وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد الصديق بن يحي ـ جيجل ـ

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

العنوان:

أثر جودة الحياة الوظيفية في الولاء التنظيمي

"دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل"

مذكرة مقدمة استكمالا لمتطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في علوم التسيير

تخصص: إدارة الموارد البشرية

إعداد الطالبتين

لعور ملاك

مروش عائشة

الأستاذ المشرف

د. نجيمي عيسي

أعضاء لجنة المناقشة/ التقييم

الأستاذة يغني سامية	الدرجة العلمية	جامعة جيجل	رئيسا
الأستاذ نجيمي عيسى	أستاذ تعليم عالي	جامعة جيجل	مشرفا ومقررا
الأستاذة بوخلوط صورية	الدرجة العلمية	جامعة جيجل	مناقشا

السنة الجامعية: 2024/2023م

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد الصديق بن يحي ـ جيجل ـ

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

العنوان:

أثر جودة الحياة الوظيفية في الولاء التنظيمي

"دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل"

مذكرة مقدمة استكمالا لمتطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في علوم التسيير

تخصص: إدارة الموارد البشرية

إعداد الطالبتين

لعور ملاك

مروش عائشة

الأستاذ المشرف

د. نجيمي عيسى

أعضاء لجنة المناقشة/ التقييم

الأستاذة يغني سامية	الدرجة العلمية	جامعة جيجل	رئيسا
الأستاذ نجيمي عيسى	أستاذ تعليم عالي	جامعة جيجل	مشرفا ومقررا
الأستاذة بوخلوط صورية	الدرجة العلمية	جامعة جيجل	مناقشا

السنة الجامعية: 2024/2023م


بسم الله الرحمن الرحيم

شكر وتقدير

قال الله تعالى: "**رب أوزعني أن أشكر نعمتك التي أنعمت علي وعلى والدي وأن أعمل صالحا ترضاه وأدخلني برحمتك في عبادك الصالحين**" سورة النمل الآية 19.

نتوجه أولا بالشكر والثناء إلى الله عز وجل الذي هدانا ووفقنا لهذا العمل.

كما نتوجه بالشكر الجزيل إلى الأستاذ الفاضل المشرف على المذكرة **نجيمي عيسى** الذي كان نعم المشرف فلم يبخل علينا بتوجيهاته ونصائحه فجزاه الله عنا كل خير

ولا يفوتنا أن نتقدم بخالص الشكر والامتنان إلى الأستاذين المناقشين الذين تكرموا بقبول قراءة ومناقشة هذه المذكرة، وإلى كل الأساتذة الذين رافقونا في مشوارنا الدراسي من الابتدائي إلى الجامعة

إهداء

أهدي ثمرة جهدي إلى التي حملتني ومنحتني الحياة،

وأحاطتني بحنانها وحرصت على تعليمي بصبرها

وتضحيتها إلى من كان دعاؤها سر نجاحي "أمي" الغالية حفظها الله

إلى الذي دعمني طيلة مشواري الدراسي وكان وراء كل خطوة خطوتها

في طريق العلم والمعرفة "أبي" الغالي رعاه الله

إلى من هم أنس عمري ومخزن ذكرياتي إخواني أسامة وعبد الرحيم

وأختاي إيناس وإكرام حفظهم الله ورعاهم

ولا أنسى حبيبة قلبي كتكوته العائلة ابنة أختي إسراء حفظها الله وأتمها

وإلى كل الأشخاص الذين أحمل لهم المحبة والتقدير

عائشة

إهداء

من قال أنا لها "نالها".

لم تكن الرحلة قصيرة ولا ينبغي لها أن تكون،

لم يكن الحلم قريبا ولا الطريق كان محفوفا بالتسهيلات،

لكني فعلتها ونلتها.

ما سلكنا البدايات إلا بتيسيره وما بلغنا النهايات إلا بتوفيقه وما حققنا الغايات إلا بفضله فالحمد لله حمدا كثيرا على توفيقه لنا لتثمين هذه الخطوة في مسيرتنا الدراسية.

أهدي ثمرة جهدي هذه إلى:

نفسي التي تحملت كل العثرات؛

إلى التي تعجز كل الكلمات عن وصفها إلى ملاكي الطاهر، وقوتي بعد الله داعمتي الأولى والأبدية "أمي" أهديك هذا الانجاز الذي لولا تضحياتك لما كان له وجود أسأل الله أن يطيل عمرك يا خير سند،

إلى من دعمني بلا حدود وأعطاني بلا مقابل إلى الذي أحمل اسمه بكل فخر"أبي" العزيز،

إلى نجوم سمائي المتلألئة وسندي في الحياة "إخوتي" الأعزاء أسأل الله أن يوفقكم في حياتكم،

إلى كل الأصدقاء والزملاء وكل من يحبني وشاركني فرحتي.

ملاك

ملخص الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر جودة الحياة الوظيفية في الولاء التنظيمي بكلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير–جامعة جيجل– ، وقد تم الاعتماد في ذلك على المنهج الوصفي التحليلي، ولتحقيق أهداف الدراسة تم إعداد إستبانة لغرض جمع البيانات حيث تم توزيعها على عينة مكونة من 72 أستاذ تم اختيارهم عشوائيا، كما تم استخدام برنامج spss في تحليل هذه البيانات.

خلصت الدراسة إلى أن مستوى جودة الحياة الوظيفية بالكلية محل الدراسة متوسط، إضافة إلى وجود مستوى عالي من الولاء التنظيمي لدى أساتذة الكلية، كما توصلت إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.005$) لجودة الحياة الوظيفية في الولاء التنظيمي، يعود للأبعاد التنظيمية المتمثلة في:التمكين، تصميم العمل، تطوير المسار الوظيفي، وقد تم تقديم اقتراحات وآفاق على ضوء النتائج المتوصل إليها.

الكلمات المفتاحية: جودة الحياة الوظيفية، الولاء التنظيمي، الأبعاد التنظيمية، الأبعاد المادية، الأبعاد الإجتماعية.

Abstract :

This study aimed to identify the impact quality of work life on organizational loyalty, a case study of the faculty of Economic, commercial and management sciences- university of Jijel- this was based on the descriptive analytical approach to achieve the objectives of the study, a questionnaire was prepared for the purpose of collecting data and was distributed to a sample made up from 72 professors who were randomly selected, the spss program was used to analyze this data.

The study concluded that the level of quality of work life at the college under study is average, in addition to the presence of a high level of organizational loyalty among college professors, it also found a statistically significant effect for the organizational dimensions (empowerment, work design, and career path development) at the significance level as($\alpha \leq 0.05$) in organizational loyalty, suggestions and prospects were presented in light of the result obtained.

Keyword:quality of work life, organizational loyalty, organizational dimensions, physical dimensions, social dimensions.

فهرس المحتويات

العنوان	الصفحة
شكر وعرفان	
إهداء	
ملخص الدراسة	II
فهرس المحتويات	IV
قائمة الجداول	VII
قائمة الأشكال	X
قائمة الملاحق	XII
مقدمة	أ-هـ
الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للدراسة	
تمهيد	7
المبحث الأول:الأدبيات النظرية لجودة الحياة الوظيفية والولاء التنظيمي	8
المطلب الأول:أساسيات حول جودة الحياة الوظيفية	8
المطلب الثاني:أساسيات حول الولاء التنظيمي	17
المطلب الثالث:أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية في الولاء التنظيمي	24
المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية للدراسة	27
المطلب الأول: الدراسات السابقة المتعلقة بجودة الحياة الوظيفية	27
المطلب الثاني: الدراسات السابقة المتعلقة بالولاء التنظيمي	31
المطلب الثالث: الدراسات السابقة المتعلقة بأثر جودة الحياة الوظيفية في الولاء التنظيمي	33
المطلب الرابع: التعقيب على الدراسات السابقة	34
خلاصة	35
الفصل الثاني: الدراسة الميدانية	
تمهيد	37
المبحث الأول: منهجية الدراسة الميدانية	38
المطلب الأول: مجتمع وعينة الدراسة	38
المطلب الثاني: أساليب المعالجة الإحصائية	40
المطلب الثالث: أداة الدراسة	42
المبحث الثاني: عرض ومناقشة نتائج الدراسة	51
المطلب الأول: تحليل البيانات الشخصية والوظيفية	51

المطلب الثاني: تحليل إجابات أفراد العينة حول متغيرات الدراسة	54
المطلب الثالث: اختبار فرضيات الدراسة	65
المطلب الرابع: مناقشة النتائج	72
خلاصة	75
الخاتمة	77
قائمة المراجع	81
الملاحق	88

قائمة الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
1	فئات ودرجات مقياس ليكرت الخماسي	43
2	صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد الثقافة التنظيمية	44
3	صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد التمكين	44
4	صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد تصميم العمل	45
5	صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد تطوير المسار الوظيفي	45
6	صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد الأجور	46
7	صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد الصحة والسلامة المهنية	46
8	صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد العلاقات الإنسانية	47
9	صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد التوازن بين الحياة والعمل	47
10	الصدق الداخلي لعبارات بعد المسؤولية الإجتماعية	48
11	صدق الاتساق الداخلي لمحور جودة الحياة الوظيفية	48
12	صدق الاتساق الداخل لعبارات بعد الولاء العاطفي	49
13	صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد الولاء المعياري	49
14	صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد الولاء المستمر	50
15	صدق الاتساق الداخلي لمحور الولاء التنظيمي	50
16	قيمة معامل الثبات ألفا كرونباخ	51
17	توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس	51
18	توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر	52
19	توزيع أفراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي	52
20	توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية	53
21	توزيع أفراد العينة حسب متغير الصنف الوظيفي	54
22	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات بعد الثقافة التنظيمية	55
23	المتوسطات الحسابي والانحرافات المعيارية لعبارات بعد التمكين	56
24	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد تصميم العمل	57
25	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد تطوير المسار الوظيفي	58
26	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات بعد الأجور	59
27	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات بعد الصحة والسلامة المهنية	59
28	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات بعد العلاقات الانسانية	60

29	المتوسطات الحسابي والانحرافات المعيارية لعبارات بعد التوازن بين العمل والحياة	61
30	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات بعد المسؤولية الاجتماعية	62
31	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات بعد الولاء العاطفي	63
32	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات بعد الولاء المعياري	64
33	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات بعد الولاء المستمر	65
34	معاملات الالتواء والتفلطح لمتغيرات الدراسة	66
35	معامل تضخم التباين والتباين المسموح	67
36	نتائج اختبار الفرضية الأولى	68
37	نتائج اختبار الفرضية الثانية	68
38	نتائج اختبار الانحدار المتعدد للفرضية الثالثة وفرضياتها الفرعية	69

قائمة الأشكال

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
01	نموذج الدراسة	د
02	مراحل الولاء التنظيمي	20

قائمة الملاحق

الرقم	عنوان الملحق	الصفحة
1	الهيكل التنظيمي	88
2	الإستبيان	89
3	الصدق البنائي لأداة الدراسة	93
4	نتائج معامل الثبات ألفا كرونباخ	100
5	نتائج توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات الشخصية والوظيفية	101
6	نتائج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد ومحاور الدراسة	102
7	نتائج اختبار التوزيع الطبيعي	105
8	نتائج اختبار فرضات الدراسة	106

مقدمة

في عصر التطور السريع للعمل أصبح فهم علاقة المورد البشري بالمنظمة التي يعمل فيها أمرا ضروريا لنجاحها وإستمراريتها. وذلك لكونه ركيزة مهمة أكثر من أي مورد مادي لامتلاكه قيمة ملموسة في المعارف والخبرات والكفاءات لذا أصبح من الضروري على المؤسسات في مختلف القطاعات الإهتمام بالمورد البشري لأنه يعد من أهم مكوناتها وأغلى موجوداتها، وذلك بتحسين ظروفه داخل المنظمة التي يعمل بها بانتهاج مقاربة جودة الحياة الوظيفية التي تشعر الفرد بالانتماء والأمان والاستقرار الوظيفي وتدفعه لتحقيق أهداف المنظمة.

فتجسيد الأهداف يعتمد بصورة كبيرة على المورد البشري،الذي تعمل المنظمة على الاحتفاظ به قدر الإمكان من خلال تلبية رغباته وتهيئة المناخ الجيد قصد الحصول على ولاءه بما يتماشى وطموحات المؤسسة. فالموارد البشرية التي تتوفر لديهم درجات عالية من الولاء في مؤسساتهم يمتازون بالأداء الوظيفي العالي الناتج عن حبهم وحماسهم للعمل والتزامهم بأهداف المنظمة.

1- إشكالية الدراسة

تواجه الجامعات في الجزائر العديد من التحديات التي تأثر سلبا على أداء الموظفين والأساتذة.هذا ما يدفع الإدارة إلى انتهاج وتطوير سياسات وممارسات تعمل على تحسين جودة الحياة الوظيفية وبالتالي تعزيز الولاء التنظيمي ورفع مستوى الأداء الجامعي بشكل عام. وفي هذا السياق فالإشكالية التي نريد بلورتها يمكن حصرها في السؤال الرئيسي التالي:

هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لجودة الحياة الوظيفية في الولاء التنظيمي لدى الأساتذة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل؟

و يندرج تحت هذا السؤال، الأسئلة الفرعية التالية:

- ما مستوى جودة الحياة الوظيفية بالكلية محل الدراسة؟
- ما مستوى الولاء التنظيمي لدى الأساتذة بالكلية محل الدراسة؟
- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد جودة الحياة الوظيفية(بعد الثقافة التنظيمية، التمكين، تصميم العمل، تطوير المسار الوظيفي، الأجور، الصحة والسلامة المهنية، العلاقات الإنسانية، التوازن بين العمل والحياة، المسؤولية الإجتماعية) في الولاء التنظيمي بالكلية محل الدراسة؟

2- فرضيات الدراسة

للإجابة على هذه الأسئلة تم صياغة الفرضيات التالية:

- **الفرضية الأولى:** مستوى جودة الحياة الوظيفية عالي بالكلية محل الدراسة.
- **الفرضية الثانية:** مستوى الولاء التنظيمي لدى الأساتذة عالي بالكلية محل الدراسة.

- **الفرضية الثالثة:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد جودة الحياة الوظيفية في الولاء التنظيمي بالكلية محل الدراسة.

والتي تتفرع منها الفرضيات الفرعية التالية :

☜**الفرضية الفرعية الأولى:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبعد الثقافة التنظيمية في الولاء التنظيمي بالكلية محل الدراسة.

☜**الفرضية الفرعية الثانية:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبعد التمكين في الولاء التنظيمي بالكلية محل الدراسة.

☜**الفرضية الفرعية الثالثة:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبعد تصميم العمل في الولاء التنظيمي بالكلية محل الدراسة.

☜**الفرضية الفرعية الرابعة:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبعد تطوير المسار الوظيفي في الولاء التنظيمي بالكلية محل الدراسة.

☜**الفرضية الفرعية الخامسة:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبعد الأجور في الولاء التنظيمي بالكلية محل الدراسة.

☜**الفرضية الفرعية السادسة:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبعد الصحة والسلامة المهنية في الولاء التنظيمي بالكلية محل الدراسة.

☜**الفرضية الفرعية السابعة:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبعد العلاقات الإنسانية في الولاء التنظيمي بالكلية محل الدراسة.

☜**الفرضية الفرعية الثامنة:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبعد التوازن بين العمل والحياة في الولاء التنظيمي بالكلية محل الدراسة.

☜**الفرضية الفرعية التاسعة:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبعد المسؤولية الإجتماعية في الولاء التنظيمي بالكلية محل الدراسة.

3- أهمية الدراسة

تستمد هذه الدراسة أهميتها من خلال النقاط التالية :

- أنها تتناول أحد الموضوعات التي نالت اهتمام المنظمات في الآونة الأخيرة والمتمثل في جودة الحياة الوظيفية والذي يعتبر من أبرز المداخل التي تعنى بها إدارة الموارد البشرية في المنظمات.
- إضافة إلى أهمية موضوع الولاء التنظيمي في المنظمات وما له من أثر على بعض السلوكيات التي توجه ايجابيا بهدف تحسين الأداء التنظيمي.
- كما أنها تكتسي أهمية عملية تكمن في إبراز أثر جودة الحياة الوظيفية في الولاء التنظيمي لدى أساتذة الكلية محل الدراسة.

4- أهداف الدراسة

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف أهمها:

- إثراء الجانب المعرفي حول مفهومي جودة الحياة الوظيفية والولاء التنظيمي.
- التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية بالكلية محل الدراسة.
- التعرف على مستوى الولاء التنظيمي لدى أساتذة الكلية محل الدراسة.
- معرفة أثر جودة الحياة الوظيفية بأبعادها المختلفة في الولاء التنظيمي بالكلية محل الدراسة.
- الوصول إلى نتائج وتقديم اقتراحات تساهم وتساعد الكلية محل الدراسة في تعزيز جودة الحياة الوظيفية ورفع مستوى الولاء التنظيمي.

5- أسباب اختيار الموضوع

ترجع أسباب اختيار الموضوع إلى:

- موضوع الدراسة يندرج ضمن التخصص المدروس.
- الرغبة في اكتشاف مختلف جوانب متغيرات الدراسة.
- محاولة معرفة أثر جودة الحياة الوظيفية في الولاء التنظيمي.
- الحداثة النسبية للموضوع خاصة في جانب الولاء التنظيمي.

6- منهج الدراسة

لغرض الإلمام بجوانب الدراسة والإجابة على الإشكالية المطروحة سنعتمد على المنهج الوصفي التحليلي الذي لا يكتفي فقط بوصف الظاهرة بل يمتد إلى تحليلها، ففي الجانب النظري تم توضيح المفاهيم الأساسية المتمثلة في (جودة الحياة الوظيفية والولاء التنظيمي) بالاعتماد على مجموعة من المراجع التي لها علاقة بالموضوع كالكتب، المجالات، والرسائل العلمية وغيرها، كما تم الاعتماد على الاستبيان كأداة لجمع البيانات واعتماد البرنامج الإحصائي Spss في معالجة بياناتها في الجانب التطبيقي.

7- حدود الدراسة

تمثلت حدود هذه الدراسة فيما يلي:

الحدود الموضوعية: إن موضوع جودة الحياة الوظيفية واسع ويشمل عدة أبعاد، واقتصرت دراستنا على ما يلي:

- الأبعاد التنظيمية: تشمل الثقافة التنظيمية، التمكين، تصميم العمل، تطوير المسار الوظيفي.
- الأبعاد المادية: تشمل الأجور والصحة والسلامة المهنية.
- الأبعاد الاجتماعية: تشمل العلاقات الإنسانية، التوازن بين العمل والحياة، المسؤولية الاجتماعية.

أما بالنسبة لمتغير الولاء التنظيمي تم التطرق فيه إلى الأبعاد التالية: الولاء العاطفي، الولاء المعياري، والولاء المستمر.

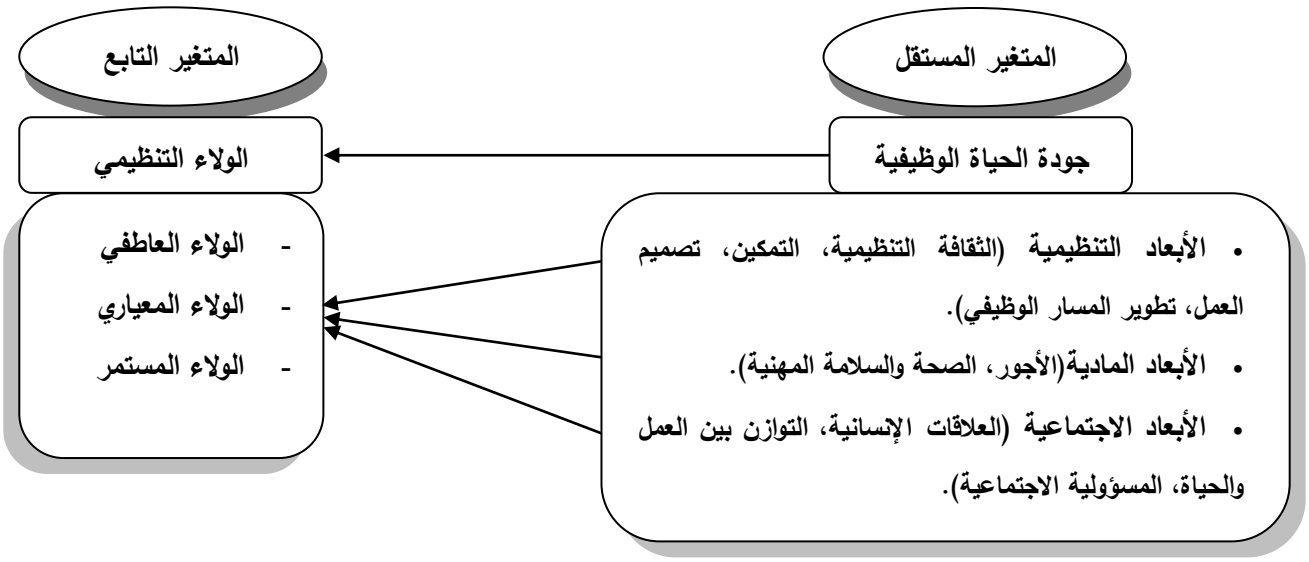
- **الحدود المكانية:** تم إجراء هذه الدراسة في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد الصديق بن يحي –جيجل–.
- **الحدود الزمنية:** أجريت هذه الدراسة خلال السداسي الثاني من السنة الجامعية2024/2023.
- **الحدود البشرية:** شملت الدراسة عينة من الأساتذة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

8- نموذج ومصطلحات الدراسة

يشمل نموذج الدراسة المتغيرات التالية:

- **المتغير المستقل يمثل جودة الحياة الوظيفية:** وهي مجموعة من الأنشطة والممارسات التي تبادر المنظمة بتنفيذها والتي تتمثل في مجموعة مختلفة من الأبعاد والتي تهدف إلى قياس مدى رضا الفرد عن جوانب حياته المهنية.
- **المتغير التابع يمثل الولاء التنظيمي:** ويعني الانتماء والتفاني الذي يظهره الفرد اتجاه المنظمة التي يعمل بها والالتزام بأهدافها والحرص على البقاء فيها.

الشكل رقم(1): نموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على الدراسات السابقة.

9- هيكل الدراسة

تم تقسيم هذه الدراسة وفق منهجية (IMRAD)إلى فصلين:

- **الفصل الأول:** يتضمن الأدبيات النظرية والتطبيقية لجودة الحياة الوظيفية والولاء التنظيمي، والذي قسم بدوره إلى مبحثين: المبحث الأول تناولنا فيه الأدبيات النظرية لمتغيرات الدراسة والذي يتضمن المفاهيم الأساسية لجودة الحياة الوظيفية والولاء التنظيمي، أما المبحث الثاني تناولنا فيه الأدبيات التطبيقية للدراسة حيث يشمل الدراسات السابقة لكلا المتغيرين والتعقيب عليها.

- **الفصل الثاني:** يخص هذا الفصل الدراسة الميدانية حيث قسم إلى مبحثين: المبحث الأول يشمل منهجية الدراسة الميدانية من مجتمع وعينة الدراسة، الأساليب الإحصائية وأداة الدراسة، والمبحث الثاني تضمن عرض ومناقشة نتائج الدراسة واختبار الفرضيات، ومناقشة النتائج.

وفي الأخير خاتمة تشمل أهم النتائج وكذا مختلف الاقتراحات التي تم صياغتها بناءا على النتائج المتوصل إليها.

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للدراسة

المبحث الأول: الأدبيات النظرية لجودة الحياة الوظيفية والولاء التنظيمي

المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية للدراسة

تمهيد:

تعد جودة الحياة الوظيفية السائدة في المنظمات أحد مصادر رضا الأفراد العاملين، ومؤشرا للمناخ الخاص الذي تتميز به المنظمة عن غيرها من المنظمات الأخرى، لذا فإن تحسين جودة الحياة الوظيفية بأبعادها التنظيمية والمادية والاجتماعية تتحملها المنظمات ويتفق الباحثون في مجال إدارة الموارد البشرية على أن كفاءة المنظمة في تحمل هذه المسؤولية يمكن أن ينعكس بنتائج ملموسة على جهود المنظمة من حيث النمو والازدهار والتكيف للمتطلبات البيئية، فنجاح المنظمة بتهيئة جودة مناسبة من حياة العمل يمكن أن يساعدها في إطلاق طاقات أفرادها العاملين تحقيقا لهدف زيادة الإنتاجية كما ونوعا بالإضافة إلى تحقيق ولاء تنظيمي.

بحيث يعتبر الولاء التنظيمي عنصر أساسي ومهم لتفحص انسجام أفراد التنظيم مع بعضهم، وكذلك الانسجام بين الأفراد ومتطلباتهم، فالولاء المرتفع لدى الأفراد اتجاه منظماتهم يجعلهم على استعداد لأن يكرسوا مزيدا من الجهد والتفاني في أعمالهم، ويسعوا دائما للمحافظة على استمرار ارتباطهم وانتمائهم لمنظماتهم، ومن هذا المنطلق سندرس في هذا الفصل مبحثين: إذ تطرقنا في المبحث الأول إلى الأدبيات النظرية لجودة الحياة الوظيفية والولاء التنظيمي، أما المبحث الثاني فتطرقنا إلى الأدبيات التطبيقية للدراسة.

المبحث الأول: الأدبيات النظرية لجودة الحياة الوظيفية والولاء التنظيمي

سوف يتم التطرق في هذا المبحث إلى مطلبين الأول أساسيات حول جودة الحياة الوظيفية والثاني أساسيات حول الولاء التنظيمي كالتالي:

المطلب الأول: أساسيات حول جودة الحياة الوظيفية

نال المورد البشري قدرا كبيرا من اهتمام الباحثين خاصة في العقود الأخيرة، حيث أن تحقيق أهداف المنظمات يعتمد على مدى اهتمامها به وإشباع حاجاته المادية والمعنوية وتوفير ظروف العمل المناسبة، وذلك من أجل تبني مفهوم جودة الحياة الوظيفية، وعليه سيتم التطرق إلى أهداف وأبعاد هذه الأخيرة بالإضافة إلى التعرف على عوامل نجاحها.

الفرع الأول: مفهوم جودة الحياة الوظيفية

سيتم التطرق في هذا الفرع إلى تعريف مفهوم جودة الحياة الوظيفية بالإضافة إلى توضيح أهمية وخصائص هذه الأخيرة.

أولا: تعريف جودة الحياة الوظيفية

للإلمام بمفهوم جودة الحياة الوظيفية يقتضي الأمر التطرق إلى مفهوم الجودة وجودة الحياة كما يلي:

1- تعريف الجودة: وهناك عدة تعريفات لها نذكر منها:**(بالهادي، 2022/2021، الصفحات 19-20)**

- يعرفها:(Denchardt R E 2001)على أنها" قدرة الإدارة على الوفاء بمطالب العميل أو المستفيد".
- ويعرفها:(Deaming W E 1998)على أنها"تخفيض مستمر للخسائر وتحسين مستمر للجودة في جميع النشاطات".
- وقد قام: (Berawi M A 2004)بتعريف الجودة على" أنها نظام يتناول إجراءات الحصول على مستويات الجودة التي تؤدي وظائف معينة ثم القيام بذلك في نطاق متطلبات وقيود بشرية واجتماعية وبيئية وللحصول على جودة لابد من خلق ثقافة الجودة، حيث الثقافة هي المتغير التفسيري الذي يفسر طبيعة وتوجهات المنظمة والتفاعلات بين الأشخاص داخل تلك المنظمة ولا بد أن تحدد المنظمة ما هو الدور الذي سوف تلعبه إدارة الجودة في المنظمة ".
- كما لخص(محفوظ احمد جودة 2009) مفهوم الجودة في الملائمة للاستخدام وتتحقق من خلال ثلاثة شروط: الوفاء بالمتطلبات، انعدام العيوب، تنفيذ العمل بصورة صحيحة من أول مرة وكل مرة. **(بومجان، أقطي، و الوافي، 2018، صفحة 123)**

ومن خلال هذه التعريفات يمكن القول أن الجودة هي مفهوم يشير إلى قيمة أو مستوى التميز والكمال في منتج أو خدمة معينة.

2- تعريف جودة الحياة:

يعد وضع تعريف لجودة الحياة من المهام الصعبة نظرا لما تحمله من جوانب متعددة متفاعلة مع بعضها البعض وسنحاول استعراض بعض تعاريف جودة الحياة في ما يلي:**(شيخي، 2014/2013، الصفحات 72-74)**

- يرى **كومنس**" أن مفهوم جودة الحياة يشير إلى الصحة الجيدة أو السعادة أو تقدير الذات أو الرضا عن الحياة أو الصحة النفسية ".
- ويرى **ليوتوين**" أن جودة الحياة لا تقتصر على تدليل الصعاب والتصدي للعقبات والأمور السلبية فقط، بل تتعدى إلى تنمية النواحي الإيجابية".
- ويرى كل من **ليمان وجيناس**" أن جودة الحياة تتمثل في الشعور بالرضا والإحساس بالرفاهية والمتعة في ظل الظروف التي يحياها الفرد".
- وقد عرف "سوبر" "b.suber" 1996 على أن جودة الحياة تتعلق أيضا بعوامل خارجية، ظروف المعيشة الجيدة تحدد مستوى مرتفع من جودة الحياة، وإذا تغيرت هذه الظروف فإن الرضا الشخصي يتغير أيضا، كما أن جودة الحياة تتأثر بعدة عوامل أخرى مثل:السكن، العمل، الدخل، توفر الوسائل، الوضعية النفسية، الحياة الشخصية، الخدمات الصحية، الدعم الاجتماعي، ظروف العمل، الغداء، التعليم، الفرص، العلاقة بالعالم الخارجي، والعوامل البيئية.**(بوخمخم، 2014/2013، صفحة 43)**

وعلى العموم يمكن تعريف جودة الحياة بأنها مجموعة الظروف والشروط التي يعيشها الفرد والتي تؤثر على سعادته ورضاه العام في الحياة، تشمل جودة الحياة جوانب متعددة مثل الصحة البدنية والعقلية، والعلاقات الاجتماعية، والبيئية الاقتصادية والثقافية التي يعيش فيها الشخص.

3- تعريف جودة الحياة الوظيفية:

إن مفهوم جودة الحياة الوظيفية يجب أن يكون مفهوما شاملا يتضمن تحقيق أهداف ومصالح العاملين وأهداف إدارة المنظمة، والتي تعكس أهداف ومصالح العاملين وأهداف إدارة المنظمة، والتي تعكس بدورها أهداف أصحاب رأس المال، حيث إن زيادة معدلات الرضا الوظيفي للعاملين والناتج عن مستويات عالية لجودة الحياة الوظيفية يساهم في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمنظمة وأيضا تلبية مطالب العملاء والمجتمع.**(ماضى، 2014، صفحة 60)**

وفيما يلي نلخص أهم التعريفات التي نراها مختلفة من أجل تبيان إضافة كل تعريف حيث تعرف المنظمة الأمريكية للتطوير والتدريب جودة الحياة الوظيفية على أنها الحد الأعلى الذي يستطيع الموظفون الوصول إليه في تلبية حاجاتهم ورغباتهم في العمل.**(بومجان، أقطي، و الوافي، 2018، صفحة 124)**

ويعرفها Anderson 1988 بأنها زيادة مشاركة العاملين في القرارات، وتثمين مجهودات وطاقات العاملين، إضافة إلى التحسين المستمر للأمن الوقائي والصحة الوظيفية، بالتالي يضيف الكاتب بعض

الحاجيات التي يراها جد ضرورية من اجل الارتقاء بأداء المنظمة، فيرى أن المشاركة في القرارات والصحة والأمن، من أولويات المنظمة التي يجب التركيز عليها لتلبية طموحات ورغبات العمل.

كما عرف "جاد الرب" مفهوم جودة الحياة الوظيفية بأنها العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة والتي تهدف إلى تحسين مختلف الجوانب الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية هذا ما يساهم في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها.**(الرب، 2008، صفحة 9)**

يعرفها "Swamy& al" سنة(2015) بأنها" مدى رضا الموظف عن الاحتياجات الشخصية والعملية من خلال المشاركة في العمل من أجل تحقيق أهداف المنظمة". **(عقون و بوخدوني، 2020، صفحة 81)**

كما عرفت أيضا "بأنها مجموعة من الأنظمة المرتبطة بتطوير مختلف الجوانب الخاصة برأس المال البشري للمنظمة والتي من شأنها أن تؤثر في حياة العمل للأفراد وبيئتهم الاجتماعية والثقافية والصحية والتي بدورها تنعكس إيجابيا على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين ومن ثم يساهم في تحقيق أهداف المنظمة والفرد وكافة الأطراف ذات العلاقة بالمنظمة".**(عاطف الأخرس و أحمد محمد خليل، 2018، صفحة 360)**

وبعد استعراض ما سبق من المفاهيم المختلفة لجودة الحياة الوظيفية تمكنا من الوصول إلى ما يلي: أن جودة الحياة الوظيفية تعبر عن مدى رضا الفرد عن بيئته العملية وظروف عمله، كما أن جودة الحياة الوظيفية تشمل عدة عناصر مثل الرضا بالوظيفة، والتوازن بين الحياة العملية والشخصية، والتطور المهني، والعلاقات في مكان العمل، والبيئة العامة للعمل، كما تعتبر جودة الحياة الوظيفية أمرا مهما للأفراد والمنظمات لتحسين الأداء والرضا الوظيفي.

ثانيا: خصائص جودة الحياة الوظيفية

لجودة الحياة الوظيفية عدة خصائص أهمها ما يلي:**(شنافي، 2021، صفحة 199)**

– تعويض (راتب وفوائد أو منافع جانبية).

– ظروف عمل صحية، وآمنة.

– وجود فرص لاستخدام قدرات الفرد وتطويره (استخدام ما يتمتع به من معارف ومهارات، وقدرات، وتمكينه من التحكم في وظيفته، وتطوير مشاعر الاستقلالية لديه).

– تطوير احتمالات النمو المستمر والأمان.

– المناخ الاجتماعي لبيئة العمل (علاقات اجتماعية جيدة بين الزملاء والرؤساء).

– التوازن بين حياة العمل والواجبات الأخرى لغير العمل.

– المسؤولية الاجتماعية للمنظمة (عمليات المؤسسة وسياستها من ناحية أخلاقية وإستراتيجيات التوظيف والتسويق).

ثالثا: أهمية جودة الحياة الوظيفية

أظهرت بعض الدراسات الأهمية العلمية في تطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية، فإن هناك تأثيرات إيجابية بناءة لتوافر وتطبيق أبعاد جودة الحياة الوظيفية ومن أهمها ما يلي:**(ماضى، 2014، صفحة 67)**

1. تخفيض الصراعات بين العاملين والإدارة من خلال تطوير مناخ لعلاقات عمل أكثر إنتاجية، وتسوية العديد من المظالم الكامنة من خلال بيئة عمل مساعدة على حل المشاكل.
2. مشاركة أكبر من أعضاء قوة العمل بالأفكار البناءة التي يمكن أن تؤدي إلى تحسينات في الأبعاد المختلفة لعمليات التصنيع وظروف العمل.
3. زيادة انتماء العاملين وولائهم وتحقيق التكامل والتفاعل بين أهداف المنظمة وأهدافهم.
4. المساهمة في تعزيز الجودة والتعلم والإبداع.
5. زيادة درجة الرضا الوظيفي.
6. تحسين ودعم العلاقات الإنسانية في المنظمة.
7. انخفاض معدلات الغياب في المنظمة.
8. تدني معدل دوران العمل في منظمات الأعمال.
9. زيادة الكفاءة والفعالية التنظيمية للمنظمة.

الفرع الثاني: أهداف جودة الحياة الوظيفية

تسعى جودة الحياة الوظيفية نحو تحقيق مجموعة من الأهداف حيث أنها تعود بالنفع والفائدة على المؤسسة وبيئة العمل، ويمكن إجمال هده الأهداف في النقاط التالية:**(جمعان، 2022/2021، صفحة 17)**

1. زيادة الإنتاجية الفردية والمساءلة والالتزام.
2. تحسين العمل الجماعي وعملية التواصل بين فريق العمل.
3. تحسين الحالة النفسية والمعنوية للعاملين.
4. الحد من الإجهاد التنظيمي.
5. تحسين علاقات العاملين داخل وخارج العمل.
6. تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين.
7. تعزيز التعلم داخل بيئة العمل.
8. توفير برامج كافية لتنمية الموارد البشرية.

كما أشار الحسني في (2016) إلى أبرز الأهداف التي تسعى إدارة الموارد البشرية إلى تحقيقها من خلال ضمانها واستهدافها تطوير جودة الحياة الوظيفية فيما يلي:

1. جعل بيئة العمل مصدر جذب للعاملين، والمساعدة على زيادة انتمائهم للمؤسسة.
2. تحقيق التكامل والتفاعل بين أهداف المؤسسة وأهداف العاملين.

3. تقليص عدد الحوادث وحجمها ونوعها إلى أدنى مستوى ممكن.
4. المساهمة في تعزيز الجودة والتعليم والإبداع.

كما تهدف برامج جودة الحياة الوظيفية إلى ضبط كيفية تصميم العمل بجميع جوانبه من حيث التنظيم، والسلطة، والجماعات، وخصائص العمل، وساعات العمل، بحيث تضمن جودة عالية للحياة التي يحياها الناس داخل عملهم ومنظماتهم.**(الهداب و المخلافي، 2020، صفحة 238)**

الفرع الثالث: أبعاد جودة الحياة الوظيفية.

اختلف الكتاب والباحثون في تحديد أبعاد جودة الحياة الوظيفية، حيث اعتبر كل من Ivancevichet Skimmer بأن جودة الحياة الوظيفية تتحقق بتوفير مجموعة من الأبعاد مثل: تعويضات عادلة وكافية، ظروف عمل آمنة وصحية، فرص تطوير القدرات، الأمن الوظيفي، مرونة المهام الوظيفية، جداول العمل، كما أضاف Walton عوامل أخرى لجودة الحياة الوظيفية كالتمسك بقوانين العمل، التوازن بين الحياة والعمل، علاوة على العلاقات الاجتماعية في العمل، كما يوجد من اعتمد متغيرات أخرى كالرضا الوظيفي، الالتزام والاستقرار المهني، وأضاف Cahanama بعد المشاركة في اتخاذ القرارات والمكاسب، فيما قسم كل من Pabalo et Suryanarayans أبعاد جودة الحياة الوظيفية إلى مجموعتين هما: الأولى هي أبعاد كلاسيكية وتشمل ظروف العمل المادية، رفاهية ودعم العاملين، وعوامل وظيفية ومالية، أما الثانية فهي أبعاد عصرية تشمل بيئة عمل صحية وآمنة، المشاركة في اتخاذ القرارات، المفاوضة الجماعية بين الاتحادات والإدارة، إضافة إلى دوائر الجودة، العدالة التنظيمية، والتوازن بين الحياة العملية والشخصية.**(بوقفدة، 2024/2023، صفحة 50)**

أما في هذه الدراسة فسوف يتم تقديم أبعاد جودة الحياة الوظيفية حسب التقسيم التالي:

- ✓ **بيئة العمل التنظيمية:** تشمل كل من الثقافة التنظيمية، التمكين، تصميم العمل، تطوير المسار الوظيفي.
- ✓ **بيئة العمل المادية:** تشمل كل من الأجور، الصحة والسلامة المهنية.
- ✓ **بيئة العمل الاجتماعية:** تشمل كل من المسؤولية الاجتماعية، التوازن بين الحياة والعمل، العلاقات الإنسانية.

أولا: بيئة العمل التنظيمية

إن المنظمات المعاصرة تسعى جاهدة إلى التحسين المستمر لبيئة العمل المرتبطة بها من خلال العمل المستمر على توافرها بالمواصفات والشروط النوعية، وتشمل بيئة العمل التنظيمية عدة جوانب وأبعاد من بينها: الثقافة التنظيمية، تصميم العمل، تطوير المسار الوظيفي، التمكين، وسيتم فيما يلي شرح هذه الأبعاد كل على حدا بشكل مفصل.**(بوقفدة، 2024/2023، صفحة 51)**

1- الثقافة التنظيمية:

يمكن القول بأن الثقافة التنظيمية هي منظومة مشتركة من القيم والأساليب المتعلقة بالجوانب الإنسانية لدى الأفراد في المنظمة، حيث تقوم بتحديد طبيعة معايير السلوك الإنساني داخل بيئة العمل وتأثيرها على سلوكه التنظيمي، لتعتبر بذلك أهم المكونات المعنوية والفكرية داخل منظمات الأعمال، لذلك فإن نجاح المنظمة مرتبط بنجاحها لأنها تعكس طريقة عملها، التوجيهات الإستراتيجية، القيم الأساسية، التصرفات، ويمكن أن تختلف الثقافة التنظيمية من منظمة لأخرى، وتكمن أهمية الثقافة التنظيمية القوية في أنها مربحة للوقت، حيث يعم التفاهم والتجانس بين الأفراد العاملين في المنظمة لتصبح هذه الأخيرة كعادات جارية مقبولة في المجتمع.**(بوقفدة، 2024/2023، صفحة 52)**

2- تصميم العمل:

يشير إلى مجموعة الإجراءات التي يتم ترتيبها وتنظيمها في الوظيفة، لكي تحقق أعلى مستوى من التلاؤم ما بين العاملين ووظائفهم، وتحسين ظروف العمل الذي ينتج عنه كفاءة الإنتاج وتقليص زمن تحقيق أهداف المنظمة، كما يتم بموجبها تحديد الأهداف والخصائص والواجبات العامة لجميع الوظائف التي يشتمل عليها الهيكل التنظيمي للمنظمة ليكون معروفا لدى إدارتها ما هي أهداف كل وظيفة وما هي الأهداف الملقاة على عاتق كل منها وكيف تحقق المنظمة أهدافها بشكل عام.**(كامل و الصيرفي، 2006، الصفحات 66-67)**

3-التمكين:

هو تشجيع الأفراد وتوسيع نطاق مهامهم ومسؤولياتهم، وكذا مشاركتهم في عملية اتخاذ القرار، ومنحهم الفرصة في إطلاق إبداعاتهم وطاقتهم في حل المشكلات، وتحسين الأداء وتحقيق الأهداف المنشودة، فهو إستراتيجية تهدف إلى تحرير الطاقات الكامنة لدى الأفراد وإشراكهم في عملية بناء المنظمة باعتبار أن نجاحها يعتمد على تناغم حاجات الموظفين مع رؤية المنظمة وأهدافها بعيدة الأمد.**(شنافي، 2021، الصفحات 200-201)**

4-تخطيط المسار الوظيفي:

الذي يتم فيه تحقيق التوافق بين متطلبات الوظيفة وإمكانات الفرد، وذلك بتحريك الفرد في المناصب والتجارب والخبرات المختلفة بما يخدم المنظمة ويحقق أهدافها، وفي الوقت نفسه يخدم الفرد، حيث يحقق طموحه، ويرفع من قدرته على أداء مهامه بنجاح، ويجعله أكثر رضا وسعادة. **(الخلوي، 2021، صفحة 281)**

ثانيا: بيئة العمل المادية

إن لأبعاد بيئة العمل المادية أهمية بالغة ضمن جودة الحياة الوظيفية، وذلك لارتباطها بالجانب المادي الذي يعد مركز اهتمام العاملين الذين يسعون إلى تحقيقها بمستويات عالية، ولقد بدأ التركيز على الجودة في هذا النوع من بيئة العمل مند تطبيقها في البدايات من طرف شركة جنرال موتورز، وعليه فإن نطاق بيئة

العمل المادية واسع يشمل عدة أبعاد من بينها: الأجور، الصحة والسلامة المهنية.**(بوقفدة، 2024/2023، صفحة 71)**

1- **الأجور:**

تمثل الأجور أهمية كبرى في تحديد أداء الموظفين والعاملين وتوجيه هذا الأداء، وبالتالي توجه دافعية العاملين في اتجاه معين، حيث أن العلاقة بين اتجاه الدافعية والأجور علاقة قوية، تؤدي إلى نتائج تؤثر على مستوى الإنتاج والنتائج المتوقع تحقيقها على مستوى المنظمة، وكذلك على مستوى الخدمة التي تقدمها المنظمة، فقصور هذه الأجور على تلبية الاحتياجات الأساسية للعاملين، يدفع هؤلاء العاملين نحو اتجاه السلوك السلبي للأداء، مما يترتب عليه نتائج خطيرة وسلبية على المنظمة.**(الفحيلة، 2019، صفحة 431)**

2- الصحة والسلامة المهنية:

عرفها عباس "بأنها تلك النشاطات والإجراءات الإدارية الخاصة بوقاية العاملين من المخاطر الناجمة عن الأعمال التي يزاولونها، من أماكن العمل التي تؤدي إلى إصابتهم بالأمراض والحوادث".**(الفحيلة، 2019، صفحة 431)**

ثالثا: بيئة العمل الاجتماعية

إن اعتبار جودة الحياة الوظيفية مفهوم شمولي يؤكد على أن أبعادها لا تقتصر فقط على الجوانب المادية، وإنما تشمل أيضا بيئة العمل الاجتماعية التي تنطوي على أبعاد عدة كالمسؤولية الاجتماعية، التوازن بين الحياة والعمل، بالإضافة إلى العلاقات الإنسانية في العمل.**(بوقفدة، 2023/2024، صفحة 83)**

1-المسؤولية الاجتماعية:

يوجد العديد من التعاريف للمسؤولية الاجتماعية، وكل تعريف ينظر إليه من زاوية محددة لكن القاسم المشترك بين أكثرية التعاريف، هو أن المسؤولية الاجتماعية تعني التزام المنظمة اتجاه المجتمع الذي تعمل فيه عن طريق المساهمة في مجموعة كثيرة من الأنشطة الاجتماعية، مثل محاربة الفقر، تحسين الخدمات الصحية، مكافحة التلوث، خلق فرص عمل، وحل مشكلة الإسكان والمواصلات قصد تحسين أثرها في المجتمع. **(بوقفدة، 2023/2024، صفحة 84)**

2- التوازن بين الحياة والعمل:

عرفت منظمة الأمم المتحدة التوازن بين الحياة الوظيفية على أنها" مجموعة من ترتيبات العمل التي تهدف إلى إيجاد بيئة عمل تتسم بمرونة أكبر، وتتمثل الأهداف النهائية في إيجاد التوازن الأمثل بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية، مع الإسهام في زيادة كفاءة المنظمة".

وتعرفه الدراسة تعريفا إجرائيا بأنه: مدى إمكانية الموظف على التكيف مع التزاماته الشخصية والوظيفية وإحداث التوازن بالعلاقة بينهما مما يساعد في تحقيق الالتزام التنظيمي وزيادة الرضا الوظيفي وبما ينعكس على أدائه في الجامعة.**(السديري و الشماسي، 2023، صفحة 5)**

3- العلاقات الإنسانية:

لا يمكن للعامل أن يؤذي عمله على الوجه الأمثل إلا إدا كانت بينه وبين زملاء العمل علاقات إنسانية يسودها الحب والتعاون، فكلما كان مناخ العمل مليئا بالعلاقات الإنسانية الإيجابية كان ذلك دافعا إلى الإتقان في العمل وأدائه على الوجه الأكمل، ومما لاشك فيه أنه إدا شاب هذه العلاقات الإنسانية توترات في بيئة العمل فإن جودة العمل المطلوب إنجازه ستقل ويقل معها أداء الفرد ودافعيته.**(القحطاني، 2021، صفحة 13)**

الفرع الرابع: عوامل نجاح جودة الحياة الوظيفية

مما سبق تأكد لنا كثرة الجوانب المؤثرة في أداء الموظف وإنتاجيته، وتكيفه نفسيا وصحيا واجتماعيا واقتصاديا مع العمل المطلوب منه، فهنالك جوانب إذا تم تحسينها والارتقاء بها، كان لذلك عظيم الأثر على المؤسسة، ومن ثم الارتقاء بمستوى الحياة الوظيفية، حيث إن بعضها يندرج تحت محور(التحسين في أداء الموظف)، والثاني يقع ضمن ما يمكن (تحسينه في مهام الموظف)، وأما الأخير فيتمثل في (المناخ الذي يعمل فيه الموظف)، وتفصيل ذلك على النحو التالي:**(شميلان، 2019، الصفحات 222-223)**

أولا: تحسين أداء الموظف

إن هذا المدخل من أكثر مداخل تحسين الأداء صعوبة، لارتباطه المباشر بالموارد البشرية، فهو يركز في تحليله للعوامل المؤثرة في الأداء الكلي للمؤسسة، على تلك العوامل البشرية المتعلقة برغبة الموظف في العمل وقدرته على أدائه، وما يرتبط بهما من إشباع حاجاته الإنسانية المرجوة من وراء العمل. لهذا تعتبر المعرفة والتعليم والخبرة والتدريب ركائز أساسية تحدد مدى إيجابية تلك العوامل البشرية في تأثيرها على أداء الموظف، وأداء المنظمة ككل بالتبعية، فكفاءة الموظف في أداء ما يطلب منه من نشاطات ومهام، تعتمد عل معرفة الموظف بمتطلبات العمل الموكل إليه، بما تشتمل عليه من معارف عامة ومهارات فنية ومهنية، وخبرات سابقة في تنفيذ العمل دون الوقوع في أخطاء.

وعليه، فإن مستوى الأداء الكلي للمنظمة يرتبط بالمجهود البشري المبذول في سبيل بلوغ الأهداف المسطرة للعمل المطلوب إنجازه، حيث يتحدد ذلك المجهود البشري برغبة الموارد البشرية في العمل وقدرتها على أدائه، وأي نقص أو تعطل في إحداهما مقارنة بالأخرى، من شأنه أن يؤدي إلى عدم توازن المجهود البشري المبذول، وبالتالي يكون الأداء البشري للعمل المراد تنفيذه سيئا، والأداء الكلي للمنظمة منخفضا.

إن أداء الموظف هو الأمل المنشود لكل منظمة، تسعى لتحسين الإنتاجية، وتحقيق الميزة التنافسية، والارتقاء بمستوى الخدمة المقدمة منها، من أجل ذلك فإن هذا الجانب لابد أن ينظر إليه نظرة شمولية، تشمل جميع مناحي حياة ذلك الموظف.

ثانيا: تحسين مهام الوظيفة

يركز هذا المدخل في تحليله للعوامل المؤثرة في الأداء الكلي للمنظمة، على مجموعة من العوامل الفنية تتمثل أساسا في نوعية المواد المستخدمة للإنتاج وكذا طرائق العمل وأساليبه، حيث كانت الإدارات التقليدية تعتقد بأن العوامل الفنية هي العوامل الوحيدة التي تحدد كفاءة المنظمة في الإنتاج.

فالمواد الأولية تعتبر من أهم العناصر المؤثرة على نشاط المنظمة كما ونوعا لأن توفرها بشكل كاف ومستمر وبنوعية جيدة، من شأنه أن يبعد المنظمة عن العطلات المفاجئة في الإنتاج؛ لأن كل خلل في الموارد الأولية يمكن أن يؤثر في كفاءة الإدارة في تسيير المخزونات، والتي لها أهمية كبيرة في توفير ما تحتاجه المنظمة من مواد أولية مختلفة في الوقت المناسب، للقيام بعملية الإنتاج في أحسن الظروف.

مما سبق يتضح أهمية تحسين مهام الوظيفة، حيث أن ذلك محور متشعب الجوانب، فمن المستبعد تحقيق التحسن في مهام الوظيفة، إلا إذا كان هناك وعي استراتيجي بكل الجوانب المؤدية إلى هذا التحسين، من خلال توفير الوسائل والأدوات، والتقنيات المطلوبة، وإذا توفر كل ما سبق فيتبقى تهيئة المناخ الوظيفي وهذا ما يتبناه المحور القادم.

ثالثا: تحسين المناخ الوظيفي

تعطي البيئة التي تؤدي فيها الموارد البشرية وظيفتها، فرصا لتحسين مستويات الأداء، لهذا يركز هذا المدخل في تحليله للعوامل المؤثرة في الأداء الكلي للمنظمة، على مجموعة من العوامل الثقافية والتي تتضمن نوعين من العوامل، منها ما يتعلق بشخصية الموارد البشرية ومنها ما يتعلق بالمناخ التنظيمي السائد بالمؤسسة، فالأولى (العوامل الثقافية الذاتية) التي تحدد على ضوئها سلوك الموارد البشرية، ومدى جديتها وتفانيها في العمل وقدرتها على تحمل المسؤولية في إنجاز العمل في وقته المحدد، لهذا فإن النقائص الذاتية للموارد البشرية في الجانب الأخلاقي، ستنعكس سلبيا على مستوى أدائها للأعمال الموكلة إليها، مما يجعل الموارد البشرية بحاجة للإرشاد والتوجيه المستمر من قبل الرئيس المشرف عليها.

أما الثانية (العوامل الثقافية التنظيمية) فتتحدد على ضوئها ثقافة المنظمة بكل أبعادها المادية والفنية والتنظيمية، والتي لها أثر واضح على مستوى الأداء البشري، فأداء الموارد البشرية يكون متسقا ومنسجما مع قيمها الشخصية ولهذا حين تكون القيم الشخصية للموارد البشرية شبيهة بالقيم السائدة في المكان الذي تعمل فيه، يدفعها ذلك لتفاعل مع مجموعة العمل بعدة طرائق إيجابية، تؤذي في النهاية لتحسين أدائها، مما يؤهلها للوصول إلى مستوى الأداء البشري الناجح، وبالمقابل حين تحس الموارد البشرية باختلاف قيمها الشخصية عن القيم السائدة في مكان العمل، يجعلها ذلك التصرف تختلف عن مجموعة العمل، مما يؤدي إلى نشوء

الصراع الذي يقلل انجذاب الموارد البشرية لجماعة العمل، فتسوء كفاءته في أداء ما طلب منها تنفيذه من أعمال، وينخفض الأداء الكلي للمنظمة.

لهذا يقع على عاتق إدارة المؤسسة توضيح القيم التنظيمية للموارد البشرية، وخاصة تلك التي تعمل في المستوى التنفيذي، فتدني مستويات الأداء البشري تكون غالبا نتيجة ضعف الاتصال بين إدارة المؤسسة والموارد البشرية العاملة تحت إشرافها.

إن هذه المحاور الثلاثة تتكامل لتمنح المؤسسة مجموعة من العوامل الهامة والتي لها أثرها الفعال في إرساء مبادئ والقيم ومنح صلاحيات وحوافز للعاملين، إضافة إلى توفير مناخ حيوي ملائم، يدفع عجلة العمل المؤسسي الخلاق، والذي بدوره يدفع عجلة التنمية المستدامة.

المطلب الثاني: أساسيات حول الولاء التنظيمي

إن الولاء التنظيمي ركيزة أساسية لاستقرار واستمرارية المنظمات. فهو يمثل الارتباط العاطفي والمعنوي الذي يربط الأفراد بمنظماتهم، ويشكل دافعا قويا لتحقيق الأهداف المشتركة، فهو من المواضيع التي حضت باهتمام علماء الإدارة في الآونة الأخيرة.

الفرع الأول: مفهوم الولاء التنظيمي

سوف يتم التطرق في هذا الفرع إلى كل من الولاء التنظيمي وخصائصه وكدا أهميته.

أولا: تعريف الولاء التنظيمي

إن مجال الولاء التنظيمي جذب علماء السلوك الإنساني نظرا لكونه سلوكا مرغوبا فيه في المنظمات. ولقد تعددت مفاهيم، وتعريفات الولاء التنظيمي، هذا راجع إلى مداخل دراسته ونتائج الدراسات التي تناولته وبالرغم من تعدد التعريفات إلا أنها تدور تقريبا حول نفس المعنى، وفي هذا السياق نذكر بعض التعريفات له وهي كالآتي:

- هو استعداد الموظف على بذل درجات عالية من الجهد لصالح التنظيم، والرغبة القوية في البقاء في التنظيم والقبول بالأهداف الرئيسية وقيم التنظيم.**(القحطاني، 2015، صفحة 235)**
- هو درجة الشعور والإحساس الايجابي المتولد عند الموظف اتجاه منظمته والالتزام بقيمها، والإخلاص لأهدافها، والارتباط معها، ثم الحرص المستمر على البقاء فيها، من خلال بذل الجهد والافتخار بمآثرها، وخلق التوافق والتفاعل بين قيمه وقيمها مما يعزز نجاح منظمته وتفضيلها دون سواها في نظره وحكمه.**(زنيتي، 2012، صفحة 197)**
- الولاء التنظيمي هو اعتقاد قوي وقبول من جانب أفراد التنظيم بأهداف وقيم المنظمة التي يعملون بها ورغبتهم في بذل اكبر عطاء ممكن لصالحها مع رغبة قوية في الاستمرار بعضويتها والدفاع عنها وتحسين سمعتها.**(المغربي، 2016، صفحة 235)**

➢ هو اعتماد الموظف لقيم واتجاهات ومعتقدات المنظمة واستعداده لبذل جهد إضافي لتحقيق أهدافها. **(qarioti & Freih, 2008, p. 85)**

➢ الولاء التنظيمي هو عدم الرغبة في ترك التنظيم لأسباب تتعلق بالزيادات في الراتب والموقع الوظيفي أو الحرية المهنية.**(بن عيسى و بن خرارة، 2021، صفحة 106)**

➢ وقد عرفه **(جراهام)** :"على انه التباهي مع القادة التنظيميين والمنظمة ككل والولاء لهم ، متجاوزا المصالح الضيقة للأفراد والمجموعات العمل والإدارات. وتشمل السلوكيات التمثيلية من الدفاع عن المنظمة ضد التهديدات، والمساهمة في سمعتها الطيبة، والتعاون مع الآخرين لخدمة مصالح الجميع". **(podsakoff & pierce, 2008, p. 128)**

➢ عرف **(بوشنانBuchanan)** الولاء التنظيمي بأنه: "انجذاب الأفراد وتعلقهم الفعلي بأهداف المؤسسة وقيمها بغض النظر عن المكاسب الشخصية والمادية".**(رويم، 2010، صفحة 104)**

➢ الولاء التنظيمي هو نية الموظفين ورغبتهم في الحفاظ على عضوية المنظمة، والمشاركة بحماس والعمل الجاد لتحقيق أهداف المنظمة**(vuong & duy tung, 2020, p. 204)** ، وهو يعد عاملا حاسما في نجاح واستدامة الأعمال على المدى الطويل.**(Alqunaian, 2024, p. 309)**

➢ عرف **(بوترPoter)** الولاء التنظيمي بأنه: "قوة تطابق الفرد مع منظمته وارتباطه بها وان الفرد الذي يظهر مستوى عالي من الولاء اتجاه منظمته يتصف بالصفات التالية:

- اعتقاد قوي بقبول أهداف وقيم المنظمة .
- استعداد لبدل أقصى جهد ممكن بالنيابة عن المنظمة.
- رغبة قوية في المحافظة على استمرار العضوية في المنظمة".**(لزغد و لعريط، 2022، صفحة 39)**

ثانيا: خصائص الولاء التنظيمي

يمتاز الولاء التنظيمي بعدة خصائص تتمثل فيما يلي:**(العالول، 2016، صفحة 32)**

- إن الولاء التنظيمي حالة غير ملموسة يستدل عليها من ظواهر تنظيمية تتابع من خلال سلوك وتصرفات الأفراد العاملين في التنظيم والتي تجسد مدى ولائهم.
- إن الولاء التنظيمي لن يصل إلى مستوى الثبات المطلق إلا أن درجة التغيير التي تحصل فيه تكون أقل نسبيا من درجة التغيير التي تتصل بالظواهر الإدارية الأخرى.

-إن الولاء التنظيمي متعدد الأبعاد، ورغم اتفاق الباحثين حول هذه النقطة إلا أنهم يختلفون في تحديد هذه الأبعاد.

- يستغرق وقتا طويلا في تحقيقه . إضافة إلى صعوبة قياسه والاستدلال عليه.
- الولاء التنظيمي حصيلة تفاعل العديد من العوامل الإنسانية والتنظيمية وظواهر إدارية أخرى داخل التنظيم.**(الحصنة، 2019، صفحة 514)**

-يتأثر الولاء التنظيمي بمجموعة من الصفات الشخصية والعوامل والظروف الخارجية المحيطة به.**(عتريس، 2016، صفحة 260)**

ثالثا: أهمية الولاء التنظيمي

لقد أشار العديد من علماء الإدارة والباحثين إلى أهمية الولاء التنظيمي على مستوى الفرد أو الإدارة نظرا لارتباط الولاء التنظيمي بعدة عوامل ذات أثر كبير على الأفراد والمنظمة على حد سواء. فالولاء التنظيمي مرتبط بسلوك الفرد ونشاطاته، وبالتالي فإن للولاء أهمية كبيرة في حياة المنظمات وأثر جلي على سير العمل فيها وتحقيقها لأهدافها بشكل فعال. وحول هذا يمكن إبراز أهميته فيما يلي :**(السوقي، 2017، صفحة 29)**

- الولاء التنظيمي يمثل أحد المؤشرات الأساسية للتنبؤ بالعديد من النواحي السلوكية وخاصة معدل دوران العمل. فهو يساهم في التقليل منه.
- ارتفاع مستوى الولاء يؤثر إيجابيا على المنظمة بزيادة الإنتاجية والتقليل من المصروفات والتكاليف.
- انخفاض نسبة غياب الأفراد العاملين وتأخرهم عن العمل أو انتقالهم إلى منظمات أخرى.
- الولاء التنظيمي المرتفع يحافظ على مستوى مرتفع من الروح المعنوية لدى العاملين في المنظمة وقد يمتد تأثير الولاء التنظيمي إلى الحياة الخاصة للأفراد خارج نطاق العمل. حيث يشعر الفرد ذو الولاء التنظيمي المرتفع بدرجة عالية من الرضا، والسعادة والارتباط العائلي، كما يميل إلى تأييد ودعم قيم المنظمة والبقاء فيها لفترة أطول. إضافة إلى تأثير الولاء التنظيمي على حياة الفرد المهنية وذلك بانعكاسه على تقدمه الوظيفي .
- يساعد الولاء التنظيمي على تنمية السلوك الإبداعي لدى العاملين في المنظمة.**(سويسي، 2018/2017، صفحة 132)**
- كلما زاد شعور الأفراد بالولاء اتجاه منظمتهم كلما ساعد ذلك في تقبلهم لأي تغيير يكون في صالح المنظمة إيمانا منهم بان ازدهارها سيعود عليهم بالخير.**(البارودي، 2015، صفحة 78)**

الفرع الثاني: مراحل الولاء التنظيمي

تتنوع آراء الباحثين حول مراحل الولاء التنظيمي: **(أبوالعلا، 2009، صفحة 40)**

❖ فهناك من يرى أن للولاء مرحلتين ترتبطان بعملية ارتباط الفرد بالمنظمة وهما:

1. مرحلة الانضمام للمنظمة التي يريد الفرد العمل بها: فغالبا ما يختار المنظمة التي يعتقد أنها تحقق رغباته وتطلعاته.
2. مرحلة الالتزام التنظيمي: فهي المرحلة التي يصبح الفرد فيها حريصا على بذل أقصى جهد لتحقيق أهداف المنظمة للنهوض بها.

❖ وهناك من يرى بأنه يمكن حصر مراحل الولاء التنظيمي في ثلاث مراحل وهي:

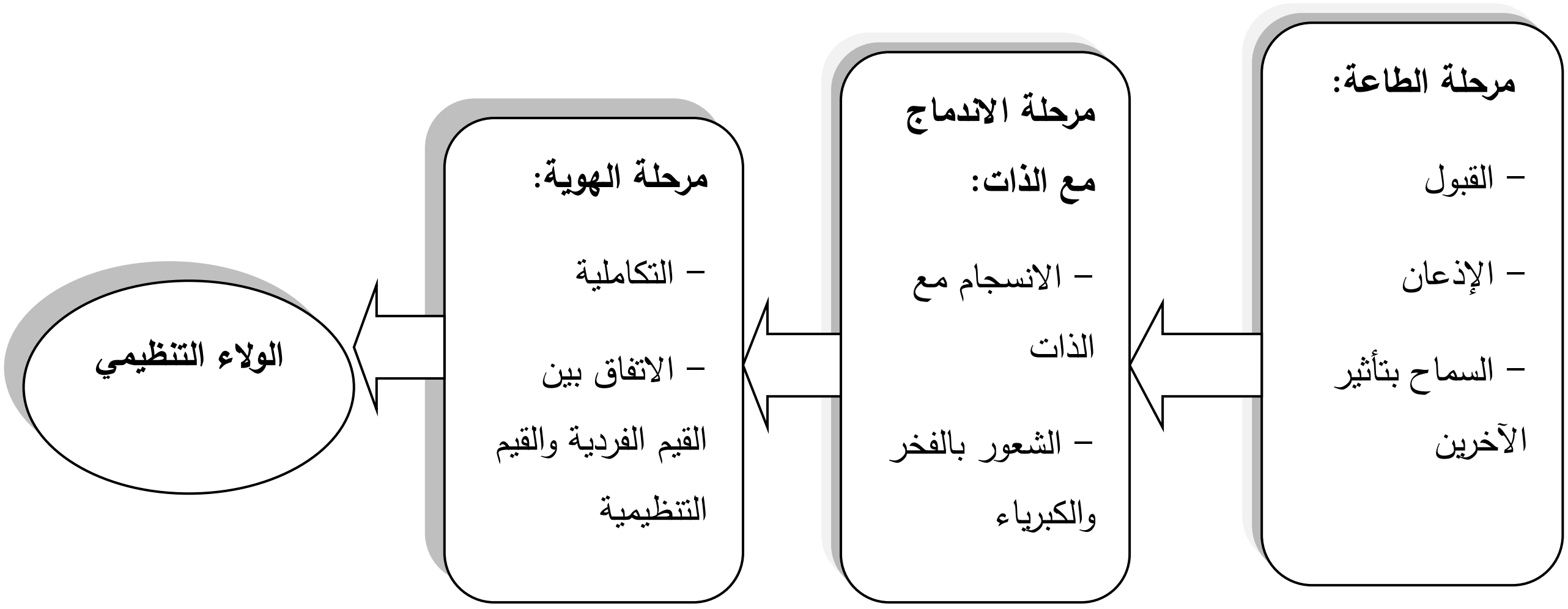
1. الإذعان أو الالتزام: حيث يكون التزام الفرد في البداية مبنيا على الفوائد التي يحصل عليها من المنظمة وبالتالي فهو يقبل سلطة الآخرين ويلتزم بما يقولون.

2. مرحلة التطابق والتماثل بين الفرد والمنظمة: حيث يقبل الفرد سلطة الآخرين من اجل الاستمرار في العمل بالمنظمة لأنها تشبع حاجاته.

3. مرحلة التبني: حيث يعتبر الفرد أن أهداف المنظمة وقيمها مطابقة لأهدافه وقيمه وهنا يحدث الالتزام نتيجة تطابق الأهداف والقيم.

وفيما يلي شكل يوضح مراحل الولاء التنظيمي:

الشكل رقم(2) مراحل الولاء التنظيمي



المصدر: (دودو، 2021/2020، صفحة 133)

وحسب الشكل (2) هناك من يرى أن الولاء التنظيمي يمر بالتدرج بثلاث مراحل في تنميته وتكوينه وهي:

1. مرحلة الطاعة: وتعني قبول الموظف الإذعان للآخرين والسماح بتأثيرهم المطلق عليه من اجل الحصول على اجر مادي ومعنوي.

2. مرحلة الاندماج مع الذات: وتعني قبول الموظف تأثير الآخرين من أجل تحقيق الرضا الدائم له في العمل ، وتحقيق الانسجام مع الذات، والشعور بالفخر والكبرياء لكونه ينتمي للمنظمة.

3. مرحلة الهوية: وهي المرحلة التي تشير إلى اكتشاف الموظف بأن المؤسسة جزء منه، وهو جزء منها، وأن قيمها تتناغم مع قيمه الشخصية.

❖ ويذكر أن تكوين الولاء التنظيمي للعاملين في تنظيماتهم وتطوره يمر بثلاث مراحل زمنية متتابعة وهي:**(شريبط، 2009، صفحة 70)**

أولا: مرحلة ما قبل العمل (التجربة)

وتمتد هذه المرحلة لسنة واحدة وهي التي تمتاز بالمستويات المختلفة من الخبرات والميول والاستعدادات التي تأهل الفرد للدخول للعمل في التنظيم، تلك المؤهلات الناجمة عن خصائص الفرد الشخصية عن توقعاته بظروف العمل وطبيعة البيئة الاجتماعية.

ثانيا: مرحلة العمل

وتتضمن خبرات العمل المتعلقة بالأشهر الأولى من تاريخ بدا العمل وتتراوح الفترة الزمنية لهذه المرحلة من سنتين إلى أربع سنوات. وتظهر خلالها خصائص مميزة بها تتمثل في الأهمية الشخصية والخوف من العجز وظهور قيم الولاء التنظيمي.

ثالثا: مرحلة الثقة في التنظيم

وتمثل السنة الخامسة من تاريخ بدأ العمل حيث تزداد الاتجاهات التي تعبر عن ازدياد درجة الولاء التنظيمي ويزداد نمو هدا الولاء حتى يصل إلى مرحلة النضوج، ثم دعم الولاء من خلال استثمارات الفرد في التنظيم وتقييم عملية التوازن بين الجهود (التكلفة) والإغراءات المعطاة للأفراد.

الفرع الثالث: أبعاد الولاء التنظيمي

تتمثل أبعاد الولاء التنظيمي حسب كل باحث فيما يلي:**(غضية، 2008، صفحة 45)**

لقد تعددت أبعاد الولاء التنظيمي بسبب تعدد العناصر المكونة للمنظمات وهذه الفئات تشمل ما يلي وكما حدد **(ريتشرز Reich ers)**:

- الموظفون التنفيذيون
- العملاء والمستفيدون
- الإدارة العليا
- المواطنون

وبسبب تعدد هذه الفئات والتكتلات في المنظمات فإن لكل تكتل وفئة أهداف وقيم مختلفة تحاول تحقيقها، مما يؤدي إلى اختلاف ولاءات الأفراد والتكتلات لهذه القيم والأهداف،الأمر الذي أدى إلى تباين أراء الباحثين في تحديد أبعاد الولاء التنظيمي.

فقد حدد **(ستاوStaw)و(سلانيكSlanick)** عام1977 بعدين للولاء التنظيمي وهما:

1. **الولاء الاتجاهي:** وهي مجموعة من العمليات التي تتم من خلالها تطابق أهداف الفرد وقيمه مع أهداف وقيم المنظمة مما يؤدي إلى زيادة رغبة الفرد في البقاء والاستمرار في المنظمة.
2. **الولاء السلوكي:** وهي مجموعة العمليات التي يصبح الفرد من خلالها مرتبطا بالمنظمة كنتيجة لسلوكه، فالجهد الذي بذله والوقت الذي قضاه داخل المنظمة يجعله يتمسك بعضويته والبقاء فيها.

أما **(كيدون Kidron)** ميز بعدين للولاء التنظيمي هما:

1. **الولاء الأدبي:** ويقصد به تبني الفرد لقيم وأهداف التنظيم واعتبارها جزءا من قيمه وأهدافه.

2. الولاء المحسوب: ويقصد به رغبة الفرد بالاستمرار بالعمل في المنظمة على الرغم من توفر فرصة للعمل في منظمة أخرى بمزايا أفضل.

أما ماير وألن وسميث(**Meyer&Allen and Smith**) فقد ميزوا بين ثلاث أبعاد للولاء التنظيمي والتي اعتمدناهم في دراستنا هذه والمتمثلون في:**(سليمان و وهب، 2011، صفحة 178)**

أولا: الولاء العاطفي (المؤثر)

ويتأثر هذا البعد بدرجة إدراك الفرد للخصائص المميزة لعمله من درجة استقلالية، أهمية والمهارات المطلوبة، وقرب المشرفين وتوجيههم له. كما يتأثر هذا الجانب من الولاء بدرجة إحساس الفرد بان البيئة التنظيمية التي يعمل بها تسمح بالمشاركة الفعالة في مجريات اتخاذ القرارات سواء ما يتعلق منها بالعمل أو بما يخصه.

ثانيا: الولاء الأخلاقي

ويقصد به إحساس الفرد بالالتزام نحو البقاء في المنظمة وغالبا ما يعزز هذا الشعور بالدعم الجيد من قبل المنظمة لمنسوبيها والسماح لهم بالمشاركة والتفاعل الايجابي، ليس فقط في كيفية الإجراءات وتنفيذ العمل، بل المساهمة في وضع الأهداف والتخطيط ورسم السياسات العامة للتنظيم.

ثالثا: الولاء المستمر

وتكون درجة ولاء الفرد في هذه الحالة تحكم بالقيمة الاستثمارية التي من الممكن أن يحققها لو استمر مع التنظيم مقابل ما سيفقده لو قرر الالتحاق بجهات أخرى.

وحول هذا يمكن القول انه رغم اختلاف الباحثين في تحديد أبعاد الولاء التنظيمي إلا أن أكثر الأبعاد شيوعا هي الأبعاد التي ميزها ماير وزملائه.

الفرع الرابع : العوامل المؤثرة في الولاء التنظيمي

يقصد بها تلك العوامل والمتغيرات التي تؤثر في مستوى الولاء التنظيمي لدى الأفراد العاملين في المنظمات والتي اختبرتها الدراسات في مجال الولاء التنظيمي والتي تؤثر في تكوين وتنمية ولاء العاملين لمنظماتهم وكذا العوامل المساعدة والمساهمة في تنميته وتكوينه والمتمثلة فيما يلي:

أولا: العوامل المؤثرة في تكوين الولاء التنظيمي

ويمكن تصنيف هذه العوامل إلى ثلاث مجموعات وهي:

❖ **العوامل الشخصية:** وهي مجموعة المتغيرات والخصائص التي تتعلق بالفرد وتميزه عن غيره وتشتمل:**(دودو، 2021/2020، صفحة 139،140)**

1. الجنس: أظهرت مجموعة من الدراسات أن الولاء التنظيمي للإناث يفوق الولاء التنظيمي للذكور في معظم الأحيان، ويرجع السبب في ذلك إلى كثرة فرص العمل المتاحة أمام الذكور مقارنة مع الإناث، وعلى العكس من نتائج الدراسة أظهرت دراسة **مارش ومناري**(1977) **March** and **Mannari**، أن الذكور أكثر

ولاء واستقرار في المنظمة من الإناث ،كما أكدت هذه النتيجة **كراش (Karrash 2003)** حيث وجدت في دراستها التي أجرتها على عينة من الجيش أن الذكور أكثر ولاء ورغبة في الاستمرار بالعمل من الإناث،والسبب في ذلك يعود إلى ارتفاع التكاليف المرتبطة بترك العمل وفقدان المزايا والمنافع.

2.العمر: أكدت نتائج كل من **ستيرز**(**Steers**1977)**ودونام** (**Dunham**1994) والتي تناولت موضوع الولاء التنظيمي أن هناك ارتباط ايجابي بين عمر الفرد والولاء التنظيمي، فكلما زاد عمر الفرد زاد ولائهم التنظيمي.

3.المؤهل العلمي: تباينت نتائج الدراسات حول طبيعة العلاقة بين المؤهل العلمي والولاء التنظيمي، فقد توصلت بعض الدراسات إلى أن المؤهل العلمي يرتبط سلبيا بالولاء التنظيمي، وذلك بسبب توفر العديد من فرص العمل البديلة أمام الأفراد مقارنة مع الحوافز التي يحصلون عليها في المنظمة، وما يمكن أن يحصلوا عليه في عمل آخر، فإذا لم تتوفر الميزات الايجابية الجاذبة للعمل فانه من المتوقع أن يبحث هؤلاء الأفراد عن فرص أخرى. أشارت في المقابل نتائج دراسة **(علام،1993)** ودراسة **(القطان،1987)**أن هناك علاقة ايجابية بين المؤهل العلمي والولاء التنظيمي، فكلما ازداد المؤهل العلمي للأفراد ازداد ولاءهم التنظيمي.

4.مدة الخدمة: تشير الدراسات إلى أن الموظفين الذين خدموا منظمة لفترة أطول هم أكثر ولاء اتجاه منظمتهم من الموظفين الذين خدموا وقتا أقل.**(خيري، 2019، صفحة 105)**

❖ **العوامل التنظيمية:**

وهي مجموعة من المصادر الضرورية والمطلوبة من أي منظمة الحرص على تواجدها وذلك من أجل استمراريتها في النجاح والتميز والتي نوضحها فيما يلي:

1.وجود سياسات عمل داخلية:

تساعد هذه السياسات في إشباع حاجات الأفراد العاملين في المنظمة، فإذا أشبعت هذه الحاجات سيترتب عن ذلك نمط سلوكي ايجابي يسمى بالسلوك المتوازن،والذي يقود بدوره إلى الشعور بالرضا والاطمئنان والانتماء ومن ثم درجة عالية من الولاء التنظيمي، وهذا ما أشار إليه ماسلو في نظرية سلم الحاجات الانسانية.**(سيدهم، 2019، صفحة 143)**

2. وضوح وتحديد الأدوار:

كلما كانت أهداف المنظمة واضحة ومحددة كلما كانت قدرة العامل على تحقيقها أدق وأسهل بجودة عالية وأقل تكلفة، وكذلك من شأنه أن يعزز من مستوى الولاء التنظيمي لدى العمال.**(خيري، 2019، صفحة 101)**

3. الإهتمام بتحسين المناخ التنظيمي:

ويقصد بالمناخ التنظيمي "محصلة الظروف والمتغيرات والأجواء الداخلية للمنظمة كما يعيها أفرادها وكما يفسرونها عبر عملياتهم الإدراكية ليستخلصوا فيها مواقفهم واتجاهاتهم والمسارات التي تحدد سلوكهم وأداءهم ودرجة انتمائهم وولاءهم للمنظمة". ومن المفترض أن التنظيمات والعاملين على حد سواء يسعون

للوصول إلى بيئة عمل ذات مناخ تنظيمي جيد لكلا الطرفين، وقد بينت الدراسات في هذا المجال أن التنظيمات ذات البيئة المتسلطة والمثبطة لمعنويات العاملين، والتي تتصف بعدم المبالاة وعدم الحيوية هي تنظيمات تشجع على تسرب العاملين، ولا تنمي فيهم قيم الولاء التنظيمي.**(البارودي، 2015، صفحة 83)**

4. العمل على مشاركة الأفراد في التنظيم:

المشاركة العمالية الايجابية تساهم في تحقيق أهداف المنظمة والرفع من الروح المعنوية والمسؤولية لتحقيق هذه الأهداف.

المشاركة العمالية تعد فعالة وتساهم في تحقيق الأهداف إذا ما كانت تعتمد على العقل أي مشاركة عقلية والتي تتوقف على استخدام وسائل علمية من أجل ذلك.

المشاركة العمالية تساهم في تحفيز الأفراد وخلق دافعية لديهم للعمل ن وذلك من خلال فتح مجال الفرص للأفراد للمشاركة الجيدة والايجابية وفتح المجال للطاقات والابتكارات الهادفة.**(عطاءالله، 2018، صفحة 161)**

5. تطبيق أنظمة حوافز مناسبة:

يعبر الحافز عن ذلك الأسلوب أو الوسيلة التي تقدم للفرد الإشباع المطلوب بدرجات متفاوتة لحاجاته وهذه الحوافز منها المادي والمعنوي، وهي من أشد طرق جذب العاملين للولاء التنظيمي.**(البارودي، 2015، صفحة 83)**

وللحوافز أهمية كبيرة في تعزيز العلاقات بين المنظمة والعاملين، وبتنوعها يتنوع تأثيرها وقدرتها على إثارة دافعية الأفراد وتعزيز حماسهم وثقتهم بالتنظيم وولاءهم له.**(عطاءالله، 2018، صفحة 160)**

6. بناء الثقة التنظيمية:

الثقة التنظيمية هي:"توقع الفرد أو المجموعة بتحقيق الوعود المكتوبة أو الشفوية التي تصدر عن الآخرين أفرادا كانوا أم جماعات "

تعمل المنظمات المتميزة على تقديم الخدمات المختلفة لأفرادها لأنها تعتمد على الرأسمال البشري في تحقيق كفاءة المنظمة وفاعليتها، وتقوم على الرفع من درجة الثقة فيما بين العاملين والمنظمة. ولذلك فالثقة عامل ذو أهمية بالغة في تماسك الجماعة وزيادة الإبداع والابتكار ومن ثم تنمية الولاء التنظيمي في المنظمة.**(دودو، 2021/2020، صفحة 145)**

المطلب الثالث: أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية في الولاء التنظيمي

إن نوعية وجودة الحياة العمل بالمنظمات عنصر حاسم في جذب واستبقاء العاملين، حيث أن الرفع من مستواها يساهم في إشباع حاجات العاملين، فالعمل في بيئة محفزة يضفي شعور بالثقة بين العاملين والمديرين ويشعرهم بقيمتهم، مما يدعم الولاء التنظيمي ويدفعهم للعمل بكفاءة وفعالية، كما أن عدالة ونجاعة سياسات المنظمة اتجاه عامليها على المستوى التنظيمي والوظيفي والاجتماعي وكدا توفير بيئة صحية لأداء

العمل يسمح بتحقيق أهداف المنظمة والعاملين على حد سواء، وفي هدا المطلب سنحاول تقصي العلاقة بين مختلف أبعاد جودة الحياة الوظيفية والولاء التنظيمي.

أولا: الثقافة التنظيمية

الثقافة التنظيمية تعد من الجوانب الإدارية والمنظمة بالغة الأهمية ولعل السبب هو تأثير الأنماط المختلفة لها في ولاء العاملين وبالتالي التأثير في أداء المنظمة، كما تعمل الثقافة التنظيمية على تنمية روح الولاء والانتماء للمنظمة وتزود العاملين بالإحساس بالهوية، وكلما كان من الممكن التعرف على الأفكار والقيم التي تسود المنظمة كلما قوي ارتباط العاملين برسالة المنظمة وزاد شعورهم بأنهم جزء حيوي منها. **(سميع، صفحة 72)**

ويتميز العاملون في المنظمات ذات الثقافة التنظيمية القوية بدرجة عالية من الالتزام والانتماء للمنظمة، فالإجماع الواسع على القيم، والاعتقادات المركزية والتمسك بها بشدة من قبل الجميع يزيد من إخلاص العاملين وولائهم والتصاقهم الشديد بالمنظمة، وهذا يمثل ميزة تنافسية للمنظمة تعود بنتائج إيجابية عليها.**(معليق، 2012، صفحة 31)**

ثانيا: تصميم العمل

إن تصميم العمل عندما يكون ملهما وجذابا، يمكن أن يزيد من شعور الموظفين بالرضا والارتباط مع المنظمة، أي أنه عندما يكون لديهم بيئة عمل إيجابية وتحفيزية، فإنهم يصبحون أكثر عرضة للبقاء في تلك المنظمة والعمل بكفاءة أكبر مما يخلق لديهم الولاء التنظيمي.

ثالثا: تطوير المسار الوظيفي

عندما يتم تقديم فرص التطوير والترقيات للموظفين، يشعرون بأن المنظمة تهتم بتطويرهم وتقدم لهم فرص للنمو المهني، كل هذا يزيد من ارتباطهم بالشركة ويعزز انتمائهم لها، مما يساهم في زيادة ولائهم التنظيمي.

رابعا: التمكين

إن تمكين العاملين أحد أهم الأساليب التي تعمل على رفع الروح المعنوية للعاملين، وتسمح من خلاله للعاملين بالمشاركة في المعلومات، وفي التدريب، والتنمية، والتخطيط والرقابة على مهامهم، ووظائفهم بغرض الوصول إلى نتائج إيجابية في العمل، ورفع قدراتهم على تحمل المسؤولية، وبالتالي رفع مستوى ولائهم التنظيمي، ويقوم التمكين عمليا على العاملين حرية وقوة التصرف، وبتحمل المسؤولية مما يجعلهم يشعرون بأهميتهم عند الإدارة وبتقديرها لهم وثقتها بهم، كما يعود نجاح أي منظمة إلى قدرتها على تحقيق أهدافها، وهذا بلا شك يعتمد على قدرة أفرادها وكفاءتهم، قوة أدائهم، وكلما كان الأفراد بالمنظمة على مستوى عالي

من الولاء لعملهم كلما استطاعت هذه المنظمة القيام بدورها وتحقيق أهدافها.**(علي، 2022، الصفحات 9-10)**

خامسا: الأجور

إن المنظمات تهدف لدمج أكبر للعاملين فيها فتحتاج إلى نظم متنوعة من المكافئات من المنظمات التقليدية ومنها:الأجر المعتمد على المهارات، والأجر المرتبط بتقييم الأداء، والمشاركة في المكاسب.

كما تبرز أهمية الأجور في المجتمعات الرأسمالية بدرجة أكبر من المجتمعات النامية نظرا لأهمية الجانب الاقتصادي في حياة الأفراد في المجتمعات، وأنها تعد إحدى المشبعات لحاجات تختلف عن الحاجات الاقتصادية مثل التميز وأنها رمز للتفوق والنجاح ومن خلال كل هدا يتحقق الولاء التنظيمي.**(ماضى، 2014، صفحة 91)**

سادسا: الصحة والسلامة المهنية

تؤثر الصحة والسلامة المهنية في العمل تأثيرا مباشرا على صحة العاملين خاصة، وعلى الولاء التنظيمي بصفة عامة، بحيث تؤثر ظروف العمل داخل أي منظمة على درجة تقبل الفرد لبيئة عمله، حيث أن إيجاد بيئة عمل آمنة يعتبر مصدرا لجذب العاملين، ومن تم إلى تعزيز الولاء التنظيمي.**(ماضى، 2014، صفحة 96)**

سابعا: المسؤولية الاجتماعية

عندما تكون المنظمة ملتزمة بالمسؤولية الاجتماعية، يشعر الموظفين بفخر الانتماء لها وأنهم جزء من جهودها الإيجابية نحو المجتمع، هدا الشعور بالفخر والانتماء يساهم في تعزيز الولاء التنظيمي لديهم ويجعل الموظفين يشعرون بأهمية دورهم داخل المنظمة.

ثامنا: التوازن بين الحياة والعمل

يعتبر التوازن بين الحياة الشخصية للموظف وحياة العمل والوظيفة من أهم وأكبر التحديات التي تواجه كل من أصحاب العمل والموظفين على حد سواء، وتحتاج إلى تبني استراتيجيات مميزة خاصة بالتوازي بين العمل والحياة، فصاحب العمل يواجه تحدي إيجاد ثقافة تنظيمية للمؤسسة تتمثل في تركيز الموظفين على واجباتهم الخاصة بالعمل أثناء العمل، والموظف يواجه تحدي تلبية الالتزامات الشخصية دون التقصير في مسؤوليات العمل وبالتالي إذا ما أرادت المنظمة أن تحقق هذا التوازن فعليها القيام بما يلي:

– مبادرات الحياة / العمل: وتتمثل في السياسات والإجراءات المتبعة في المنظمة، بهدف تمكين الموظفين من انجاز عملهم، وفي نفس الوقت إعطاء مرونة لمعالجة اهتماماتهم الشخصية والعائلية.

– ثقافة العمل / الأسرة: ويتوقف على مدى اعتراف واحترام ثقافة المنظمة للالتزامات والمسؤوليات العائلية للموظف من جانب، وكذا تشجيع إدارة المنظمة والموظفين للعمل معا لتلبية احتياجات عملهم واحتياجاتهم الخاصة .

حيث أكدت الدراسة على أن توازن الحياة الشخصية والعمل يؤدي إلى تحقيق النتائج المطلوبة على مستوى الأداء من خلال تخفيض الغياب، والحفاظ على ولاء العاملين وزيادة إنتاجيتهم وهذا يأتي من خلال المدراء المحترفين في إدارة الموارد البشرية .**(ماضى، 2014، صفحة 94)**

تاسعا: العلاقات الإنسانية

إن توطيد العلاقات الإنسانية مع كافة العاملين في المنظمة سواء كانوا مرؤوسين أو رؤساء، تتوقف على درجة تفضيل الفرد للانتماء وقوة الحاجة الاجتماعية لديه، وهذا ينعكس بالضرورة على الرضا الوظيفي للعاملين، وبالتالي على فعالية وكفاءة الأداء لدى هؤلاء الأفراد.**(ماضى، 2014، صفحة 93)**

المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية للدراسة.

بعد أن تطرقنا إلى الأساسيات النظرية لمتغيرات هذه الدراسة، سنتناول في هذا المبحث أهم الدراسات العربية والأجنبية التي تخص كل من جودة الحياة الوظيفية والولاء التنظيمي أحد متغيراتها إلى جانب الدراسات السابقة التي جمعت بين المتغيرين معا.

المطلب الأول: الدراسات السابقة المتعلقة بجودة الحياة الوظيفية

سنتناول في هذا المطلب بعض الدراسات السابقة للموضوع باللغتين العربية والأجنبية، والبداية مع الدراسات التي تناولت موضوع جودة الحياة الوظيفية بالعربية.

أولا: الدراسات العربية

1- دراسة خليل إسماعيل إبراهيم ماضي (2014) عبارة عن أطروحة دكتوراه بعنوان: جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين "دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية ".

هدفت هذه الدراسة للتعرف على جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعات الفلسطينية، حيث استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي لهذا الغرض، واستخدام قائمة الاستقصاء كأداة رئيسية لجمع البيانات، وبلغ حجم المجتمع (3254)، وبلغت عينة الدراسة (344)، وكانت العينة عشوائية طبقية، كما تم استخدام برنامج التحليل الإحصائي (spss) كرزمة إحصائية لإدخال ومعالجة وتحليل البيانات، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة ما يلي: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي للعاملين، توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المبحوثين فيما يتعلق بآرائهم حول "جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي

للعاملين في الجامعات" تعزى إلى المتغيرات الشخصية والوظيفية، بينما لا توجد فروق ذات دلالة تعزى إلى المتغيرات (الفئة العمرية والمؤهل العلمي سنوات الخدمة ومدة العمل).

2- دراسة عادل بومجان وأقطي جوهرة وخالد الوافي (2018) عبارة عن مقال بعنوان: جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي "دراسة حالة كلية العلوم والتكنولوجيا بجامعة بسكرة".

هدفت هذه الدراسة إلى اختبار أثر جودة الحياة الوظيفية من حيث (التكوين، العمل الجماعي، الحوافز والمكافئات، خصائص المنصب، المشاركة في اتخاذ القرار، والظروف المادية للعمل) على أداء الأستاذ الجامعي من حيث (جودة الخدمة، المهارات، السلوك الإبداعي، وكمية العمل) في كلية العلوم والتكنولوجيا بجامعة بسكرة، وباستخدام استبيان تم توزيعه على عينة ميسرة مكونة من 90 أستاذ، وتوصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن كل من خصائص المنصب والعمل الجماعي له أثر إيجابي مباشر على أداء الأستاذ بينما كل من التكوين ، وظروف العمل المادية، الأجور والمكافئات، والمشاركة في اتخاذ القرار ليس له أثر مباشر على الأداء الوظيفي للأستاذ.

3- دراسة لينا سليمان علي الخليوي(2021) عبارة عن مقال بعنوان:جودة الحياة الوظيفية لشاغلي الوظائف الإدارية المساعدة "دراسة حالة على جامعة الملك سعود بالرياض" .

هدفت هذه الدراسة لتقديم أنموذج مقترح قد يساهم في توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية لشاغلي الوظائف الإدارية المساعدة في جامعة الملك سعود، ولتحقيق أهداف هذه الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي، معتمدة على الإستبانة كأداة للدراسة، وطبقت الأداة على شاغلي الوظائف الإدارية (الموظفات-الفنيات) في جامعة الملك سعود، واستخدمت الباحثة العينة العشوائية البسيطة قوامها(361) موظفة، وقد توصلت هذه الدراسة إلى عدة نتائج أبرزها: أن درجة توفر أبعاد جودة الحياة الوظيفية لشاغلي الوظائف الإدارية المساعدة في جامعة الملك سعود جاءت بشكل عام متوسطة، حيث يأتي بعد ظروف العمل بالمرتبة الأولى، ثم يليه بعد ضغط العمل بالمرتبة الثانية، ويأتي بعد التحكم والتأثير في العمل بالمرتبة الثالثة، ثم يأتي بعد التوازن بين العمل والمنزل بالمرتبة الرابعة، ثم يليه بعد المسار الوظيفي، ويليه بعد العوامل المادية بالمرتبة السادسة، وأخيرا يأتي بعد الرفاهية في العمل كأقل أبعاد جودة الحياة الوظيفية لشاغلي الوظائف الإدارية المساعدة في جامعة الملك سعود.

4- دراسة شادن بنت عبد الله بن عبد العزيز آل جمعان (2022/2021) عبارة عن رسالة ماجستير بعنوان: "مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى منسوبي عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى منسوبي عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض والكشف عن المعوقات التي تواجه جودة الحياة الوظيفية لديهم، والتوصل إلى مجموعة من المقترحات التي تسهم في تحسينها، ولتحقيق أهداف هذه الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي بأسلوبه المسحي، الإستبانة أداة للدراسة التي تكونت من 39 عبارة، وقد تكون أفراد الدراسة من جميع منسوبي ومستويات عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض والبالغ عددهم (101)، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: أن أفراد الدراسة موافقون بدرجة متوسطة على المعوقات التي تواجه جودة الحياة الوظيفية لديهم بمتوسط حسابي (3.02)، بالإضافة إلى أن أفراد الدراسة موافقون بدرجة متوسطة على المقترحات التي تساعد على تحسين مستوى جودة الحياة الوظيفية لديهم بمتوسط حسابي (3.32)، كذا وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) فأقل بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول بعدي: (الأجور والمكافئات، والاستقرار و الأمان الوظيفي) باختلاف متغير الجنس لصالح فئة الذكور، وكذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) فأقل بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أفراد الدراسة، ومعوقاتها، ومقترحاتها باختلاف متغير المؤهل العلمي.

5- دراسة ديمة بنت سلطان أحمد السد يري وأريج بنت عبد الرحمان الشماسي (2023) عبارة عن مقال بعنوان: "دور جودة الحياة الوظيفية في تحقيق السعادة المؤسسية ".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور جودة الحياة الوظيفية في تحقيق السعادة المؤسسية بجامعة جدة من وجهة نظر الموظفين الإداريين بها، ولتحقيق هدف هذه الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وقد تكون مجتمع الدراسة من الموظفين الإداريين بجامعة جدة والبالغ عددهم (1429) موظفا وموظفة، كما اعتمدت أداة الإستبانة لجمع البيانات، وقد تم توزيعها على عينة عشوائية بلغ عددها (303)، وتوصلت هذه الدراسة إلى عدة من النتائج أهمها: حقق مستوى جودة الحياة الوظيفية في جامعة جدة من وجهة نظر الإداريين بها متوسط حسابي بلغ (52.51 من 80)، كم اتضح أن أبرز نتائج مستوى جودة الحياة الوظيفية بأبعادها والمتمثلة في(الاستقرار والأمان الوظيفي، التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية، المشاركة في اتخاذ القرارات، برامج التدريب) في جامعة جدة تمثلت في بعد برامج التدريب بمتوسط حسابي بلغ (13.67 من 16)، يليها بعد الاستقرار والأمان الوظيفي له الدور الأكبر في تحقيق السعادة المؤسسية بمتوسط حسابي بلغ (13.48 من 16)، ثم يليها بعد التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية بمتوسط حسابي بلغ (13.25 من 16)، وأخيرا جاء بعد المشاركة في اتخاذ القرارات بمتوسط حسابي بلغ(12.11 من 16)،

كما أن بعد الاستقرار والأمان الوظيفي له الدور الأكبر في تحقيق السعادة المؤسسية بجامعة جدة من وجهة نظر الموظفين الإداريين به.

ثانيا:الدراسات الأجنبية

1- دراسة Hamid Rahimi et S. Yahia Hejazi et MahsaHeidarzadeh عبارة عن مقال بعنوان:

"Are teachers with better quality of work life more innovative !The mediating roles of psychological empowement and teaching mindsets"

هدفت هذه الدراسة للكشف عن أبعاد جودة الحياة العمل والتوازن بين الحياة والعمل وإيجاد تأثير نوعية حياة العمل على التوازن بين الحياة والعمل من مديرا البنوك للقطاعين العام والخاص في الهند باستخدام طريقة أخذ العينات الملائمة و89 تم تحليلها باستخدام تحليل المكون الرئيسي وتحليل الانحدار المتعدد، وتشير النتائج إلى أن لبعد الإنتاجية تأثير التوازن بين الحياة والعمل بجميع أبعاد جودة حياة العمل باستثناء معالجة المظالم علاوة على ذلك تم التنبؤ ببعد نشر المهارات من خلال الأبعاد الثلاثة لجودة حياة العمل ومع ذلك لم يكن لأي من أبعاد جودة حياة العمل أي علاقة ببعد الكفاءة توازن الحياة مع العمل.

2- دراسة sekiya et hirimichikimurayatakato et takashi عبارة عن مقال بعنوان

"quality of work life of community pharmacists and its association subjective evaluations of pharmaceutical services"

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن الارتباطات بين نوعية جودة العمل لصيادلة المجتمع وتقييماتهم الشخصية لخدمتهم، حيث تم إجراء استبيان على2027 صيادلة، بالتعاون مع 20 شركة تدير صيدليات، تم إخضاع البيانات المجمعة لتحليل الانحدار المتعدد باستخدام برنامجspss، توصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

يوضح الانحدار المتعدد القياسي أن 27.4% من التباين في التقييمات الذاتية للصيادلة لخدمتهم تم تفسيرها بواسطةQWL ومتغيرات التحكم الأخرى، مثل العمر والجنس وحالة الموظف(P<.001 ، $R2=0.274$).

أظهر هذا التحليل أن العوامل الكامنة وراء جودة العمل الجيدة للصيادلة، "معنى الوجود في مكان العمل" و"الفخر بالعمل"، أوضحت التقييمات الذاتية للصيادلة لخدمتهم(β=0.307 ، p<.001، β=0.277؛ p<. 001) على التوالي.

3- دراسة Yustinusbudihermanto et veroagustinisrimulyani et dibikjokopitoyo عبارة عن مقال بعنوان:

"The mediating role of quality of work life and organizational commitment in the link between transformational leadership and organizational citizenship behavior"

تهدف هذه المقالة إلى تحليل العلاقة المباشرة وغير المباشرة بين القيادة التحويلية مع جودة حياة العمل والالتزام التنظيمي (OC) كوسطاء. الهدف الآخر هو تحليل دور QWL كوسيط للعلاقة بين TL و OCتكونت عينة البحث من 165 معلماً ومعلمة من عدة مدارس ثانوية بمدينة ماديون. تم جمع بيانات البحث من خلال الاستبيانات، وتم استخدام نمذجة المعادلات الهيكلية (SEM) لتحليل البيانات. تثبت نتائج تحليل البيانات وجود علاقة مباشرة هامة بينTL ، QWL، و OCمع OCB في اتجاه إيجابي. تساهم نتائج اختبار دور المتغيرات الوسيطة في حداثة هذا البحث، وهي: 1) تتوسط QWL جزئيًا العلاقة بين TL وOC، وكذلك العلاقة بين TL وOCB؛ 2) يتوسط OC جزئيًا العلاقة بين TL و .OCBوتشير نتائج التحليل إلى أن زيادة OCB للمعلم يمكن أن تتم بشكل فعال من خلال زيادة ممارسات القيادة التحويلية، وبرامج تحسين نوعية الحياة العملية، وزيادة الالتزام التنظيمي للمعلم.

المطلب الثاني: الدراسات السابقة المتعلقة بالولاء التنظيمي

سنتناول في هذا المطلب الدراسات السابقة المتعلقة بالولاء التنظيمي باللغة العربية واللغة الأجنبية، بداية بالدراسات التي تناولت الموضوع باللغة العربية ثم باللغة الأجنبية:

أولا: الدراسات العربية

1- دراسة ناهده طه غضيه (2008) عبارة عن رسالة ماجستير بعنوان:"أثر ضغوط العمل على الولاء التنظيمي لدى مديري ومديرات المدارس الحكومية في محافظات جنوب الأردن".

هدفت هذه الدراسة للتعرف على أثر ضغوط العمل على الولاء التنظيمي لدى مديري ومديرات المدارس الحكومية في محافظات جنوب الأردن، وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لاختبار فرضيات الدراسة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم إعداد إستبانة لغرض جمع البيانات وتوزيعها على عينة مكونة من 311مدير ومديرة تم اختيارهم عشوائيا بالطريقة الطبقية. وقد توصلت الدراسة إلى أن تصورات مديري ومديرات المدارس الحكومية في محافظات جنوب الأردن لمستوى ضغوط العمل جاءت بدرجة متوسطة، وان تصوراتهم لمستوى الولاء التنظيمي جاءت أيضا بدرجات متوسطة، ووجود علاقة لمستوى ضغوط العمل في الولاء التنظيمي لدى المبحوثين.

2- دراسة علي سعيد علي الحصنة (2019) عبارة عن مقال بعنوان:" العدالة التنظيمية لدى قادة المدارس بمحافظة بيشة وعلاقتها بالولاء التنظيمي للمعلمين.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة ممارسة العدالة التنظيمية لدى قادة المدارس بمحافظة بيشة والولاء التنظيمي من وجهة نظر المعلمين، والكشف عن دلالة الفروق الإحصائية في درجات العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي التي تعزى لعدد سنوات الخبرة والمرحلة التعليمية والتخصص ومكتب التعليم، والكشف عن العلاقة الارتباطية بين درجات العدالة التنظيمية ودرجة الولاء التنظيمي من وجهة نظر

المعلمين. وتكون مجتمع الدراسة من 2059 معلما وتكونت عينة الدراسة من 402 معلما تم اختيارهم بطريقة العشوائية الطبقية، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي حيث استخدمت الإستبانة في جمع البيانات، وقد تم التأكد من صدقها وثباتها بالتطبيق على العينة الاستطلاعية، وأسفرت النتائج على وجود درجة عالية من العدالة التنظيمية وكذلك وجود درجة عالية من الولاء التنظيمي، كما تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات المعلمين حول تقديرهم لدرجة العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي تعزى لاختلاف عدد سنوات الخبرة والتخصص.

3- دراسة نور الدين دودو (2021/2020) عبارة عن أطروحة دكتوراه بعنوان:"الولاء التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى الموظفين في ظل الثقافة التنظيمية دراسة ميدانية بجامعة – زيان عاشور- بالجلفة".

هدفت هذه الدراسة لمعرفة علاقة الولاء التنظيمي بالأداء الوظيفي لدى الموظفين في ظل الثقافة التنظيمية، ومحاولة فهم آليات الهيمنة العصبية التي تخلق بيئة من الممارسات اليومية الخاضعة للبناء الاجتماعي والثقافي كإطار مرجعي لهذا الفعل الاجتماعي، وتمت هذه الدراسة عن طريق توزيع استبيان على عينة220 موظف بجامعة زيان عاشور بالجلفة، حيث تم اختيارها عبر معاينة احتمالية منظمة، واعتمد الباحث على المنهجين الكمي والكيفي لتقديم دلالات سوسيولوجية للمعطيات الميدانية. وتوصل الباحث إلى تأكيد الفرضيات حيث كلما تعزز الانتماء التنظيمي إيجابا في بيئة العمل كلما انعكس هذا على الأداء الوظيفي للموظفين إيجابا، كما أن المواقف تتأثر سلبا بالموظفين الذين يتعصبون لجماعتهم في العمل، لتحسين وزيادة الأداء الوظيفي يعزز الموظفين هويتهم التنظيمية بأفعال رشيدة.

4- دراسة خالد بن عيسى وفتيحة بن خرارة (2021)عبارة عن مقال بعنوان:"مستوى الولاء التنظيمي لأساتذة التعليم الثانوي وعلاقته ببعض المتغيرات التنظيمية."

هدفت هذه الدراسة للكشف عن مستوى الولاء التنظيمي لأساتذة التعليم الثانوي بولاية بسكرة، وعن مدى ارتباطه ببعض المتغيرات الشخصية المتمثلة في(الجنس، الحالة الإجتماعية، الخبرة المهنية)، وذلك بإتباع خطوات المنهج الوصفي الارتباطي وقد طبقت الدراسة على عينة تبلغ 281أستاذ وأستاذة دائمين. والاعتماد على استجاباتهم على مقياس الولاء التنظيمي بورتر وزملائه. وبعد تحليل الاستجابات تم التوصل إلى أن مستوى الولاء التنظيمي لأساتذة التعليم الثانوي في ولاية بسكرة هو مستوى متوسط، ويوجد علاقة ارتباطيه بين الولاء التنظيمي للأساتذة ومتغير الجنس، وعدم وجود علاقة ارتباطيه بين الولاء التنظيمي للأساتذة ومتغيري الحالة الاجتماعية والخبرة المهنية.

ثانيا: الدراسات الأجنبية

1- دراسةMohamed Qasem ahmed al qarioti et hamed Suleiman freih(2008) عبارة عن مقال بعنوان:

"The interrelationships of organizational loyalty, organizational justice, and group cohesiveness of public sector employees in Kuwait"

هدفت هذه الدراسة الاستطلاعية التي أجريت على عينة شملت 470 من موظفي أربع جهات حكومية ومؤسسات عامة في دولة الكويت إلى التعرف على نمط العلاقة بين الولاء التنظيمي كمتغير تابع والمتغير المستقل العدالة التنظيمية وذلك بإتباع خطوات المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم تصميم إستبانة بحثية استنادا إلى أهم الأدبيات الإدارية في هذا المجال وبعد تحليل البيانات التي تم جمعها تم التوصل إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية معنوية بين الولاء التنظيمي والعدالة التنظيمية وعلاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية بين الولاء التنظيمي وكل من جهة العمل والسن، وعلاقة سلبية بين الولاء التنظيمي وكل من الوظيفة وسنوات الخبرة، وعدم وجود علاقة بين الولاء التنظيمي وكل من الفئة الوظيفية والمؤهل العلمي والجنس كما تم التوصل إلى مستوى عالي لكل من العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي بالمؤسسات الأربعة.

2- دراسة Wadha A Alqunaian(2024)عبارة عن مقال بعنوان:

"Atecedents and consequences of organizational loyalty"

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أصول وعواقب الولاء التنظيمي، ودراسة العلاقات بين فرص الترقية، والقيادة التحويلية، والولاء، والاحتفاظ لدى الموظفين في المملكة العربية السعودية. وذلك بالاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، وتم جمع البيانات باستخدام إستبانة تم توزيعها على عينة مكونة من 250 موظف من مختلف القطاعات الحكومية والخاصة الذين تم اختيارهم عشوائيا. حيث توصلت الدراسة أولا إلى أن الترقية ترتبط بشكل ايجابي بالقيادة التحويلية والولاء والاحتفاظ بالموظفين، ثانيا كانت القيادة التحويلية مرتبطة بشكل ايجابي بكل من الولاء والاحتفاظ، وأخيرا تم العثور على علاقة ايجابية بين الولاء والاحتفاظ. مما يشير إلى أن المستويات الأعلى من ولاء الموظفين ارتبطت بزيادة معدلات الاحتفاظ.

المطلب الثالث: الدراسات السابقة المتعلقة بأثر جودة الحياة الوظيفية في الولاء التنظيمي

1- دراسة وجنان توفيق وشريفي نورة (2022) عبارة عن مقال بعنوان: "جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الالتزام التنظيمي(الولاء التنظيمي)".

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر جودة الحياة الوظيفية على الالتزام التنظيمي في متوسطة عباد بوزيان –مغنية–، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تصميم أداة الاستبانة والتي وزعت على عينة الدراسة والمقدرة ب 40 موظف والذين تم اختيارهم عشوائيا. حيث أشارت النتائج إلى وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد جودة الحياة الوظيفية على الالتزام التنظيمي للموظفين داخل المتوسطة، كما تم التوصل إلى وجود مستوى متوسط لأبعاد جودة الحياة الوظيفية، ومستوى مرتفع من الالتزام (الولاء) لدى الموظفين بمتوسطة عباد بوزيان.

2- دراسة العابد رشيدة (2021) عبارة عن مقال بعنوان: "أثر جودة الحياة الوظيفية على الالتزام التنظيمي لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة حمه لحضر الوادي".

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة درجة جودة الحياة الوظيفية التي يتمتع بها الأساتذة وتأثيرها على التزامهم التنظيمي، ولتحقيق أهداف الدراسة تم إعداد إستبانة تم توزيعها على عينة مقدرة ب 129 مفردة، والاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي بالاستعانة بالبرنامج الإحصائي(spss). حيث تم التوصل إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة وقوية بين جودة الحياة الوظيفية و(الولاء) الالتزام التنظيمي، وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الأبعاد المادية والالتزام التنظيمي، وجود علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية بين الأبعاد المعنوية والالتزام التنظيمي.

المطلب الرابع: التعقيب على الدراسات السابقة

بعد التطرق إلى الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة نوضح فيما يلي أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة.

أولا: أوجه التشابه

- تتشابه الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في المنهج المتبع وهو المنهج الوصفي.
- استخدام نفس أداة جمع البيانات والمتمثلة في الإستبانة.
- تتفق الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في تناولها لأبعاد جودة الحياة الوظيفية (التنظيمية، المادية، الإجتماعية).
- تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في تناولها لأبعاد الولاء التنظيمي.
- الاعتماد على برنامج الحزم الإحصائية spss.

ثانيا: أوجه الاختلاف

- تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في حجم العينة إذ أجريت هذه الدراسة على عينة حجمها 72 مفردة، غير أن الدراسات السابقة تناولت عينات بأحجام مختلفة.
- تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة من حيث الزمان والمكان، كون الدراسة الحالية أجريت في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير -جيجل- خلال السداسي الثاني من السنة الجامعية 2024/2023
- كما أن الدراسات السابقة تناولت أبعاد أخرى لجودة الحياة الوظيفية تختلف عن الأبعاد التي تناولناها في دراستنا الحالية والمتمثلة في:(الأبعاد التنظيمية، المادية والاجتماعية).

خلاصة

من خلال ما استعرضناه في هذا الفصل، توصلنا إلى أن جودة الحياة الوظيفية من المفاهيم الحديثة في أدبيات إدارة الأعمال وقد حظيت بالعديد من الاهتمام من طرف الكتاب والباحثين في الفكر الإداري، وكذلك بينا أهمية وأهداف وخصائص هذه الأخيرة وكذا عوامل نجاحها، كما أن لها عدة أبعاد مصنفة كالتالي: أبعاد تنظيمية متمثلة في (الثقافة التنظيمية، تصميم العمل، تطوير المسار المهني، التمكين)، أبعاد مادية متمثلة في (الأجور، الصحة والسلامة المهنية)، أبعاد اجتماعية متمثلة في (المسؤولية الاجتماعية، التوازن بين الحياة والعمل، العلاقات الإنسانية).

كما توصلنا من خلال دراستنا لهذا الفصل أن الولاء التنظيمي يختلف من شخص لأخر فهو عنصر متغير يتأثر بمجموعة من العوامل ومن هذا وجب توفير كل ما من شأنه أن يساعد في الرفع من مستوى الولاء التنظيمي لدى العمال، كما توصلنا إلى أن أبعاد الولاء التنظيمي والمتمثلة في الولاء العاطفي، الولاء الأخلاقي،الولاء المستمر كما تطرقنا في هذا الفصل إلى الدراسات السابقة التي تناولت المتغيرين وكذا الدراسات السابقة التي تناولت المتغيرين معا باللغتين العربية والأجنبية مع التعقيب عليها.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

المبحث الأول: منهجية الدراسة الميدانية

المبحث الثاني: عرض ومناقشة النتائج

تمهيد:

استكمالا للفصل الأول الذي تطرقنا فيه للإطار النظري لمتغيرات الدراسة (جودة الحياة الوظيفية والولاء التنظيمي) والأدبيات التطبيقية لها. سيتم في هذا الفصل التعرف على أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية في الولاء التنظيمي لدى عينة من أساتذة كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير. وعلى هذا تم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين، يتناول **المبحث الأول** منهجية الدراسة الميدانية، والذي تم التطرق فيه إلى مجتمع وعينة الدراسة، والأساليب المستخدمة في المعالجة الإحصائية، وأداة الدراسة. أما **المبحث الثاني** فخصص لعرض ومناقشة نتائج الدراسة، حيث تم التطرق فيه إلى تحليل البيانات الشخصية والوظيفية، عرض وتحليل إجابات أفراد العينة حول متغيرات الدراسة، وأخيرا تم اختبار فرضيات الدراسة، ومناقشة النتائج.

المبحث الأول: منهجية الدراسة الميدانية

في هذا المبحث سوف نتطرق إلى عرض مجتمع وعينة الدراسة، وعرض مختلف الأساليب الإحصائية المستخدمة، وعرض أداة الدراسة واختبارها من حيث صدق الاتساق الداخلي لعبارات متغيرات الدراسة وثباتها.

المطلب الأول: مجتمع وعينة الدراسة

سنتطرق في هذا المطلب إلى مجتمع وعينة الدراسة وذلك بعد التعريف بكلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

الفرع الأول: التعريف بكلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير:

تمت هيكلة هذه الكلية بموجب المرسوم التنفيذي رقم 92/09 المؤرخ في 21 صفر عام 1430 الموافق لـ 17 فبراير سنة 2009 والذي يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم258/03 المؤرخ في 22 جمادى الأولى عام 1424 الموافق لـ 22 يوليو 2003 المتضمن إنشاء جامعة جيجل، وهي إحدى الكليات المكونة لها بالقطب الجامعي تاسوست، يترأسها عميد الكلية ويساعده كل من نائب العميد المكلف بالدراسات والمسائل المرتبطة بالطلبة، ونائب العميد المكلف بما بعد التدرج والبحث العلمي والعلاقات الخارجية بالإضافة إلى الأمين العام و مسؤول المكتبة.

وطبقا للإحصائيات المأخوذة من مصلحة المستخدمين للكلية لسنة الجامعية2024/2023،فإن الكلية تضم 3631 طالب يشرف على تأطيرهم 189 أستاذ دائم و69أستاذ مؤقت، وتتوفر الكلية على 6 مدرجات منها: 3 تتسع لـ 240 طالب و2 تتسع لـ 340 طالب، أما الأخير يستوعب 280 طالب بالإضافة إلى 64 قاعة تستوعب كل منها 40 طالب، و5 قاعات إعلام آلي.(**مصلحة المستخدمين لكلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير-جيجل- 2024)**

حيث تتمثل مهام كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في:(**مصلحة المستخدمين لكلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير-جيجل- 2024)**

- متابعة المسائل المتعلقة بالتكوين بالتدرج (ليسانس) والتكوين ما بعد التدرج والسهر على تطبيق التنظيم المعمول به في هذا المجال.
- القيام بكل نشاط من شأنه تثمين البحث العلمي.
- جمع ونشر المعلومات الخاصة بأنشطة البحث العلمي المنجز من طرف الكلية.
- القيام بأعمال التنشيط والاتصال.
- تنظيم التظاهرات وترقيتها.

يتكون الهيكل التنظيمي لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير من مجموعة من الأقسام كل قسم يتولى مجموعة من المهام كما يلي:(أنظر الملحق رقم(1))

❖ **عميد الكلية:** تتمثل مهامه فيما يلي:

- يترأس مجلس الكلية المكون من ممثلي الطلبة والأساتذة والعمال؛
- المشاركة في الملتقيات الوطنية والدولية؛
- يمضي على جميع الأوراق المرتبطة بالكلية كشهادات التخرج؛
- يستقبل الطلبة ويستمع لانشغالاتهم؛
- يطلع على كل مراسلات الكلية لمتابعة سير الأعمال؛
- استلام البريد والقيام بنسخ منه لإرساله لمصالح أخرى.

❖ **نائب العميد المكلف بالدراسات والمسائل المتعلقة بالطلبة:** وتتمثل مهامه في:

- يترأس اللجنة البيداغوجية الخاصة بالطلبة؛
- يشرف على مصلحة التدريس؛
- عضو في مجلس التأديب؛
- يشرف على تحويلات الطلبة الداخلية من فرع لآخر؛
- إعادة الإدماج بالنسبة للطلبة المتخلفين في الدراسة.

❖ **نائب العميد المكلف بما بعد التدرج والبحث العلمي:** تتمثل مهامه فيما يلي:

- الإشراف على مسابقة الماجستير؛
- التكفل بإرسال الأساتذة الجامعيين للتربص في الخارج؛
- الإشراف على مناقشات مذكرات تخرج طلبة الماجستير؛
- القيام بعقد ملتقيات دولية ووطنية؛
- استقبال أساتذة وشخصيات بارزة للقيام بمحاضرات لإثراء رصيد الطلبة والجامعة.

❖ **الأمانة العامة:** تتمثل مهامها فيما يلي:

- تحضير مشروع مخطط تسيير الموارد البشرية للكلية وتنفيذه؛
- تحضير مشروع الميزانية الخاصة بالكلية ومتابعة تنفيذها؛
- وضع برامج الأنشطة الثقافية والعلمية والرياضية للكلية وترقيتها؛
- تسيير المسار المهني لمستخدمي الجامعة مع احترام صلاحيات الكلية في هذا المجال.

❖ **المكتبة:** تتمثل مهامها في:

- وضع كم هائل من الكتب والمراجع في خدمة المستفيدين؛
- سد حاجيات الطلبة والأساتذة من ناحية المراجع وتسهيل عملية البحث؛
- العمل على ترقية المستوى العلمي الجامعي؛
- صيانة الرصيد الوثائقي للمكتبة وإخضاعها باستمرار للجرد.

الفرع الثاني: مجتمع الدراسة

مجتمع الدراسة ويقصد به كامل أفراد أو أحداث أو مشاهدات موضوع البحث أو الدراسة.**(عبيدات، أبونهار، و مبيضين، 1999، صفحة 84)**

ومجتمع الدراسة الحالي يتمثل في جميع أساتذة كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير والبالغ عددهم 258أستاذ.

الفرع الثالث: عينة الدراسة

العينة هي عبارة عن مجموعة جزئية من مجتمع الدراسة يتم اختيارها بطريقة معينة وإجراء الدراسة عليها، ومن تم استخدام تلك النتائج وتعميمها على كامل مجتمع الدراسة الأصلي.**(عبيدات، أبونهار، و مبيضين، 1999، صفحة 84)**

حيث تم اختيار عينة عشوائية بسيطة من الأساتذة وينبغي أن يكون حجم العينة التي يتم اشتقاقها مناسبا وكافيا ويتحدد بثلاثة عوامل هي:**(منسى و الشريف، 2014، صفحة 9)**

- طبيعة المجتمع الأصلي.
- مدى تعميم النتائج.
- درجة الدقة المطلوبة.

وبالنسبة لتحديد الحجم المناسب للعينة تم الاعتماد على طريقة الباحث sekaran والمتمثلة في الخطوات التالية: **(Sekaran, 2003, p.295)**

- أحجام العينات الأكبر من 30 وأقل من 500 مفردة يكون ملائم لأغلب البحوث.
- في حالة البحث متعدد المتغيرات بما في ذلك (تحليل الانحدار المتعدد) يجب أن يكون حجم العينة أكبر عدة مرات (يفضل بـ 10 مرات أو أكثر) من عدد المتغيرات في الدراسة.
- بالنسبة للبحث التجريبي البسيط، فإنه يمكن إجراء البحث بنجاح بعينة يتراوح حجمها بين 10إلى 20 مفردة.

إن دراستنا تحتوي على 6 متغيرات والمتمثلة في الأبعاد الثلاثة لجودة الحياة الوظيفية (التنظيمية، المادية، الاجتماعية) وأبعاد الولاء التنظيمي(العاطفي، الأخلاقي، المستمر). ولهذا يجب أن لا يقل حجم العينة عن 60 مفردة لكي يمكن تطبيق نموذج الانحدار المتعدد. وعلى هذا فقد تم توزيع 80 إستبانة، وتم استرجاع 72 منها وعليه فإنه ينحصر حجم العينة في 72 مفردة.

المطلب الثاني: أساليب المعالجة الإحصائية

تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية الضرورية لمعالجة البيانات المتحصل عليها، وتحليلها باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الإجتماعية (spss).

وفيما يلي مجموعة من الأساليب الإحصائية المستخدمة:

- **المدى:** هو الفرق بين اكبر قيمة وأصغر قيمة في مشاهدات موضوع البحث أو الدراسة، حيث يتم استخراجه عن طريق إيجاد الفرق بين أعلى قيمة من قيم المشاهدات وأقل قيمة. حيث توجه له انتقادات على أنه يتأثر بشكل كبير بالقيم الشاذة وأنه يأخذ بقيمتين فقط (الكبرى والصغرى) ويهمل باقي قيم المشاهدات، وقد تم استخدامه لحساب طول فئات مقياس ليكرت الخماسي.**(عبيدات، أبونهار، و مبيضين، 1999)**
- **معامل الارتباط بيرسون "Pearson":** يستخدم معامل الارتباط بيرسون لدراسة ومعرفة العلاقة بين متغيرين أو أكثر وتتراوح قيمة هذا المعامل بين 1− و1+ وكلما اقتربت قيمة المعامل من 1+ كان الارتباط موجبا وقويا والعكس صحيح، وتم استخدامه لاختبار صدق الاتساق الداخلي لعبارات الإستبانة.**(غليان و غنيم، 2000، صفحة 162)**
- **معامل الثبات ألفا كرونباخ "Cronbach alpha coefficient":** يستعمل هذا المعامل للتأكد من صلاحية المقياس، إذ يقيس مدى الاتساق والتناسق في إجابة المستجوب على الأسئلة، ومدى قياس كل سؤال للمفهوم، ويستخدم لقياس ثبات أداة الدراسة، ويدل ارتفاع قيمة المعامل على ارتفاع درجة الثبات.
- **التكرارات والنسب المئوية:** وهي عدد المرات التي تتكرر فيها ظاهرة أو مشاهدة معينة، ويستخدم مع التكرارات النسبة المئوية التي تبين نسبة كل فئة من المجموع الكلي. وهي تستخدم من أجل التعرف على الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة .**(عبيدات، أبونهار، و مبيضين، 1999، صفحة 117)**
- **المتوسط الحسابي:**ويعتبر من أهم مقاييس النزعة المركزية، وعملية حسابه غير معقدة ومفهومة ومن مميزاته شموله على كافة وحدات التوزيع التكراري، ويعرف بأنه مجموع قيم وحدات العينة على عدد وحدات العينة وتختلف طريقة الحساب على حسب تبويب البيانات، وقد تم استخدامه لتحليل إجابات أفراد العينة حول متغيرات الدراسة.**(البلداوي، 2009، صفحة 69)**
- **الانحراف المعياري:** وهو من أكثر الإحصاءات الوصفية شيوعا واستخدامه مهم جدا في الاستدلال الإحصائي لمتغيرات البحث. ويعرف بأنه الجذر التربيعي الموجب لمتوسط مجموع مربعات قيم المتغير عن وسطها الحسابي، ويستخدم لمعرفة درجة تشتت البيانات عن متوسطها الحسابي.**(المعاني، جرادات، و المشهداني، 2012، صفحة 172)**
- **الانحدار:** هو من الأساليب الإحصائية التي يستخدمها الباحث لمعرفة العلاقة الخطية بين المتغير المستقل والتابع. فالانحدار الخطي البسيط هو عملية تقدير العلاقة الخطية بين متغيرين أحدهما مستقل والآخر تابع، أما الانحدار المتعدد هو عملية تقدير العلاقة الخطية التي تتحدد عن طريقها قيمة المتغير التابع بواسطة قيم مجموعة أكثر من المتغيرات المستقلة، وتم استخدامه لاختبار فرضيات الدراسة.**(المعاني، جرادات، و المشهداني، 2012، صفحة 184)**

- **اختبار التوزيع الطبيعي:** تم استخدام هذا الاختبار للتحقق من إتباع متغيرات الدراسة للتوزيع الطبيعي، مما يسمح بتطبيق الاختبارات المعلمية (معاملات الالتواء والتفلطح).
- **معامل تضخم التباين والتباين المسموح:** تم استخدام هذا الاختبار للتأكد من عدم وجود ارتباط بين المتغيرات المستقلة.

المطلب الثالث: أداة الدراسة

سنتطرق في هذا المطلب إلى أداة الدراسة المستخدمة والمتمثلة في الإستبانة واختبار صدقها وثباتها.

الفرع الأول: بناء أداة الدراسة

بغرض الإلمام بجوانب دراستنا هذه تم جمع البيانات عن طريق الإستبانة فهي عبارة عن أداة تتضمن مجموعة من الأسئلة المكتوبة والتي تعد بقصد الحصول على معلومات وآراء المبحوثين حول ظاهرة أو موقف معين.

وقد تم تصميم الاستبيان في ثلاثة محاور أساسية هي:

أولا: المحور الأول البيانات الشخصية والوظيفية

ويضم ما يلي:

- البيانات الشخصية: الجنس، العمر، المؤهل العلمي.
- البيانات الوظيفية: الخبرة المهنية، الصنف الوظيفي.

ثانيا: المحور الثاني جودة الحياة الوظيفية

يضم المتغير المستقل المتمثل في جودة الحياة الوظيفية 34 عبارة تم توزيعها كما يلي:

- **الأبعاد المتعلقة ببيئة العمل التنظيمية:**
  - الثقافة التنظيمية: العبارات من (1) إلى (4).
  - التمكين: العبارات من (5) إلى (8).
  - تصميم العمل: العبارات من (9) إلى (12).
  - تطوير المسار الوظيفي: العبارات من (13) إلى (16).
- **الأبعاد المتعلقة ببيئة العمل المادية:**
  - الأجور: العبارات من (17) إلى (19).
  - الصحة والسلامة المهنية: العبارات من (20) إلى (23).
- **الأبعاد المتعلقة ببيئة العمل الإجتماعية:**
  - العلاقات الإنسانية: العبارات من (24) إلى (27).
  - التوازن بين العمل والحياة: العبارات من(28) إلى (31).
  - المسؤولية الإجتماعية:العبارات من (32) إلى (34).

ثالثا: المحور الثالث الولاء التنظيمي

ويضم هذا المحور (12) عبارة لقياس المتغير التابع (الولاء التنظيمي) والتي تمس ثلاثة أبعاد هي:

- بعد الولاء العاطفي: العبارات من(35) إلى (38).
- بعد الولاء المعياري: العبارات من(39) إلى (42).
- بعد الولاء المستمر: العبارات من (43) إلى(46).

كما تجدر الإشارة إلى أنه تم الاعتماد على مقياس ليكرت الخماسي الذي يحدد الخيارات المحتملة لكل عبارة والذي تتراوح درجاته بين (غير موافق بشدة، غير موافق، موافق إلى حد ما، موافق، موافق بشدة) والتي تأخذ القيم (1،2،3،4،5) على التوالي.

وتم إيجاد حدود الفئات التي تقابل مقياس ليكرت بحساب المدى بين أكبر قيمة وأصغر قيمة في المقياس (5−1=4) ثم نقسم على عدد الدرجات للحصول على طول الفئة (4/5=0.8). والجدول التالي يوضح فئات ودرجات مقياس ليكرت الخماسي:

الجدول رقم (1): فئات ودرجات مقياس ليكرت الخماسي

المستوى	غير موافق بشدة	غير موافق	موافق إلى حد ما	موافق	موافق بشدة
الرمز	1	2	3	4	5
الفئة	]1.8−1]	]2.6−1.8]	]3.4−2.6]	]4.2−3.4]	[5−4.2]
درجة الموافقة	منخفضة جدا	منخفضة	متوسطة	عالية	عالية جدا

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمدا على مقياس ليكرت الخماسي

الفرع الثاني: صدق أداة الدراسة

المقصود بصدق أداة الدراسة هو أن تقيس أسئلة الإستبانة ما وضعت لقياسه، ويجب أن تكون مفرداتها وفقراتها واضحة وكذلك تكون صالحة للتحليل الإحصائي وللتأكد من صدق الإستبانة نعتمد الطريقتين التاليتين:

أولا: الصدق الظاهري

تم التحقق من الصدق الظاهري من خلال عرض الإستبانة بصورتها الأولية على مجموعة من الأساتذة المحكمين ذوي الاختصاص بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، وبناءا على توجيهات وملاحظات الأساتذة المحكمين تم تعديل الإستبانة في شكلها النهائي.(الملحق رقم(2))

ثانيا:الصدق البنائي

بعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة تم التأكد من الصدق البنائي (الاتساق الداخلي) لعبارات الإستبانة والتي بلغت 46 عبارة بحيث تكون كل عبارة متسقة مع المحور الذي تنتمي إليه وذلك بحساب معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات الإستبانة والمحور الذي تنتمي إليه.

1-صدق الاتساق الداخلي لعبارات محور جودة الحياة الوظيفية:

حيث كانت نتائج الصدق الداخلي لعبارات هذا المحور كما يلي:

1-1- صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد الثقافة التنظيمية

يوضح الجدول الموالي صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد الثقافة التنظيمية، وجاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (2): صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد الثقافة التنظيمية

الرقم	العبارات	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
1	تحرص إدارة الكلية على تكريس ثقافة التميز بين الأساتذة.	0.693**	0.000
2	تحرص إدارة الكلية على تكريس ثقافة المشاركة بين الأساتذة.	0.778**	0.000
3	تحدد إدارة الكلية حقوقك وواجباتك بطريقة واضحة ومعلنة.	0.774**	0.000
4	يسود التعاون بين الأساتذة لتحقيق أهداف الكلية.	0.794**	0.000

المصدر:من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات Spss **دال عند مستوى المعنوية 0.01**

يبين الجدول أعلاه أن معاملات الارتباط موجبة ودالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01) مما يشير إلى وجود اتساق داخلي بين جميع عبارات بعد الثقافة التنظيمية والدرجة الكلية له وهذا يعني أن عبارات هذا البعد صادقة لما وضعت لقياسه.

1-2- صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد التمكين

يوضح الجدول الموالي صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد التمكين، وجاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم(3): صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد التمكين

الرقم	العبارات	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
5	تمنحك إدارة الكلية السلطة الكافية لاتخاذ القرارات المتعلقة بوظيفتك.	0.749**	0.000
6	تتيح لك إدارة الكلية إمكانية الوصول للمعلومات التي تحتاجها لأداء عملك.	0.788**	0.000
7	تشجعك إدارة الكلية على المبادرة في حل المشكلات.	0.721**	0.000
8	تتمتع بالاستقلالية الكافية في ممارسة عملك.	0.735**	0.000

المصدر:من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات Spss **دال عند مستوى المعنوية 0.01**

يبين الجدول أعلاه أن معاملات الارتباط موجبة ودالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01) مما يشير إلى وجود اتساق داخلي بين جميع عبارات بعد التمكين والدرجة الكلية له، وهذا يعني أن عبارات هذا البعد صادقة لما وضعت لقياسه.

1-3- صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد تصميم العمل

يوضح الجدول الموالي صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد تصميم العمل، وجاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (4): صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد تصميم العمل

الرقم	العبارات	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
9	حجم العمل في وظيفتك مناسب.	0.707**	0.000
10	تشعر باندماجك في العمل عند القيام به.	0.810**	0.000
11	العمل الذي تقوم به ذو معنى بالنسبة لك.	0.587**	0.000
12	تتسم المهام والمسؤوليات المكلف بها بالوضوح.	0.679**	0.000

المصدر:من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات Spss **دال عند مستوى المعنوية 0.01**

يبين الجدول أعلاه أن معاملات الارتباط موجبة ودالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01) مما يشير إلى وجود اتساق داخلي بين جميع عبارات بعد تصميم العمل والدرجة الكلية له، وهذا يعني أن عبارات هذا البعد صادقة لما وضعت لقياسه.

1-4- صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد تطوير المسار الوظيفي

يوضح الجدول الموالي صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد تطوير المسار الوظيفي، وجاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (5): صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد تطوير المسار الوظيفي

الرقم	العبارات	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
13	سياسة الترقية المتبعة في الكلية محفزة.	0.774**	0.000
14	تشجعك إدارة الكلية على الالتحاق بالدورات التكوينية التي تنمي قدراتك المهنية.	0.836**	0.000
15	تتيح لك إدارة الكلية فرص التعلم المستمر في مجال العمل الأكاديمي.	0.825**	0.000
16	يتم التعيين في المناصب الإدارية والعلمية على أساس مبدأ الجدارة والكفاءة	0.723**	0.000

المصدر:من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات Spss **دال عند مستوى المعنوية 0.01**

يبين الجدول أعلاه أن معاملات الارتباط موجبة ودالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01) مما يشير إلى وجود اتساق داخلي بين عبارات بعد تطوير المسار الوظيفي والدرجة الكلية له، وهذا يعني أن عبارات هذا البعد صادقة لما وضعت لقياسه.

1-5- صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد الأجور

يوضح الجدول الموالي صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد الأجور، وجاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (6): الصدق الداخلي لعبارات بعد الأجور

الرقم	العبارات	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
17	الأجر الذي تتقاضاه يتناسب مع الجهد المبذول.	0.873**	0.000
18	الأجر الذي تتقاضاه يتناسب مع مستوى المعيشة.	0.919**	0.000
19	نظام الأجور بالكلية محفز للأداء.	0.886**	0.000

المصدر:من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات Spss **دال عند مستوى المعنوية 0.01**

يبين الجدول أعلاه أن معاملات الارتباط موجبة ودالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01) مما يشير إلى وجود اتساق داخلي بين جميع عبارات بعد الأجور والدرجة الكلية له، وهذا يعني أن عبارات هذا البعد صادقة لما وضعت لقياسه.

1-6- صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد الصحة والسلامة المهنية

يوضح الجدول الموالي صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد الصحة والسلامة المهنية، وجاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (7): الصدق الداخلي لعبارات بعد الصحة والسلامة المهنية

الرقم	العبارات	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
20	توفر إدارة الكلية بيئة عمل آمنة.	0.777**	0.000
21	توفر إدارة الكلية التأمينات اللازمة في حالة تعرضك لحادث عمل.	0.736**	0.000
22	تصميم القاعات والمدرجات يشعرك بالراحة.	0.801**	0.000
23	تخصص إدارة الكلية فترات راحة كافية لك أثناء العمل.	0.752**	0.000

المصدر:من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات Spss **دال عند مستوى المعنوية 0.01**

يبين الجدول أعلاه أن معاملات الارتباط موجبة ودالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01) مما يشير إلى وجود اتساق داخلي بين عبارات بعد الصحة والسلامة المهنية والدرجة الكلية له، وهذا يعني أن عبارات هذا البعد صادقة لما وضعت لقياسه.

1-7- صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد العلاقات الإنسانية

يوضح الجدول الموالي صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد العلاقات الانسانية، وجاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (8): الصدق الداخلي لعبارات بعد العلاقات الإنسانية

الرقم	العبارات	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
24	تعاملك إدارة الكلية بعدالة واحترام.	0.761**	0.000
25	تقدر إدارة الكلية الظروف الشخصية للأستاذ.	0.881**	0.000
26	تشعر بقدر كبير من الانسجام والتعاون مع زملائك.	0.762**	0.000
27	تساعدك إدارة الكلية في حل أي مشكلة تواجهك في العمل.	0.698**	0.000

المصدر:من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات Spss **دال عند مستوى المعنوية 0.01**

يبين الجدول أعلاه أن معاملات الارتباط موجبة ودالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01) مما يشير إلى وجود اتساق داخلي بين جميع عبارات بعد العلاقات الإنسانية والدرجة الكلية له، وهذا يعني أن عبارات هذا البعد صادقة لما وضعت لقياسه.

1-8- صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد التوازن بين الحياة والعمل

يوضح الجدول الموالي صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد التوازن بين الحياة والعمل، وجاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (9): الصدق الداخلي لعبارات بعد التوازن بين الحياة والعمل

الرقم	العبارات	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
28	تخصص وقت كافي للاهتمام بأسرتك.	0.606**	0.000
29	تفهم إدارة الكلية مشكلاتك وتسعى لحلها كي لاتنقل آثارها إلى حياتك الخاصة.	0.719**	0.000
30	توفر إدارة الكلية الخدمات الترفيهية والأنشطة المتنوعة.	0.799**	0.000
31	تشاركك إدارة الكلية مناسباتك الإجتماعية.	0.772**	0.000

المصدر:من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات Spss **دال عند مستوى المعنوية 0.01**

يبين الجدول أعلاه أن معاملات الارتباط موجبة ودالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01) مما يشير إلى وجود اتساق داخلي بين عبارات بعد التوازن بين الحياة والعمل والدرجة الكلية له، وهذا يعني أن عبارات هذا البعد صادقة لما وضعت لقياسه.

1-9- صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد المسؤولية الإجتماعية

يوضح الجدول الموالي صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد المسؤولية الإجتماعية، وجاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (10): الصدق الداخلي لعبارات بعد المسؤولية الإجتماعية

الرقم	العبارات	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
32	تهتم إدارة الكلية بتحقيق رفاهية الأساتذة بها.	0.841**	0.000
33	تتصرف الكلية بمسؤولية اتجاه البيئة.	0.864**	0.000
34	تحرص إدارة الكلية على التحسين المستمر للخدمات الاجتماعية للأساتذة.	0.914**	0.000

المصدر:من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات Spss **دال عند مستوى المعنوية 0.01**

يبين الجدول أعلاه أن معاملات الارتباط موجبة ودالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01) مما يشير إلى وجود اتساق داخلي بين عبارات بعد المسؤولية الإجتماعية والدرجة الكلية له، وهذا يعني أن عبارات هذا البعد صادقة لما وضعت لقياسه.

أما بالنسبة لصدق الاتساق الداخلي لأبعاد المحور الأول ككل فقد كانت نتائج معاملات الارتباط ومستوى المعنوية كما يلي:

الجدول رقم (11): صدق الاتساق الداخلي لمحور جودة الحياة الوظيفية

الرقم	البعد	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
1	الأبعاد التنظيمية	0.872**	0.000
2	الأبعاد المادية	0.831**	0.000
3	الأبعاد الاجتماعية	0.914**	0.000

المصدر:من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات Spss **دال عند مستوى المعنوية 0.01**

يتضح من هذا الجدول أن معاملات الارتباط موجبة ودالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.05) مما يشير إلى وجود اتساق داخلي بين جميع أبعاد محور جودة الحياة الوظيفية والدرجة الكلية له، وهذا يعني أن الأبعاد صادقة لقياس ما وضعت لقياسه.

2-صدق الاتساق الداخلي لعبارات محور الولاء التنظيمي

حيث كانت نتائج الصدق الداخلي لعبارات هذا المحور كما يلي:

2-1- صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد الولاء العاطفي

يوضح الجدول الموالي صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد الولاء العاطفي، وجاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (12): صدق الاتساق الداخل لعبارات بعد الولاء العاطفي

الرقم	العبارات	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
35	يهمني كثيرا مستقبل أفضل للكلية.	0.674**	0.000
36	اعتبر نفسي عضوا فعال وبناء في الكلية.	0.713**	0.000
37	اعتبر مشاكل الكلية مشاكلي الخاصة.	0.790**	0.000
38	أشعر بالرغبة في بدل مجهود اكبر لتحقيق أهداف الكلية.	0.813**	0.000

المصدر:من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات Spss **دال عند مستوى المعنوية 0.01**

من خلال الجدول السابق يتضح أن معاملات الارتباط موجبة ودالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01) مما يشير إلى وجود اتساق داخلي بين عبارات بعد الولاء العاطفي والدرجة الكلية له، وهذا يعني أن عبارات هذا البعد صادقة لما وضعت لقياسه.

2-2- صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد الولاء المعياري

يوضح الجدول الموالي صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد الولاء المعياري، وجاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (13): صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد الولاء المعياري

الرقم	العبارات	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
39	لن أترك العمل بالكلية في هذه المرحلة.	0.763**	0.000
40	إن تركي للعمل الحالي دون مبرر تصرف غير محسوب.	0.728**	0.000
41	مازلت أشعر بالرضا عن قراري للعمل بالكلية.	0.842**	0.000
42	أنا ممتن للكلية بسبب ما تقدمه لي من امتيازات.	0.719**	0.000

المصدر:من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات Spss **دال عند مستوى المعنوية 0.01**

من خلال الجدول السابق يتضح أن معاملات الارتباط موجبة ودالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01) مما يشير إلى وجود اتساق داخلي بين عبارات بعد الولاء المعياري والدرجة الكلية له، وهذا يعني أن عبارات هذا البعد صادقة لما وضعت لقياسه.

2-3- صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد الولاء المستمر

يوضح الجدول الموالي صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد الولاء المستمر، وجاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (14): صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد الولاء المستمر

الرقم	العبارات	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
43	ارغب في البقاء في عملي حتى لو توفرت لي فرص بديلة.	0.844**	0.000
44	الاستمرار بالعمل في الكلية يكسبني مهارات.	0.835**	0.000
45	إن الاستمرار في وظيفتي بالكلية أفضل من المغادرة.	0.854**	0.000
46	سأدافع عن الكلية عند ذكرها بسوء.	0.808**	0.000

المصدر:من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات Spss ****دال عند مستوى المعنوية 0.01**

من خلال الجدول السابق يتضح أن معاملات الارتباط موجبة ودالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01) مما يشير إلى وجود اتساق داخلي بين عبارات بعد الولاء المستمر والدرجة الكلية له، وهذا يعني أن عبارات هذا البعد صادقة لما وضعت لقياسه.

أما بالنسبة لصدق الاتساق الداخلي لأبعاد المحور ككل فكانت النتائج كما يلي:

الجدول رقم (15): صدق الاتساق الداخلي لمحور الولاء التنظيمي

الرقم	البعد	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
1	الولاء العاطفي	0.850**	0.000
2	الولاء المعياري	0.888**	0.000
3	الولاء المستمر	0.877**	0.000

المصدر:من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات Spss ****دال عند مستوى المعنوية 0.05**

من خلال الجدول السابق يتضح أن معاملات الارتباط موجبة ودالة إحصائيا عند مستوى المعنوية (0.05) مما يشير إلى وجود اتساق داخلي بين جميع أبعاد محور الولاء التنظيمي والدرجة الكلية له، وهذا يعني أن الأبعاد صادقة لقياس ما وضعت لقياسه.

الفرع الثالث: اختبار ثبات أداة الدراسة

من أجل التأكد من ثبات أداة الدراسة تم حساب معاملات الثبات (ألفا كرونباخ) ومن الناحية التطبيقية يعتبر ثبات أداة الدراسة: **(البياتي، 2005، صفحة 50)**

- **ضعيفا:** إذا كان معامل الثبات ألفا كرونباخ أقل من 60%.
- **مقبولا:** إذا كان معامل الثبات ألفا كرونباخ يقع بين 60% و70%.
- **جيدا:** إذا كان معامل الثبات ألفا كرونباخ يقع بين 70% و80%.
- **ممتازا:** إذا كان معامل الثبات ألفا كرونباخ أكبر من 80%.

حيث كانت النتائج كما يلي:

الجدول رقم (16): قيمة معامل الثبات ألفا كرونباخ

المحور	العنوان	معامل ألفا كرونباخ	مستوى الثبات
الثاني	جودة الحياة الوظيفية	0.929	ممتاز
الثالث	الولاء التنظيمي	0.895	ممتاز
الثبات الكلي		0.934	ممتاز

المصدر:من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات Spss

من خلال الجدول أعلاه والنتائج المبينة فيه فإن معامل الثبات ألفا كرونباخ يساوي 0.929 لمحور جودة الحياة الوظيفية، ويساوي 0.895 بالنسبة لمحور الولاء التنظيمي، و0.934 لكلا المحورين معا. وهي أكبر من الحد الأدنى المقبول والمقدر بـ 0.6 وهذا ما يثبت أن أداة الدراسة تتصف بالثبات وصالحة للدراسة.

المبحث الثاني: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

يهدف هذا المبحث إلى التعرف على الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة، إضافة إلى عرض وتحليل إجابات أفراد

العينة حول عبارات الإستبانة لكلا المحورين جودة الحياة الوظيفية والولاء التنظيمي، وصولا إلى اختبار مدى صحة فرضيات الدراسة ومناقشة النتائج المتوصل إليها.

المطلب الأول: تحليل البيانات الشخصية والوظيفية لعينة الدراسة

سنتطرق في هذا المطلب تحليل البيانات الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة المعتمدة في هذه الدراسة.

الفرع الأول: تحليل البيانات الشخصية

حيث تتمثل هذه البيانات في: الجنس،العمر،المؤهل العلمي.

أولا: متغير الجنس

يوضح الجدول الموالي توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس.

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

الجنس	التكرار	النسبة المئوية (%)
ذكر	31	%43.1
أنثى	41	%56.9
المجموع	**72**	**%100**

المصدر:من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات Spss

نلاحظ من خلال الجدول أن عينة الدراسة أنثوية أي تغلب عليها فئة الإناث بما يعادل 41 مفردة بنسبة 56.9% من الحجم الإجمالي للعينة، في حين أن عدد الذكور 31 فرد بنسبة 43.1%. ويمكن إرجاع

هذا التفاوت بين أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس ربما إلى التوزيع الغير متساوي لأوراق الإستبانة، إضافة إلى كون الإناث عموما يحبون مهنة التعليم.

ثانيا: متغير العمر

يوضح الجدول الموالي توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر.

الجدول رقم (18): توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر

العمر	التكرار	النسبة المئوية (%)
أقل من 30 سنة	5	%6.9
من 30 إلى أقل من 40 سنة	43	%59.7
من 40 إلى أقل من 50 سنة	21	%29.2
50 سنة فأكثر	3	%4.2
المجموع	**72**	**%100**

المصدر:من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات Spss

نلاحظ من الجدول أعلاه أن الفئة العمرية من 30 إلى أقل من 40 سنة جاءت في المرتبة الأولى بعدد بلغ 43 فردا بنسبة 59.7% من الحجم الإجمالي للعينة، تليها الفئة من 40 إلى أقل من 50 سنة بعدد 21 فرد بنسبة 29.2% من الحجم الإجمالي لعينة الدراسة، ثم تليها فئة أقل من 30 سنة بـ 5 أفراد أي ما نسبتهم 6.9% من الحجم الإجمالي لعينة الدراسة، وأخيرا الفئة العمرية 50 سنة فأكثر بعدد 3 أفراد بنسبة 4.2% من الحجم الإجمالي لعينة الدراسة. و يمكن القول أن عينة الدراسة شابة أي تغلب عليها فئة الشباب. وهذا ما ينعكس إيجابا على الكلية كون الفئة الشبابية أكثر نشاطا.

ثالثا: متغير المؤهل العلمي

يمكن توضيح خصائص العينة من حيث المؤهل العلمي من خلال الجدول الموالي:

الجدول رقم (19): توزيع أفراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة المئوية (%)
ماجستير	10	%13.9
دكتوراه	30	%41.7
تأهيل علمي	32	%44.4
المجموع	**72**	**%100**

المصدر:من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات Spss

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أفراد عينة الدراسة ذو تأهيل علمي بعدد 32 فرد أي ما نسبته 44.4% من الحجم الإجمالي لعينة الدراسة، وجاء في المرتبة الثانية مستوى الدكتوراه بعدد 30 فرد بنسبة

41.7%، وأخيرا مستوى ماجستير بعدد 10 أفراد أي ما نسبتهم 13.9% من الحجم الإجمالي لعينة الدراسة. وعليه يمكن القول أن أغلب أفراد عينة الدراسة ذو تأهيل علمي عالي وهذا ما ينعكس على الكلية محل الدراسة إيجابا.

الفرع الثاني: تحليل البيانات الوظيفية

حيث سنتطرق في هذا الفرع إلى تحليل البيانات الوظيفية لعينة الدراسة والمتمثلة في الخبرة المهنية، والصنف الوظيفي.

أولا: متغير الخبرة المهنية

يمكن توضيح خصائص العينة من حيث الخبرة المهنية من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (20): توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية

الخبرة المهنية	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	16	%22.2
من 5 إلى أقل من 10 سنوات	17	%23.6
من 10 إلى أقل من 15 سنة	32	%44.4
15 سنة فأكثر	7	%9.7
المجموع	**72**	**%100**

المصدر:من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات Spss

نلاحظ من الجدول أعلاه أن ما عدده 32 فردا ونسبته 44.4% ذو خبرة مهنية من 10 إلى أقل من 15 سنة، ثم تليها فئة من 5 إلى أقل من 10 سنوات بعدد 17 فردا ما نسبتهم 23.6%، ثم تليها فئة ذوي الخبرة أقل من 5 سنوات ما عدده 16 فردا بنسبة 22.2%، وأخيرا فئة ذو خبرة أكثر من 15 سنة بنسبة 9.7%. هذا ما يدل على أن أساتذة الكلية لديهم خبرة مهنية كافية والتي تؤهلهم للقيام بأعمالهم على أحسن وجه.

ثانيا: متغير الصنف الوظيفي

يمثل الجدول الموالي إجابات أفراد العينة حسب متغير الصنف الوظيفي.

الجدول رقم (21): توزيع أفراد العينة حسب متغير الصنف الوظيفي

الصنف الوظيفي	التكرار	النسبة المئوية
أستاذ مساعد قسم (ب)	16	%22.2
أستاذ مساعد قسم (أ)	10	%13.9
أستاذ محاضر قسم (ب)	11	%15.3
أستاذ محاضر قسم (أ)	31	%43.1
أستاذ تعليم عالي	4	%5.6
المجموع	**72**	**%100**

المصدر:من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات Spss

نلاحظ من الجدول أعلاه أن أعلى نسبة كانت لفئة أستاذ محاضر قسم (أ) بنسبة 43.1% بعدد قدره 31 أستاذ، وبعدها فئة أستاذ مساعد قسم (ب) بعدد قدره 16 أستاذ بنسبة قدرها 22.2%، تم تليها فئة أستاذ محاضر قسم (ب) بعدد قدره 11 أستاذ بنسبة قدرها 15.3%، تليها فئة أستاذ مساعد قسم (أ) بعدد قدره 10 أساتذة ما نسبتهم 13.9%، أخيرا فئة أستاذ تعليم عالي بعدد 4 أساتذة بنسبة 5.6% من الحجم الكلي للعينة. ويرجع التفاوت في الصنف الوظيفي ربما إلى إجراءات الترقية في مؤسسات التعليم العالي والتي تتطلب شروطا معينة للترقية من رتبة إلى أخرى.

المطلب الثاني: تحليل إجابات أفراد العينة حول متغيرات الدراسة

سنتطرق في هذا المطلب إلى تحليل إجابات أفراد العينة حول عبارات أبعاد متغيرات الدراسة.

الفرع الأول: التحليل الوصفي لمتغير جودة الحياة الوظيفية

لإجراء هذا التحليل تم الاعتماد على حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري.

أولا: تحليل عبارات بعد الثقافة التنظيمية

يوضح الجدول الموالي قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول عبارات بعد الثقافة التنظيمية. وجاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (22): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات بعد الثقافة التنظيمية

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
1	تحرص إدارة الكلية على تكريس ثقافة التميز بين الأساتذة.	2.61	0.848	متوسطة	4
2	تحرص إدارة الكلية على تكريس ثقافة المشاركة بين الأساتذة.	3.04	0.911	متوسطة	3
3	تحدد إدارة الكلية حقوقك وواجباتك بطريقة واضحة ومعلنة.	3.61	0.848	عالية	1
4	يسود التعاون بين الأساتذة لتحقيق أهداف الكلية.	3.32	0.901	متوسطة	2
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري الكلي	**3.14**	**0.667**	**متوسطة**	/

المصدر:من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات Spss

يمثل الجدول أعلاه المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ودرجات الموافقة لإجابات أفراد العينة حول عبارات بعد الثقافة التنظيمية، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي لهذا البعد 3.14 وهو ينتمي إلى الفئة [2.6–3.4] والذي يشير إلى درجة موافقة متوسطة في إجابات أفراد عينة الدراسة، كما نلاحظ أن الانحراف المعياري لهذا البعد بلغ (0.667) وهو أقل من (1) وهذا يدل على وجود تجانس في إجابات أفراد العينة حول بعد الثقافة التنظيمية.

كما أشارت النتائج أيضا أن العبارة رقم (3) جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (3.61) وانحراف معياري قدره (0.848) مما يدل على أن أفراد عينة الدراسة متفقون بدرجة عالية على أن إدارة الكلية تحدد حقوقهم وواجباتهم بطريقة واضحة، وحصلت العبارة رقم (4) على المرتبة الثانية بمتوسط حسابي قدره 3.32 وانحراف معياري (0.901) وبدرجة موافقة متوسطة أي أنه يسود تعاون بدرجة متوسطة بين الأساتذة لتحقيق أهداف الكلية، وفي المرتبة الثالثة كانت العبارة رقم (2) بمتوسط حسابي قدره (3.04) وبدرجة موافقة متوسطة أي أن إدارة الكلية تحرص على تكريس ثقافة المشاركة بين الأساتذة بدرجة متوسطة، وفي المرتبة الأخيرة العبارة رقم (1) بمتوسط حسابي قدره 2.61 وبدرجة موافقة متوسطة أي أن إدارة الكلية تحرص نوعا ما على تكريس ثقافة التميز بين الأساتذة.

ثانيا: تحليل عبارات بعد التمكين

يوضح الجدول الموالي قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول عبارات بعد التمكين. وجاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (23): المتوسطات الحسابي والانحرافات المعيارية لعبارات بعد التمكين

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
5	تمنحك إدارة الكلية السلطة الكافية لاتخاذ القرارات المتعلقة بوظيفتك.	3.42	1.004	عالية	3
6	تتيح لك إدارة الكلية إمكانية الوصول للمعلومات التي تحتاجها لأداء عملك.	3.60	0.799	عالية	2
7	تشجعك إدارة الكلية على المبادرة في حل المشكلات.	2.97	0.787	متوسطة	4
8	تتمتع بالاستقلالية الكافية في ممارسة عملك .	3.81	0.850	عالية	1
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري الكلي	3.44	0.643	عالية	/

المصدر:من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات Spss

يمثل الجدول أعلاه المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وكذا درجات الموافقة لإجابات أفراد عينة الدراسة حول عبارات بعد التمكين حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي لهذا البعد 3.44 وهو ينتمي إلى المجال [3.4−4.2] الذي يشير إلى درجة عالية من الموافقة وانحراف معياري قدره 0.643 وهذا يشير إلى وجود تجانس في إجابات أفراد العينة حول بعد التمكين، كما أشارت النتائج أيضا إلى أن العبارة رقم (8) جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره 3.81 وانحراف معياري قدره 0.850 ودرجة موافقة عالية مما يدل على اتفاق أفراد عينة الدراسة على أنهم يتمتعون بالاستقلالية الكافية في ممارسة عملهم، أما في المرتبة الثانية جاءت العبارة رقم (6) بمتوسط حسابي قدره 3.60 وانحراف معياري 0.799 ودرجة موافقة عالية مما يدل على أن إدارة الكلية تتيح إمكانية الوصول للمعلومات التي يحتاجها أفراد عينة الدراسة لتأدية عملهم، وجاءت العبارة رقم (5) في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي قدره 3.42 وانحراف معياري 1.004 ودرجة موافقة عالية وهذا ما يشير إلى أن إدارة الكلية تمنح أفراد العينة السلطة الكافية لاتخاذ القرارات المتعلقة بوظيفتهم، وأخيرا تأتي العبارة رقم(7) بمتوسط حسابي 2.97 وانحراف معياري 0.787 ودرجة موافقة متوسطة مما يدل على أن إدارة الكلية تشجع نوعا ما على المبادرة في حل المشكلات.

ثالثا: تحليل عبارات بعد تصميم العمل

يوضح الجدول الموالي قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول عبارات بعد تصميم العمل. وجاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (24): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد تصميم العمل

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
9	حجم العمل في وظيفتك مناسب.	4.06	0.785	عالية	3
10	تشعر باندماجك في العمل عند القيام به.	4.11	0.723	عالية	2
11	العمل الذي تقوم به ذو معنى بالنسبة لك.	4.24	0.661	عالية جدا	1
12	تتسم المهام والمسؤوليات المكلف بها بالوضوح.	4.03	0.671	عالية	4
المتوسط الحسابي والانحراف المعياري الكلي		4.10	0.496	عالية	/

المصدر:من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات Spss

يمثل الجدول أعلاه المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وكذا درجات الموافقة لإجابات أفراد عينة الدراسة حول عبارات بعد تصميم العمل حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي لهذا البعد 4.10 وهو ينتمي إلى المجال [3.4-4.2] الذي يشير إلى درجة عالية من الموافقة وانحراف معياري قدره 0.496 مما يشير إلى وجود تجانس في إجابات أفراد العينة حول بعد تصميم العمل، كما أشارت النتائج أيضا إلى أن العبارة رقم (11) جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره 4.24 وانحراف معياري قدره 0.661 وبدرجة موافقة عالية جدا مما يدل على أن العمل الذي يقوم به أفراد عينة الدراسة ذو معنى بالنسبة لهم، أما في المرتبة الثانية جاءت العبارة رقم (10) بمتوسط حسابي قدره 4.11 وانحراف معياري 0.723 وبدرجة موافقة عالية مما يدل على أن أفراد عينة الدراسة يشعرون باندماجهم في العمل، وجاءت العبارة رقم (9) في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي قدره 4.06 وانحراف معياري 0.785 وبدرجة موافقة عالية وهذا ما يشير إلى اتفاق أفراد العينة على مناسبة حجم العمل لهم، وأخيرا تأتي العبارة رقم(12) بمتوسط حسابي 4.03 وانحراف معياري 0.671 ودرجة موافقة عالية مما يدل على وضوح المهام والمسؤوليات المكلفين بها أفراد عينة الدراسة.

رابعا: تحليل عبارات بعد تطوير المسار الوظيفي

يوضح الجدول الموالي قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول عبارات بعد تطوير المسار الوظيفي. وجاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (25): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد تطوير المسار الوظيفي

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
13	سياسة الترقية المتبعة في الكلية محفزة.	3.14	1.086	متوسطة	**1**
14	تشجعك إدارة الكلية على الالتحاق بالدورات التكوينية التي تنمي قدراتك المهنية.	2.86	1.142	متوسطة	**3**
15	تتيح لك إدارة الكلية فرص التعلم المستمر في مجال العمل الأكاديمي.	3.11	1.029	متوسطة	**2**
16	يتم التعيين في المناصب الإدارية والعلمية على أساس مبدأ الجدارة والكفاءة.	2.82	1.053	متوسطة	**4**
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري الكلي	**2.98**	**0.851**	**متوسطة**	/

المصدر:من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات Spss

يمثل الجدول أعلاه المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وكذا درجات الموافقة لإجابات أفراد عينة الدراسة حول عبارات بعد تطوير المسار الوظيفي حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي لهذا البعد 2.98 وهو ينتمي إلى المجال[2.6-3.4[الذي يشير إلى درجة متوسطة من الموافقة وانحراف معياري قدره 0.851 مما يشير إلى وجود تجانس في إجابات أفراد العينة حول بعد تطوير المسار الوظيفي وعدم وجود تشتت في الإجابات، كما أشارت النتائج أيضا إلى أن العبارة رقم(13) جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره3.14وانحراف معياري قدره 1.086 وبدرجة موافقة متوسطة مما يدل على أن سياسة الترقية المتبعة في الكلية محفزة نوعا ما، أما في المرتبة الثانية جاءت العبارة رقم(15) بمتوسط حسابي قدره 3.11 وانحراف معياري1.029 وبدرجة موافقة متوسطة مما يدل على أن إدارة الكلية تتيح نوعا ما فرص للتعلم في مجال العمل الأكاديمي وجاءت العبارة رقم (14) في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي قدره 2.86 وانحراف معياري 1.142 وبدرجة موافقة متوسطة وهذا ما يشير إلى أن إدارة الكلية تشجع نوعا ما على الالتحاق بالدورات التكوينية،وأخيرا تأتي العبارة رقم(16) بمتوسط حسابي 2.82 وانحراف معياري 1.053 ودرجة موافقة متوسطة مما يدل على اتفاق أفراد العينة نوعا ما على أنه يتم التعيين في المناصب الإدارية والعلمية على أساس مبدأ الجدارة والكفاءة.

خامسا: تحليل عبارات بعد الأجور

يوضح الجدول الموالي قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول عبارات بعد الأجور. وجاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم(26): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات بعد الأجور

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
17	الأجر الذي تتقاضاه يتناسب مع الجهد المبذول.	2.92	1.148	متوسطة	1
18	الأجر الذي تتقاضاه يتناسب مع مستوى المعيشة.	2.36	1.142	منخفضة	3
19	نظام الأجور بالكلية محفز للأداء.	2.50	1.075	منخفضة	2
المتوسط الحسابي والانحراف المعياري الكلي		**2.59**	**1.001**	**منخفضة**	/

المصدر:من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات Spss

يمثل الجدول أعلاه المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وكذا درجات الموافقة لإجابات أفراد عينة الدراسة حول عبارات بعد الأجور حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي لهذا البعد 2.59 وهو ينتمي إلى المجال [1.8–2.6[الذي يشير إلى درجة منخفضة من الموافقة وانحراف معياري قدره 1.001 وهذا يشير إلى وجود تشتت في إجابات أفراد العينة حول بعد الأجور، كما أشارت النتائج أيضا إلى أن العبارة رقم (17) جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره 2.92 وانحراف معياري قدره 1.148 ودرجة موافقة متوسطة مما يدل على أن الأجر الذي يتقاضاه أفراد العينة يتناسب مع الجهد المبذول نوعا ما، أما في المرتبة الثانية جاءت العبارة رقم (19) بمتوسط حسابي قدره 2.50 وانحراف معياري 1.075 ودرجة موافقة منخفضة مما يدل على أن نظام الأجور بالكلية غير محفز للأداء، وجاءت العبارة رقم (18) في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي قدره 2.36 وانحراف معياري 1.142 ودرجة موافقة منخفضة وهذا ما يشير إلى أن الأجر الذي يتقاضاه أفراد العينة لا يتناسب مع مستوى المعيشة.

سادسا: تحليل عبارات بعد الصحة والسلامة المهنية

يوضح الجدول الموالي قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول عبارات بعد الصحة والسلامة المهنية. وجاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم(27): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات بعد الصحة والسلامة المهنية

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
20	توفر إدارة الكلية بيئة عمل آمنة.	3.42	1.031	عالية	1
21	توفر إدارة الكلية التأمينات اللازمة في حالة تعرضك لحادث.	3.24	0.847	متوسطة	2
22	تصميم القاعات والمدرجات يشعرك بالراحة.	2.46	1.100	منخفضة	4
23	تخصص إدارة الكلية فترات راحة كافية لك أثناء العمل.	3.14	1.011	متوسطة	3
المتوسط الحسابي والانحراف المعياري الكلي		**3.06**	**0.766**	**متوسطة**	/

المصدر:من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات Spss

يمثل الجدول أعلاه المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وكذا درجات الموافقة لإجابات أفراد عينة الدراسة حول عبارات بعد الصحة والسلامة المهنية حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي لهذا البعد 3.06 وهو ينتمي إلى المجال [2.6–3.4] الذي يشير إلى درجة متوسطة من الموافقة وانحراف معياري قدره 0.766 وهذا يشير إلى عدم وجود تشتت في إجابات أفراد العينة حول بعد الصحة والسلامة المهنية، كما أشارت النتائج أيضا إلى أن العبارة رقم (20) جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره 3.42 وانحراف معياري قدره 1.031 ودرجة موافقة عالية مما يدل على اتفاق أفراد عينة الدراسة على أن الكلية توفر بيئة عمل آمنة، أما في المرتبة الثانية جاءت العبارة رقم (21) بمتوسط حسابي قدره 3.24 وانحراف معياري 0.847 ودرجة موافقة متوسطة مما يدل على أن إدارة الكلية توفر نوعا ما التأمينات اللازمة في حالة تعرض أفراد العينة لحوادث، وجاءت العبارة رقم (23) في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي قدره 3.14 وانحراف معياري 1.011 ودرجة موافقة متوسطة وهذا ما يشير إلى أن إدارة الكلية تخصص نوعا ما فترات راحة أثناء العمل، وأخيرا تأتي العبارة رقم (22) بمتوسط حسابي 2.46 وانحراف معياري 1.100 ودرجة موافقة منخفضة مما يدل على أن تصميم القاعات والمدرجات لا يشعر بالراحة.

سابعا: تحليل عبارات بعد العلاقات الإنسانية

يوضح الجدول الموالي قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول عبارات بعد العلاقات الانسانية. وجاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم(28): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات بعد العلاقات الانسانية

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
24	تعاملك إدارة الكلية بعدالة واحترام.	3.83	0.671	عالية	1
25	تقدر إدارة الكلية الظروف الشخصية للأستاذ.	3.69	0.882	عالية	2
26	تشعر بقدر كبير من الانسجام والتعاون مع زملائك.	3.62	0.759	عالية	3
27	تساعدك إدارة الكلية في حل أي مشكلة تواجهك في العمل.	3.36	0.810	متوسطة	4
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري الكلي	**3.62**	**0.608**	**عالية**	/

المصدر:من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات Spss

يمثل الجدول أعلاه المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وكذا درجات الموافقة لإجابات أفراد عينة الدراسة حول عبارات بعد العلاقات الانسانية حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي لهذا البعد 3.62 وهو ينتمي إلى المجال [3.4–4.2] الذي يشير إلى درجة عالية من الموافقة وانحراف معياري قدره 0.608 وهذا يشير إلى وجود تجانس في إجابات أفراد العينة حول بعد العلاقات الانسانية، كما أشارت النتائج أيضا إلى أن العبارة رقم (24) جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره 3.83 وانحراف معياري قدره 0.671

ودرجة موافقة عالية مما يدل على اتفاق أفراد عينة الدراسة على أن إدارة الكلية تعاملهم بعدالة واحترام، أما في المرتبة الثانية جاءت العبارة رقم (25) بمتوسط حسابي قدره 3.69 وانحراف معياري 0.882 ودرجة موافقة عالية مما يدل على أن إدارة الكلية تقدر الظروف الشخصية للأستاذ، وجاءت العبارة رقم (26) في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي قدره 3.62 وانحراف معياري 0.759 ودرجة موافقة عالية وهذا ما يشير إلى أن أفراد العينة يشعرون بقدر كبير من الانسجام والتعاون بين بعضهم، وأخيرا تأتي العبارة رقم (27) بمتوسط حسابي 3.36 وانحراف معياري 0.810 ودرجة موافقة متوسطة مما يدل على أن إدارة الكلية تساعد نوعا ما في حل أي مشكلة تواجه أفراد العينة.

ثامنا: تحليل عبارات بعد التوازن بين العمل والحياة

يوضح الجدول الموالي قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول عبارات بعد التوازن بين العمل والحياة. وجاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم(29): المتوسطات الحسابي والانحرافات المعيارية لعبارات بعد التوازن بين العمل والحياة

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
28	تخصص وقت كافي للاهتمام بأسرتك.	3.63	0.911	عالية	1
29	تفهم إدارة الكلية مشكلاتك وتسعى لحلها كي لاتنتقل آثارها إلى حياتك الخاصة.	2.65	0.922	متوسطة	2
30	توفر إدارة الكلية الخدمات الترفيهية والأنشطة المتنوعة.	2.04	0.971	منخفضة	4
31	تشاركك إدارة الكلية مناسباتك الإجتماعية.	2.21	1.034	منخفضة	3
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري الكلي	**2.63**	**0.697**	**متوسطة**	/

المصدر:من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات Spss

يمثل الجدول أعلاه المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وكذا درجات الموافقة لإجابات أفراد عينة الدراسة حول عبارات بعد التوازن بين العمل والحياة حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي لهذا البعد 2.63 وهو ينتمي إلى المجال [2.6–3.4] الذي يشير إلى درجة متوسطة من الموافقة وانحراف معياري قدره 0.697 وهذا يشير إلى وجود تجانس في إجابات أفراد العينة حول بعد التوازن بين العمل والحياة، كما أشارت النتائج أيضا إلى أن العبارة رقم (28) جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره 3.63 وانحراف معياري قدره 0.911 ودرجة موافقة عالية مما يدل على اتفاق أفراد عينة الدراسة على أنهم يخصصون وقت كافي للاهتمام بأسرهم، أما في المرتبة الثانية جاءت العبارة رقم (29) بمتوسط حسابي قدره 2.65 وانحراف معياري 0.922 ودرجة موافقة متوسطة مما يدل على أن إدارة الكلية تفهم مشكلات أفراد عينة الدراسة وتسعى لحلها نوعا ما كي لا تنتقل آثارها إلى حياتهم الخاصة، وجاءت العبارة رقم (31) في المرتبة الثالثة

بمتوسط حسابي قدره 2.21 وانحراف معياري 1.034 ودرجة موافقة منخفضة وهذا ما يشير إلى أن إدارة الكلية لا تشارك أفراد عينة الدراسة مناسباتهم الإجتماعية، وأخيرا تأتي العبارة رقم (30) بمتوسط حسابي 2.04وانحراف معياري 0.971 ودرجة موافقة منخفضة مما يدل على أن إدارة الكلية لا توفر الخدمات الترفيهية والأنشطة المتنوعة.

تاسعا: تحليل عبارات بعد المسؤولية الإجتماعية

يوضح الجدول الموالي قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول عبارات بعد المسؤولية الاجتماعية. وجاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم(30): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات بعد المسؤولية الإجتماعية

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
32	تهتم إدارة الكلية بتحقيق رفاهية الأساتذة بها.	2.26	0.856	منخفضة	3
33	تتصرف الكلية بمسؤولية اتجاه البيئة.	2.71	0.941	متوسطة	1
34	تحرص إدارة الكلية على التحسين المستمر للخدمات الاجتماعية للأساتذة.	2.57	1.059	منخفضة	2
المتوسط الحسابي والانحراف المعياري الكلي		**2.51**	**0.833**	**منخفضة**	/

المصدر:من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات Spss

يمثل الجدول أعلاه المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وكذا درجات الموافقة لإجابات أفراد عينة الدراسة حول عبارات بعد المسؤولية الاجتماعية حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي لهذا البعد 2.51 وهو ينتمي إلى المجال [1.8-2.6] الذي يشير إلى درجة منخفضة من الموافقة وانحراف معياري قدره 0.833 وهذا يشير إلى عدم وجود تشتت في إجابات أفراد العينة حول بعد المسؤولية الإجتماعية، كما أشارت النتائج أيضا إلى أن العبارة رقم (33) جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره 2.71 وانحراف معياري قدره 0.941 ودرجة موافقة متوسطة مما يدل على أن الكلية تتصرف نوعا ما بمسؤولية اتجاه البيئة، أما في المرتبة الثانية جاءت العبارة رقم (34) بمتوسط حسابي قدره 2.57 وانحراف معياري 1.059 ودرجة موافقة منخفضة مما يدل على أن إدارة الكلية لا تحرص على التحسين المستمر للخدمات الاجتماعية للأساتذة، وجاءت العبارة رقم (32) في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي قدره 2.26 وانحراف معياري 0.856 ودرجة موافقة منخفضة وهذا ما يشير إلى أن إدارة الكلية لا تهتم بتحقيق رفاهية للأساتذة بها.

الفرع الثاني: التحليل الوصفي لمتغير الولاء التنظيمي

لإجراء هذا التحليل تم الاعتماد على حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري.

أولا: تحليل عبارات بعد الولاء العاطفي

يوضح الجدول الموالي قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول عبارات بعد الولاء العاطفي. وجاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم(31): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات بعد الولاء العاطفي

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
35	يهمني كثيرا مستقبل أفضل للكلية.	4.24	0.639	عالية جدا	1
36	اعتبر نفسي عضوا فعال وبناء في الكلية.	3.99	0.760	عالية	2
37	اعتبر مشاكل الكلية من مشاكلي الخاصة.	3.10	0.922	متوسطة	4
38	أشعر بالرغبة في بدل مجهود اكبر لتحقيق أهداف الكلية.	3.75	0.915	عالية	3
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري الكلي	**3.76**	**0.611**	**عالية**	/

المصدر:من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات Spss

يمثل الجدول أعلاه المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وكذا درجات الموافقة لإجابات أفراد عينة الدراسة حول عبارات بعد الولاء العاطفي حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي لهذا البعد 3.76 وهو ينتمي إلى المجال [3.4-4.2] الذي يشير إلى درجة عالية من الموافقة وانحراف معياري قدره 0.611 وهذا يشير إلى وجود تجانس في إجابات أفراد العينة حول بعد الولاء العاطفي، كما أشارت النتائج أيضا إلى أن العبارة رقم (35) جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره 4.24 وانحراف معياري قدره 0.639 ودرجة موافقة عالية جدا مما يدل على أن أفراد العينة يهمهم مستقبل أفضل للكلية، أما في المرتبة الثانية جاءت العبارة رقم (36) بمتوسط حسابي قدره 3.99 وانحراف معياري 0.760 ودرجة موافقة عالية مما يدل على أن أفراد العينة يعتبرون أنفسهم أعضاء فعالة في الكلية، وجاءت العبارة رقم (38) في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي قدره 3.75 وانحراف معياري 0.915 ودرجة موافقة عالية وهذا ما يشير إلى أن أفراد العينة لديهم الرغبة في بدل مجهود أكبر لتحقيق أهداف الكلية، وأخيرا جاءت العبارة رقم (37) بمتوسط حسابي قدره 3.10 وانحراف معياري 0.922 ودرجة موافقة متوسطة مما يدل على أن أفراد العينة نوعا ما يعتبرون مشاكل الكلية من مشاكلهم الخاصة.

ثانيا: تحليل عبارات بعد الولاء المعياري

يوضح الجدول الموالي قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول عبارات بعد الولاء المعياري. وجاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم(32): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات بعد الولاء المعياري

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
39	لن اترك العمل بالكلية في هذه المرحلة.	3.82	0.811	عالية	3
40	إن تركي للعمل الحالي دون مبرر تصرف غير محسوب.	3.90	0.842	عالية	1
41	مازلت اشعر بالرضا عن قراري للعمل بالكلية.	3.86	0.793	عالية	2
42	أنا ممتن للكلية بسبب ما تقدمه لي من امتيازات.	3.08	0.960	متوسطة	4
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري الكلي	**3.66**	**0.647**	**عالية**	/

المصدر:من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات Spss

يمثل الجدول أعلاه المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وكذا درجات الموافقة لإجابات أفراد عينة الدراسة حول عبارات بعد الولاء المعياري حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي لهذا البعد 3.66 وهو ينتمي إلى المجال [3.4–4.2[الذي يشير إلى درجة عالية من الموافقة وانحراف معياري قدره 0.647 وهذا يشير إلى وجود تجانس في إجابات أفراد العينة حول بعد الولاء المعياري، كما أشارت النتائج أيضا إلى أن العبارة رقم (40) جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره 3.90 وانحراف معياري قدره 0.842 ودرجة موافقة عالية مما يدل على اتفاق أفراد العينة على أن تركهم لعملهم الحالي دون مبرر يعتبر تصرف غير محسوب، أما في المرتبة الثانية جاءت العبارة رقم (41) بمتوسط حسابي قدره 3.86 وانحراف معياري 0.793 ودرجة موافقة عالية مما يدل على أن أفراد العينة يشعرون بالرضا عن قرارهم للعمل بالكلية، وجاءت العبارة رقم (39) في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي قدره 3.82 وانحراف معياري 0.811 ودرجة موافقة عالية وهذا ما يشير إلى أن أفراد العينة لا يريدون ترك العمل بالكلية في هذه المرحلة، وأخيرا جاءت العبارة رقم (42) بمتوسط حسابي قدره 3.08 وانحراف معياري 0.960 ودرجة موافقة متوسطة مما يدل على أن أفراد العينة شبه راضين عن ما تقدمه لهم الكلية من امتيازات.

ثالثا: تحليل عبارات بعد الولاء المستمر

يوضح الجدول الموالي قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول عبارات بعد الولاء المستمر. وجاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم(33): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات بعد الولاء المستمر

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
43	ارغب في البقاء في عملي حتى لو توفرت لي فرص بديلة.	3.24	1.094	متوسطة	4
44	الاستمرار بالعمل في الكلية يكسبني مهارات.	3.25	0.960	متوسطة	3
45	إن الاستمرار في وظيفتي بالكلية أفضل من المغادرة.	3.51	0.919	عالية	2
46	سأدافع عن الكلية عند ذكرها بسوء.	3.89	0.912	عالية	1
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري الكلي	**3.47**	**0.812**	**عالية**	/

المصدر:من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات Spss

يمثل الجدول أعلاه المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وكذا درجات الموافقة لإجابات أفراد عينة الدراسة حول عبارات بعد الولاء المستمر حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي لهذا البعد 3.47 وهو ينتمي إلى المجال [3.4–4.2] الذي يشير إلى درجة عالية من الموافقة وانحراف معياري قدره 0.812 وهذا يشير إلى وجود تجانس في إجابات أفراد العينة حول بعد الولاء المستمر، كما أشارت النتائج أيضا إلى أن العبارة رقم (46) جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره 3.89 وانحراف معياري قدره 0.912 ودرجة موافقة عالية مما يدل على اتفاق أفراد العينة على أنهم سيدافعون على الكلية عند ذكرها بسوء، أما في المرتبة الثانية جاءت العبارة رقم (45) بمتوسط حسابي قدره 3.51 وانحراف معياري 0.919 ودرجة موافقة عالية مما يدل على أن أفراد العينة راضين عن الاستمرار في وظيفتهم بالكلية، وجاءت العبارة رقم (44) في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي قدره 3.25 وانحراف معياري 0.960 ودرجة موافقة متوسطة وهذا ما يشير إلى أن أفراد العينة شبه موافقين على أن الاستمرار بالعمل في الكلية يكسبهم مهارات، وأخيرا جاءت العبارة رقم (43) بمتوسط حسابي قدره 3.24 وانحراف معياري 1.094 ودرجة موافقة متوسطة مما يدل على أن أفراد العينة راغبين نوعا ما في البقاء في عملهم حتى لو توفرت فرص بديلة لهم.

المطلب الثالث: اختبار فرضيات الدراسة

سيتم في هذا المطلب اختبار التوزيع الطبيعي وتحليل معامل تضخم التباين والتباين المسموح لمتغيرات الدراسة، إضافة إلى نتائج اختبار الفرضيات.

الفرع الأول: اختبار التوزيع الطبيعي

للتأكد من أن البيانات تخضع للتوزيع الطبيعي تم حساب معاملات الالتواء والتفلطح لمتغيرات الدراسة وكانت النتائج كما يلي:

الجدول رقم (34): معاملات الالتواء والتفلطح لمتغيرات الدراسة

متغيرات الدراسة		معامل الالتواء	معامل التفلطح
جودة الحياة الوظيفية	الثقافة التنظيمية	0.001	-0.351
	التمكين	-0.094	-0.710
	تصميم العمل	-0.167	-0.94
	تطوير المسار الوظيفي	-0.067	-0.368
	الأجور	0.503	-0.248
	الصحة والسلامة المهنية	-0.056	-0.504
	العلاقات الإنسانية	-0.383	0.747
	التوازن بين العمل والحياة	-0.076	-0.543
	المسؤولية الإجتماعية	-0.208	-0.027
المحور ككل		0.154	-0.166
الولاء التنظيمي	الولاء العاطفي	-0.600	0.475
	الولاء المعياري	-0.231	-0.303
	الولاء المستمر	0.133	-0.326
المحور ككل		-0.10	-0.443

المصدر:من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات Spss

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن معاملات الالتواء محصورة بين (3 ،3-) ومعامل التفلطح أقل من 20 وهذا يعني أن متغيرات الدراسة تخضع للتوزيع الطبيعي. **(نجيمي و بوطالب، 2019، صفحة 592)**

الفرع الثاني: تحليل معامل تضخم التباين والتباين المسموح

من أجل التأكد من أن متغيرات الدراسة مستقلة أو غير مستقلة فيما بينها تم الاعتماد على اختبار معامل التباين والتباين المسموح، وكانت النتائج كالتالي:

الجدول رقم (35): معامل تضخم التباين والتباين المسموح

الرقم	الأبعاد	معامل تضخم التباين "VIF"	التباين المسموح "Tolérance"
1	الثقافة التنظيمية	2.189	0.457
2	التمكين	1.698	0.589
3	تصميم العمل	1.517	0.659
4	تطوير المسار الوظيفي	1.875	0.533
5	الأجور	1.843	0.543
6	الصحة والسلامة المهنية	2.581	0.387
7	العلاقات الإنسانية	2.451	0.408
8	التوازن بين العمل والحياة	2.911	0.344
9	المسؤولية الإجتماعية	4.127	0.242

المصدر:من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات Spss

من خلال هذا الجدول نلاحظ أن معامل التباين لكل المتغيرات محصور بين 1.517 و4.127 وهو أقل من10 والتباين المسموح محصور بين 0.242 و0.659 وهو أكبر من 0.1 هذا يعني عدم وجود تداخل خطي بين أبعاد المتغير المستقل (جودة الحياة الوظيفية). **(مقراش، 2018، صفحة 341)**

الفرع الثالث: اختبار فرضيات الدراسة

بعد التأكد من عدم وجود تداخل خطي بين أبعاد المتغير المستقل (جودة الحياة الوظيفية)، سنتطرق إلى اختبار فرضيات الدراسة وذلك كالتالي:

أولا: اختبار الفرضية الأولى

تنص الفرضية الأولى على أن:"**مستوى جودة الحياة الوظيفية عالي بالكلية محل الدراسة**".

ومن أجل اختبار هذه الفرضية تم استخدام المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري وذلك وفق قاعدة القرار التالية:

- إذا كان مستوى الدلالة أكبر من 0.05 معناه المتغير المعني غير متوفر.
- إذا كان مستوى الدلالة أصغر من 0.05 معناه المتغير المعني متوفر بمستوى معين. ولمعرفة المستوى نستعين بفئات المتوسط الحسابي الواردة في الجدول رقم (1) التي تحدد مستوى كل فئة.

وجاءت نتائج اختبار الفرضية الأولى، كما هي موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (36): نتائج اختبار الفرضية الأولى

المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى المعنوية	درجة الموافقة
جودة الحياة الوظيفية	3.15	0.504	0.000	متوسطة

المصدر:من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات Spss

يوضح الجدول أعلاه أن مستوى المعنوية لمحور جودة الحياة الوظيفية تساوي 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد 0.05، وهذا يعني أنه يوجد مستوى معين من جودة الحياة الوظيفية بالكلية محل الدراسة، ولتحديد هذا المستوى تم الرجوع إلى المتوسط الحسابي الذي بلغ 3.15 وهو يشير إلى درجة موافقة متوسطة وانحراف معياري قدره 0.504، وهذا يدل على أن مستوى جودة الحياة الوظيفية متوسط بالكلية محل الدراسة، ومنه **نرفض** الفرضية الأولى:" **مستوى جودة الحياة الوظيفية عالي بالكلية محل الدراسة**".

ثانيا:اختبار الفرضية الثانية

تنص الفرضية الثانية على أن: "**مستوى الولاء التنظيمي لدى الأساتذة عالي بالكلية محل الدراسة**".

ومن أجل اختبار هذه الفرضية تم تحليل المتوسط الحسابي كالتالي:

الجدول رقم(37) نتائج اختبار الفرضية الثانية

المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى المعنوية	درجة الموافقة
محور الولاء التنظيمي	3.63	0.602	0.000	عالية

المصدر:من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات Spss

يوضح الجدول أعلاه أن مستوى المعنوية لمحور الولاء التنظيمي تساوي0.00 وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد 0.05، وهذا يعني أنه يوجد مستوى معين من الولاء التنظيمي لدى أساتذة الكلية محل الدراسة، ولتحديد هذا المستوى تم الرجوع إلى المتوسط الحسابي الذي بلغ 3.63 وهو يشير إلى درجة موافقة عالية وانحراف معياري قدره 0.602، وهذا يدل على أن مستوى الولاء التنظيمي لدى الأساتذة عالي بالكلية محل الدراسة. ومنه **نقبل** الفرضية الثانية:" **مستوى الولاء التنظيمي لدى الأساتذة عالي بالكلية محل الدراسة**".

ثالثا: اختبار الفرضية الثالثة

تنص الفرضية الثالثة على أنه: "**يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)لأبعاد جودة الحياة الوظيفية في الولاء التنظيمي بالكلية محل الدراسة**".

لاختبار الفرضية الثالثة وفرضياتها الفرعية تم استخدام الانحدار الخطي المتعدد، وقد تم الاعتماد على قاعدة القرار التالية وذلك من أجل قبول أو رفض الفرضية:

- إذا كان مستوى الدلالة أكبر من 0.05 نقبل الفرضية الصفرية "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية" ونرفض الفرضية البديلة " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية".

- إذا كان مستوى الدلالة أصغر من 0.05 نرفض الفرضية الصفرية "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية" ونقبل الفرضية البديلة " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية ".

وقد كانت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (38): نتائج اختبار الانحدار المتعدد للفرضية الثالثة وفرضياتها الفرعية

متغير جودة الحياة الوظيفية	Beta	B	الخطأ المعياري	مستوى الدلالة
بعد الثقافة التنظيمية	0.21	0.019	0.133	**0.889**
بعد التمكين	-0.335	-0.314	0.122	**0.012**
بعد تصميم العمل	0.366	0.444	0.149	**0.004**
بعد تطوير المسار الوظيفي	0.369	0.261	0.097	**0.009**
بعد الأجور	0.125	0.075	0.081	**0.361**
بعد الصحة والسلامة المهنية	0.055	0.044	0.126	**0.730**
بعد العلاقات الإنسانية	0.201	0.199	0.155	**0.203**
بعد التوازن بين الحياة والعمل	-0.193	-0.167	0.147	**0.261**
بعد المسؤولية الإجتماعية	0.026	0.019	0.146	**0.899**
R	**0.619**			
R^2	**0.383**			
قيمة F	**4.284**			
مستوى الدلالة	**0.000**			

المصدر:من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات Spss

نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمة الدلالة الإحصائية تساوي 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد 0.05 كما أن قيمة معامل التحديد R^2 تساوي 0.383، وهذا معناه أن جودة الحياة الوظيفية تفسر ما نسبته 38.3% من التغير الحاصل في الولاء التنظيمي، والنسبة الباقية تعود إلى عوامل أخرى.

وعليه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة والتي تنص على أنه: " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد جودة الحياة الوظيفية في الولاء التنظيمي بالكلية محل الدراسة".

وفيما يلي نتائج اختبار الفرضيات الفرعية التابعة للفرضية الثالثة:

1- **اختبار الفرضية الفرعية الأولى**

تنص الفرضية الفرعية الأولى على أنه: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبعد الثقافة التنظيمية في الولاء التنظيمي بالكلية محل الدراسة ". ومن الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة الدلالة

الإحصائية تساوي 0.889 وهي أكبر من مستوى الدلالة المعتمد 0.05، ومنه حسب قاعدة القرار فننا **نقبل الفرضية الصفرية القائلة:** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة لبعد الثقافة التنظيمية في الولاء التنظيمي بالكلية محل الدراسة. **ونرفض الفرضية البديلة القائلة:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)لبعد الثقافة التنظيمية في الولاء التنظيمي بالكلية محل الدراسة.

2- **اختبار الفرضية الفرعية الثانية**

تنص الفرضية الفرعية الثانية على أنه: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبعد التمكين في الولاء التنظيمي بالكلية محل الدراسة". ومن الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة الدلالة الإحصائية تساوي 0.012 وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد 0.05، ومنه حسب قاعدة القرار **فننا نرفض الفرضية الصفرية القائلة:** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة لبعد التمكين في الولاء التنظيمي بالكلية محل الدراسة. **ونقبل الفرضية البديلة القائلة:** "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبعد التمكين في الولاء التنظيمي بالكلية محل الدراسة.

3- اختبار الفرضية الفرعية الثالثة

تنص الفرضية الفرعية الثانية على أنه: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبعد تصميم العمل في الولاء التنظيمي بالكلية محل الدراسة". ومن الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة الدلالة الإحصائية تساوي 0.04 وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد 0.05، ومنه حسب قاعدة القرار فننا **نرفض الفرضية الصفرية القائلة:** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبعد تصميم العمل في الولاء التنظيمي بالكلية محل الدراسة. **ونقبل الفرضية البديلة القائلة:**يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبعد تصميم العمل في الولاء التنظيمي.

4- اختبار الفرضية الفرعية الرابعة

تنص الفرضية الفرعية الرابعة على أنه:" يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبعد تطوير المسار الوظيفي في الولاء التنظيمي بالكلية محل الدراسة". ومن الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة الدلالة تساوي 0.009 وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد 0.05،ومنه حسب قاعدة القرار فننا **نرفض الفرضية الصفرية القائلة:** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبعد تطوير المسار الوظيفي في الولاء التنظيمي بالكلية محل الدراسة. **ونقبل الفرضية البديلة القائلة:**يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبعد تطوير المسار الوظيفي في الولاء التنظيمي.

5- اختبار الفرضية الفرعية الخامسة

تنص الفرضية الفرعية الخامسة على أنه:" يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبعد الأجور في الولاء التنظيمي بالكلية محل الدراسة". ومن الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة الدلالة تساوي 0.361 وهي أكبر من مستوى الدلالة المعتمد 0.05، ومنه حسب قاعدة القرار فننا **نقبل**

الفرضية الصفرية القائلة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)لبعد الأجور في الولاء التنظيمي بالكلية محل الدراسة. **ونرفض الفرضية البديلة القائلة:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبعد الأجور في الولاء التنظيمي.

6- اختبار الفرضية الفرعية السادسة

تنص الفرضية الفرعية السادسة على أنه:" يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبعد الصحة والسلامة المهنية في الولاء التنظيمي بالكلية محل الدراسة". ومن الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة الدلالة تساوي 0.730 وهي أكبر من مستوى الدلالة المعتمد 0.05، ومنه حسب قاعدة القرار فننا **نقبل الفرضية الصفرية القائلة:** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبعد الصحة والسلامة المهنية في الولاء التنظيمي بالكلية محل الدراسة. **ونرفض الفرضية البديلة القائلة:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبعد الصحة والسلامة المهنية في الولاء التنظيمي.

7- اختبار الفرضية الفرعية السابعة

تنص الفرضية الفرعية السابعة على أنه:" يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبعد علاقات الإنسانية في الولاء التنظيمي بالكلية محل الدراسة". ومن الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة الدلالة تساوي 0.203 وهي أكبر من مستوى الدلالة المعتمد 0.05، ومنه حسب قاعدة القرار فننا **نقبل الفرضية الصفرية القائلة:** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبعد العلاقات الإنسانية في الولاء التنظيمي بالكلية محل الدراسة. **ونرفض الفرضية البديلة القائلة:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبعد العلاقات الإنسانية في الولاء التنظيمي.

8- اختبار الفرضية الفرعية الثامنة

تنص الفرضية الفرعية الثامنة على أنه:" يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبعد التوازن بين العمل والحياة في الولاء التنظيمي بالكلية محل الدراسة". ومن الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة الدلالة تساوي 0.261 وهي أكبر من مستوى الدلالة المعتمد 0.05، ومنه حسب قاعدة القرار فننا **نقبل الفرضية الصفرية القائلة:** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبعد التوازن بين العمل والحياة في الولاء التنظيمي بالكلية محل الدراسة. **ونرفض الفرضية البديلة القائلة:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبعد التوازن بين العمل والحياة في الولاء التنظيمي.

9- اختبار الفرضية الفرعية التاسعة

تنص الفرضية الفرعية التاسعة على أنه:" يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبعد المسؤولية الإجتماعية في الولاء التنظيمي بالكلية محل الدراسة". ومن الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة الدلالة تساوي 0.899 وهي أكبر من مستوى الدلالة المعتمد 0.05، ومنه حسب قاعدة القرار فننا **نقبل**

الفرضية الصفرية القائلة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha\leq0.05$) لبعد المسؤولية الإجتماعية في الولاء التنظيمي بالكلية محل الدراسة. **ونرفض الفرضية البديلة القائلة:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha\leq0.05$) لبعد المسؤولية الإجتماعية في الولاء التنظيمي.

المطلب الرابع: مناقشة النتائج

من خلال هذا المطلب سيتم مناقشة النتائج المتعلقة بكل من مستوى جودة الحياة الوظيفية، ومستوى الولاء التنظيمي بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ومناقشة النتائج المتعلقة باختبار الفرضيات.

الفرع الأول: مناقشة النتائج المتعلقة بمستوى جودة الحياة الوظيفية

أظهرت نتائج الدراسة وجود مستوى متوسط لجودة الحياة الوظيفية في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير حيث بلغ المتوسط الحسابي العام3.15، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (لينا سليمان علي الخلوي 2021) ودراسة (شادن بنت عبد الله بن عبد العزيز آل جمعان 2022) ودراسة (ديمة بنت سلطان أحمد السد يري وأريج بنت عبد الرحمان الشماسي 2023). ويمكن تفسير هذا مستوى متوسط من جودة الحياة الوظيفية بالكلية محل الدراسة لوجود ضغوطات عملية وتحديات تنظيمية تساهم في تحديد مستوى جودة الحياة الوظيفية.

الفرع الثاني: مناقشة النتائج المتعلقة بمستوى الولاء التنظيمي

أظهرت نتائج الدراسة وجود مستوى عالي من الولاء التنظيمي لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير حيث بلغ المتوسط الحسابي العام 3.63، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (علي سعيد علي الحصنة 2019) ودراسة (وجنان توفيق وشريفي نورة 2022)، وتختلف عن نتائج دراسة (ناهده طه غضيه 2008) ودراسة (خالد بن عيسى وفتيحة بن خرارة2021). ويمكن إرجاع هذا المستوى من الولاء التنظيمي إلى التفاعل الايجابي بين أعضاء هيئة التدريس، بالإضافة إلى التفاني في العمل لتحقيق الأهداف الجامعية هذا ما يساهم في بناء الولاء التنظيمي.

الفرع الثالث: تحليل ومناقشة النتائج المتعلقة باختبار الفرضية الرئيسة

أظهرت النتائج أن هناك أثر لأبعاد جودة الحياة الوظيفية في الولاء التنظيمي بالكلية محل الدراسة. يمكن تفسر هذه النتيجة بأنه هناك تداخل بين جودة الحياة الوظيفية والولاء التنظيمي، فإذا عملت إدارة الكلية مثلا على توفير بيئة عمل آمنة، والاعتماد على سياسات ترقية محفزة، وتقدير الظروف الشخصية للأستاذ هذا من شأنه أن ينمي الولاء والالتزام لدى الأساتذة بالكلية. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (وجنان توفيق وشريفي نورة 2022).**(وجنان و شريفي، 2022)**

أولا: تحليل ومناقشة النتائج المتعلقة باختبار الفرضية الأولى

أظهرت النتائج عدم وجود أثر للثقافة التنظيمية في الولاء التنظيمي بالكلية محل الدراسة، ويمكن تفسير هذه النتيجة بوجود قصور في تطبيق الثقافة التنظيمية وذلك بوجود فجوة بين القيم والمبادئ التي تتبناها إدارة

الكلية من تكريس ثقافة التميز وتحديد الحقوق والواجبات بطريقة واضحة وغيرها، فإذا لم يتم تحقيق ذلك فإن تأثير الثقافة التنظيمية يضعف أو يتلاشى.

ثانيا: تحليل ومناقشة النتائج المتعلقة باختبار الفرضية الثانية

أظهرت النتائج أن هناك أثر للتمكين في الولاء التنظيمي بالكلية محل الدراسة، وهي تتفق مع دراسة (العابد رشيدة 2021) ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن التمكين يرتبط بتعزيز الشعور بالانتماء والمسؤولية، وتعزيز التطوير الشخصي والمهني للأساتذة، بالإضافة إلى تنفيذ المهام بحرية والمشاركة في صنع القرارات وتقديم أفكار جديدة، وهذا ما يجعلهم يشعرون بأهمية دورهم في الكلية.**(العابد، 2021)**

ثالثا: تحليل ومناقشة النتائج المتعلقة باختبار الفرضية الثالثة

أظهرت نتائج الدراسة أن هناك أثر لتصميم العمل في الولاء التنظيمي بالكلية محل الدراسة، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن الأساتذة يعتبرون تصميم العمل ذو أهمية وأساس شعورهم بالولاء والانتماء للكلية التي يعملون بها، كما أن تنظيم العمل الجيد يمكن أن يسهم في توفير بيئة عمل محفزة ومرنة مما يعزز رضا الأساتذة وشعورهم بالولاء اتجاه الكلية.

رابعا: تحليل ومناقشة النتائج المتعلقة باختبار الفرضية الرابعة

أظهرت نتائج الدراسة أن هناك أثر لتطوير المسار الوظيفي في الولاء التنظيمي بالكلية محل الدراسة، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأنه عندما يشعر الأساتذة بان هناك فرص للتطوير الوظيفي والترقيات الداخلية،فان ذلك يعزز إحساس الأساتذة بأهمية دورهم وتقدير جهودهم من قبل الإدارة، بالإضافة إلى ذلك يمكن لتطوير المسار الوظيفي أن يؤدي إلى زيادة مهارات الأساتذة وتحسين مهامهم وهذا ما يزيد من مستوى الولاء التنظيمي بالكلية.

خامسا: تحليل ومناقشة النتائج المتعلقة باختبار الفرضية الخامسة

أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود أثر للأجور في الولاء التنظيمي بالكلية محل الدراسة، ويمكن تفسير هذه النتيجة بعدم مناسبة الأجر الذي يتقاضاه الأساتذة مع الجهد المبذول، أو قد يكون نظام أجور غير محفز للأداء،فالأجور لوحدها غير كافية لجعل الأساتذة يشعرون بالولاء للكلية.

سادسا: تحليل ومناقشة النتائج المتعلقة باختبار الفرضية السادسة

أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود أثر للصحة والسلامة المهنية في الولاء التنظيمي بالكلية محل الدراسة، ويمكن تفسير هذه النتيجة بعدم توفير إدارة الكلية بيئة عمل آمنة، وعدم توفير التأمينات اللازمة في حالة التعرض للحوادث، هذا من شأنه التقليل من الولاء والالتزام للكلية.

سابعا: تحليل ومناقشة النتائج المتعلقة باختبار الفرضية السابعة

أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود أثر للعلاقات الانسانية في الولاء التنظيمي بالكلية محل الدراسة، ويمكن تفسير هذه النتيجة بنقص الدعم الاجتماعي وبضعف العلاقات الانسانية فإذا لم تكن هناك علاقات قوية ومتينة بين أعضاء هيئة التدريس وإدارة الكلية فقد يكون الولاء التنظيمي متأثر سلبا.

ثامنا: تحليل ومناقشة النتائج المتعلقة باختبار الفرضية الثامنة

أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود أثر للتوازن بين العمل والحياة في الولاء التنظيمي بالكلية محل الدراسة، ويمكن تفسير هذه النتيجة بنقص التقدير والدعم الكافي لأعضاء هيئة التدريس في مجال إدارة الوقت، إضافة إلى تفاوت الأولويات هذا ما يشعر الأساتذة بعدم التقدير والإهمال مما يؤثر على مستوى ولائهم التنظيمي.

تاسعا: تحليل ومناقشة النتائج المتعلقة باختبار الفرضية التاسعة

أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود أثر للمسؤولية الاجتماعية في الولاء التنظيمي بالكلية محل الدراسة، ويمكن تفسير هذه النتيجة بعدم وجود رؤية واضحة للمسؤولية الاجتماعية من جانب الإدارة، وعدم توفير الموارد اللازمة لتنفيذ المبادرات الاجتماعية التي من شأنها تعزيز الولاء التنظيمي لدى الأساتذة.

خلاصة:

تناولنا في هذا الفصل الدراسة الميدانية والتي أجريناها على مستوى كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير –جامعة جيجل–، حيث تم الاعتماد على الإستبانة لجمع البيانات، وقد تم استخدام عدة أساليب إحصائية لمعالجة هذه البيانات مع الاستعانة ببرنامج spss.

وقد تم التوصل وجود مستوى متوسط من جودة الحياة الوظيفية بالكلية محل الدراسة، ومستوى عالي من الولاء التنظيمي لدى الأساتذة، كما تم التوصل إلى انه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لجودة الحياة الوظيفية في الولاء التنظيمي بالكلية محل الدراسة.

كما تم التوصل إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لبعد التمكين في الولاء التنظيمي لدى الأساتذة بالكلية محل الدراسة، ووجود أثر ذو دلالة إحصائية لبعد تصميم العمل في الولاء التنظيمي لدى الأساتذة بالكلية محل الدراسة، ووجود أثر ذو دلالة إحصائية لبعد تطوير المسار الوظيفي في الولاء التنظيمي لدى الأساتذة بالكلية محل الدراسة، وعدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية لكل من بعد (الثقافة التنظيمية، الأجور، الصحة والسلامة المهنية، العلاقات الانسانية، التوازن بين العمل والحياة، والمسؤولية الاجتماعية) في الولاء التنظيمي لدى الأساتذة بالكلية محل الدراسة.

الخاتمة

في ختام دراستنا هذه التي تخص موضوع أثر جودة الحياة الوظيفية في الولاء التنظيمي بكلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، وبعد استعراضنا للأدبيات المتعلقة بمتغيرات الدراسة (جودة الحياة الوظيفية، الولاء التنظيمي) ومحاولتنا معالجة إشكالية الدراسة المطروحة، واختبار مدى صحة الفرضيات التي وضعناها، توصلنا إلى مجموعة من النتائج وعلى ضوئها نقدم مجموعة من الاقتراحات والآفاق.

أولا: النتائج

من خلال دراستنا هذه تم التوصل إلى مجموعة من النتائج النظرية والتطبيقية والتي تتمثل فيما يلي:

1. النتائج النظرية:

تتمثل أهم النتائج النظرية فيما يلي:

- جودة الحياة الوظيفية تتمثل في مجموعة من العمليات والبرامج التي تهدف إلى تحسين مختلف جوانب الحياة المؤثرة على العاملين في بيئة عملهم.
- جودة الحياة الوظيفية تسعى إلى تحقيق الأهداف التنظيمية وزيادة الفعالية.
- تعمل جودة الحياة الوظيفية على إحداث التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الشخصية للأفراد.
- تشمل جودة الحياة الوظيفية عدة أبعاد أهمها: الأبعاد التنظيمية، الأبعاد المادية، الأبعاد الإجتماعية.
- الولاء التنظيمي شعور ايجابي متولد عند الموظف اتجاه منظمته والإخلاص لأهدافها والارتباط معها والحرص المستمر على البقاء فيها.
- الولاء التنظيمي يمثل أحد المؤشرات الأساسية للتنبؤ بالعديد من السلوكيات خاصة معدل دوران العمل.
- ارتفاع مستوى الولاء في المنظمة يؤثر إيجابا على زيادة إنتاجيتها.
- يشمل الولاء التنظيمي ثلاثة أبعاد هي: الولاء العاطفي، الولاء الأخلاقي، الولاء المستمر.
- تعد جودة الحياة الوظيفية عامل مؤثر في الولاء التنظيمي، فوجود مستوى عالي من جودة الحياة الوظيفية في المنظمة يؤدي إلى إحساس العاملين بالاهتمام من طرف منظمتهم هذا ما يزيد من ولائهم وتمسكهم ورغبتهم في الاستمرار بالعمل فيها.

2. النتائج التطبيقية:

من خلال الدراسة الميدانية التي أجريت بالكلية تم التوصل إلى:

- وجود مستوى متوسط من جودة الحياة الوظيفية بكلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.
- وجود مستوى متوسط لبعد الثقافة التنظيمية بكلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.
- وجود مستوى عالي لبعد التمكين بكلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.
- وجود مستوى عالي لبعد تصميم العمل بكلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.
- وجود مستوى متوسط لبعد تطوير المسار الوظيفي بكلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.
- وجود مستوى منخفض لبعد الأجور بكلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

- وجود مستوى متوسط لبعد الصحة والسلامة المهنية بكلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.
- وجود مستوى عالي لبعد العلاقات الإنسانية بكلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.
- وجود مستوى متوسط لبعد التوازن بين الحياة والعمل بكلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.
- وجود مستوى منخفض لبعد المسؤولية الإجتماعية بكلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.
- وجود مستوى عالي من الولاء التنظيمي لدى أساتذة كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.
- وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لجودة الحياة الوظيفية في الولاء التنظيمي بكلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.
- وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للأبعاد التنظيمية(التمكين، تصميم العمل، وتطوير المسار الوظيفي) في الولاء التنظيمي لدى أساتذة كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.
- عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للأبعاد المادية (الأجور، الصحة والسلامة المهنية) في الولاء التنظيمي لدى أساتذة كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.
- عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للأبعاد الإجتماعية(العلاقات الإنسانية، التوازن بين الحياة والعمل، المسؤولية الإجتماعية) في الولاء التنظيمي لدى أساتذة كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

ثانيا:الاقتراحات

بناءا على النتائج المتوصل إليها يمكننا تقديم الاقتراحات التالية:

- الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية التي من شأنها تعزيز الولاء التنظيمي لدى الأساتذة .
- الاهتمام بالدورات التكوينية التي تنمي القدرات المهنية للأساتذة.
- العمل على تحسين الأجور التي يتقاضاها الأساتذة حتى تكون تتناسب مع المستوى المعيشي.
- الاهتمام بصحة وسلامة الأستاذ من خلال توفير بيئة عمل آمنة.
- العمل على تحسين ظروف العمل خاصة بتوفير وسائل العمل وتحسين تصميم القاعات والمدرجات لتجنب حوادث العمل.
- تكوين علاقات اجتماعية في العمل يساهم في نشر التعاون والانسجام ومنه تحقيق المصلحة العامة.
- العمل على إشراك الأساتذة في اتخاذ القرارات.
- تكوين اجتماعات وتظاهرات فكرية تسمح بتبادل المعلومات والأفكار.
- العمل على خلق مناخ تنظيمي مشجع على تطوير الأداء والبحث العلمي.
- إتاحة الفرص للأساتذة نحو التقدم الوظيفي والترقيات.
- توفير الخدمات الترفيهية والأنشطة المتنوعة التي من شأنها تحقيق رفاهية الأساتذة.

ثالثا: آفاق الدراسة

بعد تطرقنا لهذا الموضوع يمكننا اقتراح آفاق للدراسات المستقبلية منها:

- أثر جودة الحياة الوظيفية في الاستغراق الوظيفي.
- أثر الدعم التنظيمي في الولاء التنظيمي.
- أثر جودة الحياة الوظيفية في الالتزام التنظيمي.
- أثر الولاء التنظيمي في المواطنة التنظيمية.

قائمة المراجع

أولا: المراجع باللغة العربية

أ- الكتب:

1. البارودي ,م .(2015) .*الرضا الوظيفي وفن التعامل مع الرؤساء والمرؤوسين،الطبعة الأولى*.مصر : المجموعة العربية للتدريب والنشر.

2. البلداوي ,ع .ع .(2009) .*أساليب الإحصاء للعلوم الإقتصادية وادارة الأعمال مع استخدام برنامج spss،الطبعة الأولى*.عمان :دار وائل للنشر والتوزيع.

3. البياتي ,م .م .(2005) .*تحليل البيانات الاحصائية بستخدام البرنامج الاحصائي spssالطبعة الاولى*.عمان :دار الحامد.

4. الرب ,س .م .(2008) .*جودة الحياة الوظيفية QWL في منظمات الأعمال العصرية مطبعة العشري*.مصر.

5. القحطاني ,م .ب .(2015) .*إدارة الموارد البشرية (نحو منهج استراتيجي متكامل)، الطبعة الاولى*.الرياض :دار العبيكان.

6. المعاني ,أ .,جرادات ,ن& .,المشهداني ,ع .ا .(2012) .*أساليب البحث العلمي والإحصاء،الطبعة الأولى*.إثراء للنشر والتوزيع.

7. المغربي ,م .ا .(2016) .*السلوك التنظيمي،الطبعةالأولى*.عمان :دار الجنان للنشر والتوزيع.

8. سليمان ,م .أ& .,وهب ,س .ع .(2011) .*الرضا والولاء الوظيفي قيم وأخلاقيات الأعمال، الطبعة الأولى*.دار زمزم.

9. عبيدات ,م .,أبونهار ,م& .,مبيضين ,ع .(1999) .*منهجية البحث العلمي القواعد والمراحل والتطبيقات، الطبعة الثانية*.عمان :دار وائل للنشر.

10. غليان ,ر .م& .,غنيم ,ع .م .(2000) .*مناهج وأساليب البحث العلمي،الطبعة الأولى*.عمان :دار الصفاء للنشر والتوزيع.

11. كامل ,أ& .,الصيرفي ,م .(2006) .*إدارة الموارد البشرية* .البحرين :لورد العالمية للشؤون الجامعية .

12. منسى ,م .ع& .,الشريف ,خ .ح .(2014) .*التحليل الإحصائي للبيانات باستخدام برنامج spss*.الإسكندرية :دار الجامعة الجديدة.

ب-المقالات:

1. الحصنة ,ع .س .(2019) .العدالة التنظيمية لدى قادة المدارس بمحافظة بيشة وعلاقتها بالولاء التنظيمي للمعلمين .*مجلة كلية التربية*539-509 ,(35) 2 ,

2. الخلوي ,ل .س .(2021) .جودة الحياة الوظيفية لشاغلي الوظائف الإدارية المساعدة :دراسة حالة على جامعة الملك سعود بالرياض .*مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية*.(1) *23* ,

3. السديري ,د .ب& .,الشماسي ,أ .ب .(2023) .دور جودة الحياة الوظيفية في تحقيق السعادة المؤسسية "دراسة ميدانية على الموظفين الإداريين في جامعة جدة بمحافظة جدة .*"المجلة العربية للنشر العلمي 6* , (54).

4. العابد ,ر (2021). أثر جودة الحياة الوظيفية على الالتزام التنظيمي لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة حمه لخضر الوادي. *مجلة العلوم الادارية والمالية، 05* (02)، 381- 399.

5.الفحيلة ,إ .ب .(2019) .جودة الحياة الوظيفية ودورها في تحقيق الميز التنظيمي في إدارات التعليم في المملكة العربية السعودية "دراسة ميدانية مطبقة في الإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض ."*مجلة البحث العلمي في التربية*.(20)

6.الهداب ,ت .ب& .,المخلافي ,ع .ا .(2020) .أثر جودة الحياة الوظيفية على الإحتراق الوظيفي :دراسة ميدانية على عينة من الموظفات الإداريات في الإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض .*المجلة العربية للإدارة* , *40* (3).

7.بن عيسى ,خ& .,بن خرارة ,ف .(2021) .مستوى الولاء التنظيمي لأساتذة التعليم الثانوي وعلاقته ببعض المتغيرات التنظيمية .*مجلة الحكمة للدراسات التربوية والنفسية*.122-98 ,(9) *4* ,

8.بومجان ,ع .,أقطي ,ج& .,الوافي ,خ .(2018) .خودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي:دراسة حالة كلية العلوم والتكنولوجيا بجامعة بسكرة .*مجلة العلوم الإنسانية*.(02) *18* ,

9.رويم ,ف .(2010) .واقع الولاء التنظيمي في المؤسسات المهنية-دراسة ميدانية بمدينة ورقلة .-*دراسات نفسية وتربوية، مخبر تطويرالممارسات النفسيةوالتربوية*.118-96 ,(5)

10زنيتي ,ف .(2012) .الولاء التنظيمي وتأثيره على أداء العاملين دراسة ميدانية على العاملين في الشركة الوطنية للكلور بمستغانم .*مجلة الإقتصاد الجديد*.222-195 ,*07* ,

11.شميلان ,ع .ا .(2019) .كيفية تحسين جودة الحياة الوظيفية بالقطاع الحكومي السعودي و قياس أثرها على أداء العاملين .*المجلة العربية للإدارة*.(2) *39* ,

12. شنافي ,ن .(2021) .مساهمة جودة الحياة الوظيفية في تحقيق الإلتزام التنظيمي .*مجلة البحوث والدراسات التجارية*.(1) *5* ,

13.عاطف الأخرس ,هـ .ا& .,أحمد محمد خليل ,ر .(2018) .أبعاد جودة الحياة الوظيفية وتأثيرها على تحسين أداء العاملين في الشركات السياحية .*المجلة الدولية للثرات والسياحة والضيافة*.(1/2) *12* ,

14.عتريس ,م .ع .(2016) .تصور مقترح لتدعيم العلاقة بين الثقة التنظيمية والولاء التنظيمي لدى اعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بكلية التربية .*دراسات تربوية ونفسية)مجلة كلية التربية بالزقازيق*-215 ,(93) *2* ,(352.

15.عقون ,ش& .,بوخدوني ,ل .(2020) .جودة الحياة الوظيفية ودورها في استدامة رأس المال البشري : نظرة عامة .*الأفاق للدراسات الإقتصادية*.(2) *5* ,

16. علي ,ا .ا .(2022) .أثر التمكين الإداري في الولاء التنظيمي دراسة على عينة من المؤسسات الخدمية السودانية بولاية الخرطوم .*المجلة العربية للأداب والدراسات الإنسانية*.(22) *6* ,

17.لزغد ,ر& .,لعريط ,و .(2022) .الولاء التنظيمي بين الإتجاهات السوسيولوجية وواقع المؤسسة الجزائرية-مقاربة نظرية .-*المجلة الجزائرية للأبحاث والدراسات*.52-38 ,(04) *05* ,

18.مقراش ,ف .(2018) .أثر المسؤولية الإجتماعية للشركات على الميزة التنافسية -دراسة حالة شركة صناعة الأدوية صيدال الجزائر .-*مجلة العلوم الإقتصادية والتسيير والعلوم التجارية*-332 ,(01) *11* , 345.

19.نجيمي ,ع& .,بوطالب ,ج .(2019) .أثر الدعم التنظيمي على الرضا الوظيفي لعضو هيئة التدريس- دراسة ميدانية بكلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير .-*مجلة العلوم الإقتصادية والتجارية 02* , (12), 583-600.

20.وجنان,ت& .,شريفي,ن . (2022). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الاتلزام التنظيمي: دراسة حالة متوسطة عباد بوزيان مغنية. *مجلة دراسات متقدمة في المالية والمحاسبة، 05* (02)، 32-18.

ج- الأطروحات والرسائل الجامعية:

1. أبوالعلا ,م .ص .(2009) .ضغوط العمل وأثرها على الولاء التنظيمي –دراسة تطبيقية على المدراء العاملين في وزارة الداخلية في قطاع غزة–،رسالة ماجستير في إدارة الأعمال .قسم إدارة الأعمال :الجامعة الإسلامية غزة.

2. السوقي ,ا .(2017) .العوامل المؤثرة في الولاء التنظيمي –دراسة حالة عملية شركة اسيا لصناعة الكرتون ،رسالة ماجستير في إدارة الأعمال .الجامعة الإفتراضية السورية.

3. العالول ,إ .ف .(2016) .أُثر التسويق الداخلي على الولاء التنظيمي من خلال الرضا الوظيفي لدى موظفي شركة جوال في قطاع غزة،رسالة دكتوراه الفلسفة، تخصص إدارة أعمال .جامعة السودان للعوم والتكنولوجيا.

4. القحطاني ,ش .م .(2021) .جودة الحياة الوظيفية لشاغلي الوظائف الإدارية في الإدارات المدرسية بمدارس التعليم الحكومي بدولة الكويت مشروع تخرج مقدم للدراسات العليا لإستيفاء من متطلبات درجة الماجستير الموحدة في :التربية –مسار الإدارة التربوية .جامعة الكويت.

5. بالهادي ,م .(2021/2022) .أثر جودة الحياة الوظيفية في تحقيق الولاء التنظيمي في المؤسسة دراسة حالة:كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد خيضر –بسكرة –مذكرة مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة الماستر في علوم التسيير تخصص إدارة الموارد بالشرية .قسم علوم التسيير :جامعة بسكرة.

6. بوخمخم ,ج .(2013/2014) .تقييم جودة الحياة الوظيفية لدى الموظفين بجامعة جيجل مذكرة مكملة لنيل شهادة ماجستير في علوم التسيير تخصص تسيير الموارد البشرية .قسم علوم التسيير :جامعة جيجل.

7. بوقفدة ,ف .(2023/2024) .الدور الوسيط لسلوك المواطنة التنظيمية في العلاقة بين جودة الحياة وأداء الأستاذ الجامعي دراسة عينة من أساتذة جامعات الشرق الجزائري أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه الطور الثالث في علوم التسيير تخصص إدارة الموارد البشرية .قسم علوم التسيير :جامعة جيجل.

8. جمعان ,ش .ب .(2021/2022) .مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى منسوبي عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض بحث تكميلي مقدم لنيل درجة ماجستير في تخصص الإدارة والتخطيط التربوي .قسم الإدارة والتخطيط التربوي :جامعة المملكة العربية السعودية.

9. خيري ,أ .(2019) .العدالة التنظيمية وتعزيز الولاء التنظيمي لدى العامل داخل المؤسسة، أطروحة دكتوراه في تخصص علم النفس .جامعة محمد بوضياف المسيلة.

10. دودو ,ن .ن .(2020/2021) .الولاء التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى الموظفين في ظل الثقافة التنظيمية –دراسة ميدانية بجامعة زيان عاشور الجلفة–، أطروحة دكتوراه علوم .جامعة الجزائر 2أبو القاسم سعد الله.

11. سميع ,ز .ص .(s.d.) .أثر الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على القطاع المصرفي في الجمهورية اليمنية بحث مقدم لنيل درجة الماجستير في إدارة الأعمال .قسم إدارة الأعمال : جامعة حلوان.

12. سويسي ,أ .(2017/2018) .تأثير الثقافة التنظيمية على الولاء التنظيميللعاملين بالمؤسسة –دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية أحميدة بن عجيلة الأغواط –،أطروحة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة دكتوراه علوم في علم الاجتماع –تنظيم وعمل .قسم علم الاجتماع والديموغرافيا :جامعة زيان عشور الجلفة.

13. سيدهم ,ك .(2019) .مصادر الضغط المهني وعلاقتها بالدافعية للإ نجاز والولاء التنظيمي لدى أساتذة التعليم العالي –دراسة ميدانية بالمركز الجامعي الحاج موسى–، أطروحة دكتوراه علوم تخصص علم النفس العمل والتنظيم .جامعة الجزائر.2

14. شريبط ,ا .م .(2009) .الإتصال التنظيمي وعلاقته بالولاء التنظيمي دراسة ميدانية عللى –هيئة الإطارات الوسطى لمؤسسة سونالغاز عنابة–مذكرة ماجستير تخصص علم النفس عمل وتنظيم .قسم علم النفس والعلوم التربوية والأرطفونيا :جامعة منتوري محمود قسنطينة.

15. شيخي ,م .(2013/2014) .طبيعة العمل وعلاقتها بجودة الحياة دراسة ميدانية في ظل بعض المتغيرات مذكرة لنيل شهادة ماجستير تخصص الانتقاء والتوجيه .قسم العلوم الإجتماعية :جامعة تلمسان.

16. عطاءالله ,ف .(2018) .إستراتيجية القيادة الإدارية في تعزيز ثقافة الولاء التنظيمي لدى المورد البشري–دراسة ميدانية على عينة من عمال المؤسسة الوطنية للنقل للسكك الحديدية بالزوبية، أطروحة دكتوراه علوم في علم الإجتماع تخصص التنظيم والعمل .جامعة أبو القاسم سعد الله.

17. غضية ,ن .ط .(2008) .أثر ضغوط العمل على الولاء التنظيمي لدى مديري ومديرات المدارس الحكومية في محافظات جنوب الأردن ، رسالة ماجستير في الإدارة التربوية .قسم الأصول ةالإدارة التربوية : جامعة مؤتة.

18. ماضى ,خ .إ .(2014) .جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين "دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية "للحصول على درجة دكتوراه الفلسفة في إدارة الأعمال .قسم إدارة أعمال : جامعة قناة السويس.

19. معليق ,أ .ج .(2012) .علاقة الثقافة التنظيمية بالإلتزام الوظيفي لدى معلمي المدارس الأساسية الحكومية بمحافظات غزة وسبل تطويرها "مقدم هذا البحث استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في أصول التربية .قسم أصول التربية :الجامعة الإسلامية –غزة .–

ثانيا: المراجع باللغة الأجنبية

1- Books:

1. Sekaran, U. (2003). *Research methods for business A Skill Building Approach,Fourth Edition.* united states of America: Johan Wihey&Sons.

2- Articles

1. Alqunaian, W. A. (2024). Antecedents and consequences of organizationai loyalty. *Arab jornal of Administration, 44* (2), 309-318.

2. podsakoff, p. m., & pierce, j. r. (2008). effect of tzsk performance halpin voice and organizational loyaltyon performance appraisal ratings. *journal of applid psychology, 1* (93), 125-139.

3. qarioti, M. Q., & Freih, H. S. (2008). the enterrelationships of organizational loyalty, organizational justice, and group cohesiveness of public sector employees in kuwait. *cahiers du cread , 85-86*, 81-107.

4. vuong, b. n., & duy tung, d. (2020). determinates of factors influencing job satisfaction and organizational loyalty. *management science letters* (11), 203-212.

الملاحق

الملحق رقم(1): الهيكل التنظيمي



المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على الوثائق الداخلية للكلية

الملحق رقم(2): الإستبيان

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة محمد صديق بن يحي –جيجل–

كلية العلوم الإقتصادية والتجارية و علوم التسيير

قسم علوم التسيير

تخصص إدارة الموارد البشرية

إستبانة البحث

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تحية طيبة وبعد،

في إطار تحضير لمذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير تخصص إدارة الموارد البشرية بجامعة محمد صديق بن يحي– جيجل، تحت عنوان **أثر جودة الحياة الوظيفية في الولاء التنظيمي** "دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير"، نضع بين أيديكم هذا الاستبيان المتعلق بموضوع الدراسة، والتكرم بالإجابة على عباراته بكل موضوعية، علما أن ما تدلون به من بيانات ومعلومات سيحاط بالسرية ولن يستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

ولكم جزيل الشكر والتقدير على حسن استجابتكم وتعاونكم معنا.

من إعداد الطالبتين:

- لعور ملاك
- مروش عائشة

الأستاذ المشرف:

د نجيمي عيسى

المحور الأول: البيانات الشخصية والوظيفية

1. الجنس:

ذكر ☐ أنثى ☐

2. العمر:

أقل من 30 سنة ☐ من 30 إلى أقل من40سنة ☐

من 40 إلى أقل من50سنة ☐ 50سنة فأكثر ☐

3. الخبرة المهنية:

أقل من5 سنوات ☐ من 5إلى أقل من10سنوات ☐

من 10إلى أقل من15 سنة ☐ 15سنة فأكثر ☐

4. المؤهل العلمي:

ماجستير ☐ دكتوراه ☐ تأهيل علمي ☐

5. الصنف الوظيفي:

أستاذ مساعد قسم (ب) ☐ أستاذ مساعد قسم (أ) ☐

أستاذ محاضر قسم (ب) ☐ أستاذ محاضر قسم (أ) ☐

أستاذ تعليم عالي ☐

المحور الثاني: جودة الحياة الوظيفية

البعد	رقم العبارة	عبارات الاستبيان	موافق بشدة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	غير موافق بشدة
الثقافة التنظيمية	1	تحرص إدارة الكلية على تكريس ثقافة التميز بين الأساتذة.					
	2	تحرص إدارة الكلية على تكريس ثقافة المشاركة بين الأساتذة.					
	3	تحدد إدارة الكلية حقوقك وواجباتك بطريقة واضحة ومعلنة.					
	4	يسود التعاون بين الأساتذة لتحقيق أهداف الكلية.					
التمكين	5	تمنحك إدارة الكلية السلطة الكافية لاتخاذ القرارات المتعلقة بوظيفتك.					
	6	تتيح لك إدارة الكلية إمكانية الوصول للمعلومات التي تحتاجها لأداء عملك.					
	7	تشجعك إدارة الكلية على المبادرة في حل المشكلات.					
	8	تتمتع بالاستقلالية الكافية في ممارسة عملك .					
تصميم العمل	9	حجم العمل في وظيفتك مناسب.					
	10	تشعر باندماجك في العمل عند القيام به.					
	11	العمل الذي تقوم به ذو معنى بالنسبة لك.					
	12	تتسم المهام والمسؤوليات المكلف بها بالوضوح.					
تطوير المسار الوظيفي	13	سياسة الترقية المتبعة في الكلية محفزة.					
	14	تشجعك إدارة الكلية على الالتحاق بالدورات التكوينية التي تنمي قدراتك المهنية.					
	15	تتيح لك إدارة الكلية فرص التعلم المستمر في مجال العمل الأكاديمي.					
	16	يتم التعيين في المناصب الإدارية والعلمية على أساس مبدأ الجدارة والكفاءة.					
الأجور	17	الأجر الذي تتقاضاه يتناسب مع الجهد المبذول.					
	18	الأجر الذي تتقاضاه يتناسب مع مستوى المعيشة.					
	19	نظام الأجور بالكلية محفز للأداء					
الصحة والسلامة المهنية	20	توفر إدارة الكلية بيئة عمل آمنة					
	21	توفر إدارة الكلية التأمينات اللازمة في حالة تعرضك لحادث عمل.					
	22	تصميم القاعات والمدرجات يشعرك بالراحة.					

	23	تخصص إدارة الكلية فترات راحة كافية لك أثناء العمل.							
العلاقات الإنسانية	24	تعاملك إدارة الكلية بعدالة واحترام.							
	25	تقدر إدارة الكلية الظروف الشخصية للأستاذ.							
	26	تشعر بقدر كبير من الانسجام والتعاون مع زملائك.							
	27	تساعدك إدارة الكلية في حل أي مشكلة تواجهك في العمل.							
التوازن بين العمل والحياة	28	تخصص وقت كافي للاهتمام بأسرتك.							
	29	تفهم إدارة الكلية مشكلاتك وتسعى لحلها كي لاتنقل آثارها إلى حياتك الخاصة.							
	30	توفر إدارة الكلية الخدمات الترفيهية والأنشطة المتنوعة.							
	31	تشاركك إدارة الكلية مناسباتك الإجتماعية.							
المسؤولية الإجتماعية	32	تهتم إدارة الكلية بتحقيق رفاهية الأساتذة بها.							
	33	تتصرف الكلية بمسؤولية اتجاه البيئة.							
	34	تحرص إدارة الكلية على التحسين المستمر للخدمات الاجتماعية للأساتذة.							

المحور الثالث: الولاء التنظيمي

البعد	رقم العبارة	عبارات الاستبيان	موافق بشدة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	غير موافق بشدة
الولاء العاطفي	35	يهمني كثيرا مستقبل أفضل للكلية.					
	36	اعتبر نفسي عضوا فعال وبناء في الكلية.					
	37	اعتبر مشاكل الكلية مشاكلي الخاصة.					
	38	أشعر بالرغبة في بدل مجهود اكبر لتحقيق أهداف الكلية.					
الولاء المعياري	39	لن اترك العمل بالكلية في هذه المرحلة.					
	40	إن تركي للعمل الحالي دون مبرر تصرف غير محسوب.					
	41	مازلت اشعر بالرضا عن قراري للعمل بالكلية.					
	42	أنا ممتن للكلية بسبب ما تقدمه لي من امتيازات.					
الولاء المستمر	43	ارغب في البقاء في عملي حتى لو توفرت لي فرص بديلة.					
	44	الاستمرار بالعمل في الكلية يكسبني مهارات.					
	45	إن الاستمرار في وظيفتي بالكلية أفضل من المغادرة.					
	46	سأدافع عن الكلية عند ذكرها بسوء.					

الملحق رقم(3): الصدق البنائي لأداة الدراسة

1- الصدق البنائي لمحور جودة الحياة الوظيفية.

1-1- الصدق البنائي لبعد الثقافة التنظيمية.

Corrélations

		Q_W_L1	Q_W_L2	Q_W_L3	Q_W_L4	التنظيمية_الثقافة
Q_W_L1	Corrélation de Pearson	1	.404**	.413**	.312**	.693**
	Sig. (bilatérale)		.000	.000	.008	.000
	N	72	72	72	72	72
Q_W_L2	Corrélation de Pearson	.404**	1	.404**	.533**	.778**
	Sig. (bilatérale)	.000		.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72
Q_W_L3	Corrélation de Pearson	.413**	.404**	1	.552**	.774**
	Sig. (bilatérale)	.000	.000		.000	.000
	N	72	72	72	72	72
Q_W_L4	Corrélation de Pearson	.312**	.533**	.552**	1	.794**
	Sig. (bilatérale)	.008	.000	.000		.000
	N	72	72	72	72	72
التنظيمية_الثقافة	Corrélation de Pearson	.693**	.778**	.774**	.794**	1
	Sig. (bilatérale)	.000	.000	.000	.000	
	N	72	72	72	72	72

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

1-2- الصدق البنائي لبعد التمكين.

Corrélations

		Q_W_L5	Q_W_L6	Q_W_L7	Q_W_L8	التمكين_بعد
Q_W_L5	Corrélation de Pearson	1	.423**	.336**	.377**	.749**
	Sig. (bilatérale)		.000	.004	.001	.000
	N	72	72	72	72	72
Q_W_L6	Corrélation de Pearson	.423**	1	.520**	.464**	.788**
	Sig. (bilatérale)	.000		.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72
Q_W_L7	Corrélation de Pearson	.336**	.520**	1	.371**	.721**
	Sig. (bilatérale)	.004	.000		.001	.000
	N	72	72	72	72	72
Q_W_L8	Corrélation de Pearson	.377**	.464**	.371**	1	.735**
	Sig. (bilatérale)	.001	.000	.001		.000
	N	72	72	72	72	72
التمكين_بعد	Corrélation de Pearson	.749**	.788**	.721**	.735**	1
	Sig. (bilatérale)	.000	.000	.000	.000	
	N	72	72	72	72	72

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

1-3- الصدق البنائي لبعد تصميم العمل.

Corrélations

		Q_W_L9	Q_W_L10	Q_W_L11	Q_W_L12	العمل_تصميم_بعد
Q_W_L9	Corrélation de Pearson	1	.460**	.192	.238*	.707**
	Sig. (bilatérale)		.000	.107	.044	.000
	N	72	72	72	72	72
Q_W_L10	Corrélation de Pearson	.460**	1	.298*	.487**	.810**
	Sig. (bilatérale)	.000		.011	.000	.000
	N	72	72	72	72	72
Q_W_L11	Corrélation de Pearson	.192	.298*	1	.207	.587**
	Sig. (bilatérale)	.107	.011		.080	.000
	N	72	72	72	72	72
Q_W_L12	Corrélation de Pearson	.238*	.487**	.207	1	.679**
	Sig. (bilatérale)	.044	.000	.080		.000
	N	72	72	72	72	72
العمل_تصميم_بعد	Corrélation de Pearson	.707**	.810**	.587**	.679**	1
	Sig. (bilatérale)	.000	.000	.000	.000	
	N	72	72	72	72	72

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

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

1-4- الصدق البنائي لبعد تطوير المسار الوظيفي.

Corrélations

		Q_W_L13	Q_W_L14	Q_W_L15	Q_W_L16	_المسار_تطوير_بعد الوظيفي
Q_W_L13	Corrélation de Pearson	1	.462**	.481**	.506**	.774**
	Sig. (bilatérale)		.000	.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72
Q_W_L14	Corrélation de Pearson	.462**	1	.745**	.412**	.836**
	Sig. (bilatérale)	.000		.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72
Q_W_L15	Corrélation de Pearson	.481**	.745**	1	.383**	.825**
	Sig. (bilatérale)	.000	.000		.001	.000
	N	72	72	72	72	72
Q_W_L16	Corrélation de Pearson	.506**	.412**	.383**	1	.723**
	Sig. (bilatérale)	.000	.000	.001		.000
	N	72	72	72	72	72
الوظيفي_المسار_تطوير_بعد	Corrélation de Pearson	.774**	.836**	.825**	.723**	1
	Sig. (bilatérale)	.000	.000	.000	.000	
	N	72	72	72	72	72

1-5- الصدق البنائي لبعد الأجور.

Corrélations

		Q_W_L17	Q_W_L18	Q_W_L19	بعد_الأجور
Q_W_L17	Corrélation de Pearson	1	.700**	.628**	.873**
	Sig. (bilatérale)		.000	.000	.000
	N	72	72	72	72
Q_W_L18	Corrélation de Pearson	.700**	1	.757**	.919**
	Sig. (bilatérale)	.000		.000	.000
	N	72	72	72	72
Q_W_L19	Corrélation de Pearson	.628**	.757**	1	.886**
	Sig. (bilatérale)	.000	.000		.000
	N	72	72	72	72
بعد_الأجور	Corrélation de Pearson	.873**	.919**	.886**	1
	Sig. (bilatérale)	.000	.000	.000	
	N	72	72	72	72

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

1-6- الصدق البنائي لبعد الصحة والسلامة المهنية.

Corrélations

		Q_W_L20	Q_W_L21	Q_W_L22	Q_W_L23	_والسلامة_الصحة_بعد المهنية
Q_W_L20	Corrélation de Pearson	1	.466**	.500**	.403**	.777**
	Sig. (bilatérale)		.000	.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72
Q_W_L21	Corrélation de Pearson	.466**	1	.441**	.438**	.736**
	Sig. (bilatérale)	.000		.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72
Q_W_L22	Corrélation de Pearson	.500**	.441**	1	.461**	.801**
	Sig. (bilatérale)	.000	.000		.000	.000
	N	72	72	72	72	72
Q_W_L23	Corrélation de Pearson	.403**	.438**	.461**	1	.752**
	Sig. (bilatérale)	.000	.000	.000		.000
	N	72	72	72	72	72
المهنية_والسلامة_الصحة_بعد	Corrélation de Pearson	.777**	.736**	.801**	.752**	1
	Sig. (bilatérale)	.000	.000	.000	.000	
	N	72	72	72	72	72

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

1-7- الصدق البنائي لبعد العلاقات الإنسانية.

Corrélations

		Q_W_L24	Q_W_L25	Q_W_L26	Q_W_L27	الانسانية_العلاقات_بعد
Q_W_L24	Corrélation de Pearson	1	.602**	.594**	.242*	.761**
	Sig. (bilatérale)		.000	.000	.041	.000
	N	72	72	72	72	72
Q_W_L25	Corrélation de Pearson	.602**	1	.521**	.570**	.881**
	Sig. (bilatérale)	.000		.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72
Q_W_L26	Corrélation de Pearson	.594**	.521**	1	.292*	.762**
	Sig. (bilatérale)	.000	.000		.013	.000
	N	72	72	72	72	72
Q_W_L27	Corrélation de Pearson	.242*	.570**	.292*	1	.698**
	Sig. (bilatérale)	.041	.000	.013		.000
	N	72	72	72	72	72
الانسانية_العلاقات_بعد	Corrélation de Pearson	.761**	.881**	.762**	.698**	1
	Sig. (bilatérale)	.000	.000	.000	.000	
	N	72	72	72	72	72

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

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

1-8- الصدق البنائي لبعد التوازن بين العمل والحياة.

Corrélations

		Q_W_L28	Q_W_L29	Q_W_L30	Q_W_L31	العمل_بين_التوازن_بعد والحياة_
Q_W_L28	Corrélation de Pearson	1	.313**	.257*	.234*	.606**
	Sig. (bilatérale)		.008	.029	.048	.000
	N	72	72	72	72	72
Q_W_L29	Corrélation de Pearson	.313**	1	.442**	.358**	.719**
	Sig. (bilatérale)	.008		.000	.002	.000
	N	72	72	72	72	72
Q_W_L30	Corrélation de Pearson	.257*	.442**	1	.595**	.799**
	Sig. (bilatérale)	.029	.000		.000	.000
	N	72	72	72	72	72
Q_W_L31	Corrélation de Pearson	.234*	.358**	.595**	1	.772**
	Sig. (bilatérale)	.048	.002	.000		.000
	N	72	72	72	72	72
والحياة_العمل_بين_التوازن_بعد	Corrélation de Pearson	.606**	.719**	.799**	.772**	1
	Sig. (bilatérale)	.000	.000	.000	.000	
	N	72	72	72	72	72

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

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

1-9- الصدق البنائي لبعد المسؤولية الإجتماعية.

Corrélations

		Q_W_L32	Q_W_L33	Q_W_L34	الاجتماعية_المسؤولية_بعد
Q_W_L32	Corrélation de Pearson	1	.569**	.671**	.841**
	Sig. (bilatérale)		.000	.000	.000
	N	72	72	72	72
Q_W_L33	Corrélation de Pearson	.569**	1	.692**	.864**
	Sig. (bilatérale)	.000		.000	.000
	N	72	72	72	72
Q_W_L34	Corrélation de Pearson	.671**	.692**	1	.914**
	Sig. (bilatérale)	.000	.000		.000
	N	72	72	72	72
الاجتماعية_المسؤولية_بعد	Corrélation de Pearson	.841**	.864**	.914**	1
	Sig. (bilatérale)	.000	.000	.000	
	N	72	72	72	72

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

1-10- الصدق البنائي لأبعاد محور جودة الحياة الوظيفة.

Corrélations

		التنظيمية_الأبعاد	المادية_الأبعاد	الاجتماعية_الأبعاد	_الحياة_جودة_محور الوظيفية
التنظيمية_الأبعاد	Corrélation de Pearson	1	.541**	.672**	.872**
	Sig. (bilatérale)		.000	.000	.000
	N	72	72	72	72
المادية_الأبعاد	Corrélation de Pearson	.541**	1	.728**	.831**
	Sig. (bilatérale)	.000		.000	.000
	N	72	72	72	72
الاجتماعية_الأبعاد	Corrélation de Pearson	.672**	.728**	1	.914**
	Sig. (bilatérale)	.000	.000		.000
	N	72	72	72	72
الوظيفية_الحياة_جودة_محور	Corrélation de Pearson	.872**	.831**	.914**	1
	Sig. (bilatérale)	.000	.000	.000	
	N	72	72	72	72

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

2- الصدق البنائي لمحور الولاء التنظيمي.

2-1 الصدق البنائي لبعد الولاء العاطفي.

Corrélations

		O_L35	O_L36	O_L37	O_L38	العاطفي_الولاء_بعد
O_L35	Corrélation de Pearson	1	.442**	.295*	.439**	.674**
	Sig. (bilatérale)		.000	.012	.000	.000
	N	72	72	72	72	72
O_L36	Corrélation de Pearson	.442**	1	.404**	.359**	.713**
	Sig. (bilatérale)	.000		.000	.002	.000
	N	72	72	72	72	72
O_L37	Corrélation de Pearson	.295*	.404**	1	.563**	.790**
	Sig. (bilatérale)	.012	.000		.000	.000
	N	72	72	72	72	72
O_L38	Corrélation de Pearson	.439**	.359**	.563**	1	.813**
	Sig. (bilatérale)	.000	.002	.000		.000
	N	72	72	72	72	72
العاطفي_الولاء_بعد	Corrélation de Pearson	.674**	.713**	.790**	.813**	1
	Sig. (bilatérale)	.000	.000	.000	.000	
	N	72	72	72	72	72

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

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

2-2 الصدق البنائي لبعد الولاء المعياري.

Corrélations

		O_L39	O_L40	O_L41	O_L42	المعياري_الولاء_بعد
O_L39	Corrélation de Pearson	1	.407**	.640**	.327**	.763**
	Sig. (bilatérale)		.000	.000	.005	.000
	N	72	72	72	72	72
O_L40	Corrélation de Pearson	.407**	1	.507**	.324**	.728**
	Sig. (bilatérale)	.000		.000	.006	.000
	N	72	72	72	72	72
O_L41	Corrélation de Pearson	.640**	.507**	1	.459**	.842**
	Sig. (bilatérale)	.000	.000		.000	.000
	N	72	72	72	72	72
O_L42	Corrélation de Pearson	.327**	.324**	.459**	1	.719**
	Sig. (bilatérale)	.005	.006	.000		.000
	N	72	72	72	72	72
المعياري_الولاء_بعد	Corrélation de Pearson	.763**	.728**	.842**	.719**	1
	Sig. (bilatérale)	.000	.000	.000	.000	
	N	72	72	72	72	72

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

3-2 الصدق البنائي لبعد الولاء المستمر.

Corrélations

		O_L43	O_L44	O_L45	O_L46	المستمر_الولاء_بعد
O_L43	Corrélation de Pearson	1	.560**	.648**	.563**	.844**
	Sig. (bilatérale)		.000	.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72
O_L44	Corrélation de Pearson	.560**	1	.650**	.595**	.835**
	Sig. (bilatérale)	.000		.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72
O_L45	Corrélation de Pearson	.648**	.650**	1	.573**	.854**
	Sig. (bilatérale)	.000	.000		.000	.000
	N	72	72	72	72	72
O_L46	Corrélation de Pearson	.563**	.595**	.573**	1	.808**
	Sig. (bilatérale)	.000	.000	.000		.000
	N	72	72	72	72	72
المستمر_الولاء_بعد	Corrélation de Pearson	.844**	.835**	.854**	.808**	1
	Sig. (bilatérale)	.000	.000	.000	.000	
	N	72	72	72	72	72

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

4-2 الصدق البنائي لأبعاد محور الولاء التنظيمي.

Corrélations

		العاطفي_الولاء_بعد	المعياري_الولاء_بعد	المستمر_الولاء_بعد	التنظيمي_الولاء_محور
العاطفي_الولاء_بعد	Corrélation de Pearson	1	.702**	.577**	.850**
	Sig. (bilatérale)		.000	.000	.000
	N	72	72	72	72
المعياري_الولاء_بعد	Corrélation de Pearson	.702**	1	.649**	.888**
	Sig. (bilatérale)	.000		.000	.000
	N	72	72	72	72
المستمر_الولاء_بعد	Corrélation de Pearson	.577**	.649**	1	.877**
	Sig. (bilatérale)	.000	.000		.000
	N	72	72	72	72
التنظيمي_الولاء_محور	Corrélation de Pearson	.850**	.888**	.877**	1
	Sig. (bilatérale)	.000	.000	.000	
	N	72	72	72	72

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

الملحق رقم (4): نتائج معامل الثبات ألفا كرونباخ

معامل ثبات محور جودة الحياة الوظيفية

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.927	34

معامل ثبات محور الولاء التنظيمي

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.895	12

معامل ثبات المحورين معا

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.932	46

الملحق رقم(5): نتائج توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات الشخصية والوظيفية

الجنس

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ذكر	31	43.1	43.1	43.1
	أنثى	41	56.9	56.9	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

العمر

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	سنة 30 أقلمن	5	6.9	6.9	6.9
	سنة 40 إلى أقل من 30من	43	59.7	59.7	66.7
	سنة 50 إلى أقل من 40 من	21	29.2	29.2	95.8
	سنة فأكثر 50	3	4.2	4.2	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

العلمي_المؤهل

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ماجستير	10	13.9	13.9	13.9
	دكتوراه	30	41.7	41.7	55.6
	تأهيل علمي	32	44.4	44.4	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

المهنية_الخبرة

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	سنوات 5 أقلمن	16	22.2	22.2	22.2
	سنوات 10 إلى أقل من 5من	17	23.6	23.6	45.8
	سنة 15 إلى أقل من 10 من	32	44.4	44.4	90.3
	سنة فأكثر 15	7	9.7	9.7	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

الوظيفي_الصنف

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	(ب)أستاذ مساعد قسم	16	22.2	22.2	22.2
	(أ) أستاذ مساعد قسم	10	13.9	13.9	36.1
	(ب)أستاذ محاضر قسم	11	15.3	15.3	51.4
	(أ) أستاذ محاضر قسم	31	43.1	43.1	94.4
	أستاذ تعليم عالي	4	5.6	5.6	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

الملحق رقم (6): نتائج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد ومحاور الدراسة

1- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعد الثقافة التنظيمية

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
Q_W_L1	72	1	5	2.61	.848
Q_W_L2	72	1	5	3.04	.911
Q_W_L3	72	2	5	3.61	.848
Q_W_L4	72	1	5	3.32	.901
N valide (liste)	72				

2- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعد التمكين

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
Q_W_L5	72	1	5	3.42	1.004
Q_W_L6	72	2	5	3.60	.799
Q_W_L7	72	2	4	2.97	.787
Q_W_L8	72	2	5	3.81	.850
N valide (liste)	72				

3- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعد تصميم العمل

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
Q_W_L9	72	1	5	4.06	.785
Q_W_L10	72	2	5	4.11	.723
Q_W_L11	72	1	5	4.24	.661
Q_W_L12	72	2	5	4.03	.671
N valide (liste)	72				

4- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعد تطوير المسار الوظيفي

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
Q_W_L13	71	1	5	3.14	1.086
Q_W_L14	72	1	5	2.86	1.142
Q_W_L15	72	1	5	3.11	1.029
Q_W_L16	72	1	5	2.82	1.053
N valide (liste)	71				

5- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعد الأجور

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
Q_W_L17	72	1	5	2.92	1.148
Q_W_L18	72	1	5	2.36	1.142
Q_W_L19	72	1	5	2.50	1.075
N valide (liste)	72				

6- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعد الصحة والسلامة المهنية

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
Q_W_L20	72	1	5	3.42	1.031
Q_W_L21	72	1	5	3.24	.847
Q_W_L22	72	1	5	2.46	1.100
Q_W_L23	72	1	5	3.14	1.011
N valide (liste)	72				

7- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعد العلاقات الإنسانية

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
Q_W_L24	72	2	5	3.83	.671
Q_W_L25	72	1	5	3.69	.882
Q_W_L26	72	2	5	3.62	.759
Q_W_L27	72	1	5	3.36	.810
N valide (liste)	72				

8- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعد التوازن بين العمل والحياة

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
Q_W_L28	72	1	5	3.63	.911
Q_W_L29	72	1	5	2.65	.922
Q_W_L30	72	1	4	2.04	.971
Q_W_L31	72	1	5	2.21	1.034
N valide (liste)	72				

9- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعد المسؤولية الإجتماعية

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
Q_W_L32	72	1	4	2.26	.856
Q_W_L33	72	1	5	2.71	.941
Q_W_L34	72	1	5	2.57	1.059
N valide (liste)	72				

10- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور جودة الحياة الوظيفية

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
التنظيمية_الثقافة	72	1.50	4.50	3.1458	.66707
التمكين_بعد	72	2.25	4.75	3.4479	.64313
العمل_تصميم_بعد	72	3.00	5.00	4.1076	.49616
الوظيفي_المسار_تطوير_بعد	72	1.00	5.00	2.9803	.85150
الأجور_بعد	72	1.00	5.00	2.5926	1.00113
المهنية_والسلامة_الصحة_بعد	72	1.50	5.00	3.0625	.76654
الانسانية_العلاقات_بعد	72	2.00	5.00	3.6285	.60803
والحياة_العمل_بين_التوازن_بعد	72	1.25	4.00	2.6319	.69704
الاجتماعية_المسؤولية_بعد	72	1.00	4.67	2.5139	.83345
N valide (liste)	72				

11- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعد الولاء العاطفي

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
O_L35	72	3	5	4.24	.639
O_L36	72	2	5	3.99	.760
O_L37	72	1	5	3.10	.922
O_L38	72	1	5	3.75	.915
N valide (liste)	72				

12- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعد الولاء المعياري

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
O_L39	72	1	5	3.82	.811
O_L40	72	2	5	3.90	.842
O_L41	72	1	5	3.86	.793
O_L42	72	1	5	3.08	.960
N valide (liste)	72				

13- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعد الولاء المستمر

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
O_L43	72	1	5	3.24	1.094
O_L44	72	1	5	3.25	.960
O_L45	72	2	5	3.51	.919
O_L46	72	1	5	3.89	.912
N valide (liste)	72				

14- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور الولاء التنظيمي

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
العاطفي_الولاء_بعد	72	2.00	5.00	3.7674	.61140
المعياري_الولاء_بعد	72	2.25	5.00	3.6667	.64731
المستمر_الولاء_بعد	72	1.50	5.00	3.4722	.81205
N valide (liste)	72				

الملحق رقم (7): نتائج اختبار التوزيع الطبيعي

معاملات الالتواء والتفلطح لمحور جودة الحياة الوظيفية

Statistiques descriptives

	N	Skewness		Kurtosis	
	Statistiques	Statistiques	Erreur standard	Statistiques	Erreur standard
التنظيمية_الثقافة	72	.001	.283	-.351-	.559
التمكين_بعد	72	-.094-	.283	-.710-	.559
العمل_تصميم_بعد	72	-.167-	.283	-.094-	.559
الوظيفي_المسار_تطوير_بعد	72	-.067-	.283	-.368-	.559
الأجور_بعد	72	.503	.283	-.248-	.559
المهنية_والسلامة_الصحة_بعد	72	-.056-	.283	-.504-	.559
الانسانية_العلاقات_بعد	72	-.383-	.283	.747	.559
والحياة_العمل_بين_التوازن_بعد	72	.076	.283	-.543-	.559
الاجتماعية_المسؤولية_بعد	72	.208	.283	-.027-	.559
N valide (liste)	72				

معاملات الالتواء والتفلطح لمحور الولاء التنظيمي

Statistiques descriptives

	N	Skewness		Kurtosis	
	Statistiques	Statistiques	Erreur standard	Statistiques	Erreur standard
العاطفي_الولاء_بعد	72	-.600-	.283	.475	.559
المعياري_الولاء_بعد	72	-.231-	.283	-.303-	.559
المستمر_الولاء_بعد	72	.133	.283	-.326-	.559
التنظيمي_الولاء_محور	72	-.010-	.283	-.443-	.559
N valide (liste)	72				

معاملات الالتواء والتفلطح لمحوري جودة الحياة الوظيفية والولاء التنظيمي

Statistiques descriptives

	N	Skewness		Kurtosis	
	Statistiques	Statistiques	Erreur standard	Statistiques	Erreur standard
الوظيفية_الحياة_جودة_محور	72	.145	.283	-.166-	.559
التنظيمي_الولاء_محور	72	-.010-	.283	-.443-	.559
N valide (liste)	72				

معامل تضخم التباين والتباين المسموح

Coefficients[a]

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés			Statistiques de colinéarité	
		B	Erreur standard	Bêta	t	Sig.	Tolérance	VIF
1	(Constante)	1.400	.568		2.465	.016		
	التنظيمية_الثقافة	.019	.133	.021	.140	.889	.457	2.189
	التمكين_بعد	-.314-	.122	-.335-	-2.581-	.012	.589	1.698
	العمل_تصميم_بعد	.444	.149	.366	2.980	.004	.659	1.517
	المسار_تطوير_بعد_الوظيفي	.261	.097	.369	2.702	.009	.533	1.875
	الأجور_بعد	.075	.081	.125	.920	.361	.543	1.843

	_والسلامة_الصحة_بعد المهنية	.044	.126	.055	.346	.730	.387	2.581
	الانسانية_العلاقات_بعد	.199	.155	.201	1.287	.203	.408	2.451
	_العمل_بين_التوازن_بعد والحياة	-.167-	.147	-.193-	-1.135-	.261	.344	2.911
	الاجتماعية_المسؤولية_بعد	.019	.146	.026	.128	.899	.242	4.127

a. Variable dépendante : التنظيمي_الولاء_محور

الملحق رقم (8): نتائج اختبار فرضات الدراسة

نتائج اختبار الفرضية الأولى

Statistiques sur échantillon uniques

	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
الوظيفية_الحياة_جودة_محور	72	3.1573	.50464	.05947

Test sur échantillon unique

Valeur de test = 0

	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Intervalle de confiance de la différence à 95 % Inférieur	Supérieur
الوظيفية_الحياة_جودة_محور	53.088	71	.000	3.15732	3.0387	3.2759

نتائج اختبار الفرضية الثانية

Statistiques sur échantillon uniques

	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
التنظيمي_الولاء_محور	72	3.6354	.60213	.07096

Test sur échantillon unique

Valeur de test = 0

	t	Ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Intervalle de confiance de la différence à 95 % Inférieur	Supérieur
التنظيمي_الولاء_محور	51.230	71	.000	3.63542	3.4939	3.7769

نتائج اختبار الفرضية الثالثة وفرضياتها الفرعية

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	.619[a]	.383	.294	.50597

a. Prédicteurs : (Constante), العمل_تصميم_بعد, الاجتماعية_المسؤولية_بعد, الانسانية_العلاقات_بعد, التنظيمية_الثقافة, الوظيفي_المسار_تطوير_بعد, التمكين_بعد, الأجور_بعد, والحياة_العمل_بين_التوازن_بعد, المهنية_والسلامة_الصحة_بعد

ANOVA[a]

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	9.870	9	1.097	4.284	.000[b]
	de Student	15.872	62	.256		
	Total	25.742	71			

a. Variable dépendante : التنظيمي_الولاء_محور

b. Prédicteurs : (Constante), العمل_تصميم_بعد, الاجتماعية_المسؤولية_بعد, التمكين_بعد, الأجور_بعد, المهنية_والسلامة_الصحة_بعد, الانسانية_العلاقات_بعد, التنظيمية_الثقافة, الوظيفي_المسار_تطوير_بعد, والحياة_العمل_بين_التوازن_بعد

Coefficients[a]

Modèle		Coefficients non standardisés B	Coefficients non standardisés Erreur standard	Coefficients standardisés Bêta	t	Sig.
1	(Constante)	1.400	.568		2.465	.016
	التنظيمية_الثقافة	.019	.133	.021	.140	.889
	التمكين_بعد	-.314-	.122	-.335-	-2.581-	.012
	العمل_تصميم_بعد	.444	.149	.366	2.980	.004
	الوظيفي_المسار_تطوير_بعد	.261	.097	.369	2.702	.009
	الأجور_بعد	.075	.081	.125	.920	.361
	المهنية_والسلامة_الصحة_بعد	.044	.126	.055	.346	.730
	الانسانية_العلاقات_بعد	.199	.155	.201	1.287	.203
	والحياة_العمل_بين_التوازن_بعد	-.167-	.147	-.193-	-1.135-	.261
	الاجتماعية_المسؤولية_بعد	.019	.146	.026	.128	.899

a. Variable dépendante : التنظيمي_الولاء_محور