

## جودة الحياة الوظيفية ودورها في تعزيز الشعور بالانتماء التنظيمي للعاملين

### - دراسة حالة: مؤسسة CACOBATPH

#### *The quality of work life and its role in enhancing the sense of organizational belonging among employees, case study: CACOBATPH institution*

سلوى تيشات، مخبر متطلبات تأهيل الاقتصاديات النامية في ظل الانفتاح الاقتصادي العالمي، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، ، [tichat.saloua@univ.ouargla.dz](mailto:tichat.saloua@univ.ouargla.dz) ، تاريخ الاستلام: 2022/02/16 تاريخ القبول: 2022/03/08 تاريخ النشر: 2022/06/03

**ملخص:** تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على دور جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الشعور بالانتماء التنظيمي لدى العاملين في مؤسسة CACOBATPH، البلدية، ولتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدام الاستبانة كأداة للدراسة، وقد تم تحليل البيانات بواسطة برنامج (SPSS). خلصت الدراسة إلى: وجود علاقة إيجابية ضعيفة بين جودة الحياة الوظيفية والانتماء التنظيمي لدى العاملين.  
**الكلمات المفتاحية:** جودة حياة وظيفية؛ انتماء تنظيمي؛ مؤسسة CACOBATPH.

**تصنيف JEL : M12 ، O15**

**Abstract:** This study aims to identify the role of the quality of work life in enhancing the sense of organizational belonging among the employees in CACOBATPH Blida institution. To achieve the objectives of this study, descriptive analytical method was relied on, and the questionnaire was used as a tool for study, and data was analyzed by (SPSS) program. The study concluded that there is a weak positive relationship between quality of work life and organizational belonging among the employees.

**keyword:** quality of work life; organizational belonging; CACOBATPH institution.

**JEL classification code :** M12, O15

المؤلف المرسل: سلوى تيشات،

الإيميل: [salouatichat@yahoo.fr](mailto:salouatichat@yahoo.fr)

## 1. مقدمة:

تواجه المنظمات اليوم العديد من التحديات خاصة في ظل العصر الحالي الذي يتميز بالتغيير الشديد والمستمر، حيث شهدت السنوات الأخيرة جملة من التغيرات وفي شتى المجالات السياسية، الاقتصادية، الاجتماعية، والثقافية، والتي كان لها الأثر المباشر على أداء المنظمات وهو الأمر الذي جعل هذه الأخيرة تبحث عن مصادر بديلة لتحقيق التميز والصمود أمام المنافسة، ومن هنا تم الانتقال من الاهتمام برأس المال المادي إلى الاهتمام برأس المال البشري باعتباره الركيزة الأساسية لنجاح المنظمات، لذا فإن الاهتمام بالعنصر البشري وراحته ورفاهيته أضحت حتمية وليس خياراً، وهذا ما جعل المنظمات الحديثة تسعى جاهدة إلى تحسين ظروف حياة الأفراد العاملين بها.

إن جودة الحياة الوظيفية تمثل منظومة متكاملة من المتطلبات الفنية والانسانية التي تساهم في تحقيق العديد من السلوكيات الايجابية، كالرضا الوظيفي، المشاركة الفعالة للعاملين، الالتزام التنظيمي، الولاء التنظيمي، كما أنها تساهم في الرفع من مستوى الشعور بالانتماء التنظيمي لدى العاملين، حيث يشير الانتماء التنظيمي إلى السلوكيات التي يقوم بها العامل وتدل على مدى التزامه بالقواعد الأخلاقية التي تحدد علاقته بعمله، وكذلك الراحة النفسية والرضا عن عمله في منظمته، والاعتزاز بها وتفضيلها عن غيرها من الوظائف الأخرى، غير أن مثل هذه السلوكيات التي تدل على مدى شعور الفرد بالانتماء لن تتحقق إلا في ظل توفير كافة الظروف المادية والمعنوية المناسبة والتي تشعر العامل بالراحة والسعادة في مكان عمله فيتضاعف مجهوده ويزيد عطاؤه.

ومن هنا جاءت هذه الدراسة كمحاولة للكشف عن مدى مساهمة جودة الحياة الوظيفية في الرفع من مستوى الشعور بالانتماء التنظيمي للعاملين في مؤسسة (CACOBATPH).  
ومن خلال ما سبق نتوصل إلى طرح الإشكالية الرئيسية التالية:

هل تساهم جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الشعور بالانتماء التنظيمي للعاملين في مؤسسة (CACOBATPH)، البلدية؟

وللإجابة على الإشكالية المطروحة قمنا بتجزئتها إلى الأسئلة الفرعية التالية:

- 1- ما هو مستوى توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة (CACOBATPH)؟
  - 2- ما هو مستوى الانتماء التنظيمي لدى العاملين في مؤسسة (CACOBATPH)؟
  - 3- هل توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين جودة الحياة الوظيفية والانتماء التنظيمي لدى العاملين في مؤسسة (CACOBATPH)؟
  - 4- من بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية ما هو البعد الأكثر تأثيرا على الانتماء التنظيمي لدى العاملين في مؤسسة (CACOBATPH)؟
- ❖ فرضيات الدراسة:

للإجابة على الإشكالية المطروحة قمنا بصياغة الفرضيات التالية:

- 1- تتوفر أبعاد جودة الحياة الوظيفية بمستوى مرتفع في مؤسسة (CACOBATPH)؟
- 2- يوجد مستوى مرتفع من الانتماء التنظيمي لدى العاملين في مؤسسة (CACOBATPH)؟
- 3- توجد ايجابية علاقة وذات دلالة احصائية بين جودة الحياة الوظيفية والانتماء التنظيمي لدى العاملين في مؤسسة (CACOBATPH)؟
- 4- يعتبر بعد الأجور والمكافآت أكثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية تأثيرا على الانتماء التنظيمي للعاملين في مؤسسة (CACOBATPH).

❖ أهداف الدراسة: تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- 1- التعرف على مستوى توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة (CACOBATPH)، البلدية؛
- 2- التعرف على مستوى الانتماء التنظيمي لدى العاملين في مؤسسة (CACOBATPH)، البلدية؛
- 3- التحقق من وجود أثر ذو دلالة احصائية بين جودة الحياة الوظيفية والانتماء التنظيمي في (CACOBATPH)، البلدية.

- ❖ **أهمية الدراسة:** تأتي أهمية الدراسة الحالية من إسهامها في تحقيق الآتي:
- تأطير الإسهامات النظرية والبحثية ذات الصلة بمفهوم جودة الحياة الوظيفية والانتماء التنظيمي لاسيما وأنهما من المفاهيم المهمة في مجال السلوك التنظيمي وإدارة الأعمال.
- ❖ **الدراسات السابقة:**

1- دراسة (Sérgio Abílio & all، 2021)، بعنوان:

**« Quality of Work Life According to Walton's Model: Case Study of the Higher Institute of Defense Studies of Mozambique »**

هدف هذا البحث إلى تحليل مستوى الرضا عن جودة الحياة العملية لمنسوبي المعهد العالي للدفاع طلبية "Lieutenant-General Armando Emílio Guebuza" (ISEDEF) وفقاً لنموذج والتون (Walton). تم بناء إطار مفاهيمي من خلال المراجعة البليوغرافية والأدبية. كما تم استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات، حيث بلغت عينة الدراسة 97 فرداً عسكرياً ومدنياً. وبينت النتائج أن المستوى العام للرضا عن جودة الحياة الوظيفية متوسط ويتطلب تحسين الظروف المعيشية بحيث يستمر التعليم والتدريب العسكري، وكذلك تطوير النماذج التي تمكن من تحقيق المنافع وفق الجوانب الاجتماعية والاقتصادية.

2- دراسة (Sandeep Lloyd Kachchhap, Wilson Horo، 2021)، بعنوان:

**"Factors Influencing School Teachers' Sense of Belonging: An Empirical"**

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف على العوامل التي تؤثر على شعور العاملين بالانتماء، وذلك باستخدام المنهج الكمي، وقد تم اختيار عينة عشوائية بلغت 186 معلماً، وتم الاعتماد على منهجية المسح المقطعي للبيانات، كما تم تحليل البيانات الواردة من خلال الاعتماد على التحليل الوصفي، معامل الارتباط بيرسون، والانحدار المتعدد التدريجي، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن كل من الدعم التنظيمي المدرك والمناخ التنظيمي يؤثران بشكل ايجابي على الشعور بالانتماء لدى المعلمين.

3- دراسة ( بسام سمير الرميدي ورضا محمود أبو زيد محمد 2020)، بعنوان: "أثر جودة الحياة الوظيفية على الأداء والفاعلية التنظيمية في شركات السياحة المصرية، الاستغراق الوظيفي كمتغير وسيط" هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف أثر جودة الحياة الوظيفية على أداء العاملين، وكذلك على الفاعلية التنظيمية في شركات السياحة المصرية فئة " أ " في ظل وجود الاستغراق الوظيفي كمتغير وسيط، ولتحقيق هدف الدراسة؛ قام الباحثان

بتصميم استمارة استقصاء وتوزيعها على عينة عشوائية من مديري شركات السياحة المصرية فئة "أ" بالقاهرة، حيث تم توزيع 500 استمارة استقصاء، وتم استرداد 171 استمارة، وبلغ عدد الاستمارات الصالحة للتحليل 104 استمارة، كما تم استخدام ثلاث برامج إحصائية لتحقيق أهداف الدراسة واختبار فرضياتها، وقد توصلت الدراسة إلى أن هناك تأثير إيجابي ومعنوي لجودة الحياة الوظيفية في شركات السياحة المصرية فئة "أ" على كل من الاستغراق الوظيفي، وأداء العاملين، والفاعلية التنظيمية، كما توصلت الدراسة إلى أن الاستغراق الوظيفي أثر بشكل إيجابي ومعنوي على أداء العاملين، والفاعلية التنظيمية في شركات السياحة. وأيضاً توصلت الدراسة إلى أن الاستغراق الوظيفي يلعب دوراً وسيطاً جزئياً في تعزيز العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وأداء العاملين، وبين جودة الحياة الوظيفية والفاعلية التنظيمية في شركات السياحة.

#### 4- دراسة (إباد طه الرواشدة 2019)، مقال بعنوان: "الثقافة التنظيمية وأثرها في الانتماء

التنظيمي، دراسة ميدانية في شركات الاتصالات الأردنية" هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر الثقافة التنظيمية في الانتماء التنظيمي في شركات الاتصالات الأردنية، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير استبانة لغرض جمع البيانات من عينة الدراسة والبالغ عددها 239 مفردة وتم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS نسخة 17، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: إن تصورات المبحوثين لفقرات أبعاد المتغير المستقل الثقافة التنظيمية بأبعاده جاءت مرتفعة، إن مستوى الانتماء التنظيمي لدى العاملين في شركات الاتصالات قد جاءت بدرجة مرتفعة، هناك أثر ذو دلالة إحصائية للثقافة التنظيمية (المعتقدات التنظيمية والتوقعات التنظيمية) في الانتماء التنظيمي ككل وأبعاده بصورة منفردة كل على حده (الانتماء الاستمراري، الانتماء المعنوي، الانتماء التلاحمي).

يتضح من الدراسات السابقة أن هناك تشابه بينها وبين الدراسة الحالية من حيث أداة الدراسة (الاستبانة)، وكذلك البرنامج الإحصائي المستخدم في تحليل ومعالجة البيانات (SPSS)، كما تشابهت في استخدامها للمنهج الوصفي التحليلي الذي يلائم هذا النوع من البحوث، وقد تمت هذه الدراسات في بيئات عربية واجنبية وأجريت في القطاعين العام والخاص، أما فيما يخص متغيرات الدراسة فاختلقت من دراسة إلى أخرى فمنها من تناولت جودة الحياة الوظيفية، الرضا الوظيفي، الانتماء التنظيمي، الثقافة التنظيمية... إلخ،

اما دراستنا فركزت على دراسة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والانتماء التنظيمي ، وتم اجراؤها في الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لقطاعات البناء والأشغال العمومية والري (CACOBATPH) ، البليدة، واما الاسهام الذي يمكن ان تقدمه هو اعطاؤها لمعلومات دقيقة حول مدى مساهمة جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الشعور بالانتماء لدى العاملين في مؤسسة (CACOBATPH)، البليدة. وتم الاستفادة من الدراسات السابقة في اثراء الجانب النظري وصياغة فرضيات الدراسة، وكذا تصميم اداة الدراسة.

## 2. جودة الحياة الوظيفية:

### 1.1. مفهوم جودة الحياة الوظيفية:

يرى Herry & Noon بأنها: "مصطلح عام لمجموعة من التقنيات والأساليب والعمليات التي تهدف إلى اعطاء قدرا أكبر من حرية التصرف للموظفين مثل تلك التي توصف في إطار إعادة تصميم الوظيفة والمبدأ الرئيسي من وراء جودة حياة العمل هو أن اتاحة قدر أكبر من حرية التصرف للموظفين مثل تلك التي توصف في إطار إعادة تصميم الوظيفة، والمبدأ الرئيسي من وراء جودة حياة العمل هو أن اتاحة مشاركة أكبر في صنع القرار من جانب الموظفين سيؤدي إلى زيادات في الارتياح والتحفيز والالتزام، والتي بدورها قد تؤدي إلى تحسين في الأداء". (EL-Demerdash, 2018, p. 09)، ويعرفها 1988 Anderson بأنها: "زيادة مشاركة العاملين في القرارات، و تتمين مجهودات وطاقات العاملين، إضافة إلى التحسين المستمر لأمن الوقائي والصحة الوظيفية، بالتالي يضيف الكاتب بعض الحاجيات التي يراها جد ضرورية من أجل الارتقاء بأداء المنظمة، فيرى أن المشاركة في القرارات والصحة والأمن، من أولويات المنظمة التي يجب التركيز عليها لتلبية طموحات ورغبات العمل، ويركز الطبال عبد اهلل على توفير الظروف المادية والمعنوية اللازمة والضرورية والتي من شأنها زيادة الولاء والالتزام اتجاه المنظمة وبالتالي الارتقاء بأدائها". (Boumjan, Akta, & Al-Wafi, 2018, p. 124)، كما تعرف بأنها: " توفير بيئة عمل مناسبة للعاملين بالمنظمة لمساعدتهم على بناء علاقات طيبة، والنهوض بصحتهم ورفاهيتهم ورضاهم الوظيفي، وتنمية كفاءاتهم والتوازن بين العمل والحياة خارج نطاق أعمالهم مما يؤثر على الأداء الوظيفي الكلي " (AL-Hadab & AL-Mikhalfi,

(2020, p. 237)، كما تعرف بأنها: " مجموعة من الإجراءات التي تنفذها المنظمة لزيادة عدد التحسينات والابتكارات في الإدارة، وتحسين طريقة تفكير الأفراد في العمل والمنظمات من خلال النظر إلى عدة جوانب مثل المكافآت العادلة وأنظمة التعويض وتقاسم المنافع ونمو الموظفين ، علاقات العمل والفرص من أجل مشاركة أفضل للعاملين" (Rosado, Sergio ، و تعرف (Abilio Sabonete, & Helga Santa comba Lopes, 2021, p. 03) ، بأنها: " مجموعة من العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة والتي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية أيضا والذي يسهم بدوره في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها". (EL- (Demerdash, 2018, p. 09). من خلال ما سبق يمكن تعريف جودة الحياة الوظيفية بأنها: طريقة عمل تتضمن برامج وعمليات تهدف إلى تهيئة ظروف عمل مادية ومعنوية مناسبة تخدم العاملين وتسهل عليهم أداء الأعمال الموكلة لهم بأحسن طريقة ممكنة، فهي منظومة متكاملة تهدف إلى توفير الحاجيات وتلبية الرغبات، وتتمين وتمكين العاملين من أجل تحقيق رضاهم والارتقاء بالأداء إلى أعلى مستوى.

## 2.2. أهمية تطبيق جودة الحياة الوظيفية وأهدافها:

إن تطبيق مفهوم جودة الحياة الوظيفية يساهم في تحقيق العديد من المزايا للمنظمات، فهو يعمل على إسعاد العاملين وزيادة إنتاجيتهم ودافعيتهم وولائهم من جهة، وزيادة انتاج المنظمات كما ونوعا وخفض التكاليف من جهة أخرى، مما يعظم من قدرات المنظمة التنافسية، كما أنه كلما كانت حياة الفرد أكثر جودة انعكس ذلك على زيادة رفاهية حياته الشخصية، كما تساهم برامج جودة الحياة الوظيفية في التخفيض من الصراعات التنظيمية، وتدني معدلات دوران العمل والغياب. (AL-Hadab & AL-Mikhalfi, 2020, p. 238). كما تساعد برامج تحسين جودة الحياة الوظيفية المنظمات على: (Al-Qahtani, 2005, p. 232)

- التفوق النوعي على المنافسين، من خلال حرص العاملين على تحسين الإنتاجية والجودة في آن واحد.
- الحصول على نوعيات كفاءة من الموارد البشرية والاحتفاظ بها، يساهم في تحقيق فرص النمو والتطور لارتباطها الطويل بالمؤسسة.

- فرصة العاملين في القضاء على مشاكل قد تعرقل نشاط المؤسسة وتعطل برامجها.
- 3.2. أبعاد جودة الحياة الوظيفية:

فيما يلي جدول يوضح بعض الدراسات التي تناولت الأبعاد المختلفة لجودة الحياة الوظيفية في المنظمات:

### الجدول 1: أبعاد جودة الحياة الوظيفية

الأبعاد	اسم الباحث
الأمان الوظيفي، الأجور الجيدة، المشاركة في اتخاذ القرارات، تحويل الصلاحيات، والتدريب على تطوير المهارات.	Ivanhvcic, 1998
ضمان الوظيفة، وتصميم مكان العمل، والاتصالات الفعالة، وإدارة الصراع، وتنمية المسار الوظيفي، ومشاركة العاملين، والمكافآت العادلة، والبيئة الآمنة، والرعاية الصحية، والاعتزاز بالعمل في المنظمة.	Casio, 2001
ظروف بيئة العمل المعنوية، خصائص الوظيفة، الأجور والمكافآت، جماعة العمل، أسلوب الرئيس في الاشراف، المشاركة في اتخاذ القرارات.	المغربي 2004
الرضا عن العمل، الالتزام التنظيمي، الضمان الوظيفي، الاستقلالية، المشاركة في اتخاذ القرارات، والقدرة على الأداء.	عباس والزامل 2009
كفاية الراتب وعدالته، صحة ظروف العمل، التكامل الاجتماعي، الموازنة بين العمل والحياة، وفرص النمو الوظيفي وفرص استغلال المكافآت وتطويرها، والتمسك بمبادئ العمل التنظيمي.	الغزوي وصالح 2009
الأجور والمكافآت، ظروف العمل المعنوية، الاستقلالية، فرق العمل، المشاركة في اتخاذ القرارات، خصائص الوظيفة، والتدريب، والتحسين المستمر.	خضر والباشقالي 2010
ظروف العمل المادية وغير المادية، تحقيق الذات، علاقات العمل، التوازن بين الحياة والعمل، والتعاون بين الإدارة والنقابات العمالية، والتقليل من الضغوط المهنية.	نصار 2013
ظروف العمل المادية، وبيئة عمل صحية آمنة، عوامل وظيفة، عوامل مالية، ومشاركة العاملين في الإدارة، ورفاهية العاملين، وإجراءات التعامل مع التظلمات، والتوازن بين الحياة والعمل.	البليسي 2012
ظروف العمل المعنوية، وصفات الوظيفة، والأجور والمكافآت، وجماعة العمل، والتمكين والاستقلالية في العمل، والاشرف والعلاقة بالروساء.	سليمان 2016

Source: Bassam Samir Al-Rumaidi, Reda Mahmoud Abu Zaid Muhammad (2010), P 04.



أما في دراستنا الحالية فنسند في قياس جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة محل

الدراسة على الأبعاد التالية:

-ظروف العمل المادية؛ -التوازن بين الحياة والعمل؛- الأجور والمكافآت؛ - تحقيق العدالة والمساواة؛ - إتاحة الفرص للتقدم والوظيفة؛ - الأمان والاستقرار الوظيفي.

### 3. الانتماء التنظيمي:

#### 1.3 مفهوم الانتماء التنظيمي:

يدل مفهوم الانتماء في اللغة على الاندماج أو الرغبة أو الانتماء أو القبول أو الاستعداد والمحبة، ولقد كان لعلماء الاجتماع السابق في البحث في هذا المجال وذلك لنظرتهم إلى الإنسان بأنه كائن اجتماعي يعيش مع الآخرين في مجتمع وتربطه بهم عائلات تشعره بالثقة والمسؤولية تجاههم بالانتماء للمجتمع الذي يعيش فيه .من هنا ندرك أن الانتماء التنظيمي هو جزء من الانتماء الاجتماعي العام الذي يتمثل في تنمية مشاعر الفرد نحو المجتمع الذي يعيش فيه، وبما يحويه من أفراد ومنظمات، وما يسود فيه من أفكار ومبادئ وقيم .وقد تباينت المفاهيم التي توضح معنى الانتماء بشكل عام بغض النظر عن نوع هذا الانتماء، فهناك من عرفه بأنه الإيمان القوي بأهداف المنظمة وقيم العمل فيها وقبول هذه الأهداف وتلك القيم والرغبة في بذل جهد معقول بالنيابة عن المنظمة والرغبة القوية للبقاء في المنظمة (Hallaq, 2020, pp. 74-75)، كما عرفه القحطاني بأنه: "اقتران فعال بين الفرد والمنظمة بحيث يبدي الموظفون الموالين للمنظمة رغبتهم في خدمة المنظمة بشكل كبير رغم حصولهم على مردود أقل" (Al-Qahtani, 2005)، ويعرف بأنه: " نزعة المشاركة المستمرة نشاطات معينة داخل المنظمة نتيجة لما استثمره الفرد داخل المنظمة ويخشى أن يفقد هذا الاستثمار إذا ما قام بترك المنظمة" (Al-Rawashdeh, 2019, p. 206)، وقد عرف كل من بورتير و ستيرز ومودي الانتماء على أنه: " مدى قوة اندماج الموظف أو العامل مع المؤسسة التي يعمل بها"، وأكدوا على وجود مؤشرات تؤكد على انتماء العامل إلى المؤسسة وهي: (Issawi, 2018, p. 160)

- اعتقاد قوي لدى العامل بقبول أهداف المؤسسة وقيمها.
- استعداد ورغبة قوية لبذل أقصى جهود ممكنة لصالح المؤسسة.
- الرغبة الجادة في الحفاظ على استمرارية عضويته داخل المؤسسة.

لقد عرف جريجرسون وستيوارت الانتماء التنظيمي بأنه: " الرغبة في عدم ترك المنظمة بالرغم من وجود حوافز خارجية " (Gregersen & Stewart, 1992)، كما عرفه لوثانز بأنه: "ذلك الموقف الإنساني الإيجابي، المتحصل بفعل إخلاص العاملين لمنظماتهم واستمرارية نشاطهم الفاعل فيها، والارتباط الوثيق ومداومة البقاء الناجح من خلالها". (Luthans, 1992, p. 124). ومن خلال ما سبق يمكن تعريف الانتماء التنظيمي بأنه: الإيمان القوي بأهداف المنظمة وقيم العمل فيها وقبول هذه الأهداف وتلك القيم والرغبة في بذل جهد معقول بالنيابة عن المنظمة والرغبة القوية للبقاء في المنظمة.

### 2.3. أنواع الانتماء التنظيمي:

تتوافق العديد من الدراسات على وجود ثلاثة أنواع من الانتماء يمكن أن يشعر بها العامل في المنظمة وهي: (Hallaq, 2020, pp. 76-77).

■ **الانتماء العاطفي:** يبني على أساس الشعور القوي بالانتماء والاندماج والمشاركة في المنظمة، والموظف سيطور ارتباطه العاطفي بمنظمة ما عندما يتعرف على أهدافها، وعندما تتطابق قيم الموظف مع قيم المنظمة، عندها يصبح هناك اندماج نفسي في المنظمة واقتناع بالانتماء إليها والارتباط بها.

■ **الانتماء المستمر:** ويعتمد على أن العامل عندما يبقى بعمله في أي منظمة لفترات زمنية طويلة فإنه يبني الاستثمارات التي تشتمل على الوقت والجهد الوظيفي والمهارات المكتسبة والمزايا والمكافأة التي تشبهه عن السعي إلى الحصول على عمل بديل في منظمة أخرى.

■ **الانتماء المعياري:** ويعكس الإحساس في الاستمرارية داخل المنظمة، وغالباً ما يعزز هذا الشعور الدعم الجيد من قبل المنظمة لمنسوبيه، والسماح لهم بالمشاركة والتفاعل الإيجابي ليس فقط في كيفية الإجراءات وتنفيذ العمل بل المساهمة في وضع الأهداف والتخطيط ورسم السياسات العامة للتنظيمية.

### 4. منهجية الدراسة:

1.4. **مجتمع وعينة الدراسة:** يتمثل مجتمع الدراسة في مجموع العاملين للعاملين في مؤسسة (CACOBATPH)، البليدة، والبالغ عددهم 50 عاملاً، وقد تم اختيار عينة عشوائية بلغ حجمها 40 عاملاً.

**2.4 أسلوب جمع البيانات:** لقد اعتمدنا في بحثنا على الاستبانة التي تعتبر من أكثر الوسائل فعالية وشيوعا في جمع البيانات والكشف عن جوانب الموضوع، ولهذا الغرض قمنا بتصميم استمارة بحث موجهة إلى العاملين في مؤسسة (CACOBATPH) ، البلدة وقد تم تقسيم الاستبيان إلى ثلاثة أجزاء :

• **الجزء الأول:** يخص البيانات الشخصية والوظيفية للعينة، كالجنس، السن، والمستوى التعليمي، سنوات الأقدمية.

• **الجزء الثاني:** يقوم على تحديد إدراكات أفراد عينة الدراسة لأبعاد جودة الحياة الوظيفية، وذلك من خلال 27 عبارة تعكس المؤشرات الرئيسة الأربعة لأبعاد جودة الحياة الوظيفية؛

• **الجزء الثالث:** يتعلق بالعبارة المتعلقة الانتماء التنظيمي من خلال 14 عبارة.

وقد عرضت جميعها باستخدام مقياس ليكارت (Likert) الخماسي المتدرج من غير موافق بشدة، غير موافق، محايد، موافق، موافق بشدة، وقد تم تقسيم السلم إلى خمسة مجالات لتحديد مستوى جودة الحياة الوظيفية ومدى مساهمتها في تعزيز الشعور بالانتماء التنظيمي لدى العاملين في الصندوق الوطني للتعطيل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لقطاعات البناء والأشغال العمومية والري (CACOBATPH) ، البلدة وذلك كما يلي :

[1-1.80] درجة ضعيفة جدا- [1.81- 2.60] درجة ضعيفة - [2.61-3.40] درجة متوسطة -[3.41-4.20] درجة مرتفعة - [4.21-5] درجة مرتفعة جدا.

### 5. تحليل النتائج ومناقشتها:

**1.5. الصدق الظاهري لأداة الدراسة:** لقد قامت الباحثة بعرض استمارة الاستبيان على مجموعة من المحكمين المتخصصين في علوم التسيير، وقد استجابت الباحثة لأرائهم، من خلال إجراء التعديلات اللازمة في ضوء المقترحات المقدمة، وبذلك خرج الاستبيان في صورته النهائية.

**2.5. ثبات أداة الدراسة:** من خلال الجدول رقم (1) نلاحظ أن قيمة ألفا كرونباخ تقدر ب 0.903، وهي أكبر من 0.6، وهي نسبة توضح المصدقية العالية للنتائج.

**الجدول 2: نتائج اختبار ثبات أداة الدراسة (معامل ألفا كرونباخ).**

ألفا كرونباخ	عدد الفقرات	حجم العينة
0.903	41	40

**المصدر:** من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

3.5. تفسير النتائج واختبار الفرضيات:

- اختبار صحة الفرضية الأولى والثانية:

الجدول 3: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية الخاصة بالمتغير المستقل (جودة الحياة الوظيفية)، والمتغير التابع (الانتماء التنظيمي)

الترتيب	المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	ابعاد جودة الحياة الوظيفية	الرقم
02	مرتفعة	0.62	3.82	ظروف العمل المادية	1
05	متوسطة	0.68	2.86	التوازن بين الحياة والعمل	2
01	مرتفعة	0.55	4.05	الأجور والمكافآت	3
04	متوسطة	0.85	2.95	تحقيق العدالة والمساواة	4
06	متوسطة	0.62	2.71	اتاحة الفرص للتقدم الوظيفي	5
03	مرتفعة	0.61	3.65	الأمان والاستقرار الوظيفي	6
	متوسطة	0.48	3.34	المتوسط العام لمتغير جودة الحياة الوظيفية	
	مرتفعة	0.39	4.14	المتوسط الحسابي العام لمتغير الانتماء التنظيمي	

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات spss.

يتضح من الجدول رقم (03) أن إجابات أفراد عينة الدراسة حول متغير جودة الحياة الوظيفية جاءت بدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط العام لمتغير جودة الحياة الوظيفية 3.34 وانحراف معياري بلغ 0.48، وهو ما ينفي صحة الفرضية الأولى والتي تنص على: " تتوفر أبعاد جودة الحياة الوظيفية بمستوى مرتفع في مؤسسة (CACOBATPH)، البليدة".

يتبين من نفس الجدول أن إجابات أفراد عينة الدراسة حول متغير الانتماء التنظيمي جاءت بدرجة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي 4.14 بانحراف معياري بلغ 0.39، وهو ما يثبت صحة الفرضية الثانية التي تنص على: " وجود مستوى مرتفع من الانتماء التنظيمي لدى العاملين في مؤسسة (CACOBATPH)".

- اختبار صحة الفرضية الثالثة : يمكن اختبار هذه الفرضية من خلال استخدام معامل الارتباط

بيرسون .

الجدول 4: نتائج اختبار معامل الارتباط بين أبعاد بين جودة الحياة الوظيفية والانتماء التنظيمي

بيرسون							
المتغير	الأمان	فرص	العدالة	الأجور	التوازن	ظروف	جودة الحياة الوظيفية
المستقل	والاستقرار	الترقي	والمساواة	والمكافآت	بين	العمل	
جودة	الوظيفي	والتقدم			الحياة	المادية	
الحياة		الوظيفي			والمعمل		
الوظيفية							
0.389	0.549	0.197	0.244	0.282	0.115	0.306	معامل الارتباط
0.013	0.000	0.222	0.129	0.078	0.480	0.05	مستوى الدلالة
			56	56	56	56	المجموع

الانتماء  
التنظيمي

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات SPSS.

نلاحظ من خلال الجدول رقم (04) وجود علاقة طردية وموجبة بين كل بعد من أبعاد جودة الحياة الوظيفية وأن أقوى علاقة كانت بين المتغير المستقل الأمان والاستقرار الوظيفي والمتغير التابع الانتماء التنظيمي، حيث بلغ معامل الارتباط بينهما (54.9%)، كما بلغت القيمة الاحتمالية 0.000، كما يوضح نفس الجدول أن معامل الارتباط بيرسون بين المتغير المستقل جودة الحياة الوظيفية والمتغير التابع الانتماء التنظيمي بلغ (38.9%)، وهو موجب ودال إحصائياً، وهذا ما يدل على وجود علاقة طردية ضعيفة موجبة وذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية 0.05 بين جودة الحياة الوظيفية والانتماء التنظيمي، إذ بلغت درجة المعنوية 0.013 وهي أقل من 0.05. وهو ما يثبت صحة الفرضية الثالثة التي تنص على: "وجود علاقة إيجابية وذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية و الانتماء التنظيمي للعاملين في مؤسسة (CACOBATPH)، البلدة".

وللتعرف على أثر جودة الحياة الوظيفية على الانتماء التنظيمي في المؤسسة محل الدراسة قامت الباحثة باستخدام أسلوب الانحدار الخطي البسيط بطريقة المربعات الصغرى Entry لتوضيح علاقة التأثير وذلك كما يلي:

## الجدول 5: قيم معاملات خط الانحدار

Coefficientsa					
	المعامل المعياري	المعامل غير المعياري الخطأ المعياري	T	عند مستوى الدلالة	
متغيرات الانحدار	A			0.005	
(الثابت)	42,970	5,666	7,584	,000	
1 جودة الحياة الوظيفية	,161	,062	,389	2,600	,013

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات spss

يوضح الجدول رقم (05) قيم معاملات خط الانحدار، حيث نجد أن :

مقطع خط الانحدار يساوي (42.970) الذي يمثل  $a$  من معادلة الخط المستقيم  $Y=a+bx$

-ميل خط الانحدار بالنسبة للمتغير المستقل الدعم التنظيمي  $b$  فهو 0.161 ؛

- نتيجة اختبار  $t$  على فرضية ميل خط الانحدار للمتغير المستقل 2.600 ومقطع خط الانحدار 7.584 ؛ عند دراسة قيم Sig نجد 0.000 بالنسبة لمقطع خط الانحدار وهي مقبولة لأنها تحقق الفرضية البديلة، و 0.013 للمتغير المستقل وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة (0.05)، وهي مقبولة لأنها تحقق الفرضية البديلة، وبالتالي تصبح معادلة خط الانحدار كما يلي:

$$Y = 24.970 + 0.161x$$

-اختبار صحة الفرضية الرابعة: لمعرفة تأثير كل بعد وأهميته بالنسبة للمتغير التابع، ولتحديد ترتيب دخول أبعاد جودة الحياة الوظيفية إلى معادلة خط الانحدار ومعرفة الأبعاد المستبعدة منها، وكذلك لمعرفة أثر كل بعد من أبعاد جودة الحياة الوظيفية على الانتماء التنظيمي قامت الباحثة باستخدام أسلوب الانحدار المتعدد التدريجي. ومن تحليل النتائج بقي لدينا متغير واحد وهو الأمان والاستقرار الوظيفي.

## الجدول 6: معاملات الارتباط الخطي للمتغير المستقل المتبقي والمتغير التابع

الخطأ المعياري	R- المعدلة R2 deux ajusté	معامل التحديد R2	معامل R الارتباط	
4,64130	,283	,301	,549 a	1

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات spss.

نلاحظ من الجدول رقم (06) أن معامل الارتباط الخطي بين المتغير المستقل (الأمان والاستقرار الوظيفي) والمتغير التابع (الانتماء التنظيمي) بلغ (54.9%) وهو دليل على وجود ارتباط متوسط بينهما، حيث أن (30.1%) من التغيرات التي تحدث في متغير الانتماء التنظيمي تعود إلى (الأمن والاستقرار الوظيفي) والنسبة المتبقية (69.9%) ترجع لعوامل أخرى.

❖ دراسة خط الانحدار بطريقة **stepwise**: يوضح الجدول رقم (07) قيم معاملات خط الانحدار.

الجدول 7: قيم معاملات خط الانحدار بطريقة **stepwise**

Coefficients					
متغيرات الانحدار	المعامل غير المعياري		المعامل المعياري	T	عند مستوى
	A	الخطأ المعياري	Beta		الدلالة
(الثابت)	39.730	4.461		8.906	0.005,000
1 الأمان والاستقرار الوظيفي	.814	.201	.549	4.050	,000

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

يتضح من الجدول رقم (07) دخول متغير مستقل واحد لجودة الحياة الوظيفية في معادلة الانحدار، وهو بعد الأمان والاستقرار الوظيفي وفسر ما مقداره (30.1%) ، من التباين في المتغير التابع الانتماء التنظيمي اعتمادا على قيمة معامل التحديد، (R2) ومستوى الدلالة المحسوبة (0.05)، وان قيمة Beta لبعد تصميم الوظائف (0.549)، أي انها ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة (0.05)، حيث كانت مستوى الدلالة لبعد الأمان والاستقرار الوظيفي أقل من مستوى الدلالة. وقد تم استبعاد المتغيرات المستقلة الأخرى. ومنه يمكن تحديد مقطع خط الانحدار بالنسبة للأمان والاستقرار الوظيفي وفق المعادلة التالية:

$$Y = a + bx, \text{ ومنه تصبح معادلة خط الانحدار من الشكل: } Y = 39.730 + 0.814x$$

من خلال ما سبق نتوصل إلى أن بعد الأمان والاستقرار الوظيفي هو البعد الوحيد الذي يؤثر على الانتماء التنظيمي في المؤسسة محل الدراسة، وهذا ما ينفي الصحة الفرضية الرابعة والتي تنص على: " يعتبر بعد الأجور والمكافآت أكثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية تأثيرا على الانتماء التنظيمي للعاملين في مؤسسة (CACOBATPH)، البلدية ".

## 6. الخاتمة:

لقد حاولنا من خلال هذه الدراسة البحث في العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والانتماء التنظيمي، وبعد التطرق للتأصيل النظري لجودة الحياة الوظيفية والانتماء التنظيمي وأسقاط ذلك عينة من العاملين في الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لقطاعات البناء والأشغال العمومية والري، البلدية، وتوصل الباحثون إلى مجموعة من النتائج يمكن إبرازها فيما يلي :

- يوجد مستوى متوسط من جودة الحياة الوظيفية في الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لقطاعات البناء والأشغال العمومية والري (CACOBATPH)، البلدية؛

- وجود مستوى مرتفع من الانتماء التنظيمي في الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لقطاعات البناء والأشغال العمومية والري (CACOBATPH)، البلدية؛

- وجود علاقة إيجابية وذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية والانتماء التنظيمي لدى العاملين في الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لقطاعات البناء والأشغال العمومية والري (CACOBATPH) البلدية؛

- يعتبر بعد الأمان والاستقرار الوظيفي أكثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية تأثيراً على الانتماء التنظيمي لدى العاملين في الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لقطاعات البناء والأشغال العمومية والري (CACOBATPH) ، البلدية.

## ❖ الاقتراحات:

في ضوء النتائج المتوصل إليها والنقائص التي لمسناها من خلال الدراسة ارتأينا تقديم الاقتراحات التالية :

- ضرورة أن تأخذ إدارة الصندوق الظروف الشخصية والاجتماعية للعاملين عند تحديد ساعات العمل من خلال الاعتماد على نظام ساعات العمل المرنة حتى يتمكن العاملون من قضاء حاجاتهم الشخصية والاجتماعية دون اللجوء إلى التغيب أو التأخر عن العمل؛

- ضرورة أن تسهر إدارة الصندوق على تكثيف البرامج الثقافية والتوعوية والتعليمية والرياضية للعاملين حتى يزيد شعورهم بالانتماء إلى الصندوق؛



- العمل على أن تكون المعايير والأسس التي يعتمدها الصندوق في عملية الترقية والتقدم الوظيفي أكثر وضوحاً حتى يتسنى لجميع العاملين الاطلاع عليها وفهمها؛
- أن تسهر إدارة الصندوق على تطبيق مبدأ العدالة في منح الترقيات وفرص التقدم الوظيفي بناءً على معيار الكفاءة والأداء المتميز.
- إعادة النظر في نظام الحوافز المطبق من طرف الصندوق، حيث أنه يجب الاهتمام بتوفير نظام فعال للحوافز بما يحقق رضا العاملين.

### 7. قائمة المراجع:

- *El-Demerdash Ahmed Mohamed (2018), Quality of Work Life and Job Performance, ELHIKMA for Printing, Publishing and Distribution.*
- *Al-Rawashdeh Iyad Taha (2019), Organizational Culture and its Impact on Job belonging, Al-Manara Journal, Volume 25, Issue 04 (197-232).*
- *Al-Rumaidi Bassam Samir, Abu Zaid Muhammad Reda Mahmoud (2010), The Impact of Quality of Work Life on Performance and Organizational Effectiveness in Egyptian Tourism Companies: Job Involvement as an Intermediate Variable, Journal of Faculty of Tourism and Hotels, Sadat City University, Vol. 04, Issue 01,(01-25).*
- *Hallaq Boutros (2020), Organizational Behavior, Syrian Virtual University Publications, Syria.*
- *Al-Hadab Taghrid Hamad, Al-Mikhlafi Abed Al- Malik ben Taher (2020), the impact of quality of work life on job burnout: a field study on a sample of female administrative staff in the public Administration of Education in Riyadh, The Arab Journal of Management, Volume 40, Issue 03, (233-254).*
- *Al-Qahtani Mohammed ben Daleem (2005), Human Resources Management: Towards an Integrated Strategic Approach, King Fahd National Library, Riyadh.*
- *Bounjan Adel, Akta Jawhara, Al-Wafi Khaled (2018), Quality of work life and its impact on job performance: A case study, Faculty of*

*Science and Technology, Biskra, Journal of Human Sciences, Volume 18, Issue 02, (121-143).*

– Issawi Al-Sassi, *An Analytical Reading of Approaches to Organizational belonging in the Institution, Al-Bahith Journal in the Humanities and Social Sciences (05) 10, (159-174).*

– Gregersen H., and Stewart (1992), *Antecedents to commitment to a parent company and a foreign operation, Academy of Management Journal, 35(1), (65-90).*

– Luthans, Fred. (1992). *Organizational behavior, 6Ed, New york, McGraw – Hill, Inc.*

– Kachchhap Sandeep Lloyd, Wilson Horo (2021), *Factors Influencing School Teachers' Sense of Belonging: An Empirical Evidence, International Journal of Instruction, Vol.14, and No.4, (775-790).*

– Sabonete Sérgio Abílio , Helga Santa Comba Lopes, David Pascoal Rosado and João Carlos Gonçalves dos Reis (2021), *Quality of Work Life According to Walton's Model: Case Study of the Higher Institute of Defense Studies of Mozambique, Social Sciences, (1-14).*