبين لنا أن إجابات أفراد العينة على العبارات رقم (16، 18، 19، 20)، جاءت متوسطاتها الحسابية محصورة بين [3.57_3.75] وهي تنتمي إلى الفئة [3.41_4.20] التي تشير إلى الخيار موافق المقابل للمستوى المرتفع، مما يعني أن أغلب أفراد عينة الدراسة موافقون على أن المؤسسة تقدم امان واستقرار وظيفي للعمال، في حين جاءت العبارة رقم(17) بمتوسط حسابي (3.22) وهي تنتمي إلى الفئة [2.61_3.40] التي تشير إلى الخيار محايد المقابل لمستوى الموافقة المتوسط، كما يظهر من نتائج الجدول أن العبارة رقم (20) جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (3.75) مما يعني أن أغلب أفراد عينة الدراسة ليس لديهم اي مخاوف بشأن التعرض للطرد من العمل مستقبلا.

يتضح من خلال الجدول أن مستوى إدراك أفراد عينة الدراسة لبعده الأمان والإستقرار الوظيفي جاء بدرجة مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي الإجمالي لهذا البعد (3.566) وهو ينتمي إلى الفئة [3.41_4.20]

التي تشير إلى الخيار موافق بدرجة مرتفعة، أي أن أغلب أفراد عينة الدراسة يدركون اهتمام المؤسسة ببعده الامان والاستقرار الوظيفي، وهذا ناتج عن فرص الترقية المتعددة التي توفرها المؤسسة للعاملين بها، وهو ما يخلق لهم حافزا لمواجهة المخاطر والتهديدات المتعلقة بالعمل، وهو ما يقلل من مخاوف الموظفين من التعرض للطرد ويجعل مستقبلهم الوظيفي أكثر وضوحا.

خامسا: عرض وتحليل عبارات بعد الدعم التنظيمي

لمعرفة اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو فقرات بعد الدعم التنظيمي في المؤسسة محل الدراسة كأحد أبعاد تطبيق جودة الحياة الوظيفية تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد العينة، النتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم(25): نتائج تحليل فقرات بعد الدعم التنظيمي

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	الرقم
4	متوسطة	1.049	2.98	تشجعي الادارة عل المبادرة والابداع في أداء العمل	21
1	متوسطة	1.144	3.25	تقدم الادارة الدعم المطلوب في حالة مواجهتي لمشكلات تتعلق بالعمل	22
2	متوسطة	1.207	3.03	أتلقي عبارات الثناء والشكر من الادارة جراء جهودي في أداء لعمل	23
3	متوسطة	1.104	3.03	تأخذ الإدارة أهدافي وقيمي بعين الاعتبار عند تكليفي بأداء عمل ما	24
5	متوسطة	1.133	2.93	تقدر الإدارة جهودي الإضافية التي أبذلها لأداء العمل	24
متوسطة		0.1274	3.044	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري الكلي	

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات (Spss)

يتضح من نتائج الجدول رقم(25) تبين لنا أن إجابات أفراد العينة على جميع عبارات بعد الدعم التنظيمي، جاءت بمتوسط حسابي ينتمي إلى الفئة [3.4_2.61] التي تشير إلى الخيار موافق بدرجة متوسطة، حيث جاءت العبارة رقم (22) في المرتبة الاولى بمتوسط حسابي 3.25 مما يعني أن اغلب افراد العينة يوافقون بدرجة متوسطة على أن ادارة المؤسسة تقدم الدعم المطلوب في حالة مواجهتهم لمشكلات تتعلق بالعمل، أما العبارتين (24_23) كان لهما نفس المتوسط الحسابي 3.03 وتليهما العبارة (21) بمتوسط حسابي 2.98 حيث جاءت العبارة رقم (24) بمتوسط حسابي بلغ 2.93 في المرتبة الأخيرة مما يعني أن أغلب

أفراد العينة يوافقون بدرجة متوسطة على أن إدارة المؤسسة تقدم الدعم المطلوب في حالة مواجهتهم لمشكلات تتعلق بالعمل.

يتضح من خلال الجدول أن مستوى الدعم التنظيمي لدى أفراد عينة الدراسة جاء بدرجة متوسطة حيث بلغ المتوسط الحسابي الإجمالي لبعء الدعم التنظيمي (3.044) وهو ينتمي إلى الفئة [2.61_3.40] التي تشير إلى الموافقة بدرجة متوسطة، وهذا يؤكد أن الإدارة لا تقدم الدعم الكافي للعاملين لديها مثل تقديم الدعم لحل المشاكل المتعلقة بالعمل، ولا تعمل على تحفيزهم عن طريق شكرهم و الثناء عليهم، حيث تحاول تحقيق أهدافها قبل اهداف وقيم العاملين بها، حيث لا تشجعهم الإدارة على المبادرة والإبداع في أداء العمل ولا تقدر جهودهم المبذولة وهذا ما خلق شعورا بعدم الرضا لدى العاملين وانخفاض مستوى الثقة بين العاملين والمنظمة.

سادسا: عرض وتحليل عبارات بعد التوازن بين الحياة والعمل

لمعرفة اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو فقرات بعد التوازن بين الحياة والعمل في المؤسسة محل الدراسة كأحد أبعاد تطبيق جودة الحياة الوظيفية تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد العينة، النتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم(26): نتائج تحليل فقرات بعد التوازن بين الحياة والعمل

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	الرقم
5	متوسطة	1.066	2.98	أحظى بوقت كافي بعد العمل للوفاء بالتزاماتي الشخصية والاجتماعية.	26
1	مرتفعة	0.892	3.48	أداء التزاماتي المهنية لا يتم على حساب التزاماتي العائلية أو الاجتماعية	27
3	متوسطة	1.000	3.18	تدعم الادارة الموظفين من أجل المشاركة في أنشطة تعليمية أو ثقافية أو رياضية	28
4	متوسطة	1.081	3.13	نظام عملي يمكنني من أخذ إجازة للعناية بأحد أفراد أسرتي بسهولة حين الحاجة لذلك	29
2	متوسطة	0.940	3.28	نظام الاجازات والعطل المعمول به في المؤسسة لا يؤثر سلبا على التزاماتي الاجتماعية	30
متوسطة		0.9958	3.21	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري الكلي	

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات (Spss)

يتضح من نتائج الجدول رقم(26) أن إجابات أفراد العينة على عبارات البعد السادس جاءت متوسطة من حيث درجة الموافقة، حيث تبين لنا أن إجابات أفراد العينة على أغلب عبارات بعد التوازن بين الحياة والعمل، جاءت بمتوسط حسابي ينتمي إلى الفئة [3.4_2.61] التي تشير إلى الخيار موافق المقابل للمستوى المتوسط، وجاءت العبارة(27) بمتوسط حسابي 3.48 في المرتبة الاولى تنتمي الى الفئة [4.2_3.41] مما يعني أن اغلب افراد العينة يوافقون بدرجة مرتفعة على أن أداء التزاماتهم المهنية لا يتم على حساب التزاماتهم العائلية أو الاجتماعية، وتليها العبارة رقم(30) بمتوسط حسابي بلغ 3.28 في المرتبة الثانية تنتمي إلى الفئة [3.4_2.61]، وتليهما العبارة(28) بمتوسط حسابي 3.18، أما العبارة رقم(29) جاءت في المرتبة قبل الاخيرة بلغ متوسطها الحسابي 3.13، حيث جاءت العبارة رقم(26) في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي 2.98.

يتضح من خلال الجدول السابق أن مستوى التوازن بين الحياة والعمل لدى أفراد عينة الدراسة جاء بدرجة موافقة متوسطة حيث بلغ المتوسط الحسابي الإجمالي لبعد الدعم التنظيمي (3.21) وهو ينتمي إلى الفئة [3.40_2.61]، وهذا ما يتأكد من أن العمال يشكون من تأثير الاجازات على التزاماتهم الاجتماعية، حيث لا تدفعهم الادارة من أجل المشاركة في مختلف النشاطات، ولا يجدون الوقت الكافي للاعتناء بأفراد عائلتهم بسبب ساعات العمل التي يرون أنها طويلة، ولا يستفيدون من إجازات خاصة خارج الاجازات الرسمية.

المطلب الثالث: عرض وتحليل إجابات أفراد العينة حول متغير الإلتزام التنظيمي

من أجل التعرف على اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو فقرات مستوى الإلتزام التنظيمي السائد في المؤسسة محل الدراسة نقوم بتحليل الفقرات الخاصة بهذا المتغير، والنتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم(27): نتائج تحليل فقرات محور الإلتزام التنظيمي

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	الرقم
1	مرتفعة	0.988	3.85	أهتم بسمعة المؤسسة وبتحسين صورتها في المجتمع	31
4	مرتفعة	0.950	3.75	أنا على استعداد لبذل جهد أكبر من أجل مساعدة مؤسستي على النجاح	32
6	مرتفعة	0.936	3.73	سأواصل العمل في هذه المؤسسة حتى لو تعددت الفرص الوظيفية المتاحة أمامي	33
3	مرتفعة	0.909	3.77	تتوافق قيمي مع قيم المؤسسة التي أعمل بها	34
2	مرتفعة	0.954	3.85	أشعر بالفخر عند إخبار الآخرين أنني أعمل بهذه المؤسسة	35
7	مرتفعة	1.010	3.72	أشعر أنني جزء من هذه المؤسسة	36
11	مرتفعة	0.974	3.63	العمل بهذه المؤسسة يحفزني على تقديم أفضل ما لدي	37
9	مرتفعة	0.986	3.67	أرى أن الاستمرار في العمل بهذه المؤسسة هو أمر ضروري بالنسبة لي	38
8	مرتفعة	0.850	3.70	أشعر بالسعادة بسبب استمرارتي بالعمل في هذه المؤسسة	39
10	مرتفعة	0.971	3.65	هذه المؤسسة تستحق ولائي	40
5	مرتفعة	1.052	3.75	ألتزم بأوقات العمل ولا أتأخر عن عملي	41
12	مرتفعة	1.046	3.58	لدي شعور بارتباط وثيق مع زملائي في المؤسسة	42
	مرتفعة	0.9688	3.72	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري الكلي	

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات (Spss)

يتضح من نتائج الجدول رقم(27) أن إجابات أفراد العينة على عبارات المحور الثاني جاءت موافقة بدرجة مرتفعة، حيث جاءت قيم المتوسطات الحسابية محصورة بين [3.58_3.85] وهي تنتمي إلى الفئة [3.41_4.20] التي تشير إلى الخيار موافق المقابل للمستوى المرتفع من الموافقة، وهو ما يتأكد من خلال اهتمام الموظفين بسمعة المؤسسة وحرصهم على تحسين صورتها في المجتمع، وهذا الحرص يخلق شعورا بالفخر لدى أفراد عينة الدراسة عند الحديث عن المؤسسة، نظرا لتمائل قيم العاملين بها مع القيم العامة السائدة في المؤسسة، وهو ما يولد شعورا داخليا ورغبة لدى العاملين بها لبذل جهودا أكبر في أداء مهامهم والإلتزام بأوقات العمل، وعلى الرغم من تعدد الفرص الوظيفية في مؤسسات أخرى فإن بيئة العمل العامة

خلقت لدى أفراد العينة مستوى مرتفعا من الولاء والرغبة في مواصلة العمل بمؤسستهم كونهم يعتبرون أنفسهم جزءا أساسيا منها.

المطلب الرابع: إختبار فرضيات الدراسة

من خلال هذال المطلب يتم إختبار الفرضيتين الأولى والثانية المتعلقةتين بكل من المتغير المستقل والتابع، كما سيتم إختبار فرضيا الأثر وفق نموذج الانحدار البسيط.

أولا: إختبار الفرضية الرئيسية الأولى

يمكن صياغة الفرضية الرئيسية الاولى إحصائيا كما يلي:

H0: لا يوجد إدراك إيجابي لدى أفراد عينة الدراسة لمستوى جودة الحياة الوظيفية السائدة بالصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء -ولاية جيجل-

H1: يوجد إدراك إيجابي لدى أفراد عينة الدراسة لمستوى جودة الحياة الوظيفية السائدة بالصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء -ولاية جيجل-

نتائج اختبار هذه الفرضية موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم(28): نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الاولى

البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t المحسوبة	مستوى الدلالة	مستوى الإدراك
نظام الاجور والتعويضات	3.43	0.754	4.447	0.000	مرتفعة
المشاركة في اتخاذ القرارات	3.153	0.830	3.431	0.015	متوسط
فرص التطور الوظيفي	3.0567	0.820	2.535	0.001	متوسط
الأمان والاستقرار الوظيفي	3.5633	0.574	7.594	0.000	مرتفعة
الدعم التنظيمي	3.0467	1.025	2.353	0.026	متوسطة
التوازن بين الحياة والعمل	3.2133	0.713	2.315	0.024	متوسطة
جودة الحياة الوظيفية	3.244	0.637	2.972	0.004	متوسطة

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات (Spss)

يوضح الجدول رقم(28) أن مستويات إدراك أفراد العينة لمحور جودة الحياة الوظيفية والعناصر المعبرة عن هذا المحور، حيث كان مستوى المعنوية لجميع المتغيرات أقل من 0.05 مما يدل على دلالتها الاحصائية، وبلغ المتوسط الحسابي لبعدي نظام الأجور والتعويضات وبعده الأمان والإستقرار الوظيفي القيمتين 3.43

و3.5633 على التوالي، وهما ينتميان إلى المجال [3.41 - 4.20] الذي يقابل فئة الموافقة المرتفعة في سلم ليكرت الخماسي، مما يدل على الإدراك الإيجابي المرتفع لأفراد عينة الدراسة لكل من عناصر نظام الأجور والتعويضات والأمان والإستقرار الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة، بينما بلغ المتوسط الحسابي للأبعاد المشاركة في اتخاذ القرارات وفرص التطور الوظيفي والدعم التنظيمي والتوازن بين الحياة والعمل 3.153 و3.0567 و3.0467 و3.2133 على التوالي، وهذه الأبعاد تنتمي إلى المجال [2.61 - 3.4] الذي يقابل الموافقة المتوسطة في سلم ليكرت الخماسي.

وبلغت قيمة t المحسوبة بالنسبة لمحور جودة الحياة الوظيفية 2.975 وهي أكبر من قيمتها الجدولية، أما قيمة المتوسط الحسابي لهذا المتغير فقد بلغت 3.244 وهي تنتمي إلى المجال [2.61 - 3.4] في سلم ليكرت الخماسي، وبلغ مستوى الدلالة 0.004 وهو أقل من 0.05 مما يعني رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة، أي أنه يوجد إدراك إيجابي لدى أفراد عينة الدراسة، وتدل قيمة الانحراف المعياري 0.637 التي لم تتجاوز القيمة 1 على وجود تشتت منخفض في إجابات أفراد عينة الدراسة.

بناء على ما جاء في هذا التحليل نقبل الفرضية الرئيسية الأولى، حيث أشارت النتائج السابقة إلى وجود إدراك إيجابي متوسط لدى أفراد عينة الدراسة حول عناصر جودة الحياة الوظيفية بالمؤسسة محل الدراسة بولاية جيجل.

ثانيا- اختبار الفرضية الرئيسية الثانية:

يمكن صياغة الفرضية الثانية إحصائيا كما يلي:

H0: لا يوجد إدراك إيجابي لدى أفراد عينة الدراسة لمستوى الإلتزام التنظيمي بالصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال للأجراء -ولاية جيجل-

H1: يوجد إدراك إيجابي لدى أفراد عينة الدراسة لمستوى الإلتزام التنظيمي بالصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال للأجراء -ولاية جيجل-

الجدول رقم(29): نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الثانية

مستوى الإدراك	مستوى الدلالة	قيمة t المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعد
مرتفع	0.000	6.524	0.855	3.72	الإلتزام التنظيمي

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات (Spss)

بلغت قيمة t المحسوبة 6.524 وهي أكبر من قيمتها الجدولية، وبلغت قيمة المتوسط الحسابي للمتغير التابع الإلتزام التنظيمي 3.72 وهي تنتمي إلى المجال [3.41-4.2] في سلم ليكرت الخماسي مما يدل على الإدراك المرتفع من طرف أفراد العينة، وكان مستوى المعنوية 0.000 وهو أقل من 0.05 مما يشير إلى الدلالة الاحصائية للنتائج السابقة، وتدل قيمة الانحراف المعياري 0.855 التي لم تتجاوز القيمة 1 على وجود تشتت منخفض في إجابات أفراد عينة الدراسة، وبناء على ما جاء في هذا التحليل نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة أي أنه يوجد إدراك إيجابي لدى أفراد عينة الدراسة حول مستوى الإلتزام التنظيمي السائد بالمؤسسة محل الدراسة.

ثالثاً- اختبار الفرضية الرئيسية الثالثة حسب نموذج الانحدار البسيط:

قبل الشروع في اختبار هذه الفرضية وفرضياتها الفرعية وفق نموذج الانحدار البسيط يجب التأكد من شروط سلامة استخدام هذا النموذج في قياس العلاقة بين متغيرات هذه الدراسة.

1- اختبار التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة:

من أجل اختبار اعتدالية توزيع بيانات الدراسة نقوم باختبار التوزيع الطبيعي لـ Kolmogorov-Smirnov ويوضح الجدول التالي نتائج هذا الاختبار:

الجدول رقم(30): نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة

المتغير	قيمة اختبار Kolmogorov-Smirnov	مستوى الدلالة sig
جودة الحياة الوظيفية والإلتزام التنظيمي	0.102	0.191

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتماداً على مخرجات (Spss)

بلغت قيمة اختبار التوزيع الطبيعي Kolmogorov-Smirnov لبيانات الدراسة 0.101 وبلغ مستوى معنويتها 0.191 وتجاوزت هذه القيمة مستوى الدلالة 0.05 مما يعني أن توزيع بيانات الدراسة هو توزيع طبيعي.

2- تحليل صلاحية النموذج:

قبل اختبار فرضية الأثر نقوم بإجراء تحليل صلاحية نموذج الانحدار للعلاقة بين متغيرات الدراسة، الجدول التالي يوضح نتائج هذا التحليل:

الجدول رقم (31): تحليل صلاحية نموذج الدراسة

المتغير التابع	المتغير المستقل	المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)	مستوى المعنوية
الإلتزام التنظيمي	جودة الحياة الوظيفية	الإنحدار	4.380	1	4.380	6.540	0.013
		البواقي الكلي	38.840	58	0.670		
			43.220	59			
	نظام الأجور و التعويضات	الانحدار	3.380	1	3.380	4.920	0.030
		البواقي الكلي	39.840	58	0.687		
			43.220	59			
	المشاركة في اتخاذ القرارات	الانحدار	2.298	1	2.298	4.298	0.046
		البواقي الكلي	40.921	58	0.706		
			43.220	59			
	فرص التطور الوظيفي	الانحدار	0.963	1	0.963	4.122	0.043
		البواقي الكلي	42.257	58	0.729		
			43.220	59			
الأمان والإستقرار الوظيفي	الانحدار	8.327	1	8.327	13.841	0.000	
	البواقي الكلي	34.893	58	0.602			
		43.220	59				
الدعم التنظيمي	الانحدار	2.930	1	2.930	4.218	0.045	
	البواقي الكلي	40.290	58	0.695			
		43.220	59				
التوازن بين الحياة والعمل	الانحدار	2.531	1	2.531	4.607	0.03	
	البواقي الكلي	40.689	58	0.702			
		43.220	59				

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يوضح الجدول السابق نتائج اختبار صلاحية النموذج بين المتغير المستقل (جودة الحياة التنظيمية) والمتغير التابع (الإلتزام التنظيمي)، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة بالنسبة لنموذج الدراسة 6.540 وهي أكبر من قيمتها الجدولية، وبلغ مستوى معنويتها 0.013 وهو أقل من مستوى الثقة المعتمد في هذه الدراسة والمقدر بـ 0.05، مما يعني أنه دال إحصائياً، وبالنسبة لنموذج العلاقة بين كل بعد من الأبعاد المشكلة لجودة الحياة

الوظيفية على حدة (نظام الأجور والتعويضات، المشاركة في اتخاذ القرارات، فرص التطور الوظيفي، الأمان والإستقرار الوظيفي، الدعم التنظيمي، التوازن بين الحياة والعمل) والمتغير التابع (الإلتزام التنظيمي) فقد كانت جميع قيم (F) المحسوبة لكل متغير على حدة أكبر من قيمة (F) الجدولية، وكانت مستويات معنويتها أقل من مستوى الثقة 0.05 مما يعني أنها دالة إحصائياً بالنسبة لجميع المتغيرات، وعليه فإن نماذج الانحدار البسيط للعلاقة بين متغيرات الدراسة جاءت معنوية مما يسمح لنا باختبار فرضيات الدراسة وفقاً لنموذج الانحدار البسيط.

3- اختبار الفرضية الرئيسية الثالثة:

بعد التأكد من صلاحية تطبيق نموذج الانحدار البسيط في توضيح العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع نقوم فيما يلي باختبار هذه العلاقة وفقاً لنفس النموذج. يمكن صياغة الفرضية الرئيسية الثالثة إحصائياً بالشكل التالي:

H0: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ لجودة الحياة الوظيفية في الإلتزام التنظيمي للعاملين بالصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء -ولاية جيجل-.

H1: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ لجودة الحياة الوظيفية في الإلتزام التنظيمي للعاملين بالصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء -ولاية جيجل-.

يوضح الجدول التالي نتائج اختبار هذه الفرضية:

الجدول رقم (32): اختبار العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والإلتزام التنظيمي

معامل الارتباط R : 0.318					معامل التحديد R ² : 0.101
قيمة (F) : 6.540					مستوى المعنوية: 0.013
عند $\alpha \leq 0.05$					
معنوية t	قيمة t	معاملات موحدة		المتغير	
		معاملات موحدة	معاملات غير موحدة		
		β بيتا	الخطأ المعياري	B	
0.000	4.222		0.553	2.333	الثابت constant
0.013	2.557	0.318	0.167	0.428	جودة الحياة الوظيفية

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يظهر الجدول السابق أن معامل الارتباط بين المتغيرين التابع والمستقل قد بلغ 0.318 وهو ما يشير إلى وجود ارتباط موجب ضعيف بين كل من جودة الحياة الوظيفية والإلتزام التنظيمي في المؤسسة محل الدراسة، وبلغت القدرة التفسيرية لنموذج الانحدار ممثلة في معامل التحديد R² قيمة 0.101 وهو ما يشير إلى مساهمة المتغير المستقل (جودة الحياة الوظيفية) في سلوك المتغير التابع (الإلتزام التنظيمي) بنسبة

10.1%، وأن باقي النسبة من التأثير والمقدرة بـ 89.9 بالمائة ترجع إلى عوامل أخرى غير مدرجة في النموذج، وتُشير قيمة F التي ظهرت معنوية عند مستوى ثقة 95% إلى ملاءمة خط الانحدار بالنسبة للمتغيرين، في حين بلغت قيمة معلمة الميل (معامل الانحدار) 0.428 مما يؤكد العلاقة الايجابية بين المتغيرين، وسجل مستوى المعنوية قيمة 0.013 وهو أقل من 0.05 مما يشير إلى معنوية ميل الانحدار، أما بالنسبة إلى معلمة التقاطع فقد بلغت قيمتها 2.333 بمستوى معنوية أقل من 0.05 وهو ما يشير إلى معنويتها أيضاً.

من خلال هذا التحليل للعلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة، أي أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ لجودة الحياة الوظيفية في الالتزام التنظيمي في المؤسسة محل الدراسة، وتتفق هذه النتيجة مع دراستي كل من (البياري، 2018) و (الحسني، 2016) و (Joao Leitao، 2019)، ويفسر ذلك بأن جميع الموظفين يرون أنهم بحاجة إلى ظروف عمل مادية ملائمة للعمل وإلى أمان واستقرار وظيفي، وإلى مجموعة من الاحتياجات التي تدخل ضمن العلاقة بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي.

3-1- اختبار الفرضية الفرعية الأولى:

يمكن صياغة الفرضية الفرعية الأولى إحصائياً بالشكل التالي:

H_0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ لنظام الأجور والتعويضات في الالتزام التنظيمي للعاملين بالصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء -ولاية جيجل-.

H_1 : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ لنظام الأجور والتعويضات في الالتزام التنظيمي للعاملين بالصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء -ولاية جيجل-.

الجدول رقم (33): اختبار العلاقة بين نظام الأجور والتعويضات والالتزام التنظيمي

معامل الارتباط R : 0.280					معامل التحديد R ² : 0.078
قيمة (F) : 4.920					مستوى المعنوية: 0.030
عند $\alpha \leq 0.05$					
متغير	معاملات غير موحدة		معاملات موحدة		معنوية t
	B	الخطأ المعياري	β بيتا	قيمة t	
الثابت constant	2.632	0.502		5.240	0.000
نظام الأجور والتعويضات	0.317	0.143	0.280	2.718	0.030

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يظهر الجدول السابق أن معامل الارتباط بين المتغيرين التابع والمستقل قد بلغ 0.28 وهو ما يشير إلى وجود ارتباط موجب ضعيف بين كل من بعد نظام الأجور والتعويضات كمتغير مستقل و محور والإلتزام التنظيمي كمتغير تابع، وبلغت القدرة التفسيرية لنموذج الانحدار ممثلة في معامل التحديد R^2 قيمة 0.078 وهو ما يشير إلى مساهمة المتغير المستقل (نظام الأجور والتعويضات) في سلوك المتغير التابع (الإلتزام التنظيمي) بنسبة 7.8 بالمائة، وأن باقي النسبة من التأثير والمقدرة بـ 82.2 بالمائة ترجع إلى عوامل أخرى غير مدرجة في النموذج، وتُشير قيمة F التي ظهرت معنوية عند مستوى ثقة 95% إلى ملاءمة خط الانحدار بالنسبة للمتغيرين، في حين بلغت قيمة معلمة الميل (معامل الانحدار) 0.317 مما يؤكد العلاقة الايجابية بين المتغيرين، وسجل مستوى المعنوية قيمة 0.030 وهو أقل من 0.05 مما يشير إلى معنوية ميل الانحدار، أما بالنسبة إلى معلمة التقاطع فقد بلغت قيمتها 2.632 بمستوى معنوية أقل من 0.05 وهو ما يشير إلى معنويتها أيضا.

من خلال تحليل العلاقة بين نظام الأجور والتعويضات والإلتزام التنظيمي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة، أي يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ نظام الأجور والتعويضات في الإلتزام التنظيمي في الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء-ولاية جيجل-، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (البشيتي، 2019) و (الحسني، 2016) ويفسر ذلك أن المؤسسة تهتم بالجانب المالي للعاملين لديها، بينما تختلف النتيجة السابقة مع دراسة (البياري، 2018) و (Alsharah، 2020) حيث أن هناك موافقة بدرجة منخفضة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال مما يدل على عدم رضا أفراد العينة على الأجور والمكافآت نظرا لعدم صرف الرواتب بانتظام، وهذا يعطي تفسيراً طبيعياً وواقعياً للحالة الإقتصادية التي يعيشها موظفي الحكومة في القطاع وعدم مقدرة الحكومة في غزة على دفع الرواتب على مدار عدة سنوات.

2- اختبار الفرضية الفرعية الثانية:

يمكن صياغة الفرضية الفرعية الثانية إحصائياً بالشكل التالي:

H₀: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ لبعء المشاركة في اتخاذ القرارات في

الإلتزام التنظيمي للعاملين بالصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء -ولاية جيجل-

H₁: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ لبعء المشاركة في اتخاذ القرارات في الإلتزام

التنظيمي للعاملين بالصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء -ولاية جيجل-

الجدول رقم (34): اختبار العلاقة بين المشاركة في اتخاذ القرارات والإلتزام التنظيمي

معامل الارتباط R : 0.231				
معامل التحديد R ² : 0.053				
قيمة (F) : 4.298		مستوى المعنوية: 0.046		عند $\alpha \leq 0.05$
المتغير	معاملات غير موحدة		معاملات موحدة	
	B	الخطأ المعياري	β بيتا	قيمة t
الثابت constant	2.971	0.429		6.922
المشاركة في اتخاذ القرارات	0.238	0.132	0.231	4.805

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يُظهر الجدول السابق أن معامل الارتباط بين المتغيرين التابع والمستقل قد بلغ 0.231 وهو ما يشير إلى وجود ارتباط موجب ضعيف بين كل من بعد المشاركة في اتخاذ القرارات كمتغير مستقل و محور والإلتزام التنظيمي كمتغير تابع، وبلغت القدرة التفسيرية لنموذج الانحدار ممثلة في معامل التحديد R² قيمة 0.053 وهو ما يشير إلى مساهمة المتغير المستقل (المشاركة في اتخاذ القرارات) في سلوك المتغير التابع (الإلتزام التنظيمي) بنسبة 5.3 بالمائة، وأن باقي النسبة من التأثير والمقدرة بـ94.7 بالمائة ترجع إلى عوامل أخرى غير مدرجة في النموذج، وتُشير قيمة F التي ظهرت معنوية عند مستوى ثقة 95% إلى ملاءمة خط الانحدار بالنسبة للمتغيرين، في حين بلغت قيمة معلمة الميل (معامل الانحدار) 0.238 مما يؤكد العلاقة الايجابية بين المتغيرين، وسجل مستوى المعنوية قيمة 0.046 وهو أقل من 0.05 مما يشير إلى معنوية ميل الانحدار، أما بالنسبة إلى معلمة التقاطع فقد بلغت قيمتها 2.971 بمستوى معنوية أقل من 0.05 وهو ما يشير إلى معنويتها أيضاً.

من خلال هذا التحليل للعلاقة بين المشاركة في اتخاذ القرارات والإلتزام التنظيمي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة، أي أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ لبعده المشاركة في إتخاذ القرارات في الإلتزام التنظيمي في الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء -ولاية جيجل-، وتتفق نتائج دراستنا مع دراسة (الحسني، 2016) ويفسر ذلك ان المؤسسة تعتبر حل مشكلات العمل جزء من مهامهم وأن خبرتهم المتراكمة تمكنهم من التعامل مع مشكلات العمل بشكل أفضل، كما أن طبيعة القرارات التي يُشرك فيها الموظفون ليست ذات طبيعة خطيرة تتعلق بخطط التمويل على سبيل المثال كون المؤسسة ذات طابع خدمي، بينما تختلف نتائج دراستنا مع دراسة (Alsharah، 2020) حيث ترى المؤسسة أن الموظفين ليس لهم الحق لمشاركة المؤسسة لقراراتها.

3-3- اختبار الفرضية الفرعية الثالثة:

يمكن صياغة الفرضية الفرعية الثالثة إحصائياً بالشكل التالي:

H0: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ لبعد فرص التطور الوظيفي في الإلتزام

التنظيمي للعاملين بالصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء -ولاية جيجل-

H1: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ لبعد فرص التطور الوظيفي في الإلتزام

التنظيمي للعاملين بالصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء -ولاية جيجل-

الجدول رقم (35): اختبار العلاقة بين فرص التطور الوظيفي والإلتزام التنظيمي

معامل الارتباط R: 0.149					معامل التحديد R ² : 0.022
قيمة (F) : 4.122					مستوى المعنوية: 0.043
عند $\alpha \leq 0.05$					
معنوية t	قيمة t	معاملات موحدة		المتغير	
		معاملات غير موحدة	معاملات موحدة		
		B	الخطأ المعياري	β بيتا	
0.000	7.571	3.245	0.429	الثابت constant	
0.043	3.150	0.156	0.135	فرص التطور الوظيفي	

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يظهر الجدول السابق أن معامل الارتباط بين المتغيرين التابع والمستقل قد بلغ 0.149 وهو ما يشير إلى وجود ارتباط موجب ضعيف بين كل من بعد فرص التطور الوظيفي كمتغير مستقل و محور والإلتزام التنظيمي كمتغير تابع، وبلغت القدرة التفسيرية لنموذج الانحدار ممثلة في معامل التحديد R² قيمة 0.022 وهو ما يشير إلى مساهمة المتغير المستقل (فرص التطور الوظيفي) في سلوك المتغير التابع (الإلتزام التنظيمي) بنسبة 2.2 بالمائة، وأن باقي النسبة من التأثير والمقدرة بـ 97.8 بالمائة ترجع إلى عوامل أخرى غير مدرجة في النموذج، وتُشير قيمة F التي ظهرت معنوية عند مستوى ثقة 95% إلى ملاءمة خط الانحدار بالنسبة للمتغيرين، في حين بلغت قيمة معلمة الميل (معامل الانحدار) 0.156 مما يؤكد العلاقة الايجابية بين المتغيرين، وسجل مستوى المعنوية قيمة 0.043 وهو أقل من 0.05 مما يشير إلى معنوية ميل الانحدار، أما بالنسبة إلى معلمة التقاطع فقد بلغت قيمتها 3.245 بمستوى معنوية أقل من 0.05 وهو ما يشير إلى معنويتها أيضا.

من خلال هذا التحليل للعلاقة بين بعد فرص التطور الوظيفي والإلتزام التنظيمي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة، أي أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ لبعد فرص التطور الوظيفي في الإلتزام التنظيمي في الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء -

ولاية جيجل-، وبالمقارنة مع الدراسات السابقة نلاحظ توافق هذه النتيجة مع دراسة (Hyde، 2012)، حيث أن الموظفون يسعون إلى التطور خلال حياتهم العملية، وأن نظام الترقية العادل يشجعهم على التفاني في العمل وخلق روح المنافسة.

3-4- اختبار الفرضية الفرعية الرابعة:

يمكن صياغة الفرضية الفرعية الرابعة إحصائياً بالشكل التالي:

Hd0: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ لبعد الامان والاستقرار الوظيفي في

الإلتزام التنظيمي للعاملين بالصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء -ولاية جيجل-

Hd1: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ لبعد الأمان والإستقرار الوظيفي في

الإلتزام التنظيمي للعاملين بالصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء -ولاية جيجل-

الجدول رقم (36): اختبار العلاقة بين الأمان والإستقرار الوظيفي والإلتزام التنظيمي

		معامل الارتباط R : 0.439		معامل التحديد R ² : 0.193	
قيمة (F) : 13.841		مستوى المعنوية: 0.000		عند $\alpha \leq 0.05$	
المتغير	معاملات غير موحدة		معاملات موحدة		معنوية t
	B	الخطأ المعياري	β بيتا	قيمة t	
الثابت constant	1.391	0.634		2.194	0.032
الأمان والإستقرار الوظيفي	0.654	0.176	0.439	3.720	0.000

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يظهر الجدول السابق أن معامل الارتباط بين المتغيرين التابع والمستقل قد بلغ 0.439 وهو ما يشير إلى وجود ارتباط موجب متوسط بين كل من بعد الامان والاستقرار الوظيفي كمتميز مستقل و محور والإلتزام التنظيمي كمتميز تابع، وبلغت القدرة التفسيرية لنموذج الإنحدار ممثلة في معامل التحديد R² قيمة 0.193 وهو ما يشير إلى مساهمة المتغير المستقل (الأمان والإستقرار الوظيفي) في سلوك المتغير التابع (الإلتزام التنظيمي) بنسبة 19.3 بالمائة، وأن باقي النسبة من التأثير والمقدرة بـ 80.7 بالمائة ترجع إلى عوامل أخرى غير مدرجة في النموذج، وتُشير قيمة F التي ظهرت معنوية عند مستوى ثقة 95% إلى ملاءمة خط الإنحدار بالنسبة للمتغيرين، في حين بلغت قيمة معلمة الميل (معامل الإنحدار) 0.654 مما يؤكد العلاقة الإيجابية بين المتغيرين، وسجل مستوى المعنوية قيمة 0.000 وهو أقل من 0.05 مما يشير إلى معنوية ميل

الانحدار، أما بالنسبة إلى معلمة التقاطع فقد بلغت قيمتها 1.391 بمستوى معنوية أقل من 0.05 وهو ما يشير إلى معنويتها أيضا.

من خلال هذا التحليل للعلاقة بين بعد الأمان والإستقرار الوظيفي والإلتزام التنظيمي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة، أي أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ لبعده الأمان والإستقرار الوظيفي في الإلتزام التنظيمي في الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء -ولاية جيجل-، وبالمقارنة مع الدراسات السابقة نلاحظ توافق هذه النتيجة مع دراسة (خان ا،، 2020) وذلك يفسر أن المؤسسة محل الدراسة تخضع لقوانين الوظيف العمومي فهذا يوفر للباحثين ميزة الإستقرار والأمان الوظيفي بينما نلاحظ إختلاف نتائج هذه الدراسة مع دراسة كل من (البشيتي، 2019) (البياري، 2018) (الحسني، 2016) فعلى الرغم من المستوى المتوسط للأمن الوظيفي للعاملين في المؤسسة محل الدراسة إلا أنه لا يؤثر في إلتزامهم التنظيمي ويرجع ذلك لظروف الإنقسام الفلسطيني التي إنعكست في السنوات الأخيرة على الحياة الوظيفية في القطاع الحكومي.

3-5- إختبار الفرضية الفرعية الخامسة:

يمكن صياغة الفرضية الفرعية الخامسة إحصائيا بالشكل التالي:

Hd0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ لبعده الدعم التنظيمي في الإلتزام التنظيمي للعاملين بالصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء -ولاية جيجل-

Hd1: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ لبعده الدعم التنظيمي في الإلتزام التنظيمي للعاملين بالصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء -ولاية جيجل-

الجدول رقم (37): إختبار العلاقة بين الدعم التنظيمي والإلتزام التنظيمي

معامل الارتباط R : 0.260					معامل التحديد R ² : 0.068
قيمة (F) : 4.218					مستوى المعنوية: 0.045
عند $\alpha \leq 0.05$					
متغير	معاملات غير موحدة		معاملات موحدة		معنوية t
	B	الخطأ المعياري	β بيتا	قيمة t	
الثابت constant	3.059	0.340		8.999	0.000
الدعم التنظيمي	0.217	0.106	0.260	2.945	0.045

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يُظهر الجدول السابق أن معامل الارتباط بين المتغيرين التابع والمستقل بلغ 0.260 وهو ما يشير إلى وجود ارتباط موجب ضعيف بين كل من بعد الدعم التنظيمي كمتغير مستقل و محور والإلتزام التنظيمي كمتغير تابع، وبلغت القدرة التفسيرية لنموذج الانحدار ممثلة في معامل التحديد R^2 قيمة 0.068 وهو ما يشير إلى مساهمة المتغير المستقل (الدعم التنظيمي) في سلوك المتغير التابع (الإلتزام التنظيمي) بنسبة 6.8 بالمائة، وأن باقي النسبة من التأثير والمقدرة بـ 93.2 بالمائة ترجع إلى عوامل أخرى غير مدرجة في النموذج، وتُشير قيمة F التي ظهرت معنوية عند مستوى ثقة 95% إلى ملاءمة خط الانحدار بالنسبة للمتغيرين، في حين بلغت قيمة معلمة الميل 0.217 مما يؤكد العلاقة الايجابية بين المتغيرين، وسجل مستوى المعنوية قيمة 0.045 وهو أقل من 0.05 مما يشير إلى معنوية ميل الانحدار، أما بالنسبة إلى معلمة التقاطع فقد بلغت قيمتها 3.059 بمستوى معنوية أقل من 0.05 وهو ما يشير إلى معنويتها أيضاً.

من خلال هذا التحليل للعلاقة بين بعد الدعم التنظيمي والإلتزام التنظيمي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة، أي أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ لبعد الدعم التنظيمي في الإلتزام التنظيمي في الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء -ولاية جيجل-.

3-6- اختبار الفرضية الفرعية السادسة

يمكن صياغة الفرضية الفرعية السادسة إحصائياً بالشكل التالي:

Hd0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ لبعد التوازن بين الحياة والعمل في

الإلتزام التنظيمي للعاملين بالصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء -ولاية جيجل-

Hd1: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ لبعد التوازن بين الحياة والعمل في الإلتزام

التنظيمي للعاملين بالصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء -ولاية جيجل-

الجدول رقم (38): اختبار العلاقة بين التوازن بين الحياة والعمل والإلتزام التنظيمي

معامل الارتباط R : 0.242					معامل التحديد R^2 : 0.059
قيمة (F) : 4.607					مستوى المعنوية: 0.030
عند $\alpha \leq 0.05$					
معنوية t	قيمة t	معاملات موحدة		المتغير	
		معاملات موحدة	معاملات غير موحدة		
		β بيتا	الخطأ المعياري	B	
0.000	5.549		0.503	2.789	الثابت constant
0.042	2.899	0.242	0.153	0.290	التوازن بين الحياة والعمل

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يُظهر الجدول السابق أن معامل الارتباط بين المتغيرين التابع والمستقل قد بلغ 0.242 وهو ما يشير إلى وجود ارتباط موجب ضعيف بين كل من بعد التوازن بين الحياة والعمل كمتغير مستقل و محور والإلتزام التنظيمي كمتغير تابع، وبلغت القدرة التفسيرية لنموذج الانحدار ممثلة في معامل التحديد R^2 قيمة 0.059 وهو ما يشير إلى مساهمة المتغير المستقل (التوازن بين الحياة والعمل) في سلوك المتغير التابع (الإلتزام التنظيمي) بنسبة 5.9 بالمائة، وأن باقي النسبة من التأثير والمقدرة بـ 94.1 بالمائة ترجع إلى عوامل أخرى غير مدرجة في النموذج، وتُشير قيمة F التي ظهرت معنوية عند مستوى ثقة 95% إلى ملاءمة خط الانحدار بالنسبة للمتغيرين، في حين بلغت قيمة معلمة الميل (معامل الانحدار) 0.290 مما يؤكد العلاقة الايجابية بين المتغيرين، وسجل مستوى المعنوية قيمة 0.042 وهو أقل من 0.05 مما يشير إلى معنوية ميل الانحدار، أما بالنسبة إلى معلمة التقاطع فقد بلغت قيمتها 2.789 بمستوى معنوية أقل من 0.05 وهو ما يشير إلى معنويتها أيضاً.

من خلال هذا التحليل للعلاقة بين بعد التوازن بين الحياة والعمل والإلتزام التنظيمي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة، أي أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ لبعده التوازن بين الحياة والعمل في الإلتزام التنظيمي في الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء - ولاية جيجل-، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (خان ا،، 2020) و(البشيتي، 2019) و(البياري، 2018) و (Pramana Sidrawan، 2022) حيث إتجهت آراء الأفراد نحو المتوسط أي أن هذا البعد من أكثر الأبعاد أهمية في حياة الموظف.

خلاصة الفصل الثاني:

تضمن هذا الفصل دراسة ميدانية تهدف الى معرفة مدى أثر جودة الحياة الوظيفية في الالتزام التنظيمي للعاملين في مؤسسة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية، ولقد تم استخدام الاستبانة لجمع معلومات البحث الميداني التي تم توزيعها على بعض عمال المؤسسة، التي تمت معالجتها باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية، وقد تم التوصل إلى أنه يوجد مستوى جودة الحياة الوظيفية جاء متوسطا حيث جاء مستوى الإلتزام التنظيمي مرتفعا، كما أنه يوجد أثر إيجابي لجودة الحياة الوظيفية في الإلتزام التنظيمي والذي يعود للأثر الإيجابي لنظام الأجور والتعويضات وباقي أبعاد جودة الحياة الوظيفية التي تم التطرق لها سابقا.

الخاتمة

تعد جودة الحياة الوظيفية الإتجاه الداعم لإيجاد بيئة عمل آمنة وصحية ومناسبة تتوفر فيها أشكال مشاركة العاملين في عمليات الإدارة واتخاذ القرارات من جهة والإهتمام بالحياة الأسرية والعائلية من جهة أخرى بما يحقق التوازن بين الحياة والعمل، وذلك لأن جودة الحياة الوظيفية تمثل الأعمال والأفعال والممارسات التي تقوم بها الإدارة العليا من أجل إرضاء العاملين وإسعادهم وشعورهم بالثقة والاطمئنان في حياتهم الوظيفية والأسرية.

كما ان رفع مستوى الإلتزام التنظيمي هو غاية كل منظمة، وهو من أهم الظواهر في حياة المؤسسات كونه يضمن إرتباط العمال بالمؤسسة، كما يشير إلى إخلاص العاملين وقبول أهداف المنظمة وقيمتها وانسجامهم معها وذلك لكبر أهميته التي تعود على الفرد والمنظمة على حد سواء.

أولاً- نتائج الدراسة:

توصلنا من خلال هذه الدراسة إلى جملة من النتائج، نستعرضها فيما يلي:

1- النتائج النظرية

- درجة نجاح أي منظمة على المدى البعيد متوقف إلى حد كبير على قدرتها على خلق بيئة عمل ملائمة؛
- تعمل جودة الحياة الوظيفية على تحسين العلاقات الإجتماعية بين العاملين والمرؤوسين؛
- يرتبط مفهوم جودة الحياة الوظيفية بكافة السياسات المتعلقة بالموارد البشرية؛
- من أهم فوائد وجود جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة هو زيادة رضا العاملين مما يزيد من ارتفاع معدل الإلتزام التنظيمي؛
- تشمل الجوانب المحددة لجودة الحياة الوظيفية مجموعة واسعة من المتغيرات أهمها: نظام الأجور والحوافز، المشاركة في إتخاذ القرارات، فرص التطور الوظيفي، الأمان والإستقرار الوظيفي، الدعم التنظيمي، التوازن بين الحياة والعمل؛
- لا يوجد هناك اتفاق كبير بين المنظرين حول تفسير محددات الإلتزام التنظيمي، فهو ما زال موضوع نقاش وجدال كبير؛
- يعتبر الإلتزام التنظيمي من السلوكيات المهمة للرفع من مستوى الأداء وتحقيق أهداف المنظمة، كما أنه يساهم في تخفيض معدلات التغيب ودوران العمل؛

2- النتائج التطبيقية

- مستوى الأجور والتعويضات لدى أفراد عينة الدراسة جاء بدرجة مرتفعة، أي أن المؤسسة توفر الدعم المالي، وهو ما يخلق شعور بالرضا لدى أفراد العينة إتجاه الأجور التي يتقاضونها وإتجاه نظام الحوافز والمكافئات؛
- هناك مستوى متوسط من مشاركة العاملين بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء في إتخاذ القرارات، وهو ما يعني وجود قيود تتعلق بأداء مهامهم وأنهم لا يتمتعون بالحرية التامة في اتخاذ القرارات المتعلقة بعملهم؛
- لا تهتم الإدارة بشكل كبير بالاستماع لآراء الموظفين بخصوص طريقة أداء أعمالهم، وهذا أدى إلى وجود درجة متوسطة من الاستقلالية في أداء المهام من طرف الموظفين؛
- مستوى فرص التطور الوظيفي لدى أفراد جاء بدرجة متوسطة، أي أن الموظفين لا يشغلون مناصب تتناسب تماما مع قدراتهم ومؤهلاتهم العلمية،
- أنظمة الترقية والتطور الوظيفي في المؤسسة غير مبنية على أسس ومعايير واضحة، وهذا ما يخلق شعورا بعدم الرضا بين الموظفين ويؤثر سلبا على أداء عملهم ؛
- مستوى إدراك أفراد عينة الدراسة لبعء الأمان والإستقرار الوظيفي جاء بدرجة مرتفعة، وهو ما يخلق لهم حافزا لمواجهة المخاطر والتهديدات المتعلقة بالعمل، وهو ما يقلل من مخاوف الموظفين من التعرض للطرد ويجعل مستقبلهم الوظيفي أكثر وضوحا؛
- مستوى الدعم التنظيمي لدى أفراد عينة الدراسة جاء بدرجة متوسطة، وهذا يؤكد أن الإدارة لا تقدم الدعم الكافي للعاملين لديها، ولا تعمل على تحفيزهم عن طريق شكرهم والثناء عليهم، حيث تحاول تحقيق أهدافها قبل اهداف وقيم العاملين بها، كما لا تشجع الإدارة موظفيها بالشكل الكافي على المبادرة والإبداع في أداء العمل ولا تقدر جهودهم المبذولة، وهذا ما خلق شعورا بعدم الرضا لدى العاملين وإنخفاض مستوى الثقة بينهم وبين الإدارة؛
- مستوى التوازن بين الحياة والعمل لدى أفراد عينة الدراسة جاء بدرجة موافقة متوسطة، وهذا ما يتأكد من أن العمال يشكون من تأثير غياب الإجازات على إلتزاماتهم الإجتماعية، حيث لا يجدون الوقت الكافي للإعتناء بأفراد عائلتهم بسبب ساعات العمل التي يرون أنها طويلة، ولا يستفيدون من إجازات خاصة خارج الاجازات الرسمية؛

- مستوى الإلتزام التنظيمي لدى أفراد العينة جاء بدرجة مرتفعة، وهو ما يتأكد من خلال اهتمام الموظفين بسمعة المؤسسة وحرصهم على تحسين صورتها في المجتمع، وعلى الرغم من تعدد الفرص الوظيفية في مؤسسات أخرى فإن بيئة العمل العامة خلقت لدى أفراد العينة مستوى مرتفعا من الولاء والرغبة في مواصلة العمل بمؤسستهم كونهم يعتبرون أنفسهم جزءا أساسيا منها؛
- من خلال النتائج يلاحظ ان مستوى جودة الحياة الوظيفية في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء جاء متوسطا وفقا لإجابات المبحوثين وفقا لمقياس الدراسة حيث بلغ مستوى المتوسط الحسابي (3.244) بنسبة قبول متوسطة؛
- مستوى الإلتزام التنظيمي في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء جاء بنسبة قبول عالية وفقا لإجابات المبحوثين وفقا لمقياس الدراسة حيث بلغ مستوى المتوسط الحسابي (3.72) بنسبة قبول آلية؛
- أظهرت النتائج ان هناك تأثيرا ذو دلالة إحصائية لجميع ابعاد جودة الحياة الوظيفية (نظام الأجور والتعويضات، المشاركة في اتخاذ القرار القرارات، فرص التطور الوظيفي الأمان والاستقرار الوظيفي، الدعم التنظيمي، التوازن بين الحياة والعمل) في الإلتزام التنظيمي عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

ثانيا - التوصيات:

في ضوء النتائج التي تم التوصل اليها من خلال هذه الدراسة نقترح مجموعة من التوصيات أهمها:

- ضرورة أخذ المسؤولين الحول والاقترحات التي يقدمها العاملون بعين الاعتبار؛
- ضرورة تشجيع الإدارة العاملين على المبادرة والابداع في أداء العمل عن طريق تقديم الدعم في حالة مواجهة المشاكل المتعلقة بالعمل؛
- العمل وفق مبدأ وضع الرجل المناسب في المكان المناسب وذلك لزيادة الشعور بالرضا الوظيفي وحتى يكون هناك توافق إيجابي بين المؤهل العلمي للموظف وقدراته مع درجته في الوظيفة؛
- العمل على وضع برامج تدريبية تكون متلائمة مع الاحتياجات التدريبية للعاملين وكذلك تكون شاملة من الناحية الإدارية والتقنية مع ضرورة تقييم مخرجات البرنامج التدريب ومقارنتها مع الغرض منه؛
- العمل على منح فرص ترقية مبنية على أسس وقواعد واضحة حتى لا يشعر العاملون بالظلم، وبشكل يضمن تحقيق أهداف المؤسسة بشكل فعال وتلبية طموحات العاملين فيما يخص مساهمهم المهني.

ثالثاً - آفاق الدراسة:

من خلال دراستنا "أثر جودة الحياة الوظيفية في الالتزام التنظيمي في المؤسسة"، بادرت إلى أذهاننا عدة مواضيع يمكن أن تكون إشكاليات للبحث في هذا المجال:

- جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي في المؤسسة الاقتصادية؛
- مقارنة درجة الالتزام التنظيمي في المؤسسات الحكومية والمؤسسات الخاصة؛
- دور جودة الحياة الوظيفية في تنمية راس المال البشري.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية

أ- الكتب

- 1- الباشا، إ. م. (2015). أساسيات في علم الغصاء مع تطبيقات spss. الاردن: دار المناهج للنشر والتوزيع.
- 2- البياتي، د. ا. (2008). منهجية و أساليب البحث العلمي، الطبعة الأولى. الأردن: دار حامد.
- 3- الجبوري، ح. م. (2014). منهجية البحث العلمي، مداخل لبناء المهارات البحثية. الاردن: دار الصفاء للنشر والتوزيع.
- 4- الدمرداش، أ. م. (2018). جودة الحياة الوظيفية و الاداء الوظيفي. مصر: دار الحكمة للطباعة والنشر.
- 5- الصيرفي، م. (2005). السلوك التنظيمي، ط. 2. مصر: حورس للنشر والتوزيع.
- 6- العطية، م. (2003). سلوك المنظمة: سلوك الفرد والجماعة. عمان: دار الشروق للنشر و التوزيع.
- 7- جاد الرب، س. م. (2009). موضوعات إدارية متقدمة و تطبيقاتها في منظمات الاعمال الدولية. مصر: دار الفكر العربي للطباعة والنشر.
- 8- جاد، ا. س. (2008). جودة الحياة الوظيفية في منظمات الاعمال العصرية. مصر: دارالفكر العربي للطباعة و النشر.
- 9- حريم، ح. (2013). ادارة الموارد البشرية -اطار متكامل. -الاردن: دار الحامد للنشر و التوزيع.
- 10- شاكر، ج. م. (2005). المرشح في التحليل الإحصائي للبيانات باستخدام spss. مصر، الطبعة الأولى: الدار الجامعية.
- 11- صلاح، ع. ا. (2004). السلوك الفعال في المنظمات. مصر: الدار الجامعية.
- 12- ماضى خليل اسماعيل ابراهيم. (2014). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين. القاهرة: جامعة قناة السويس
- 13- عاطف الجمال محمد. (2019). جودة حياة العمل والمسار الوظيفي. مصر: الدار الجامعية

ب-المذكرات والرسائل الجامعية

- 1- ابوبكر ، ا. (2016). تمكين العاملين وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية في ضوء الثقة التنظيمية كمتغير وسيطي، رسالة ماجستير منشورة. الجزائر :جامعة وهران 2محمد بن أحمد.
- 2- البشيتي ،س .ع .(2019). دور الالتزام التنظيمي كمتغير وسيط في العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والسمعة التنظيمية الفلسطينية .فلسطين :جامعة الاقصى-غزة شؤون الدراسات العليا والبحث العلمي ماجستير القيادة ة والادارة.
- 3- البياري ،س .س .،(2018). جودة الحياة الوظيفية و اثرها على الالتزام التنظيمي لموظفي وزارتي العمل و التنمية الاجتماعية في قطاع غزة :ادارة الاعمال بكلية الاقتصاد والعلوم الادارية ، في الجامعة الاسلامية، غزة.
- 4- الحسني و .م .(2016). اثر جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى الباحثين الاجتماعيين في وزارة الشؤون الاجتماعيةبقطاع غزة.
- 5- السيوطي ،.ش .ا .(2016). أثر جودة حياة العمل على الولاء التنظيمي في الوزارات الفلسطينية، رسالة دكتوراه منشورة .الخرطوم :جامعة السودان للعلوم التكنولوجية.
- 6- العتيبي ،م .(2008). دور البرامج التدريبية في رفع مستوى الولاء التنظيمي، رسالة ماجستير منشورة . الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- 7- جمعان ،ش .ب .(2022). مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى منسوبي عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض .المملكة العربية السعودية :جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية كلية التربية قسم الإدارة والتخطيط التربوي
- 8- جنات بوخمخ .(2014). تقييم جودةالحياة الوظيفية لدى الموظفين بجامعة جيجل، رسالة ماجستير في علوم التسيير، كلية العلوم الإقتصادية التجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد الصديق بن يحيى جيجل.

9- جلس، ص. (2012). دور ادارة التغيير في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى العاملين -حالة دراسية على بلدية غزة،رسالة ماجستير .فلسطين :الجامعة الاسلامية بغزة.

10- نصار أمجد علي إبراهيم. (2016). دور بيئة العمل في الالتزام التنظيمي من وجهة نظر العاملين الاداريين في الجامعات الفلسطينية. فلسطين أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا بفلسطين

ج- المجالات

1- العمرابي، ز. (2021). تحليل سوسولوجي لعلاقة جودة الحياة الوظيفية بالالتزام التنظيمي. مجلة التميز الفكري للعلوم الاجتماعية و الانسانية. 130 ,

2- برقوق، ع. ا. (2014). الالتزام التنظيمي. مجلة علوم الانسان والمجتمع العدد. 13, 25-24

3. خان، ج. خ. (2020). أثر جودة الحياة الوظيفية على الالتزام التنظيمي لدى الباحثين بمراكز البحث العلمي بالجزائر، دراسة ميدانية بمركز البحث العلمي و التقني للمناطق الجافة (عمر بوناري) بسكرة. مجلة الباحث الاقتصادية، المجلد 08، العدد02

4- ضياف، ا. ف. (2017). الدعم التنظيمي وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية داخل المؤسسة -رؤية سوسيولوجية. مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات، مجلد (1)العدد.(10)

5- عقون، ش. (2020). جودة الحياة الوظيفية ودورها في استدامة رأس المال البشري :نظرة عامة. مجلة الافاق للدراسات الاقتصادية.,

6- نوال شنافي. (2021). مساهمة جودة الحياة الوظيفية في تحقيق الالتزام التنظيمي،كلية العلوم الاقتصادية و التجارية وعلوم التسيير،جامعة محمد خيضر بسكرة. مجلة البحوث الدراسات التجارية المجلد(5)، العدد.(1)

ثانيا: المراجع الأجنبية

- 1- Afsar, S. T. (2014). Impact of the Quality of work-life on organizational commitment: A comparative study on academicians working for state and foundation universities in turkey. international journal of social sciences, 3(4), 124-152.
- 2- Amauch Ehido, B. A. (2019). The influence of quality of work life (QWL) and organizational commitment on job performance among academics in the Malaysian public universities. International Journal of Humanitis and Social Science Research, Vol(5), No(5).
- 3-Emin cihan duyan, S. A. (2013). Measuring Work Related Quality of life and Affective Well-being in Turkey. Mediterranean journal of social sciences Vol4(1), 107.
- 4- Joao Leitao, D. P. (2019). Quality of Work Life and Organizational Performance: Workers' Feelings of Contributing, or Not, to the Organization's Productivity. International Journal of Environmental Resrearch and Public Health.
- 5- Meyer, J. P. (1991). TCM Employee commitment survey academic uses guide. the university of westernontario: london.
- 6- Mohammad Reza, F. p. (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, Vol(3), No(10), 136-137.
- 7- Normala, D. (2010). Investigating the relationship between quality of work life and organizational commitment amongst employees in malaysian firms. International journal of business and management, 5(10), 75.
- 8- Parameswari, j. &. (2011). Quality of work life and self-regulated behavior among government and privat school. International journal of Management prudence, 3(1) , 46-51
- 9- Pramana Sidrawan, G. A. (2022). Effect of Quality of Work-Life on Employee Morale with Organizational Commitment as a Mediation Variable in a food company. european journal of business and management research.
- 10- Sérgio Abilio Sabonete, H. S. (2021). Quality of Work Life According to Walton's Model: Case Study of the Higher Institute of Defense Studies of Mozambique. social sciences, 4.
- 11- Siswoyo Haryono, Y. P. (2020). Effect of Quality of Work Life on Performance: The Role of Satisfaction and Work Discipline. advances in economics, Businss and Management Research vol(176).

- 12-Anukool ,m ,B. (2012). empirical study on factor influencingon quality of work life of commercial bank employees. european jurnal.
- 13- Swamy, d. a. (2015). Quality of work life: scale development and validation. international journal of caring sciences, vol.8. No.2., 281-300.
- 14- Tayser"Alsharah, A. M. (2020). The Reality of Quality of Work Life and Its Effect on Organizational Commitment of physicians and Nurses Working in the Ministry of Health in the Kingdom of Saudi Arabia. International Review of management and business research vol(9) No(3).

الملاحق



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل -

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير



إستبانة بحث

الأخ الفاضل، الأخت الفاضلة.

تحية طيبة ..

يسرنا أن نضع بين أيديكم هذا الاستبيان الذي جاء كجزء من دراسة علمية تكميلية لنيل

شهادة الماستر في علوم التسيير تخصص إدارة الموارد البشرية تحت عنوان: "جودة الحياة الوظيفية

وأثرها في الإلتزام التنظيمي دراسة حالة: الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء بجيجل"

يرجى من سيادتكم قراءة جميع عبارات الاستبيان بدقة والإجابة عليها بموضوعية، حيث أن صحة

النتائج تعتمد بدرجة كبيرة على صحة إجاباتكم، علما بأن هذه البيانات لن تستخدم إلا لغرض البحث العلمي.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير.

ملاحظة: يرجى التأكد من الإجابة على كافة العبارات.

إعداد الطالبتين:

- شيهب نورهان
- بونار شبيلة

يرجى وضع علامة (x) أمام الإجابة التي تناسبك

المحور الأول: الخصائص الشخصية والوظيفية

1- الجنس:

ذكر أنثى

2- العمر:

أقل من 30 سنة من 40 إلى أقل من 50 سنة

من 30 إلى أقل من 40 سنة أكثر من 50 سنة

3- الشهادة العلمية:

<input type="checkbox"/> تقني	<input type="checkbox"/> تقني سامي	<input type="checkbox"/> الدراسات الجامعية التطبيقية
<input type="checkbox"/> ليسانس	<input type="checkbox"/> ماستر	<input type="checkbox"/> مهندس
<input type="checkbox"/> ماجستير	<input type="checkbox"/> دكتوراه	

5- عدد سنوات الخدمة:

<input type="checkbox"/> أقل من 5 سنوات	<input type="checkbox"/> من 10 سنوات إلى أقل من 15
<input type="checkbox"/> من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات	<input type="checkbox"/> أكثر من 15 سنة

6- الراتب الشهري:

<input type="checkbox"/> من 30.000 دج إلى أقل من 40.000 دج	<input type="checkbox"/> من 40.000 دج إلى أقل من 50.000 دج
<input type="checkbox"/> من 50.000 دج إلى أقل من 60.000 دج	<input type="checkbox"/> من 60.000 دج إلى أقل من 70.000 دج
<input type="checkbox"/> من 70.000 دج فأكثر	

المحور الثاني: جودة الحياة الوظيفية

البيد	الرقم	العبارات	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
نظام التعويضات والاجور	01	أشعر بالرضا عن الراتب الذي أتقاضاه مقارنة بزملائي					
	02	يتناسب الراتب الذي أتقاضاه مع الجهد المبذول في العمل					
	03	أشعر بالرضا عن المكافآت التي أتلقاها مقابل عملي					
	04	أشعر بالرضا عن العلاوات والمكافآت التي تضاف لراتبي سنويا					
	05	نظام العلاوات والمكافآت في المؤسسة عادل					
المشاركة في اتخاذ القرارات	06	تشجعني الادارة على إبداء آرائي وتقديم اقتراحاتي لتحسين أداء العمل					
	07	يأخذ مسؤولي المباشر بعين الاعتبار الحلول التي اقترحها لحل المشاكل المتعلقة بالعمل					
	08	يشارك مسؤولي المباشر مع الموظفين المعلومات والقرارات المتعلقة بالعمل					
	09	يفوض لي مسؤولي المباشر جزءا من صلاحياته في العمل					
	10	تشجع الادارة المناقشة الجماعية لحل المشاكل المتعلقة بالعمل					
فرص التطور الوظيفي	11	أشعر بالرضا عن فرصي في التطور الوظيفي داخل المؤسسة					
	12	أنظمة الترقية والتطور الوظيفي في المؤسسة مبنية على أسس ومعايير واضحة					
	13	تمنح الترقيات للموظف على أساس الكفاءة والمهنية في الأداء					
	14	يوجد تناسب بين قدراتي ومؤهلاتي العلمية والمنصب الذي أشغله					
	15	تقدم الادارة فرص عادلة للتكوين من أجل نيل المناصب العليا					
الامان والاستقرار الوظيفي	16	وظيفتي الحالية بهذه المؤسسة توفر لي أمان وظيفي مدى الحياة					
	17	زيادة عدد الوظائف التي يمكنني الترقى لها يحفزني عل الاستمرار في العمل بهذه المؤسسة					
	18	لدي القدرة على مواجهة التهديدات والمخاطر المتعلقة بوظيفتي					
	19	مستقبلي الوظيفي في هذه المؤسسة واضح بالنسبة لي					
	20	ليس لدي أي مخاوف بشأن التعرض للطرد من عملي مستقبلا					

العدد	الرقم	العبارات	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الدعم التنظيمي	21	تشجعتني الإدارة على المبادرة والابداع في أداء العمل					
	22	تقدم الإدارة الدعم المطلوب في حالة مواجهتي لمشكلات تتعلق بالعمل					
	23	أتلقي عبارات الثناء والشكر من الإدارة جراء جهودي في أداء لعمل					
	24	تأخذ الإدارة أهدافي وقيمي بعين الاعتبار عند تكلفني بأداء عمل ما					
	25	تقدر الإدارة جهودي الإضافية التي أبذلها لأداء العمل					
التوازن بين الحياة والعمل	26	أحظى بوقت كافي بعد العمل للوفاء بالتزاماتي الشخصية والاجتماعية.					
	27	أداء التزاماتي المهنية لا يتم على حساب التزاماتي العائلية أو الاجتماعية					
	28	تدعم الإدارة الموظفين من أجل المشاركة في أنشطة تعليمية أو ثقافية أو رياضية					
	29	نظام عملي يمكنني من أخذ إجازة للعناية بأحد أفراد أسرتي بسهولة حين الحاجة لذلك					
	30	نظام الاجازات والعطل المعمول به في المؤسسة لا يؤثر سلبا على التزاماتي الاجتماعية					

المحور الثالث: الالتزام التنظيمي

رقم العبارة	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
31	أهتم بسمعة المؤسسة وبتحسين صورتها في المجتمع					
32	أنا على استعداد لبذل جهد أكبر من أجل مساعدة مؤسستي على النجاح					
33	سأواصل العمل في هذه المؤسسة حتى لو تعددت الفرص الوظيفية المتاحة أمامي					
34	تتوافق قيمي مع قيم المؤسسة التي أعمل بها					
35	أشعر بالفخر عند إخبار الآخرين أنني أعمل بهذه المؤسسة					
36	أشعر أنني جزء من هذه المؤسسة					
37	العمل بهذه المؤسسة يحفزني على تقديم أفضل ما لدي					
38	أرى أن الاستمرار في العمل بهذه المؤسسة هو أمر ضروري بالنسبة لي					
39	أشعر بالسعادة بسبب استمراري بالعمل في هذه المؤسسة					
40	هذه المؤسسة تستحق ولائي					
41	ألتزم بأوقات العمل ولا أتأخر عن عملي					
42	لدي شعور بارتباط وثيق مع زملائي في المؤسسة					

شكرا على تعاونكم

الملحق رقم (02): صدق الإتساق الداخلي لمحور جودة الحياة الوظيفي

Corrélations

		التعويضات والاجور	في المشاركة القرارات اتخاذ	التطور فرص الوظيفي	والاستقرار الامان الوظيفي	الدعم التنظيمي	بين التوازن والعمل الحياة	الحياة جودة الوظيفية
التعويضات والاجور	Corrélation de Pearson	1	,442**	,525**	,516**	,660**	,462**	,747**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
اتخاذ في المشاركة القرارات	Corrélation de Pearson	,442**	1	,674**	,515**	,612**	,496**	,783**
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
التطور فرص الوظيفي	Corrélation de Pearson	,525**	,674**	1	,557**	,688**	,619**	,848**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
والاستقرار الامان الوظيفي	Corrélation de Pearson	,516**	,515**	,557**	1	,650**	,626**	,775**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
التنظيمي الدعم	Corrélation de Pearson	,660**	,612**	,688**	,650**	1	,611**	,891**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
الحياة بين التوازن والعمل	Corrélation de Pearson	,462**	,496**	,619**	,626**	,611**	1	,777**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
الحياة جودة الوظيفية	Corrélation de Pearson	,747**	,783**	,848**	,775**	,891**	,777**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	60	60	60	60	60	60	60

** La corrélacion est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

الملحق رقم (03): صدق الإتساق الداخلي لمحور الإلتزام التنظيمي

		Corrélations												
		أهتم بسمعة المؤسسة وبتحسين صورتها في المجتمع	أنا على استعداد لبذل جهد أكبر من أجل مساعدة مؤسستي على النجاح	سأواصل العمل في هذه المؤسسة حتى لو تعددت الفرص الوظيفية المتاحة أمامي	تتوافق قيمي مع قيم المؤسسة التي أعمل بها	أشعر بالفخر عند إخبار الآخرين أنني أعمل بهذه المؤسسة	أشعر أنني جزء من هذه المؤسسة	العمل بهذه المؤسسة يحفزني على تقديم أفضل ما لدي	أرى أن الاستمرار في العمل بهذه المؤسسة هو أمر ضروري بالنسبة لي	أشعر بالسعادة بسبب استمراري بالعمل في هذه المؤسسة	هذه المؤسسة تستحق ولائي	ألتزم بأوقات العمل ولا أتأخر عن عملي	لدي شعور بارتباط وثيق مع زملائي في المؤسسة	الالتزام_التدقيقي
أهتم بسمعة المؤسسة وبتحسين صورتها في المجتمع	Corrélation de Pearson	1	,916**	,652**	,904**	,911**	,738**	,717**	,800**	,652**	,827**	,844**	,660**	,908**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
أنا على استعداد لبذل جهد أكبر من أجل مساعدة مؤسستي على النجاح	Corrélation de Pearson	,916**	1	,629**	,893**	,856**	,808**	,797**	,724**	,724**	,840**	,768**	,644**	,905**
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
سأواصل العمل في هذه المؤسسة حتى لو تعددت الفرص الوظيفية المتاحة أمامي	Corrélation de Pearson	,652**	,629**	1	,702**	,733**	,618**	,690**	,783**	,729**	,697**	,620**	,507**	,785**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
تتوافق قيمي مع قيم المؤسسة التي أعمل بها	Corrélation de Pearson	,904**	,893**	,702**	1	,917**	,813**	,821**	,820**	,764**	,866**	,807**	,698**	,943**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
أشعر بالفخر عند إخبار الآخرين أنني أعمل بهذه المؤسسة	Corrélation de Pearson	,911**	,856**	,733**	,917**	1	,800**	,834**	,865**	,738**	,876**	,875**	,718**	,955**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
أشعر أنني جزء من هذه المؤسسة	Corrélation de Pearson	,738**	,808**	,618**	,813**	,800**	1	,875**	,721**	,749**	,744**	,650**	,640**	,863**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
العمل بهذه المؤسسة يحفزني على تقديم أفضل ما لدي	Corrélation de Pearson	,717**	,797**	,690**	,821**	,834**	,875**	1	,789**	,848**	,866**	,703**	,696**	,907**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
أرى أن الاستمرار في العمل بهذه المؤسسة هو أمر ضروري بالنسبة لي	Corrélation de Pearson	,800**	,724**	,783**	,820**	,865**	,721**	,789**	1	,830**	,814**	,801**	,685**	,907**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
أشعر بالسعادة بسبب استمراري بالعمل في هذه المؤسسة	Corrélation de Pearson	,652**	,724**	,729**	,764**	,738**	,749**	,848**	,830**	1	,774**	,597**	,620**	,846**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
هذه المؤسسة تستحق ولائي	Corrélation de Pearson	,827**	,840**	,697**	,866**	,876**	,744**	,866**	,814**	,774**	1	,842**	,705**	,929**

	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
التزم بأوقات العمل ولا أتأخر عن عملي	Corrélacion de Pearson	,844**	,768**	,620**	,807**	,875**	,650**	,703**	,801**	,597**	,842**	1	,720**	,874**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
لدي شعور بارتباط وثيق مع زملائي في المؤسسة	Corrélacion de Pearson	,660**	,644**	,507**	,698**	,718**	,640**	,696**	,685**	,620**	,705**	,720**	1	,786**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
الالتزام التنظيمي	Corrélacion de Pearson	,908**	,905**	,785**	,943**	,955**	,863**	,907**	,907**	,846**	,929**	,874**	,786**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

الملحق رقم (04): صدق الإتساق البنائي لأداة الدراسة

Corrélations

		الوظيفية_الحياة_جودة	التنظيمي_الالتزام	الالتزام_الحياة_جودة التنظيمي
الوظيفية_الحياة_جودة	Corrélacion de Pearson	1	,318*	,746**
	Sig. (bilatérale)		,013	,000
	N	60	60	60
التنظيمي_الالتزام	Corrélacion de Pearson	,318*	1	,869**
	Sig. (bilatérale)	,013		,000
	N	60	60	60
التنظيمي_الالتزام_الحياة_جودة	Corrélacion de Pearson	,746**	,869**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	
	N	60	60	60

* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

الملحق رقم (05): معامل الثبات الكلي ألفا كرونباخ

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	60	100,0
	Exclue ^a	0	,0
	Total	60	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,953	42

الملحق رقم (06): إختبار التوزيع الطبيعي

Test Kolmogorov-Smirnov pour un échantillon

_الالتزام_الحياة_جودة
التنظيمي

N		60
Paramètres normaux ^{a,b}	Moyenne	3,4826
	Ecart type	,60944
Différences les plus extrêmes	Absolue	,102
	Positif	,102
	Négatif	-,083
Statistiques de test		,102
Sig. asymptotique (bilatérale)		,191

- a. La distribution du test est Normale.
b. Calculée à partir des données.

الملحق رقم (07): نتائج إختبار الفرضية الرئيسية الأولى

Statistiques sur échantillon uniques

	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
جودة_الحياة_الوظيفية	60	3,2444	,63713	,08225

Test sur échantillon unique

Valeur de test = 3

	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
					Inférieur	Supérieur
جودة_الحياة_الوظيفية	2,972	59	,004	,24444	,0799	,4090

T-TEST

/TESTVAL=3

/MISSING=ANALYSIS

/VARIABLES=التنظيمي_الالتزام

/CRITERIA=CI (.95) .

الملحق رقم (08): نتائج إختبار الفرضية الرئيسية الثانية

Statistiques sur échantillon uniques

	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
التنظيمي_الالتزام	60	3,7208	,85588	,11049

Test sur échantillon unique

Valeur de test = 3

	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
					Inférieur	Supérieur
التنظيمي_الالتزام	6,524	59	,000	,72083	,4997	,9419

الملحق رقم (09): نتائج إختبار الفرضية الرئيسية الثالثة

Variables introduites/éliminées^a

Modèle	Variables introduites	Variables éliminées	Méthode
1	جودة_الحياة_الوظيفية ^b	.	Introduire

a. Variable dépendante : التنظيمي_الالتزام

b. Toutes les variables demandées ont été introduites.

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,318 ^a	,101	,086	,81833

a. Prédicteurs : (Constante), الوظيفية_الحياة_جودة

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	4,380	1	4,380	6,540	,013 ^b
	de Student	38,840	58	,670		
	Total	43,220	59			

a. Variable dépendante : التنظيمي_الالتزام

b. Prédicteurs : (Constante), الوظيفية_الحياة_جودة

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	2,333	,553		4,222	,000
	جودة_الحياة_الوظيفية	,428	,167	,318	2,557	,013

a. Variable dépendante : التنظيمي_الالتزام

الملحق رقم (10): نتائج إختبار الفرضية الفرعية الأولى للفرضية الثالثة

Variables introduites/éliminées^a

Modèle	Variables introduites	Variables éliminées	Méthode
1	التعويضات_والاجور ^b	.	Introduire

a. Variable dépendante : التنظيمي_الالتزام

b. Toutes les variables demandées ont été introduites.

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,280 ^a	,078	,062	,82879

a. Prédicteurs : (Constante), والاجور_التعويضات

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	3,380	1	3,380	4,920	,030 ^b
	de Student	39,840	58	,687		
	Total	43,220	59			

a. Variable dépendante : التنظيمي_الالتزام

b. Prédicteurs : (Constante), والاجور_التعويضات

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés		Sig.
		B	Erreur standard	Bêta	t	
1	(Constante)	2,632	,502		5,240	,000
	والاجور_التعويضات	,317	,143	,280	2,718	,030

a. Variable dépendante : التنظيمي_الالتزام

الملحق رقم (11): نتائج إختبار الفرضية الفرعية الثانية للفرضية الثالثة

Variabes introduites/éliminées^a

Modèle	Variabes introduites	Variabes éliminées	Méthode
1	المشاركة_في_اتخاذ _القرارات ^b		. Introduire

a. Variable dépendante : التنظيمي_الالتزام

b. Toutes les variables demandées ont été introduites.

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,231 ^a	,053	,037	,83996

a. Prédictors : (Constante), القرارات_اتخاذ_في_المشاركة

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	2,298	1	2,298	4,298	,046 ^b
	de Student	40,921	58	,706		
	Total	43,220	59			

a. Variable dépendante : التنظيمي_الالتزام

b. Prédictors : (Constante), القرارات_اتخاذ_في_المشاركة

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés		Sig.
		B	Erreur standard	Bêta	t	
1	(Constante)	2,971	,429		6,922	,000
	المشاركة_في_اتخاذ_القرارات	,238	,132	,231	4,805	,046

a. Variable dépendante : التنظيمي_الالتزام

الملحق رقم (12): نتائج إختبار الفرضية الفرعية الثالثة للفرضية الثالثة

Variables introduites/éliminées^a

Modèle	Variables introduites	Variables éliminées	Méthode
1	فرص_التطور_الوظيفي ^b	.	Introduire

a. Variable dépendante : التنظيمي_الالتزام

b. Toutes les variables demandées ont été introduites.

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,149 ^a	,022	,005	,85356

a. Prédicteurs : (Constante), الوظيفي_التطور_فرص

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	,963	1	,963	4,122	,043 ^b
	de Student	42,257	58	,729		
	Total	43,220	59			

a. Variable dépendante : التنظيمي_الالتزام

b. Prédicteurs : (Constante), الوظيفي_التطور_فرص

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard			
1	(Constante)	3,245	,429		7,571	,000
	فرص_التطور_الوظيفي	,156	,135	,149	3,150	,043

a. Variable dépendante : التنظيمي_الالتزام

الملحق رقم (13): نتائج إختبار الفرضية الفرعية الرابعة للفرضية الثالثة

Variables introduites/éliminées^a

Modèle	Variables introduites	Variables éliminées	Méthode
1	الامان والاستقرار_الوظيفي ^b	.	Introduire

a. Variable dépendante : التنظيمي_الالتزام

b. Toutes les variables demandées ont été introduites.

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,439 ^a	,193	,179	,77563

a. Prédicteurs : (Constante), الوظيفي_والاستقرار_الامان

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	8,327	1	8,327	13,841	,000 ^b
	de Student	34,893	58	,602		
	Total	43,220	59			

a. Variable dépendante : التنظيمي_الالتزام

b. Prédicteurs : (Constante), الوظيفي_والاستقرار_الامان

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés		Sig.
		B	Erreur standard	Bêta	t	
1	(Constante)	1,391	,634		2,194	,032
	الامان والاستقرار_الوظيفي	,654	,176	,439	3,720	,000

a. Variable dépendante : التنظيمي_الالتزام

الملحق رقم (14): نتائج إختبار الفرضية الفرعية الخامسة للفرضية الثالثة

Variables introduites/éliminées^a

Modèle	Variables introduites	Variables éliminées	Méthode
1	الدعم_التنظيمي ^b	.	Introduire

a. Variable dépendante : التنظيمي_الالتزام

b. Toutes les variables demandées ont été introduites.

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,260 ^a	,068	,052	,83346

a. Prédicteurs : (Constante), التنظيمي_الدعم

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	2,930	1	2,930	4,218	,045 ^b
	de Student	40,290	58	,695		
	Total	43,220	59			

a. Variable dépendante : التنظيمي_الالتزام

b. Prédicteurs : (Constante), التنظيمي_الدعم

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés		Sig.
		B	Erreur standard	Bêta	t	
1	(Constante)	3,059	,340		8,999	,000
	الدعم_التنظيمي	,217	,106	,260	2,954	,045

a. Variable dépendante : التنظيمي_الالتزام

الملحق رقم (15): نتائج إختبار الفرضية الفرعية السادسة للفرضية الثالثة

Variables introduites/éliminées^a

Modèle	Variables introduites	Variables éliminées	Méthode
1	التوازن_بين_الحياة_والعمل ^b	.	Introduire

a. Variable dépendante : التنظيمي_الالتزام

b. Toutes les variables demandées ont été introduites.

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,242 ^a	,059	,042	,83758

a. Prédicteurs : (Constante), والعمل_الحياة_بين_التوازن

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	2,531	1	2,531	4,607	,030 ^b
	de Student	40,689	58	,702		
	Total	43,220	59			

a. Variable dépendante : التنظيمي_الالتزام

b. Prédicteurs : (Constante), والعمل_الحياة_بين_التوازن

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés		
		B	Erreur standard	Bêta	t	Sig.
1	(Constante)	2,789	,503		5,549	,000
	التوازن_بين_الحياة_والعمل	,290	,153	,242	2,899	,042

a. Variable dépendante : التنظيمي_الالتزام

