

## علاقة جودة الحياة في العمل بالالتزام التنظيمي

دراسة حالة عيّنة من الأساتذة المسجلين في التكوين قبل الترقية بجامعة التكوين المتواصل فرع

ولاية تيزي وزو

### The relationship of quality of work life to organizational commitment - A case study of a sample of professors enrolled in training before promotion at the University of Continuing Training, Tizi Ouzou state-

د. بن مومن أسماء

جامعة مولود معمري، تيزي وزو

benmoumene.asma@outlook.fr

د. عليوان مليكة\*

جامعة مولود معمري، تيزي وزو

malika\_aliouane@hotmail.fr

تاريخ النشر: 2023/06/30

تاريخ القبول: 2023/05/31

تاريخ الاستلام: 2023/03/03

### ملخص

هدفت الدراسة لمعرفة مستويات جودة الحياة في العمل والالتزام التنظيمي والعلاقة الموجودة بينهما لدى الأساتذة المسجلين في التكوين قبل الترقية بجامعة التكوين المتواصل فرع ولاية تيزي وزو، وذلك من خلال الاعتماد على المنهج الوصفي، حيث تم تناول الموضوع في ظل نظرية إشباع الحاجات لماسلو (1954) لدراسة جودة الحياة في العمل وتحليل مقياس جودة الحياة في العمل لـ (2001)، Sirgy et all، ومقياس الالتزام التنظيمي لـ (1991)، Allen et Mayer، على عينة قدرها (50) أستاذًا، أظهرت النتائج انخفاض مستويات جودة الحياة في العمل والالتزام التنظيمي، ووجود علاقة طردية موجبة بين جودة الحياة في العمل والالتزام التنظيمي، كما خلصت الدراسة إلى ضرورة الاهتمام بجودة الحياة في العمل بالمؤسسات التربوية، وهذا لتأثيرها على إشباع حاجات الأساتذة، وتنمي فيهم الدافعية والالتزام التنظيمي.

\* المؤلف المرسل

الكلمات المفتاحية: جودة الحياة في العمل، نظرية إشباع الحاجات، الالتزام التنظيمي، الأساتذة، جامعة التكوين المتواصل.

تصنيف JEL: M14, M54

### Abstract:

The study aims to find out the levels of quality of life at work and organizational commitment and the relationship between them among professors enrolled in training before promotion at the University of Continuing Education, Tizi Ouzou state, by relying on the descriptive approach, where the subject was dealt with in light of the theory of satisfying needs of Maslow (1954). To study the quality of life at work and analyze the measure of quality of life at work by Sirgy et all, (2001), and the measure of organizational commitment by Allen et Mayer, (1991) on a sample of (50) professors, the results showed low levels of quality of life at work and organizational commitment, And the existence of a positive direct relationship between quality of life at work and organizational commitment. The study also concluded that it is necessary to pay attention to the quality of life at work in educational institutions, and this is due to its impact on satisfying the needs of teachers and developing in them motivation and organizational commitment.

**Keywords:** Quality of work life; Needs satisfaction theory, Organizational commitment, professors, Continuing Education University.

**JEL Classification Codes: M14, M54**

### مقدمة

يشهد العالم تطورات سريعة في جميع مجالات الحياة، الاقتصادية، والسياسية، والتكنولوجية، والاجتماعية، وغيرها، وعليه يتوجب على المنظمات مسايرة التغيرات والتطورات لتحقيق أهدافها ولضمان استمراريتها، وما يساعدها على ذلك هو المورد البشري، فالإنسان هو عنصر التغيير والتطوير في أي منظمة مهما كان نوعها، فكل مؤسسة بحاجة ماسة لصناعة أفراد قادرين على النهوض بواقع المؤسسة.

التنمية القائمة على الجودة الشاملة هي حتمية عصريّة لا مفر منها، لذا أصبحت بهذا المعنى حاجة أساسية للتعليم، وتصبح أكثر ضرورة للقائم بهذه العملية وهو المعلم، إنّهُ العنصر الفعّال

لتحقيق الجودة في الإنسان، ولقد أكد ذلك خبراء التعليم العام، خاصة في الولايات المتحدة الأمريكية واليابان، حيث يجمعون على أن جودة أي مؤسسة تعليمية وكفاءتها إنما تقاس بكفاءة أعضاء هيئة التدريس بها، لذا بذلت وزارة التربية الوطنية في الجزائر الجهود واستثمرت الأموال، وذلك للتوصل إلى خصائص المعلم الفعال، من خلال برامج التكوين أثناء الخدمة، وهذا قصد تمكين المعلم القيام بأدواره المتجددة، وتحسين نوعية التكوين الذي يتلقاه المدرسون، والذي يتوقف إلى حد كبير على نوعية التعليم الذي يُوفره المعلم ومدى فعاليته في توفير البيئة المناسبة لتسهيل عملية التعليم والتعلم.

تعتبر جودة الحياة في العمل أمرا أساسيا للمنظمات لمواصلة استقطاب الموظفين والاحتفاظ بهم. فهي تهدف لتحسين مستوى رضا الموظفين وتعزيز التعلم في مكان العمل ومساعدتهم على إدارة التغيير والانتقال بشكل أفضل. فعدم الرضا عن جودة العمل في الحياة عبارة عن مشكلة تؤثر على جميع العمال تقريبا بغض النظر عن منصبهم ومركزهم الهرمي في المؤسسة.

فالعامل يحتل مكانا كبيرا في حياة الأفراد، ويؤدي دورا هاما من خلال تأثيره على صحتهم ورفاهيتهم، فغالبا ما يؤثر على حياتهم المهنية والشخصية، فهو مهم من الناحية الاقتصادية، ومن الناحية الاجتماعية أيضا، بصفته يقدم أربعة عناصر من شأنها أن تفسر أهميته في حياة الفرد، أولا: من وجهة النظر الاقتصادية، فإنه يساعده على الحصول على دخل، وثانيا: يساعده العمل على تحقيق ذاته مهنيا، وهذا يرتبط ارتباطا وثيقا بالحاجة إلى التحقق الاجتماعي، وأما ثالثا: فهو يشير إلى مستويات التقسيم الاجتماعي، حيث ترتبط به مستويات احترام الذات والموافقة الاجتماعية، وأخيرا، العنصر الرابع، هو المكان الهام الذي يشغله العمل في حياة الفرد، فله دور في تحديد الأفراد اجتماعيا.

وجودة الحياة في العمل تساعد على تهيئة بيئة عمل جيدة من رواتب ومكافآت، وتجعل العمال أكثر رضا عن عملهم وتحقيق التوازن بين حياتهم الشخصية والمهنية بما يساهم في تحقيق أهداف المؤسسة والعمال، وهو ما يزيد من مستوى الالتزام والانتماء والثقة بالمؤسسة. فلبرنامج جودة الحياة في العمل آثار إيجابية على المؤسسة، من حيث تخفيض معدلات الغياب والدوران الوظيفي، وزيادة الرضا الوظيفي بين العمال، لما لها من أثر في الارتقاء بالأداء الوظيفي، وتعزيز الالتزام بلوائح العمل، ما يجعل المؤسسة قادرة على جذب الكفاءات، كما تزيد من دافعية التزام العمال الذين هم جوهر المنظمة.

ولهذا يعد الحفاظ على التزام العمال أمراً بالغ الأهمية لكفاءة المؤسسة، فالمنظمات التي لديها مستويات عالية من دوران الموظفين ليست فعالة من حيث التكلفة، بسبب ارتفاع تكلفة التوظيف والتدريب، ولهذا يعتبر الموظفون الملتزمون مورداً أساسياً وحيوياً لنجاح أداء المؤسسات. وفي هذا الصدد تعتبر جودة الحياة في العمل إحدى المتغيرات الهامة في تعزيز التزام العمال بتنظيماتهم.

**الإشكالية الرئيسية:** ومما سبق ذكره، ونظراً لأهمية موضوع جودة الحياة في العمل وتطبيقه في المؤسسات باختلاف أنواعها وبصفة خاصة المؤسسات التربوية، من خلال إشباع حاجات الأساتذة وتحقيق التوازن بين حياتهم المهنية وحياتهم الشخصية بهدف بلوغ رضاهم، هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى جودة الحياة في العمل والالتزام التنظيمي لدى الأساتذة المسجلين في التكوين قبل الترقية بجامعة التكوين المتواصل فرع ولاية تيزي وزو من خلال الإجابة عن التساؤل الرئيسي التالي:

- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة في العمل والالتزام التنظيمي لدى الأساتذة المسجلين في التكوين قبل الترقية بجامعة التكوين المتواصل فرع ولاية تيزي وزو؟  
ومنه انبثقت التساؤلات الفرعية التالية:

- ما هو مستوى جودة الحياة في العمل لدى الأساتذة المسجلين في التكوين قبل الترقية بجامعة التكوين المتواصل فرع ولاية تيزي وزو؟

- ما هو مستوى جودة الالتزام التنظيمي لدى الأساتذة المسجلين في التكوين قبل الترقية بجامعة التكوين المتواصل فرع ولاية تيزي وزو؟

**فرضيات الدراسة:** تتمثل الفرضية الرئيسية للدراسة في الآتي:

- توجد علاقة طردية موجبة ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة في العمل والالتزام التنظيمي لدى الأساتذة المسجلين في التكوين قبل الترقية بجامعة التكوين المتواصل فرع ولاية تيزي وزو.  
وجاءت الفرضيات الفرعية على النحو الآتي:

- يتمتع الأساتذة المسجلون في التكوين قبل الترقية بجامعة التكوين المتواصل فرع تيزي وزو بمستويات مرتفعة من جودة الحياة في العمل.

- يتمتع الأساتذة المسجلون في التكوين قبل الترقية بجامعة التكوين المتواصل فرع تيزي وزو بمستويات مرتفعة من الالتزام التنظيمي.

**أهمية وأهداف الدراسة:** تتجلى الأهمية العلمية للدراسة من حيث اختيار الموضوع (جودة الحياة في العمل والالتزام التنظيمي) من خلال البحث عن واقع هذين المتغيرين وطبيعة العلاقة الموجودة بينهما،

فموضوع جودة الحياة في العمل أصبح محل اهتمام الباحثين في السنوات الأخيرة، نظرا لما يترتب عن تطبيق جودة الحياة في العمل من نتائج إيجابية على العامل، وعلى المنظمة، وعلى المجتمع بصفة عامة، فالمنظمة التي تسعى إلى إشباع حاجات الفرد النفسية والاجتماعية والاقتصادية تعود بالمنفعة على المنظمة من خلال تحقيق رضا عمالها والتزامهم بأهدافها وولائهم لها.

**منهج الدراسة:** تتعدّد المناهج التي يستخدمها الباحثون في العلوم النفسية والاجتماعية للقيام بدراساتهم، وفي بحثنا هذا اعتمدنا على المنهج الوصفي، فهو المناسب لطبيعة بحثنا، وهو منهج من مناهج البحث في العلوم النفسية، والاجتماعية، فهو يهدف إلى جمع الحقائق والبيانات ودراسة وتحليل وتفسير الظاهرة من خلال تحديد خصائصها وأبعادها وتوصيف العلاقات بينها، ولا يقتصر المنهج الوصفي على التعرف على معالم الظاهرة وتحديد أسباب وجودها، وإنما يشمل تحليل البيانات وقياسها وتفسيرها والتوصل إلى وصف دقيق للظاهرة ونتائجها.

**الدراسات السابقة:** سوف يتم التطرق إلى بعض الدراسات السابقة التي تناولت جودة الحياة في العمل والالتزام التنظيمي والعلاقة بينهما، حيث تم عرضها من الأقدم إلى الأحدث كما يلي:

أظهرت الأبحاث التي أجريت في مجال علم النفس التنظيمي مثل ما توصلت إليه نتائج دراسة (Sirgy & all, 2001)، أن وجود نظرة إيجابية لبيئة العمل تحسن الصحة الجسدية والنفسية للعمال؛ بحيث إنهم توصلوا في دراستهم أن لجودة الحياة في العمل علاقة إيجابية برضا العمال بحياتهم. زيادة إلى ذلك، أكدوا بأن رضا العمال عن حاجاتهم بما فيها حاجات الصحة والأمن، والحاجات الاقتصادية والعائلية، والحاجات الاجتماعية، حاجات التقدير، وحاجات الإنجاز، والحاجات المعرفية، والحاجات الجمالية (التي أطلقوا عليها اسم جودة الحياة في العمل)، والتي تنجم من تجارب العامل في مكان عمله، تساهم في الرضا بالعمل والرضا بالجوانب الأخرى من الحياة.

وقد نصت دراسة (Kotze, 2005) على أن جودة الحياة في العمل لها هدفان أساسيان هما: "إضفاء الطابع الإنساني على مكان العمل و"تحسين الإنتاجية وكفاءة المنظمة"، وبذلك فإن جودة الحياة في العمل هي استجابة لاحتياجات العمال، وكذلك للاحتياجات التنظيمية، حيث تعبر عن طريقة أو سلسلة من التدابير لتحسين ظروف العمل التي تمكن من الحصول على عامل منتج وكفاء يعمل على تكريس نفسه لعمله وتنظيمه، بينما نجد العمال الذين ينشطون في بيئة عمل ذات جودة منخفضة يفتقرون إلى الحافز للعمل، ويفشلون في إظهار الأداء الجيد في وظيفتهم، ولا يشعرون بالانتماء لأصحاب العمل والمنظمات التي يعملون بها، ويتأخرون عموما عن العمل، كما أنهم يغيرون وظائفهم بشكل متكرر.

كما لاحظ (Grawitch & all, 2006) في دراستهم أن الرضا بالممارسات في مكان العمل، وخاصة إشراك العمال، ونمو العمال وتطورهم الوظيفي، والاعتراف بالعمال، والتوازن بين الحياة المهنية والحياة العامة والصحة والسلامة، تؤثر بشكل معتبر على الصحة النفسية للعمال. بالإضافة إلى ذلك، فإن الرضا بالعمل والدعم الاجتماعي في مكان العمل يعززان الراحة النفسية للعمال. (Grawitch & all, 2006, p277)

وتوصل البحث الذي أجراه (Gropel & kuhl, 2009)، أن تلبية احتياجات الفرد في العمل والجوانب الاجتماعية تتوسط العلاقة بين التوازن في الحياة المهنية والسلامة النفسية الذاتية. علاوة على ذلك، لاحظ أن إشباع حاجة الإنجاز من خلال الحياة المهنية تساهم في زيادة الراحة النفسية للعمال، فلجودة الحياة في العمل القدرة على التأثير على الحياة الشخصية للفرد، وذلك من خلال تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والحياة خارج نطاق العمل، فجودة الحياة في العمل هو مفهوم متعدد الأبعاد عادة ما يشير إلى الرضا عن الحياة العملية مع توازن العمل/الحياة، والشعور بالانتماء إلى فريق العمل، والشعور بالذات، والشعور بالجدارة والاحترام. (Morin & Morin, 2004, p90)

كما هدفت دراسة (Daud, 2012)، **The Influence of Quality of Work Life on Organizational Commitment: A Study on Academic Staff in Public Institution of Higher Learning in Malaysia** بعنوان: "تأثير جودة الحياة في العمل على الالتزام التنظيمي: دراسة على الكادر الأكاديمي في المؤسسة العامة للتعليم العالي في ماليزيا"، إلى التعرف على العلاقة الموجودة بين جودة الحياة في العمل مع الالتزام التنظيمي بين أعضاء هيئة التدريس في واحدة من المؤسسات العامة الرائدة للتعليم العالي في ماليزيا. وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: أن مستويات جودة الحياة في العمل وجدت ملائمة، وكان الالتزام التنظيمي بين الموظفين معتدلاً. كذلك أشارت النتائج إلى أن المشاركة هي أكثر عامل مهم يؤثر على الالتزام، يليه النمو والتطوير. وأشارت إلى وجود علاقة، وإن لم تكن قوية جداً، بين جودة الحياة الوظيفية والالتزامات الثلاثة "الوجدانية والمعيارية والاستمرارية".

وهدفت دراسة (Izadi & Alipour, 2014) إلى البحث عن العلاقة الموجودة بين جودة الحياة في العمل والالتزام التنظيمي لدى الأساتذة المحاضرين في جامعات البحوث بماليزيا، وأشارت إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية قوية بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي؛ حيث يؤدي كل من الأبعاد التالية لجودة الحياة الوظيفية في تحسين الالتزام التنظيمي لدى الأساتذة المحاضرين

(التعويضات العادلة، ظروف العمل، تطوير القدرات البشرية، فرص النمو والأمان، الاندماج الاجتماعي، والتوازن بين الحياة والعمل، والمكانة الاجتماعية). (عن Afsar, 2014, p 130)

كما هدفت دراسة (Abbasi and Sajjad, 2014)،

**"Studying the relationship between Quality of work life and Organizational Commitment"**

بعنوان: "دراسة العلاقة بين جودة الحياة في العمل والالتزام التنظيمي"، إلى دراسة العلاقة بين مجموعة من الأبعاد لجودة الحياة في العمل وهي: (عدالة الأجور، والعلاقات الاجتماعية، بيئة آمنة وصحية، التمسك بالمبادئ الدستورية، النمو والأمن، التوازن بين الحياة والعمل، تطوير القدرات البشرية) وعلاقتها بالالتزام التنظيمي. وتم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، وتكونت عينة الدراسة من (196) من موظفي الجمارك في مقاطعة غيلان في إيران من أصل (411) واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج، وهي: وجود علاقة إيجابية بين مجموعة من أبعاد جودة الحياة الوظيفية، وهي: (بيئة صحية وآمنة، تطوير القدرات البشرية، التمسك بالمبادئ الدستورية، العلاقات الاجتماعية، التوازن بين الحياة الشخصية والعمل والالتزام التنظيمي، وعدم وجود علاقة بين جودة الحياة الوظيفية (عدالة الأجور، والنمو والأمن) والالتزام التنظيمي. (عن Afsar, 2014, p 132)

واستهدفت دراسة (Manish & Gupta, 2016) إلى الوقوف على أهمية جودة حياة العمل في تحقيق تشغيل المؤسسة بكفاءة من خلال تحقيق معدلات إنجاز عالية للعاملين، والتعرف على العوامل ذات التأثير على جودة حياة العمل لدى الأكاديميين بالجامعات، وفي سبيل ذلك فقد تم تطبيق استبيان على 85 كلية ومعهد مختلفة في مدينة أندرو، وتناول الاستبيان ستة أبعاد، وهي: المناخ التحفيزي، وبيئة العمل، والعلاقات الصحية بين العاملين، والالتزام التنظيمي، وتنمية الموارد البشرية، والعمل ضمن فريق. وتوصلت إلى نتائج لعل من أهمها أن تحقيق جودة حياة العمل للعمال تساعد على تحقيق الرضا الوظيفي لهم، وتحفزهم على تطوير حياتهم المهنية، مما يعزز حياتهم الشخصية، وتزيد من التزامهم التنظيمي، وأن العوامل السالف ذكرها لها تأثير كبير على جودة حياة العمل لديهم. (أورد في عزة، 2020، ص 19)

كما هدفت دراسة (قرديشي وباديسي، 2016) بعنوان: "جودة الحياة الوظيفية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي - دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التيسير بجامعة عبد الحميد مهري قسنطينة 2-الجزائر"، إلى تقييم أثر جودة الحياة الوظيفية على الأداء الوظيفي بكلية العلوم الاقتصادية. وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة، حيث اعتمد الباحثان

الاستبانة كأداة لجمع البيانات، حيث وزعت على (40) موظف إداري بالجامعة. وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: وجود انخفاض نسبي في مستوى جودة الحياة الوظيفية بالكلية. وكما أظهرت النتائج أن هناك ارتباطا إيجابيا بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية ومستوى الأداء الوظيفي. وقد أوصت الدراسة بضرورة تبني الكلية لمفهوم جودة الحياة الوظيفية من خلال الاهتمام بجميع أبعادها لتحسين الأداء الوظيفي.

واستهدفت دراسة (العابد رشيدة ، 2020) بعنوان: "أثر جودة الحياة الوظيفية على الالتزام التنظيمي لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة حمه لخضر، الوادي"، إلى معرفة مستوى جودة الحياة الوظيفية التي يتمتع بها الأساتذة وتأثيرها على التزامهم التنظيمي، ولتحقيق أهداف الدراسة تم بناء استبيان مكون من (44) فقرة، واعتمدت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها: أن جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة الكلية محل الدراسة بمستوى متوسط، ووجود علاقة ارتباطية موجبة طردية ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي، كما تمثلت أهم توصيات الدراسة في: ضرورة الاهتمام برفع مستوى جودة الحياة الوظيفية في الكلية من خلال توفير عناصر الصحة والسلامة المهنية، وتبني مبدأ العدالة والمساواة بين الأساتذة و إتاحة فرص للتقدم المهني.

تعددت واختلفت الدراسات السابقة من حيث الأهداف التي سعت إلى تحقيقها، ومن حيث البيئات التي أجريت فيها الدراسات، فمنها من تناولت جودة الحياة في العمل، ومنها من درست متغير الالتزام التنظيمي، ومنها من درست المتغيرين الاثنين معا.

ولقد تمت الاستفادة من الدراسات السابقة في عدة أمور منها: بناء إشكالية الدراسة وتدعيمها من حيث الدراسات السابقة، وإثراء الجانب النظري من الدراسة، والاستفادة من أداة الدراسة (الاستبيان)، فتم استخدام استبيان جودة الحياة في العمل لـ (Sirgy et all, 2001)، واستبيان الالتزام التنظيمي لـ (Allen et Mayer, 1991) وتحديد أبعاده بناء على ما استخدمه الباحثان في الدراسات السابقة، وتحديد متغيرات الدراسة بمعرفة مجالات جودة الحياة في العمل وهو المتغير المستقل، ومعرفة أبعاد الالتزام التنظيمي وهو المتغير التابع، وفي عرض النتائج ومناقشتها والتعقيب عليها، وربطها بالدراسات السابقة.

#### تعريف متغيرات الدراسة إجرائيا

**تعريف جودة الحياة في العمل إجرائيا:** يعبر عن مجموع الدرجات التي يتحصل عليها الأستاذ بعد إجابته على بنود مقياس جودة الحياة في العمل لـ (Sirgy et all, 2001) والمتكون من سبعة أبعاد



هي: حاجات الصحة والسلامة، والحاجات الاقتصادية والعائلية، والحاجات الاجتماعية، وحاجات التقدير، وحاجات الإنجاز، والحاجات المعرفية، والمترحم والمكيف إلى البيئة الجزائرية. تعريف الالتزام التنظيمي إجرائيا: يعبر عن مجموع الدرجات التي يتحصل عليها الأستاذ بعد إجابته على بنود مقياس الالتزام التنظيمي ل(Allen et Mayer, 1991) والمتكون من ثلاثة أبعاد هي: الالتزام العاطفي، والالتزام الاستمراري، والالتزام الأخلاقي، وفق مقياس ليكرت الخماسي.

## أولا- الأدبيات النظرية

### 1. ماهية جودة الحياة في العمل:

تطورت فكرة جودة الحياة في العمل في النصف الثاني من القرن العشرين على وجه الخصوص، واستخدم مصطلح جودة الحياة في العمل كمفهوم لأول مرة في مؤتمر علاقات العمل الدولي في آردان هاوس Arden House بنيويورك في عام 1972، حيث أجري فيه تبادل المعارف بين الباحثين وأنشئت أثناءه نظرية ذات مصداقية علمية تهدف لتطوير وأنسنة ظروف العمل. وتعددت وتنوعت تعريفات العلماء والباحثين لمفهوم جودة حياة في العمل فعرفها Karston,(1980) "بأنها عبارة عن هدف مستمر، فهي تمثل التزام كل منظمة للعمل على تحسين وخلق وظائف وبيئة عمل أكثر جاذبية ومرضية وفعالة للناس على كل مستويات على المنظمة، جودة الحياة في العمل كسيرورة تسعى إلى تحقيق هذا الهدف من خلال الحوار الفعال، إشراك العمال في جميع أنحاء المنظمة".

كما أشار كل من(Sirgy & all, 2001) في تعريفهم "أن جودة الحياة في العمل تمثل رضا الموظفين عن مجموعة متنوعة من الحاجات من خلال الموارد والأنشطة والنتائج الناجمة عن المشاركة في مكان العمل". وعرف كل من (Martel & Depuis, 2006) جودة الحياة في العمل في وقت معين تتوافق مع المستوى الذي توصل إليه الفرد في السعي الديناميكي لأهدافه الهرمية داخل مجالات عمله من حيث تقليل الفجوة بين الفرد وأهدافه ما ينعكس إيجابيا على الجودة العامة لحياة الفرد وعلى الأداء التنظيمي، ومن ثم على الأداء العام للمجتمع.

### 1.1. نموذج جودة الحياة في العمل ل (Sirgy & all, 2001): يعتمد نموذج جودة الحياة في

العمل الذي اقترحه (Sirgy & all, 2001) على نظريتين ساندتين في استعراض الأدبيات لجودة الحياة في العمل وتتمثلان في:

(1) نظرية إشباع الحاجات Need-satisfaction

(2) التأثير غير المباشر The spillover theory

وتستند نظرية إشباع الحاجات لجودة الحياة في العمل إلى نماذج الحاجة التي طورها كل من Maslow (1954), McClelland (1961), Herzberg (1966), and Alderfer (1972)، حيث إن المبدأ الأساسي لهذه النظرية في أن الناس لديهم حاجات أساسية، والتي يسعون لتحقيقها من خلال العمل. وتوسيعاً لوجهة النظر هذه ذكر (Sirgy et all, 2001) أن الموظفين يشعرون بالرضا عن وظائفهم لدرجة أن وظائفهم تلبي هذه الحاجات.

ويتمثل المبدأ الثاني لجودة الحياة في العمل، أو كما يسمى التأثير غير المباشر في أن الرضا في العمل يمكنه أن يمتد إلى مجالات أخرى من الحياة. ووفقاً لـ Staines, (1980) فقد ترتبط بعض مجالات الحياة في العمل بمجالات الحياة بشكل عام ومع ذلك يقول Lane & Steiner, أنه كلما كان الفرد أكثر رضا عن عمله، سيكون راضياً عن حياته العامة والشخصية، وبذلك يدل مفهوم التأثير المباشر على حقيقة أن هناك انتقالاً مباشراً أو حاسماً بين الرضا الوظيفي والحياة العامة للفرد. واستناداً إلى وجهات هذين المنظورين، اقترح (Sirgy & all, 2001) تعريفاً جديداً لجودة الحياة في العمل، وعرفوا جودة الحياة في العمل على أنها "رضا الموظف على مجموعة متنوعة من الحاجات من خلال الموارد والأنشطة والنتائج النابعة عن المشاركة والانخراط في العمل". ويدل مفهوم التأثير المباشر على حقيقة أن هناك انتقالاً مباشراً أو حاسماً بين الرضا الوظيفي والحياة العامة للفرد. وبشكل أكثر تحديداً، ينتج التأثير المباشر من حالة موضوعية من أي مجال من العمل أو الحياة الشخصية، مثلاً (تغيير العمل، وصول طفل جديد، وما إلى ذلك)، والتي لها تأثير على مجال آخر، وهذا دون أن يشترك تصور الفرد، فنحن نتحدث عن تأثير غير مباشر عند الفرد لما ينشئ تمثيلاً ذاتياً لظرف موضوعي ما يخلق هذا التمثيل بدوره الإحساس بالرضا أو القلق (Loscocco & Roschelle, 1991, p200).

وعلاوة على ذلك، أكد (Sirgy & all, 2001) أن العديد من حاجات الموظفين داخل وخارج مكان العمل تلبي أساساً من أربعة مصادر تنظيمية. ووفقاً لهم، فإن المصادر التنظيمية الأربعة التي تلبي احتياجات الموظف هي: بيئة العمل، ومتطلبات الوظيفة، والسلوك الإشرافي، والبرامج المساعدة. وفي نفس السياق قام (Sirgy & all, 2007) بتحديد أبعاد جودة حياة العمل في مجموعتين من الحاجات الرئيسة: الحاجات العليا، والحاجات الدنيا.

**الحاجات الدنيا:** وتشمل حاجات الصحة والسلامة: تلبية حاجات الصحة والسلامة تتضمن ثلاثة أبعاد ضرورية هي: الحماية من سوء الصحة والإصابة في العمل، والحماية من اعتلال الصحة والإصابة خارج العمل، وتعزيز الصحة والوقاية من الأخطار في العمل.

الحاجات الاقتصادية والعائلية: تشمل تلبية الاحتياجات الاقتصادية والعائلية ثلاثة أبعاد هي: الأجر، وضمان الوظيفة، وحاجات عائلية أخرى، مثل توفر وقت كاف لتلبية احتياجات الأسرة. الحاجات العليا: وتشمل الحاجات الاجتماعية: تلبية الاحتياجات الاجتماعية تنطوي على بعدين هما: روح الزمالة في العمل، ووقت الفراغ من العمل. حاجات التقدير: تلبية حاجات التقدير تتضمن أيضاً بعدين هما: الإقرار وتقدير عمل المرء داخل المنظمة، والإقرار وتقدير عمل المرء خارج المنظمة. حاجات الإنجاز: تلبية حاجات الإنجاز ينطوي على بعدين هما: تحقيق إمكانات المرء داخل المنظمة، وتحقيق إمكانات الفرد كخبير في مجال عمله. الحاجات المعرفية: تلبية حاجات المعرفة ينطوي على بعدين هما: التعلم لتعزيز مهارات العمل، والتعلم لتعزيز الكفاءات المهنية. الحاجات الجمالية: يتطلب إرضاء الحاجات الجمالية أيضاً بعدين هما: الإبداع في العمل ويشير إلى أن الموظفين يتمتعون بفرص الإبداع في حل المشاكل المتعلقة بالعمل، والإبداع الشخصي والجماليات العامة، ويعني ذلك أن الموظفين يعتبرون أن الفرص في العمل تمكن التطور الشخصي للإحساس الجمالي والتعبير الإبداعي للفرد.

**2. ماهية الالتزام التنظيمي:**

تعددت التعاريف التي تناولت الالتزام التنظيمي فعرفه Kantor, (1980) بأنه استعداد الأفراد لبذل الطاقة والوفاء للتنظيم. كما أكد Mowday and steers, (1979) أنّ الالتزام التنظيمي هو درجة إحساس الفرد بأنه جزء من المنظمة، ورغبته في بذل الجهود لتحقيق أهدافه. ويُستدل من خلال التعريفات السابقة بأنّ الالتزام التنظيمي يُعبر عن تفاعل متبادل بين الفرد والمنظمة؛ حيث إنّه لا بد من وجود اعتقاد قوي وقبول من جانب الفرد لأهداف المنظمة، ومن ثم تتولّد الرغبة لديه لكي يسلك سلوكاً يفوق السلوك المطلوب منه رسمياً من جانب المنظمة، ويبدل ما بوسع طوعاً دون إكراه، وذلك من أجل الاستمرار في العمل لصالح المنظمة.

**1.2. نموذج الالتزام التنظيمي ل Allen & Mayer, (1991):** جاء نموذج (1991) Allen & Mayer, لتصور الالتزام التنظيمي من خلال ثلاثة أبعاد متميزة هي: البعد العاطفي، والبعد الاستمراري، والبعد الأخلاقي، حيث إن:

الالتزام العاطفي: يعبر بوجود ارتباط عاطفي بالمنظمة، ويتأثر بدرجة إحساس الموظف بأنّ البيئة التنظيمية التي يعمل فيها تسمح بالمشاركة الفعالة في عملية اتخاذ القرارات، سواء فيما يتعلّق منها

بالعمل أو بالعاملين، وكذلك فإنّ هذا المكون يُحدّد درجة اندماج الفرد مع المنظمة، وارتباطه بعلاقات اجتماعية تعكس التضامن الجماعي.

**الالتزام الاستمراري:** يشير إلى الوعي بالتكاليف المرتبطة بمغادرة المنظمة، ويستند إلى افتراض أنّ الالتزام التنظيمي يعبر عن تراكمات المصالح المشتركة (مثل الترقّيات والتعويضات والمكافآت) بين الفرد والمنظمة أكثر من كونها عملية عاطفية وأخلاقية، وتتحدّد درجة التزام الفرد في هذه الحالة بالقيمة الاستثمارية التي يمكن أن يحققها الفرد لو استمر في التنظيم، وبصفة عامة يلاحظ أنّ تقييم الموظف لأهمية البقاء في التنظيم يتأثر بالخبرة الوظيفية والتقدم في العمر.

**الالتزام الأخلاقي (المعياري):** يركز على مشاعر الولاء لمنظمة معينة، حيث يشعر الموظفون الملتزمون بشكل أخلاقي أنه يجب عليهم البقاء في المنظمة، ويعبر عن إحساس العاملين بالالتزام الأدنى للبقاء في المنظمة، وغالبا ما يكون المصدر الأساسي لمثل هذا الإحساس نابعا من القيم التي اكتسبها الفرد قبل التحاقه بالمنظمة، أو عقب التحاقه بالمنظمة، وبذلك يكون سلوك الفرد انعكاسا لما يشعر به ولما يعتقد بأنّه أخلاقي.

## ثانيا. الإجراءات المنهجية للدراسة في جانبها الميداني

### 1. مكان وزمان إجراء الدراسة:

جامعة التكوين المتواصل: تعتبر جامعة التكوين المتواصل مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي تحت وصاية وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، التكوينات المقترحة في جامعة التكوين المتواصل: تكوينات مكلفة بشهادة جامعية تتطابق مع احتياجات سوق الشغل، تكوينات للمكونين أساتذة المؤسسات التربوية.

والمركز الإداري للتكوين المتواصل يوجد داخل الحرم الجامعي مولود معمري بتيزي وزو، لكن تكوين المدرسين للموسم الجامعي 2023/2022 في ثانوية عمبود المدينة الجديدة.

### 2. مجتمع الدراسة:

تمثل المجتمع الأصلي للدراسة في جميع الأساتذة المسجلين للتكوين قبل الترقية بجامعة التكوين المتواصل فرع تيزي وزو للسنة الجامعية 2023/2022، يبلغ عددهم حوالي 105 من الذين التحقوا بالتكوين بجامعة التكوين المتواصل فرع تيزي وزو.

### 3. عينة الدراسة:

حاولنا أن نأخذ على الأقل 50 بالمئة من المجتمع الأصلي، وهم الأفراد الذين نؤطرهم لسهولة استرجاع المقاييس الموزعة عليهم.

### 1.3. خصائص عينة الدراسة:

الجدول (01): توزيع أفراد العينة حسب المراحل التعليمية

المستوى	عدد الأساتذة	النسبة
ابتدائي	17	34%
متوسط	33	66%
المجموع	50	100%

المصدر: من إعداد الباحثين بناءً على مخرجات برنامج SPSS.v20

فيما يخص توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المراحل التعليمية يتبين لنا من الجدول رقم (01) أنّ أكبر نسبة من الأفراد ذوي المرحلة التعليمية المتوسطة، حيث يُقدّر عددهم بـ (33) أي بنسبة (66%)، تليها نسبة الأفراد من ذوي المرحلة التعليمية الابتدائية حيث قدر عددهم بـ (17) بنسبة (34%).

الجدول (02): توزيع أفراد العينة حسب الجنس

الجنس	العدد	النسبة المئوية
ذكر	17	34%
أنثى	33	66%
المجموع	50	100%

المصدر: من إعداد الباحثين بناءً على مخرجات برنامج SPSS.v20

وفيما يخص توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس يتضح من الجدول رقم (02) أنّ عدد الإناث في عينة الدراسة يفوق عدد الذكور؛ حيث بلغ عدد الإناث (33) بنسبة قدرت بـ (66%) بينما عدد الذكور بلغ (17) بنسبة تمثّلت في (34%) من مجموع أفراد العينة وجاءت نسبة الإناث أكبر من نسبة الذكور.

الجدول (03): توزيع أفراد العينة حسب الفئة العمرية

الفئة العمرية	عدد الأساتذة	النسبة
] 39-29]	8	16%
]50-40[	25	50%
]59-51[	17	34%

المصدر: من إعداد الباحثين بناءً على مخرجات برنامج SPSS.v20

وكان توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الفئة العمرية من خلال ملاحظة الجدول رقم (03) السابق أنّ الفئة العمرية (40-50) تحصلت على أعلى نسبة فُدرت بـ (50%)، تليها الفئة العمرية (51-59) بنسبة (34%)، وأخيرا الفئة العمرية (29-39) بنسبة (16%).

#### 4. وصف أداة الدراسة

##### 1.4. استبيان جودة الحياة في العمل

تم استخدام استبيان جودة الحياة في العمل ل(Sirgy&all,2001) وتمت ترجمته من اللغة الإنجليزية إلى اللغة العربية، ويتكون الاستبيان من 16 فقرة تشمل الحاجات المرتبة في مستوى أدنى والحاجات العليا مقسمة على سبعة أبعاد على النحو الآتي:

الحاجات المرتبة في مستوى أدنى: وتحتوي على بعدين على النحو الآتي: حاجات الصحة والسلامة، ويتكون من ثلاثة بنود، الحاجات الاقتصادية والعائلية، ويشمل ثلاثة بنود.

الحاجات العليا: وتشمل 05 أبعاد على النحو الآتي: الحاجات الاجتماعية، ويحتوي بنديين، حاجات الإنجاز ويحتوي بنديين، حاجات التقدير ويحتوي بنديين، الحاجات المعرفية ويحتوي بنديين، الحاجات الجمالية ويحتوي بنديين.

علماً بأن بدائل الإجابة المستخدمة هي:

(موافق جداً)، (موافق)، (محايد)، (غير موافق)، (غير موافق جداً).  
 وتم اعتماد إجابات الفقرات وفق سلم "ليكرت" الخماسي كما يلي:  
 الجدول (04): درجات مقياس "ليكرت"

التصنيف	غير موافق جداً	غير موافق	محايد	موافق	موافق جداً
الدرجة	1	2	3	4	5

##### 1.1.4. الخصائص السيكومترية لاستبيان جودة الحياة في العمل

##### صدق البناء والثبات لاستبيان جودة الحياة في العمل

لمعرفة الصدق الداخلي للأداة عن طريق حساب معامل الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات الاستبانة بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه الفقرة. ويمثل الجدول الآتي نتائج صدق الاتساق الداخلي، وبالنسبة لـ "ألفا كرونباخ" كانت النتائج كما هي مبينة في الجدول التالي، تم حساب ثبات المقياس بطريقة معامل ألفا كرونباخ.

الجدول (05): نتائج صدق البناء والثبات لاستبيان جودة الحياة في العمل.

العينة	معامل ألفا كرونباخ	مستوى الدلالة	معامل الصدق	عدد البنود	الأبعاد
50	0.80	0.01	**0.92	03	حاجات الصحة والسلامة
	0.97	0.01	**0.92	03	الحاجات الاقتصادية والعائلية
	0.97	0.01	**0.93	02	الحاجات الاجتماعية

	0.98	0.01	**0.92	02	حاجات التقدير
	0.98	0.01	**0.87	02	حاجات الإنجاز
	0.98	0.01	**0.93	02	الحاجات المعرفية
	0.98	0.01	**0.83	02	الحاجات الجمالية
	0.80	معامل ألفا كرونباخ الكلي			

المصدر: من إعداد الباحثين بناءً على مخرجات برنامج SPSS.v20

نلاحظ من خلال الجدول أن صدق الاستبيان مرتفع؛ حيث تراوحت نسبة أبعاد جودة الحياة في العمل ما بين (0.93) و(0.83) وكانت دالة عند مستوى (0.01)، وبذلك يمكننا القول إن معاملات الارتباط لأبعاد المقياس تتمتع بصدق اتساق داخلي مقبول. ويتضح أيضاً من خلال الجدول رقم (05) أن قيمة معاملات الثبات الكلية بلغت (0.80) وتراوحت معاملات ثبات الأبعاد ما بين (0.98-0.80) وهنا يمكننا القول بأن المقياس يتمتع بثبات جيد ومقبول.

#### 2.4. استبيان الالتزام التنظيمي ل (Allen et Mayer, 1991)

تكون استبيان الالتزام التنظيمي ل (Allen et Mayer, 1991) من 18 فقرة موزعة على ثلاثة أبعاد وهي:

-الالتزام العاطفي: ويتكون من (06) بنود؛ والالتزام الاستمراري: ويحتوي على (05) بنود؛ والالتزام الأخلاقي: ويشمل على (07) بنود.

#### 1.2.4 الخصائص السيكومترية لاستبيان الالتزام التنظيمي

##### صدق البناء والثبات لاستبيان الالتزام التنظيمي

لمعرفة صدق البناء للأداة عن طريق حساب معامل ارتباط الأبعاد الفرعية بالدرجة الكلية للمقياس، ويمثل الجدول الآتي نتائج صدق البناء، وبالنسبة ل "ألفا كرونباخ" كانت النتائج كما هي مبينة في الجدول التالي، تم حساب ثبات المقياس بطريقة معامل ألفا كرونباخ. الجدول (06): نتائج صدق البناء والثبات لمقياس الالتزام التنظيمي.

العينة	معامل ألفا كرونباخ	مستوى الدلالة	معامل الصدق	الابعاد
50	0,785	0,00	0,950**	البعد العاطفي
	0,632	0,00	0,793**	البعد الاستمراري
	0,783	0,00	0,932**	البعد المعياري

المصدر: من إعداد الباحثين بناءً على مخرجات برنامج SPSS.v20

نلاحظ من خلال الجدول أن صدق المقياس مرتفع؛ حيث تراوحت نسبة أبعاد الالتزام التنظيمي ما بين (0,95) و(0,73) وكانت دالة عند مستوى (0,01)، وبذلك يمكننا القول إن معاملات الارتباط لأبعاد المقياس تتمتع بصدق اتساق داخلي مقبول.

يتضح من خلال الجدول رقم (06) أن قيمة معاملات الثبات الكلية بلغت (0,78) و (0,63) وهنا يمكننا القول إن المقياس يتمتع بثبات جيد ومقبول.

### 5. الأساليب الإحصائية المعتمدة لمعالجة البيانات

قمنا بتفريغ البيانات في برنامج (SPSS) نسخة (20) ومن ثم تحليل الاستبيان باستخدام الاختبارات الإحصائية العلمية التالية:

1. اختبار ألفا كرونباخ (Alpha Cronbach's) وطريقة التجزئة النصفية، وهذا لمعرفة ثبات فقرات مقياس جودة الحياة في العمل.

2. معامل الارتباط بيرسون لحساب الصدق الداخلي للأداة عن طريق حساب معامل الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات الاستبانة بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه الفقرة.

3. معادلة جوتمان لحساب ثبات المقياس باستخدام طريقة التجزئة النصفية.

4. المتوسط الحسابي والانحراف المعياري.

5. اختبار T test لحساب الفروق بين المجموعتين العليا والدنيا عند حساب الصدق التمييزي.

6. تم استخدام اختبار كولموجروف - سميرنوف Kolmogorov-Smirnov Test لعينة واحدة، الذي يهدف لقياس ما إذا كان توزيع معين يختلف اختلافاً دالاً عن التوزيع الطبيعي.

7. اختبار T لعينة واحدة One-Sample T Test لمعرفة ما إذا كان المتوسط الحسابي لمستويات جودة الحياة في العمل والالتزام التنظيمي لدى الأساتذة المسجلين في التكوين قبل الترقية بجامعة التكوين المتواصل " أعلى من متوسط درجة المقياس (المتوسط النظري للمقياس) بشكل جوهري، استخدمنا اختبار T لعينة واحدة.

### ثالثاً: عرض ومناقشة نتائج الفرضيات

#### 1. عرض ومناقشة نتائج الفرضية الفرعية الأولى

نص الفرضية: يتمتع الأساتذة المسجلون في التكوين قبل الترقية بجامعة التكوين المتواصل بمستويات عالية من جودة الحياة في العمل.



نالت درجة موافقة أفراد عينة الدراسة على مقياس جودة الحياة في العمل على استجابة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام لدرجة الموافقة (3,17) درجة بانحراف معياري (0,587) درجة.

أما على مستوى أبعاد مقياس جودة الحياة في العمل فجاءت النتائج على النحو التالي:

الجدول (07): الترتيب التنازلي للمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لدرجة موافقة أفراد عينة الدراسة على

أبعاد مقياس جودة الحياة في العمل

الدرجة الكلية للمقياس	أبعاد مقياس جودة الحياة في العمل							المؤشرات الإحصائية
	الحاجات الجمالية	حاجات التقدير	الحاجات الاجتماعية	الحاجات المعرفية	حاجات الإنجاز	الحاجات الاقتصادية	حاجات الصحة والسلامة	
3,17	2,98	3,420	3,167	3,727	3,453	2,593	3,304	متوسط درجة الموافقة
0,587	0,990	0,376	1,207	0,077	0,613	0,411	0,811	الانحراف المعياري
	7	3	4	1	2	6	5	الترتيب التنازلي لمتوسط درجة الموافقة

المصدر: من إعداد الباحثين بناءً على مخرجات برنامج SPSS.v20

يتبين من الجدول السابق أنّ البُعد الذي حاز على استجابة "عالية" هو بُعد "الحاجات المعرفية" بمتوسط استجابة بلغ (3,727) درجة بانحراف معياري (0,077) درجة، وبذلك يعتبر البعد الأكثر أهمية في أبعاد المقياس مقارنةً بباقي أبعاد المقياس، بينما حصلت باقي محاور المقياس على استجابة متوسطة بمتوسط درجة موافقة تراوح بين (2,96) و (3,453) درجة بانحرافات معيارية تراوحت بين (0,811) و (1,207) درجة. أما العبارة التي سجلت فيها استجابة ضعيفة هي عبارة ذات الترتيب الرابع في المقياس والتي مفادها "أنا راضٍ عما أتقاضاه مقابل عملي"، وذلك بمتوسط استجابة بلغ (2,14) درجة بانحراف معياري (1,47) درجة وهي أقل من (2,5) درجة. ولمعرفة ما إذا كان الأساتذة يتمتعون بمستوى عالٍ من جودة الحياة في العمل على مقياس جودة الحياة في العمل تم اتباع الخطوات التالية:

أولاً: نتائج اختبار اعتدالية التوزيع: لتحديد ما إذا كانت درجات جودة الحياة في العمل على مقياس جودة الحياة في العمل، تتوزع توزيعاً طبيعياً تم استخدام اختبار كولموجروف - سميرونوف

Kolmogorov-Smirnov Test لعينة واحدة، الذي يهدف لقياس ما إذا كان توزيع معين يختلف اختلافاً دالاً عن التوزيع الطبيعي، أي اختبار الفرض الصفري الذي مفاده "درجات مقياس جودة الحياة في العمل على مقياس جودة الحياة في العمل تتوزع توزيعاً طبيعياً". وجاءت النتائج على النحو الموضح في الجدول التالي:

الجدول (08): نتائج اختبار اعتدالية التوزيع لدرجات مقياس جودة الحياة في العمل

الدلالة	اختبار كولموجوروف - سميرنوف		
	مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة الاختبار
غير دال عند $\alpha=0,01$	0,034	50	0,076

المصدر: من إعداد الباحثين بناءً على مخرجات برنامج SPSS.v20

يشير مؤشر مستوى الدلالة في الجدول السابق لدلالة الاختبار الفعلي، فهو مفهوم ظهر مع ظهور البرامج التطبيقية الإحصائية ويسمى في بعض البرامج P-value، ويهدف هذا المؤشر إلى الاستغناء عن استخدام الجداول الإحصائية. وبما أنّ قيمة مستوى الدلالة المحسوب يساوي (0,0340) وهو أكبر من مستوى الدلالة المعتمد لدينا ( $\alpha=0,01$ )، تم قبول الفرضية الصفرية، مما يعني أن درجات الأساتذة على مقياس جودة الحياة في العمل تتوزع توزيعاً طبيعياً. وعليه، يمكن تطبيق اختبار T لعينة واحدة One-Sample T Test لأن من بين شروط تطبيق اختبار T يجب أن تكون البيانات تتوزع توزيعاً طبيعياً.

### ثانياً: نتائج اختبار T لعينة واحدة One-Sample T Test

ولمعرفة ما إذا كان المتوسط الحسابي لمستوى جودة الحياة في العمل أعلى من متوسط درجة المقياس (المتوسط النظري للمقياس) بشكل جوهري، استخدمنا اختبار T لعينة واحدة، وجاءت النتائج على النحو الموضح في الجدول التالي:

الجدول (09): نتائج اختبار T لعينة واحدة لدلالة الفرق بين المتوسط الحسابي لمستوى جودة الحياة في العمل والمتوسط النظري للمقياس (80)

حجم العينة	المتوسط الحسابي	المتوسط النظري للمقياس	الانحراف المعياري	قيمة T	درجة الحرية	مستوى الدلالة	الدلالة
50	50,71	80	13,99	9,380	149	0,000	دال عند $\alpha=0,01$

المصدر: من إعداد الباحثين بناءً على مخرجات برنامج SPSS.v20

من خلال نتائج الجدول السابق، يتبين أن قيمة مستوى الدلالة المحسوبة أصغر من مستوى الدلالة المعتمدة ( $\alpha=0,01$ )، مما يدل أنّ المتوسط الحسابي لمستوى جودة الحياة في العمل لا يساوي متوسط درجة المقياس (المتوسط النظري للمقياس)، بل يقل عن متوسط درجة المقياس بشكل دال، وعليه فقيمة المتوسط الحسابي التي تقل عن متوسط درجة المقياس تدل على أن مستوى جودة الحياة في العمل متدنٍ، ومن ثم فإن الأساتذة المسجلين في التكوين قبل الترقية بجامعة التكوين المتواصل فرع تيزي وزو يتمتعون بمستويات منخفضة من جودة الحياة في العمل. وبذلك فإن الفرضية الأولى لم تتحقق.

ويمكن تفسير النتيجة التي توصلنا إليها إلى وجود اتجاهات سلبية لدى الأساتذة نحو جودة الحياة في العمل من خلال عدم إشباع مختلف حاجاتهم، حيث إن جودة الحياة في العمل ترتبط في تقدير الإدارة لمجهودات عمالها وتحفيزهم وبمدى إيمان إدارة المؤسسة بقدرات وإمكانات وطاقات موظفيها ومن ثم تحقيق حاجات العمال لما تكون إدارة المؤسسة تهتم بتطوير مهارات عمالها من خلال توفير الدورات التدريبية والتكوينية، ويمكن تفسير هذه النتيجة أن إدارة المؤسسة التكوينية لا تشجع المتكوّن على استخدام المرافق الضرورية كالمكتبة والانترنت، إن وجدت أصلا، والإعلام الآلي بما يرضى المتكوّن، إذ لا يمكن أن نقلل من أهمية هذه المرافق في العملية التكوينية، فكثيرا ما تساعد المتكوّن والمكوّن معا على المطالعة والبحث العلمي، وذلك بما توفره من معلومات وخبرات ومعارف، كذلك إمكانات المؤسسة التكوينية لا تتوافر على الوسائل التعليمية اللازمة للتكوين بما يكفي، من وجهة نظر المفحوصين، كذلك معظم الحصص التكوينية والمحاضرات تقدم جافة دون وسائل معينة، كما أن معظم المتكويين متقدمون في السن، وأغلبهم مصابون بأمراض مزمنة، خصوصا في حصص برد جدا، مع نقص الوسائل التربوية الحديثة في المؤسسات التعليمية، وتباطؤ التطور الفكري موازاة مع التطور العلمي. وكنتيجة عامة نستخلصها هي أن باستطاعة التكوين أثناء الخدمة في الجزائر أن يساهم في التحكم في الوسائل التعليمية من قبل الأستاذ إذا ما توافرت هذه الوسائل بشكل عام، وزد على ذلك وجوب مواكبة فكر الأستاذ للتطور العلمي.

وجاء بعد حاجات الصحة والسلامة في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (3.304) وانحراف معياري (0.811) حيث إن الأساتذة يرون أن المؤسسات لا تعمل على توفير برامج السلامة والأمن، حيث يبقى خطر الإصابة ببعض الأمراض المهنية مثل أمراض الغدة الدرقية ومشاكل في الأجيال الصوتية بسبب إلقاء الدرس بصوت مرتفع، ولاسيما في ظل العدد الكبير للتلاميذ، وتحصل بعد الحاجات الاجتماعية على استجابة متوسطة قدرت بـ (3.167) وانحراف معياري (1.207) حيث

جاء في المرتبة الخامسة، ويمكن إرجاع السبب في انخفاض متوسط الاستجابة بالنسبة لهذا البعد إلى نقص روح التعاون والمشاركة بين زملاء العمل، وجاء بعد الحاجات الاقتصادية في المرتبة السادسة بمتوسط حسابي (2.593) وانحراف معياري (0.411) حيث لا يزال الرضا تجاه المرتبات منخفضاً، ويعود عدم رضا الأساتذة عن الأجر لشعورهم بعدم قدرته لتلبية الاحتياجات الأساسية، فالأجر أصبح غير كاف في ظل غلاء المعيشة ولا يلي كل الاحتياجات الشخصية والأسرية، واحتل بعد الحاجات الجمالية المرتبة السابعة والأخيرة بمتوسط استجابة بلغ (2.98) وانحراف معياري (0.990)، ويمكن تفسير انخفاض متوسط استجابة هذا البعد مقارنة مع الأبعاد الأخرى إلى تكيف روتيني للأساتذة مع وظائفهم فلا يجدون فرصاً للإبداع والعطاء بصورة أحسن، وجاءت نتيجة هذه الفرضية تختلف مع دراسة (البليسي، 2012، ص96) حيث توصلت إلى وجود مستوى مرتفع من جودة الحياة في العمل لدى المنظمات غير الحكومية بغزة، كما اختلفت أيضاً مع دراسة (الدحوح، 2015، ص80) حيث توصلت إلى أن المعلمين يتمتعون بمستوى مرتفع من جودة الحياة في العمل، واتفقت نتيجة هذه الفرضية مع دراسة (قريشي وباديسي، 2016، ص250)، حيث توصلت إلى انخفاض نسبي في جودة الحياة في العمل بكلية العلوم الاقتصادية بقسنطينة من وجهة نظر الإداريين.

## 2. عرض ومناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثانية

تنص الفرضية: يتمتع الأساتذة المسجلون في التكوين قبل الترقية بجامعة التكوين المتواصل فرع ولاية تيزي وزو بمستويات مرتفعة من الالتزام التنظيمي.

نالت درجة موافقة أفراد عينة الدراسة على مقياس الالتزام التنظيمي على استجابة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام لدرجة الموافقة (3,02) درجة بانحراف معياري (0,275) درجة. أما متوسط استجابة أفراد العينة على عبارات المقياس فتراوحت بين (2,33) و(3,35) درجة بانحرافات معيارية تراوحت بين (1,14) و(1,65) درجة.

ولمعرفة ما إذا كان الأساتذة يتمتعون بمستوى عالٍ من الالتزام التنظيمي يتم اتباع الخطوات التالية:

### أولاً: نتائج اختبار اعتدالية التوزيع

لتحديد ما إذا كانت درجات الالتزام التنظيمي على مقياس من الالتزام التنظيمي تتبع التوزيع الطبيعي تم استخدام اختبار كولموجروف - سميرونوف Kolmogorov-Smirnov Test لعينة واحدة، وجاءت النتائج على النحو الموضح في الجدول التالي:

الجدول (10): نتائج اختبار اعتدالية التوزيع لدرجات درجات الالتزام التنظيمي.

الدلالة	اختبار كولموجروف - سميرنوف		
	مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة الاختبار
غير دال عند $\alpha=0,01$	0,027	150	0,078

المصدر: من إعداد الباحثين بناءً على مخرجات برنامج SPSS.v20

من خلال نتائج الجدول السابق يتبين أنّ قيمة مستوى الدلالة المحسوب أكبر من مستوى الدلالة المعتمد، وعليه تم قبول الفرضية الصفرية، ممّا يعني أن درجات الأساتذة المسجلين في التكوين قبل الترقية بجامعة التكوين المتواصل يتبع التوزيع الطبيعي. وعليه يمكن تطبيق اختبار T لعينة واحدة One-Sample T Test لأن من بين شروط تطبيق اختبار T يجب أن تكون البيانات تتبع التوزيع الطبيعي.

### ثانياً: نتائج اختبار T لعينة واحدة One-Sample T Test

ليبيان ما إذا كان المتوسط الحسابي لمستوى الالتزام التنظيمي لدى الأساتذة أعلى من متوسط درجة المقياس (المتوسط النظري للمقياس) بشكل جوهري، استخدمنا اختبار T لعينة واحدة، وجاءت النتائج على النحو الموضح في الجدول التالي:

الجدول (11): نتائج اختبار T لعينة واحدة لدلالة الفرق بين المتوسط لمستوى الالتزام التنظيمي والمتوسط النظري للمقياس (90).

الدلالة	مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة T	الانحراف المعياري	المتوسط النظري للمقياس	المتوسط الحسابي	حجم العينة
دال عند $\alpha=0,01$	0,000	149	7,578	17,56	90	48,367	50

المصدر: من إعداد الباحثين بناءً على مخرجات برنامج SPSS.v20

من خلال نتائج الجدول السابق، يتبين أنّ قيمة مستوى الدلالة أصغر من مستوى الدلالة ( $\alpha=0,01$ )، ممّا يدل أنّ المتوسط الحسابي لمستوى الالتزام التنظيمي لا يساوي متوسط درجة المقياس (المتوسط النظري للمقياس)، بل يقل عن متوسط درجة المقياس بشكل دال، وعليه فقيمة المتوسط الحسابي التي تقل عن متوسط درجة المقياس تدل على أنّ مستوى الالتزام التنظيمي متدنٍ، وقيمة المتوسط الحسابي التي تزيد عن متوسط درجة المقياس تدل على أنّ مستوى الالتزام التنظيمي عالٍ. وبذلك فإن الأساتذة يتمتعون بمستويات منخفضة من الالتزام التنظيمي. ومن ثم فإن الفرضية الثانية لم تتحقق. ويمكن تفسير هذه النتيجة من منطلق أن الأساتذة لا يشعرون بوجود التزام تنظيمي تجاه مؤسساتهم التعليمية؛ وتوحي نتائج هذه الفرضية بانعدام ثقافة الالتزام التنظيمي، ولا تُعزّز مفهوم

الالتزام للمنظمة، فقد حصلت استجابات الأساتذة على متوسطات حسابية منخفضة، فالفقرة (14) جاءت في المرتبة (15) ليس لدي التزام عاطفي تجاه المؤسسة بمتوسط بلغ (2.75) وانحراف معياري (1.142). وجاءت الفقرة (04) في المرتبة 16 لن أقبل العمل في مؤسسة أخرى حتى لو كانت ظروف العمل هناك أفضل بمتوسط حسابي (2.33) وانحراف معياري (1.633)، وهنا يظهر أنهم أبدوا استعدادهم ورغبتهم في مغادرة مؤسساتهم، وهذا ما يدل على انخفاض الالتزام الاستمراري لديهم، وجاءت نتيجة هذه الفرضية تختلف مع دراسة غالي، (2015) والتي توصلت إلى وجود مستوى عالٍ من الالتزام التنظيمي لدى العمال بالجامعة الفلسطينية بنسبة (76.4 بالمائة)، كما اختلفت كذلك مع دراسة عبد الحي، (2015) والتي توصلت إلى أن درجة الالتزام التنظيمي لدى العاملين في دائرة التربية والتعليم بوكالة الغوث الدولية مرتفعة، واختلفت أيضا مع دراسة المرشد، (2015) والتي أظهرت وجود مستوى مرتفع من الالتزام التنظيمي لدى الموظفين في القطاع الخاص، وفي المقابل اتفقت نتيجة هذه الفرضية مع دراسة البقمي (2014) والتي توصلت إلى وجود مستوى منخفض من الالتزام التنظيمي لدى الموظفين، واتفقت كذلك مع دراسة (Eren et Hisar, 2016) والتي توصلت إلى وجود مستوى متوسط من الالتزام التنظيمي لدى الممرضين العاملين بمشفى الجامعة باسطنبول.

### 3. عرض ومناقشة نتائج الفرضية الرئيسة

تنص الفرضية: توجد علاقة طردية موجبة بين كل بعد من أبعاد جودة الحياة في العمل والالتزام التنظيمي لدى الأساتذة المسجلين في التكوين قبل الترقية بجامعة التكوين المتواصل فرع ولاية تيزي وزو".

الجدول (12): نتائج معامل الارتباط بيرسون بين كل أبعاد جودة الحياة والالتزام التنظيمي لدى أفراد عينة الدراسة.

الدلالة	مستوى الدلالة	قيمة معامل الارتباط	حجم العينة	الالتزام التنظيمي
دال عند $\alpha=0,05$	0,000	0,501**	50	حاجات الصحة والسلامة
		0,738**		الحاجات الاقتصادية والعائلية
		0,475**		الحاجات الاجتماعية
		0,747**		حاجات الإنجاز
		0,663**		حاجات التقدير
		0,681**		الحاجات المعرفية
		0,605**		الحاجات الجمالية

المصدر: من إعداد الباحثين بناءً على مخرجات برنامج SPSS.v20

يتضح من خلال الجدول السابق أن معاملات الارتباط بيرسون تتراوح ما بين (0.47)، و(0.74)، وهي قيم دالة احصائية، وبذلك نستنتج وجود علاقة طردية موجبة بين جودة الحياة في العمل والالتزام التنظيمي لدى الأساتذة المسجلين بجامعة التكوين المتواصل فرع ولاية تيزي وزو، وهذه العلاقة متوسطة من حيث القوة، واتفقت نتيجة هذه الفرضية مع ما توصلت إليه دراسة Eren et Hiza, (2016) والتي أثبتت وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة في العمل والالتزام التنظيمي، كما اتفقت كذلك مع ما توصلت إليه دراسة Sirgy and all, (2007) والتي توصلت إلى وجود علاقة بين جودة الحياة في العمل والالتزام التنظيمي لدى مديري التسويق، واتفقت أيضا نتيجة هذه الفرضية مع دراسة Farid et Alipour, (2014) من خلال وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة في العمل والالتزام التنظيمي، حيث يؤدي كل من الأبعاد التالية لجودة الحياة الوظيفية: التعويضات العادلة، وظروف العمل، وتطوير القدرات البشرية، فرص النمو والأمان، الاندماج الاجتماعي، المبادئ الدستورية، التوازن بين الحياة والعمل، والمكانة الاجتماعية، في زيادة الالتزام التنظيمي لدى المحاضرين بجامعة البحوث العامة بالمليزيا، كما اتفقت أيضا مع دراسة Afsar, (2014) والتي توصلت إلى أن جودة الحياة في العمل لها تأثير إيجابي على جميع أبعاد الالتزام التنظيمي (العاطفي، والمعياري، والاستمراري)، واتفقت كذلك مع دراسة Hashemi, (2014) ودراسة Abbasi and Sadjad, (2014) ودراسة Sirgy and all, (2007) والذين توصلوا إلى وجود علاقة إيجابية بين جودة الحياة في العمل والالتزام التنظيمي لدى أفراد عينة بحثهم، في حين اختلفت نتيجة هذه الفرضية مع دراسة Daud, 2012 والتي توصلت إلى وجود علاقة غير قوية بين جودة الحياة في العمل وأبعاد الالتزام التنظيمي.

#### خاتمة

في ضوء ما سبق يمكن القول إن هذه الدراسة التي تناولت موضوع جودة الحياة في العمل من منظور نظرية إشباع الحاجات والمطورة من طرف كل من ماسلو، وهيزبرغ، حيث تم التوصل إلى انخفاض مستوى جودة الحياة في العمل والالتزام التنظيمي لدى الأساتذة المسجلين في التكوين قبل الترقية بجامعة التكوين المتواصل فرع تيزي وزو، فجودة الحياة في العمل تشير في مجملها إلى كل ما يساهم في تعزيز رضا العمال عن عملهم الذي يقومون به وعن ظروف هذا العمل، ويحقق حاجاتهم التي يلتحقون بالعمل بهدف إشباعها، وتوفير وتهيئة المنظمة لكل الظروف من أجل تحقيق ذلك، كون أن العمال يمثلون العنصر الأساسي الذي يستخدم في تحقيق أهداف المنظمة واستمراريتها، فكلما كانت بيئة العمل تهتم بحاجات ورغبات الموظفين أفضى ذلك إلى تحقيق حياة عمل أفضل لهم، وترفع

من مستوى التزامهم التنظيمي، فكلما ارتفع مستوى جودة الحياة في العمل من خلال إشباع حاجات العمال ارتفع مستوى رضاهم بالعمل، والحياة خارج نطاق العمل، والتزامهم التنظيمي، وكلما وجد خلل في تحسين جودة الحياة في العمل أدى إلى انخفاض مستوى الالتزام التنظيمي، مما يجعل نتائج هذه الدراسة أداة بيد الباحثين في مجال علم النفس بصفة عامة، وعلم النفس التنظيمي بصفة خاصة للقيام ببحوث أخرى تدرس متغير جودة الحياة في العمل بصفته موضوعا هاما وحديث التناول من قبل الباحثين، وكذلك أداة للمسيرين بالمؤسسات لتعميق فهمهم بأهمية تحسين جودة حياة عمل الموظفين.

وبناءً على النتائج المتوصل إليها، نورد التوصيات الآتية:

-زيادة الاهتمام بتحسين ظروف العمل المادية للأساتذة من خلال توفير عناصر الصحة والسلامة المهنية.

-ضرورة إعادة النظر في نظام الأجور لتتلاءم مع غلاء المعيشة، حتى تكفي لإشباع الحاجات الاقتصادية والعائلية.

-العمل على تبني مهارات تساعد على الارتقاء بقدرات الأساتذة وتشجيعهم على تطويرها من خلال توفير الحوافز المادية والمعنوية.

-تعزيز فرص التقدم والإنجاز المهني مما يساهم في شعور الأساتذة بتحقيق ذواتهم، من خلال إشباع حاجات الإنجاز لديهم ما يزيد من التزامهم التنظيمي.

-تشجيع التعلم والتطور الذاتي في بيئة العمل ما يساهم في خلق روح الإبداع لدى الأساتذة، ومن ثم إشباع حاجاتهم المعرفية والجمالية.

### قائمة المراجع

1. البليسي، أسامة(2012)، "جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، قسم إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
2. الشنطي، محمود(2016)، "أثر ممارسات القيادة التحويلية في جودة الحياة الوظيفية: دراسة تطبيقية على وزارة الصحة الفلسطينية"، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد 21، العدد 2، ص 31-57 عمان، الأردن.
3. العابد رشيدة، (2021)، أثر جودة الحياة الوظيفية على الالتزام التنظيمي لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة حمه لخضر الوادي، مجلة العلوم الإدارية والمالية، المجلد الخامس، العدد (02)، ص 381، 399.
4. قريشي هاجر، وباديسي فهيمة، (2016)، جودة الحياة الوظيفية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي"، دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، مجلة الدراسات، المجلد 03، العدد02، ص ص (212، 222).
5. ريجيو، ر (1999)، المدخل إلى علم النفس الصناعي والتنظيمي (فارس حلمي، مترجم)، عمان، دار الشروق للنشر والتوزيع.



- 6.Daud, N. (2012). The Influence of Quality of Work Life on Organizational Commitment: A Study on Academic Staff in Public Institution of Higher Learning in Malaysia. International Conference on Innovation, Management and Technology Research (ICIMTR2012), Malacca, Malaysia.
- 7.Farjad, H. R., & Varnous, S. (2013). Study of relationship of quality of work life (QWL) and organizational commitment. *Interdisciplinary journal of contemporary research in business*, 4(9), 449-456.
8. Grawitch Mathew, Trares Shawn, Kohler Jennifer, (2007), Healthy Workplace Practices and Employee Outcomes, *International Journal of Stress Management*, American Psychological Association, Vol. 14, No. 3, pp 275 293.
9. Gröpel Peter, Kohl Julius, (2009), Work-Life Balance and Subjective Well-Being: The Mediating Role of Need Fulfilment, *British Journal of Psychology*, British Psychological Society UK, Vol. 100, No. 2, pp 365 375.
- 10.Kotze, M. (2005). The Nature and Development of the Construct Quality of Work Life. *Acta Academia*, 37(2), 96-122.
11. Loscocco Karyna, Roschelle Anner, (1991), Influences on the Quality of Work and Nonwork Life: Two Decades in Review, *Journal of Vocational Behavior*, Elsevier, Vol. 39, No. 2, pp, 182 225.
- 12.Meyer ,J.P and Allen , N,J ( 1991), “Development of organizational commitment during the first year of employment”, A longituginal study of pre- and post – entry influences: *Journal management*, 17 (4),pp.717-733
- 13.Martel, Jean.Pierre. And Dupuis, Gilles. (2006), “Quality of Work Life: Theoretical and Methodological Problems, and Presentation of a New Model and Measuring Instrument”, *Social Indicators Research*, Vol. 77, No. 2, pp 333-368.
- 14.Morin Michel, (2004), Quality of Work Life and Firm Performance at Canada, in V.R.P. Kashyap and Mradula (ed.). *Quality of Work Life: Introduction and Perspectives*, Hyderabad, India: ICFAI University Press, p86 96.
- 15.Mowday,R,and M.Steers (1994), “The measurement of organizational commitment”, *journal of vocational behavior*.
- 16.Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T. & Boulian, P.V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609.
- 17.Staines, G.L. (1980), “Spillover versus Compensation: A Review of the Literature on the Relationship between Work and Nonwork”, *Human Relations*, Vol. 33, No. 2, pp 111-129.
18. Sirgy Joseph, Efraty David, Dong Jin Lee, (2001), «A New Measure of Quality of Work Life (QWL) Based on Need Satisfaction and Spillover Theories». *Social Indicators Research*, Springer, vol. 55 no 3, 2001, pp 241 301.
19. Sirgy Joseph, Singltapakdi Anusorn, Dong jin Lee, Seanu Kalayanee, (2007), The impact of incongruity between an organization's CSR orientation and 10.its employees' CSR orientation on employees' quality of work life, *Journal of Business Research*, Elsevier, Vol 68, No 2,2015, pp 60 66.
- 20.Tasdemir Afsar, Selda. (2014). Impact of the Quality of Work-life on Organizational Commitment: A Comparative Study on Academicians Working for State and Foundation Universities in Turkey. *International Journal of Social Sciences* Vol. 3 (4), pp 124-152.
- 21.Wright Thomas, Cropanzanol Russel, (2004), The Role of Psychological WellBeing in Job Performance: A Fresh Look at an Age-Old Quest, *Organizational Dynamics*, Elsevier, Vol. 33, No 4, pp 338 351.