

جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي في الصحة الجوارية

Quality of work life and its relationship to organizational commitment in neighborhood health

بن محمد جلال^{1*}، أحمد زقاوة²

1 جامعة غليزان (الجزائر)، مخبر الدراسات الاجتماعية والنفسية والانثروبولوجية

djallal.benmohamed@univ-relizane.dz

2 جامعة غليزان (الجزائر)، a_zegaoua@yahoo.fr

تاريخ الاستلام: 2022/01/16 تاريخ القبول: 2022/05/18 تاريخ النشر: 2022/06/01

ملخص:

هدفت الدراسة الحالية للتعرف على العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي لدى عينة من عمال المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بحاسي بحبح لولاية الجلفة. وكان قوام العينة 60 عاملا من مجتمع أصلي قدره 366 عاملا، حيث استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، ولتحقيق أهداف هذه الدراسة تم الإعتماد على الإستبيان كأداة لجمع البيانات، وبعد إدخال هذه المعلومات في برنامج الحزمة الإحصائية الإجتماعية (spss) توصلنا إلى النتائج التالية:

- إنه توجد علاقة إرتباطية بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي لدى عينة من عمال المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بمدينة حاسي بحبح بالجلفة.

كلمات مفتاحية: جودة الحياة الوظيفية، الإلتزام التنظيمي، الصحة العمومية.

Abstract: The current study aimed to identify the relationship between the quality of functional life and organizational commitment among a sample of employees of the public Institution for Neighborhood Health in Hassi Bahbah, in the State of Djelfa. Sample of 60 out of 366 worker, As a data collection tool, and after entering this information into the Social Statistical Package (SPSS) program, we reached the following results: There is a correlation between the quality of functional life and organizational commitment among a sample of employees of the public Institution for Neighborhood Health in Hassi Bahbah, Djelfa.

Keywords: Quality of work life, organizational commitment, neighborhood health.

1. مقدمة:

تعتبر الموارد البشرية هي أعلى الموارد للمنظمات ،ومصدرا مهما لتحقيق المزايا التنافسية لها ، و أصبح الإستخدام الأمثل لهذه الموارد يعتمد على التدابير التي يمكن اتخاذها لحماية العاملين بدنيا ومعنويا ، حيث يعيش العالم فترة غير مسبوقه من التغيرات المستمرة في كافة مجالات الحياة سواء كانت اقتصادية منها او السياسية او الاجتماعية وغيرها ، لذلك فإن منظمات الاعمال الناجحة هي التي تكون قادرة على فهم وإستعاب تلك المتغيرات .(مروان حسن البربري ،2016،2) لهذا لا بد من ان ينعم هؤلاء الموظفين بجودة عالية وكريمة

للحياة الوظيفية التي تقدمها لهم منظماتهم التي يعملون بها ، وتشعرهم بالرضا نحو المنظمة ومدركين لأهمية لأهمية وثقة لما يقدمون ،لديهم ولاء حقيقي للمنظمة، حيث أهتمت العديد من الدراسات في الآونة الأخيرة بقياس جودة الحياة الوظيفية تحت أبعاد مختلفة وتحديات جديدة متعمقة بتحفيز طاقات الافراد الإبداعية ،وتعزيز القدرة التنافسية ،والالتزام الموظفين والمشاركة في تحقيق الأهداف التنظيمية ،فجودة الحياة الوظيفية تساهم في تسهيل فرص التدريب للموظفين ،ورفع درجة الرضا الوظيفي من خلال مشاركة الموظفين في عمليات الإدارة ، واتخاذ القرارات ،ورفع مستوى الالتزام التنظيمي لديهم .(خليل إبراهيم ماضي ،2014،2) يعد الالتزام مظهرا من مظاهر السلوك الانساني المعقد ،الذي يشمل

جميع أوجه النشاط العقلي ،الحركي ، الانفعالي ،الاجتماعي ،الذي يسلكه الفرد بهدف تحقيق التوافق والتكيف مع البيئة .(بن نابي حسن ،2012،2) .

حيث يعتبر الالتزام التنظيمي من الموضوعات التي تحظى بدرجة عالية من الاهتمام لما ينطوي عليه من نتائج قد تؤثر على مستقبل المنظمة، وهذه النتائج اما تكون نتائج إيجابية مثل زيادة الإنتاجية ورفع مستوى الأداء وتطوير العمل او نتائج سلبية مثل التسرب الوظيفي وهدر الموارد وتدني الأداء.(محمد مصطفى أبو جياب ،2014،2) .

2. إشكالية البحث :

تشهد المؤسسات العمومية الصحية الجزائرية تطورا وتنافسا في شتى المجالات، فإنه وجب على المنظمة الصحية الناجحة إعداد برامج جودة الحياة الوظيفية بأبعادها النفسية والاجتماعية، وتوفير بيئة عمل صحية وذلك حفاظا على المورد البشري، فجودة الحياة الوظيفية تمثل الاعمال والممارسات التي تقوم بها الإدارة العليا من اجل إرضاء العاملين لديها ، واسعادهم وزيادة الثقة والاطمئنان في حياتهم الوظيفية والاسرية بما يؤدي تحقيق افضل النتائج (مروان حسن البربري ،3،2016).

وياتي الاهتمام بالالتزام التنظيمي لدى العاملين نظرا لان الموظف الذي يقوى لديه الالتزام هو اكثر استعدادا للتضحية من اجل بقاء المنظمة واستمرارها . (محمد مصطفى أبو جياب ،3،2014). وهدفت بعض الدراسات للتعرف على جودة الحياة الوظيفية كدراسة (المغربي 2004) للتعرف على مستوى جودة حياة العمل في المراكز الطبية التابعة لجامعة منصوره وتوصلت الى مستوى منخفض. ودراسة (إسماعيل ماضي 2014) حيث توصلت الى تأثير مهم لابعاد جودة الحياة الوظيفية في الأداء الوظيفي من فرص الترتي والتقدم الوظيفي والعلاقات الاجتماعية ودراسة (مروان البربري 2016)توصلت الى مستوى توافر ابعاد جودة الحياة الوظيفية متوسطة، ودراسة (سامي إبراهيم حنونة 2006)توصلت الى مستوى عال من الالتزام التنظيمي لدى العاملين بالجامعات الفلسطينية بقطاع غزة ، ودراسة (مصطفى أبو جياب 2014)وتوصلت الى وجود درجة عالية من الالتزام لدى الشرطة في قطاع غزة ، اما دراسة (شنافي نوال 2021) توصلت ان جودة الحياة الوظيفية كمجموعة من الممارسات التنظيمية تساهم في الالتزام التنظيمي .

. وتأسيسا على ماسبق نطرح إشكالية البحث في التساؤل الرئيسي التالي :

_ هل توجد علاقة بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي لدى عمال

المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بمدينة حاسي بحبح بالجلفة؟

1.2 التساؤلات الفرعية:

_ ما مستوى جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر عينة من عمال المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بمدينة حاسي بحبح بالجلفة؟

_ ما مستوى الالتزام التنظيمي من وجهة نظر عينة من عمال المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بمدينة حاسي بحبح بالجلفة؟

2.2 الفرضية العامة:

_ توجد علاقة بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي من وجهة نظر عينة من عمال المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بمدينة حاسي بحبح بالجلفة.

3.2 الفرضيات الجزئية للبحث :

_ يوجد مستوى متوسط لجودة الحياة الوظيفية لدى عمال المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بمدينة حاسي بحبح بالجلفة.

_ يوجد مستوى عالي في الالتزام التنظيمي لدى عمال المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بمدينة حاسي بحبح بالجلفة.

3. أهمية البحث :

تتمثل أهمية الدراسة فيما يلي:

_ بيان علاقة جودة الحياة الوظيفية بالالتزام التنظيمي لدى العمال وتساعد هذه الدراسة الدراسات الاخرى مستقبلا .

_ قد تفيد الدراسة الحالية في إثراء المكتبة الجزائرية في مجال الدراسات النظرية المتعلقة بجودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي.

_ الإستفادة المستقبلية من أجل توفير بيئة صحية وأمنة لعمال القصاص الصحي .

4. أهداف البحث :

يتمثل الهدف الجوهري في هذه الدراسة في التعرف على جودة الحياة الوظيفية

لدى عمال المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بحاسي بحبح وبيان علاقتها على الالتزام

التنظيمي بهذه المؤسسة، ولتحقيق الهدف الرئيسي قام الباحث بصياغة مجموعة من الأهداف

الفرعية على النحو التالي:

_ التعرف على مفهوم ومستوى جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بمدينة حاسي بحبح بالجلفة.

_ التعرف على مستوى الالتزام التنظيمي لدى عمال المؤسسة العمومية لصحة الجوارية بحاسي بحبح بالجلفة في ظل جائحة الكوفيد.

_ التوصل الى عدد من التوصيات التي يمكن ان تفيد إدارة المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بمدينة حاسي بحبح بالجلفة. والباحثين في هذا المجال.

5. تحديد المفاهيم :

1.5 تعريف جودة الحياة الوظيفية : حيث يعرفها جاد الرب هي مجموعة من العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة والتي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية ايضا والذي يساهم بدوره في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها . (جاد الرب ، 2008 : 9) -ويعرف الباحث جودة الحياة الوظيفية إجرائيا بأنها :تحسين وإشباع حاجيات الفرد داخل المنظمة، وخلق بيئة صحية وأمنة خالية من الخوف وذلك عن طريق برامج تحفيزية ووسائل ترفهية ، للوصول الى ما يسمى بالإستقرار والرضا الوظيفي .

2.5 تعريف الإلتزام التنظيمي :

يعرف الإلتزام التنظيمي بأنه ذلك الإرتباط النفسي الذي يشعر به الفرد تجاه منظمته ويعكس درجة تبنيه لاتجاهات وقيم المنظمة (O Reilly.&Chatman, 1986:493) وقد عرفه : (Allen&Meyer,1990:14) بأنه الحالة النفسية التي تربط الفرد بالمنظمة . وهو يتعلق بدرجة اندماجه بالمنظمة واهتمامه بالإستمرار فيها. (نعمة عباس علي محمد ،2015:48)

- ويعرف الباحث الإلتزام التنظيمي إجرائيا بأنه: هو ذلك الإنضباط و الصدق العاطفي من طرف الفرد بإتجاه المنظمة، وحب الإستمرار فيها، وذلك ببذل أكبر جهد من أجل تحقيق أهداف هذه المنظمة.

3.5 الصحة العمومية:

قد تبنت منظمة الصحة الدولية منذ نشأتها في 1946 (WHO1947,1958) تعريفا ايجابيا عن الصحة وهو ان الصحة حالة من الرفاهية البدنية الكاملة العقلية والاجتماعية وليس مجرد غياب المرض والعلل.(حسين حشمت، 2008:31)

- ويعرف الباحث الصحة الجوارية بأنها: وهي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي تابعة لوزارة الصحة وإصلاح السكان من مهامها الوقاية والعلاج الجوارى، وتنفيذ برامج الصحة والسكان .

6. الدراسات السابقة :

1.6 الدراسات التي تناولت جودة الحياة الوظيفية :

_ دراسة (عارف، 2011) بعنوان: جودة الحياة الوظيفية ودورها في تطبيق معايير الجودة الشاملة دراسة تطبيقية في المستشفيات الحكومية بوسعيد". هدفت الدراسة إلى التعرف إلى جودة الحياة الوظيفية ودورها في تطبيق معايير الجودة الشاملة بالتطبيق على المستشفيات الحكومية في بوسعيد، ومن ثم تأثير على جودة الخدمة الطبية المقدمة للمرضى من قبل العاملين اعتمد الباحث على أسلوب المقابلات والاستبانة لجمع البيانات، حيث أجريت الدراسة عبي مستشفى بور فؤاد العام ومستشفى التضامن الحكومي في بوسعيد، وشملت عينة البحث مستشفى بور فؤاد (230) موظف من العاملين، و(202) موظف من مستشفى التضامن الحكومي. توصلت نتائج الدراسة إلى:

_ توجد علاقة ارتباط بين جودة الحياة الوظيفية وتطبيق إدارة الجودة الشاملة في المستشفيات المستهدفة.

_ توجد علاقة ارتباط ذات دلالة بين جودة الحياة الوظيفية وتطبيق معايير الجودة الشاملة ورضا العملاء (المرضى) عن جودة الخدمات الصحية المقدمة.

2.6 الدراسات التي تناولت الالتزام التنظيمي:

_ دراسة (محمد مصطفى، 2014) بعنوان: مداخل تنمية الالتزام التنظيمي لدى ضباط الشرطة الفلسطينية في قطاع غزة . هدفت الدراسة إلى التعرف على مداخل تنمية الالتزام التنظيمي لدى ضباط الشرطة الفلسطينية بقطاع غزة ويتضمن هذه المداخل الاثراء الوظيفي والاستقطاب واختيار الموظفين الجدد.

إعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من الضباط في المحافظات بغزة ويبلغ عددهم (480) ملازما، وتم استخدام المسح الشامل لمجتمع الدراسة حيث تم إسترداد (444) إستبانة توصلت نتائج الدراسة الى :

حيث وجود علاقة طردية ذات دلالة احصائية بين مداخل تنمية الالتزام التنظيمي والالتزام التنظيمي لدى ضباط الشرطة الفلسطينية بقطاع غزة.

_ توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات تقديرات العينة الدراسة حول بعض مجالات الدراسة تعزى الى العمر و الرتبة و المحافظة ول توجد فروق تعزى الى الحالة الاجتماعية و المؤهل العلمي.

3.6 الدراسات التي تناولت العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي:

_ دراسة (عادل محمد عبد الرحمان، 2013) بعنوان: أبعاد جودة الحياة الوظيفية و الالتزام التنظيمي في القطاع الحكومي دراسة تطبيقية على التأمينات الاجتماعية. هدفت الدراسة إلى التعرف أبعاد جودة الحياة الوظيفية و الالتزام التنظيمي في القطاع الحكومي في التأمينات الاجتماعية لجمهورية مصر العربية.

اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من العاملين بجمهورية مصر العربية ويبلغ عددهم (400) العاملين بقطاع التأمينات ، والمتمثل في الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي بصندوقها العام و الخاص. توصلت نتائج الدراسة إلى:

_ توصلت الدراسة الى ان الالتزام لدى الموظف لمصري يقترب من المستويات العالمية يعود ذلك الى مكونات الثقافة التنظيمية عن طريق زيادة جودة الحياة الوظيفية .

_ توصلت الدراسة الى انه ادراك الذكور لعوامل جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي أعلى من الاناث .

_ توصلت الدراسة الى ان تطبيق جودة الحياة الوظيفية يرتبط بتوافر متطلبات معينة ياتي في مقدمتها تأييد من طرف الادارة العليا .

-تعليق على الدراسات السابقة :يتضح ان الدراسات قد تعددت واختلفت باختلاف الأهداف التي تصبو الى تحقيقها حيث اتفقت دراسة لمعرفة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي وجانب من اطارها المفاهيمي كما اختلفت بعض الدراسات في اختيار المتغير واداة الدراسة وحجم العينة ، واطار الزماني والمكاني للدراسة ، كما استفدنا من هذه الدراسات في صياغة الإشكالية وتحليل وتفسير النتائج المتوصل اليها في دراستنا .

7 . الإجراءات المنهجية للبحث:

1.7 منهج البحث :

اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي التحليلي ،والذي يعتبر الاسلوب الافضل لوصف المتغيرين المدروسين وتصويرهما وصفيا وكميا وتحليليا عن طريق جمع المعلومات بطريقة مقننة عن المشكل وتصنيفها وتبويبها وتحليلها ثم اخضاعها للدراسة ، هذا نظرا لطبيعة الموضوع واشكاليته ، الذي يهدف ل إيجاد علاقة في اتجاه ما بين متغير مستقل ومتغير

تابع (بوحفص 2005 ، 18)

2.7 مكان وزمان البحث :

1.2.7 الحدود المكانية :

هي المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بمدينة حاسي بحبح ولاية الجلفة.

تعريف المؤسسة العمومية للصحة الجوارية:

المؤسسة العمومية للصحة الجوارية هي مؤسسة حديثة النشأة بالمرسوم التنفيذي رقم

_07-140 بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وتوضع تحت وصايا الوالي. ويتكون من

مجموعة عيادات متعددة الخدمات وقاعات علاج.

2.2.7 الحدود الزمنية :

تم إجراء هذه الدراسة الميدانية خلال الفترة الممتدة ما بين 2021/06/21 إلى غاية

2021/08/06

3.8 مجتمع وعينة البحث :

يتمثل مجتمع الدراسة في جميع العمال بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية بحاسي

بحبح، بكل الفئات والرتب والمقدر عددهم ب 366 عاملا. موزعين على كامل فروع

المؤسسة متكونين من اطباء، وشبه طبيين، وإداريين .

وفي دراستنا هذه عدد أفراد عينتنا قدر ب60عاملا ونظرا لحجم مجتمع الدراسة كانت

العينة عشوائية .

4.8 أدوات البحث :

من أجل الإلمام بجوانب الدراسة والإجابة على الإشكالية والتساؤلات الفرعية المطروحة.

وكذا إختبار الفرضيات المقترحة اعتمدنا على الاستبيان كأداة من أدوات جمع البيانات.

في هذه الدراسة استبيانان لقياس جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي حيث تكون

مقياس جودة الحياة الوظيفية من 6 محاور :

المحور الأول من 1-6 يقيس ظروف العمل المعنوية .

المحور الثاني من 7-12 يقيس خصائص الوظيفة.

المحور الثالث من 13-18 يقيس الأجور والمكافئات .

المحور الرابع من 19-24 يقيس جماعات العمل .

المحور الخامس من 25-30 أسلوب الرئيس في الاشراف .

المحور السادس من 31-37 يقيس المشاركة في القرارات

معتمدين على بدائل الاستجابة وفقا لمقياس ديكرات الخماسي بمفتاح تصحيح.

جدول رقم 1 يمثل بدائل الاستجابة لمقياس جودة الحياة الوظيفية

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

ولقياس الإلتزام التنظيمي حيث تكون من 17 فقرة توزعت على ثلاث محاور:

المحور الأول : من 37-42 يقيس الإلتزام التأثيري . المحور الثاني : من 43-48 يقيس الإلتزام

المعياري . المحور الثالث : من 49-53 يقيس الإلتزام المتواصل

معتمدين على بدائل استجابة وفقا لمقياس ديكرات الخماسي بمفتاح تصحيح

جدول رقم 2 يمثل بدائل الاستجابة لمقياس الإلتزام التنظيمي

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

زمن تطبيق المقياس: قدر الطالب زمن تطبيق المقياس من خلال الدراسة بحوالي 15

دقيقة

(عادل محمد عبد الرحمان ، 2013: 11)

9. الخصائص السيكومترية :

1.9 الخصائص السيكومترية لمقياس جودة الحياة الوظيفية :

1.1.9 الصدق:

_ الصدق باستخدام المقارنة الطرفية: تم استخدام المقارنة الطرفية حيث تم

ترتيب الدرجات من الأدنى الى الأعلى بحيث تم اخذ نسبة 33% من أدنى

درجات و33% من أعلى الدرجات، وكان عدد الافراد 20 فرد ومنه تم حساب الفرق باستخدام اختبارات بين المجموعتين والجدول بين النتائج:

الجدول 3:الصدق باستخدام المقارنة الطرفية لمقياس جودة الحياة الوظيفية

المتغير المقاس	مجموعات المقارنة	العينة	المتوسط	الانحراف المعياري	الدلالة المعنوية sig	قيمة ت	درجة الحرية	الالة الإحصائية
جودة الحياة	المجموعة العليا	20	73.20	10.50	0.000	-10.90	33.36	0.05 دال إحصائياً

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على مخرجات spss

يتبين من خلال الجدول اعلاه ان هناك تباين في النتائج حيث كان متوسط المجموعة الدنيا (118.95) وهو أكبر من قيمة المجموعة العليا (73.20) ولصالح المجموعة الدنيا وكذلك قيمة الانحراف المجموعة الدنيا (15.54) والعليا (10.50)، كما ان قيمة ت -10.90 وعند درجة الحرية 33.36 وبمستوى دلالة معنوية 0.000 وعند مستوى الدلالة 0.05 نقول ان هناك فروق دالة وهذا ما يؤكد ان المقياس صادق.

_ الصدق البنائي: حيث يعتبر هذا الأخير أحد مقاييس صدق الأداة الذي يقيس مدى تحقق الأهداف التي تريد الأداة الوصول إليها ويبين مدى ارتباط كل بعد من أبعاد الدراسة بالدرجة الكلية لعبارات الأبعاد.

الجدول 4:الصدق البنائي لمقياس جودة الحياة الوظيفية

محاور مقياس جودة الحياة والدرجة الكلية	المتوسط	الانحراف المعياري	بيرسون	الدلالة المعنوية	مستوى الدلالة	الدلالة
المحور الاول:	13.83	4.52	0.707	0.000	0.05	دالة
المحور الثاني:	13.55	3.68	0.635	0.000	0.05	دالة
المحور الثالث:	20.32	2.708	0.599	0.000	0.05	دالة
المحور الرابع:	14.23	2.908	0.814	0.000	0.05	دالة
المحور الخامس:	15.92	3.301	0.759	0.000	0.05	دالة

المحور السادس:	51.78	13.97	0.762	0.000	0.05	دالة
الدرجة الكلية	95.78	21.73	1	***	***	***

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على مخرجات spss

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن قيم معامل الارتباط بيرسون المحور الاول بلغت (0.707) والمحور الثاني (0.635) والمحور الثالث (0.599) والمحور الرابع (0.814) والمحور الخامس (0.759) والمحور السادس (0.762) عند مستوى الدلالة المعنوية sig (0,00) ومستوى الدلالة 0,05. وهي تقترب من 1 صحيح وهذا يدل على أن هناك علاقة ارتباطيه قوية بين الدرجة الكلية ومحاور المقياس.

2.1.9 الثبات :

_ الثبات بطريقة الفا كرونباخ: تمت معالجة البيانات بطريقة الفا كرونباخ للمقياس والجدول التالي يبين النتائج:

الجدول 5: الثبات بطريقة ألفا كرونباخ لمقياس جودة الحياة الوظيفية

المقياس	عدد البنود	معامل الثبات ألفا-كرونباخ
جودة الحياة	37	80.91

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على مخرجات spss

يتبين من خلال الجدول اعلاه قيمة معامل الثبات الفا بلغت (0.918) وهذا يدل على ان المقياس يتميز بثبات عالي كون القيمة تقترب من الواحد.

_ الثبات بطريقة التجزئة النصفية: تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين نصفي فقرات المقياس حيث تم تقسيمهم الى فردية وزوجية باستخدام معادلة سيرمان براون، كما اعتمدنا على حساب الثبات بطريقة جيتمان كما هو في الجدول التالي:

الجدول 6: الثبات بطريقة التجزئة النصفية لمقياس جودة الحياة الوظيفية

المتغير المقاس	البنود	عدد الفقرات	المتوسط	الانحراف	معامل الثبات جيثمان
جودة الحياة	الفردية	18	47.25	10.58	0.96
	الزوجية	19	48.53	11.56	

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على مخرجات spss

من خلال النتائج المبينة في الجدول اعلاه يتبين ان هناك تباين في نتائج المتوسطات والانحراف وان قيمة جيثمان بلغت (0.96) وهي قيمة عالية تقترب من الواحد ومنه نقول ان المقياس يتميز بالثبات.

2.9 الخصائص السيكومترية لمقياس الالتزام التنظيمي:

1.2.9 الصدق:

_ الصدق باستخدام المقارنة الطرفية:

تم استخدام المقارنة الطرفية حيث تم ترتيب الدرجات من الادنى الى الاعلى بحيث تم اخذ نسبة 33% من أدنى درجات و33% من اعلى الدرجات، وكان عدد الافراد 20 فرد ومنه تم حساب الفرق باستخدام اختبارت بين المجموعتين والجدول بين النتائج:

الجدول 7: الصدق باستخدام المقارنة الطرفية لمقياس جودة الحياة الوظيفية

المتغير المقاس	مجموعات المقارنة	العينة	المتوسط	الانحراف المعياري	الدلالة المعنوية sig	قيمة ت	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
الالتزام	المجموعة العليا	20	35.25	04.38	0.000	09.14	32.00	0.05 دال إحصائيا
	المجموعة الدنيا	20	52.10	06.97				

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على مخرجات spss

يتبين من خلال الجدول اعلاه ان هناك تباين في النتائج حيث كان متوسط المجموعة الدنيا (52.10) وهو أكبر من قيمة المجموعة العليا (32.25) ولصالح المجموعة الدنيا وكذلك قيمة الانحراف المجموعة الدنيا (6.97) والعليا (4.38)، كما ان قيمة ت-09.14 وعند درجة الحرية 32.00 وبمستوى دلالة معنوية 0.000 وعند مستوى الدلالة 0.05 نقول ان هناك فروق دالة وهذا ما يؤكد ان المقياس صادق

_ الصدق البنائي: حيث يعتبر هذا الأخير أحد مقاييس صدق الأداة الذي يقيس مدى تحقق

الأهداف التي تريد الأداة الوصول إليها ويبين مدى ارتباط كل بعد من أبعاد الدراسة بالدرجة الكلية لعبارات الأبعاد.

الجدول 8: الصدق البنائي لمقياس الإلتزام التنظيمي

الدلالة	مستوى الدلالة	الدلالة المعنوية	بيرسون	الانحراف المعياري	المتوسط	محاور مقياس الإلتزام
دالة	0.05	0.000	0685	3.90	17.27	المحور السابع
دالة	0.05	0.000	0.826	3.80	16.03	المحور الثامن
دالة	0.05	0.000	0.715	4.28	13.13	المحور التاسع
***	***	***	1	8.49	43.42	الدرجة الكلية

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على مخرجات spss

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن قيم معامل الارتباط بيرسون للمحور السابع بلغت (0685) والمحور الثامن (0.826) والمحور التاسع (0.715)، عند مستوى الدلالة المعنوية sig (0,00) ومستوى الدلالة 0,05 وهي تقترب من 1 صحيح وهذا يدل على أن هناك علاقة ارتباطية قوية بين الدرجة الكلية ومحاور المقياس

2.2.9 الثبات:

_ الثبات بطريقة ألفا كرونباخ: تمت معالجة البيانات بطريقة ألفا كرونباخ للمقياس والجدول التالي يبين النتائج:

الجدول 9 الثبات بطريقة ألفا كرونباخ لمقياس الإلتزام التنظيمي

المقياس	عدد البنود	معامل الثبات ألفا-كرونباخ
الالتزام	16	0.721

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على مخرجات spss

يتبين من خلال الجدول اعلاه قيمة معامل الثبات ألفا بلغت (0.721) وهذا يدل على ان المقياس يتميز بثبات عالي كون القيمة تقترب من الواحد.

_ الثبات بطريقة التجزئة النصفية: تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين نصفي فقرات المقياس حيث تم تقسيمهم الى فردية وزوجية باستخدام معادلة سبيرمان براون، كما إعتدنا على حساب الثبات بطريقة جيتمان كما هو في الجدول التالي:
الجدول 10: الثبات بطريقة التجزئة النصفية لمقياس الإلتزام التنظيمي

المتغير المقاس	البنود	عدد الفقرات	المتوسط	الانحراف	معامل الثبات جيتمان
الالتزام	الفردية	8	21.30	4.56	0.78
	الزوجية	8	22.12	4.81	

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على مخرجات spss

من خلال النتائج المبينة في الجدول اعلاه يتبين ان هناك تباين في نتائج المتوسطات والانحراف وان قيمة جيتمان بلغت (0.78) وهي قيمة عالية تقترب من الواحد ومنه نقول ان المقياس يتميز بالثبات.

10. عرض وتفسير النتائج :

1.10 عرض نتائج الفرضية الفرعية العامة:

للتأكد من صحة الفرضية قمنا باستخدام معامل الارتباط بيرسون كما هو موضح في الجدول الموالي :

جدول 9: العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي

العلاقة بين	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة بيرسون	Sig الدلالة المعنوية	مستوى الدلالة	الدلالة
جودة الحياة الوظيفية	95.78	21.736	0.434	0.001	0.05	دال احصائيا
الالتزام التنظيمي	43.42	8.490				

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على مخرجات spss

يتبين من خلال الجدول اعلاه ان هناك فروق بين متوسطات قيم جودة الحياة الوظيفية (95.78) والالتزام التنظيمي (43.42) وقيم الإنحراف المعياري جودة الحياة (21.736) وقيم الانحراف المعياري الالتزام التنظيمي (8.490) لصالح جودة الحياة وان قيمة معامل الارتباط بيرسون بلغت (0.434) وعند دلالة معنوية (0.001) ومستوى الدلالة (0.05) يمكن القول .

بان الفرضية تحققت ومنه نقول انه توجد علاقة ارتباطية بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي من وجهة نظر عينة من عمال المؤسسة العمومية للصحة الجوارية -تبين من خلال نتائج الفرضية العامة وجود علاقة ارتباطية بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي لدى عينة من عمال المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بحاسي بحبح وهذه النتيجة تتفق مع ما توصل اليه الباحث عادل محمد(2013) حيث كانت نتيجة الدراسة وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية (بيئة العمل، الأمان، الاستقرار الوظيفي، فرق العمل، أنظمة التحفيز والدافعية سواء المادية أو

المعنوية، علاقة الإدارة بالنقابة، الخدمات الاجتماعية) والالتزام التنظيمي للعاملين في الشركة على مستوى فئات البحث مجتمعة وعلى مستوى كل إدارة. وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي بشركة التأمينات بمصر. كما اتفقت هذه الدراسة مع دراسة سمر سعيد البياري (2018) حيث كانت نتيجة هذه الدراسة هناك علاقة وتأثير لأبعاد جودة الحياة الوظيفية (رواتب ومكافآت كافية، عمل آمن وصحي، توفير فرص النمو، تشريعات مستمرة في المؤسسة، العلاقات الاجتماعية، تطوير القدرات البشرية، التوازن بين الحياة العملية والشخصية) والالتزام التنظيمي. وجود علاقة إيجابية بين ابعاد جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي في وزارتي العمل والتنمية الإجتماعية..

2.10 عرض نتائج الفرضية الفرعية الاولى:

تنص الفرضية الفرعية الأولى انه: يوجد مستوى متوسط لجودة الحياة الوظيفية لدى عمال المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بمدينة حاسي بحبح بالجلفة. وللتحقق من الفرضية قمنا بحساب التكرارات والنسب المئوية وذلك بعد تقسيم محور جودة الحياة الوظيفية لثلاث مستويات عن طريق برنامج SPSS والجدول يوضح النتائج:

جدول 10 يمثل مستوى جودة الحياة الوظيفية

النسبة	العدد	مستوى جودة الحياة الوظيفية
35%	21	منخفض (86-37)
63.3%	38	متوسط (136-87)
1.7%	1	عالي (186-137)
100%	60	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على مخرجات spss

تبين النتائج ان جودة الحياة الوظيفية لدى عمال المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بمدينة حاسي بحبح بالجلفة لديهم مستوى متوسط بنسبة 63.3%، حيث تتراوح درجاتهم بين 87 و136 على فقرات وابعاد محور جودة الحياة الوظيفية، بينما تمثل نسبة 35% ان مستواهم منخفض بدرجات تتراوح بين 37 و86 على فقرات وأبعاد نفس المحور،

وبينت النتائج ان 1.7% من عدد العمال مستواهم مرتفع والذين تتراوح درجاتهم بين 137 و186 على محور جودة الحياة الوظيفية.

من خلال عرض وتحليل النتائج يمكن القول بأن الفرضية الفرعية الأولى قد تحققت والتي تنص على أن جودة الحياة الوظيفية لدى عمال المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بمدينة حاسي بحبح بالجلفة لديهم مستوى متوسط.

من خلال نتائج الفرضية الجزئية الأولى تبين وجود مستوى متوسط في جودة الحياة الوظيفية لدى عمال المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بحاسي بحبح وهذه النتيجة تتفق مع ما توصل اليه الباحث مروان حسن البربري (2016) حيث كانت نتيجة هذه الدراسة ان ابعاد جودة الحياة الوظيفية متوفرة في كلتا المؤسستين بدرجة متوسطة بنسبة 61.33 وان درجة الإحتراق الوظيفي لدى الموظفين 49.64 بشبكة الاقصى للإعلام والإنتاج.

3.10 عرض نتائج الفرضية الفرعية الثانية: والتي تنص على أنه: يوجد مستوى عالي في الالتزام التنظيمي لدى عمال المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بمدينة حاسي بحبح وللتحقق من الفرضية قمنا بحساب التكرارات والنسب المئوية وذلك بعد تقسيم محور الالتزام التنظيمي لثلاث مستويات عن طريق برنامج SPSS والجدول التالي يوضح النتائج:

جدول 11 يمثل مستوى الالتزام التنظيمي

النسبة	التكرار	مستوى الالتزام الوظيفي
10%	6	منخفض (16-37)
85%	51	متوسط (38-59)
5%	3	عالي (60-82)
100%	60	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على مخرجات spss

تبين النتائج ان الالتزام التنظيمي لدى عمال المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بمدينة حاسي بحبح بالجلفة لديهم مستوى متوسط بنسبة 85%، حيث تتراوح درجاتهم

بين 38 و59 على فقرات وابعاد محور الالتزام التنظيمي، بينما تمثل نسبة 10% ان مستواهم منخفض بدرجات تتراوح بين 16 و37 على فقرات وأبعاد نفس المحور، وبينت النتائج ان 5% من عدد العمال مستواهم مرتفع والذين تتراوح درجاتهم بين 60 و82 على محور الالتزام التنظيمي. من خلال عرض وتحليل النتائج يمكن القول بأن الفرضية الفرعية الثانية لم تتحقق وبالتالي نقول مستوى الالتزام التنظيمي لدى عمال المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بمدينة حاسي بحبح بالجلفة لديهم متوسط .

من خلال نتائج الفرضية الثانية تبين وجود مستوى متوسط في الالتزام التنظيمي لدى عمال المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بحاسي بحبح وهذه النتيجة اختلفت مع ما توصل اليه الباحث إبراهيم حماد(2006) حيث كانت نتيجة هذه الدراسة وجود مستوى عالي من الالتزام التنظيمي لدى العاملين بالجامعات الفلسطينية بقطاع غزة. كما اختلفت نتيجة هذه الدراسة تمتع المشرفين التربويين بدرجة عالية من الالتزام التنظيمي بمتوسط حسابي 3.76 كما اتفقت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة الباحث وليد محمد الصمادي(2008) حيث كانت نتيجة هذه الدراسة هناك مستوى عال من الالتزام التنظيمي .

11. خاتمة:

للسعي من رفع جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي لدى الأفراد العاملين بالمؤسسة الصحية لمدينة حاسي بحبح لولاية الجلفة، على المسؤول الأول و المشرفين هناك الإهتمام بالعاملين وتعزيز المشاركة في إتخاذ القرارات ، وإشراكهم في حلول المشاكل الإدارية و الفنية، وتشجيعهم على الإبداع والإبتكار ،وتلبية حاجاتهم من رفع الرواتب والأجور إلى حمايتهم وخلق بيئة صحية و آمنة ، وهذا مما يؤدي إلى تقليل من الضغوط النفسية وتقليل من حوادث العمل . ومن بين التوصيات التي خرج بها الباحث كالتالي :

_ إهتمام بتوفير مستوى الرواتب لتتلاءم مع المعيشة حتى تكفي لإشباع الحاجات .

_ تعزيز العلاقات الإجتماعية من خلال إعداد البرامج الإجتماعية والترفيهية في المؤسسة

لإتاحة فرص التعارف والتواصل بين العمال .

- _ تقليل من الإجراءات البيروقراطية التي تقف عائقا أمام عملية التواصل بين العمال والإدارة العليا وذلك من خلال عمل لقاءات وورش عمل بين جميع العمال..
 - _ رفع الروح المعنوية للعمال وإشعارهم بأهميتهم وحيوية دورهم في المؤسسة .
12. قائمة المراجع :

- المغربي عبد الحميد عبد الفتاح ،(2004)، جودة حياة العمل واثرها في الاستغراق الوظيفي ،مجلة البحوث التجارية ،كلية التجارة، جامعة الزقازيق ،المجلد26 ،العدد2.
- إيناس فؤاد نواوي فلبمان،(2008)، الرضا الوظيفي وعلاقته بالإلتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات ،قسم الادارة التربوية والتخطيط، جامعة ام القرى ،مكة المكرمة.
- بن نابي حسن ،(2012)، الإلتزام التنظيمي وعلاقته بالاداء في العمل لدى الأطباء،كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، قسم علم النفس وعلوم التربية، جامعة تيزي وزو، الجزائر.
- _ حسين حشمت،(2008) ، قياس الصحة عرض لمقياس جودة الحياة ، القاهرة، الناشر مجموعة النيل العربية .
- خليل إسماعيل إبراهيم ماضي (2014) حودة الحياة الوظيفية واثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين ،كلية التجارة ،قسم إدارة الاعمال ، جامعة قناة السويس .
- _ سامي إبراهيم حماد حنونة ،(2006).قياس مستوى الإلتزام التنظيمي لدى العاملين بالجامعات الفلسطينية، قسم ادارة الأعمال الجامعة الإسلامية ، غزة.
- _ سمر سعيد البياري ،(2018).جودة الحياة الوظيفية واثرها على الإلتزام التنظيمي لموظفي وزارتي العمل والتنمية الإجتماعية،كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، غزة.
- _ سيد محمد جاد الرب ،(2008)، جودة الحياة الوظيفية في منظمات الأعمال العصرية.

- شنافي نوال، (2021)، مساهمة جودة الحياة الوظيفية في تحقيق الإلتزام التنظيمي، مجلة البحوث والدراسات التجارية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية، جامعة بسكرة، المجلد الخامس، العدد 1.
- _ عارف محمدعارف، (2011)، جودة الحياة الوظيفية ودورها في تطبيق الجودة الشاملة في المستشفيات الحكومية بور سعيد، كلية التجارة، السويس .
- _ عادل محمد عبد الرحمان، (2013)، أبعاد جودة الحياة الوظيفية والإلتزام التنظيمي في القطاع الحكومي، القاهرة، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- _ عبد الكريم بوحفص، (2005)، الإحصاء المطبق في العلوم الإجتماعية والإنسانية، الجزائر العاصمة، ديوان المطبوعات الجامعية.
- _ محمد محمد مصطفى أبو جياب، (2014)، مداخل تنمية الإلتزام التنظيمي لدى ضباط الشرطة الفلسطينية، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- _ مروان حسن البريري، (2016)، دور جودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الإحترق الوظيفي في شبكة الأقصى للإعلام والإنتاج الفني، جامعة الأقصى، غزة.
- _ نعمة عباس الخفاجي، علي محمد أحمد، (2015)، إدارة التنوع منظور الإلتزام التنظيمي عمان، دار الأيام للنشر والتوزيع .
- _ وليد محمد الصمادي، (2008)، أثر العدالة التنظيمية في الإلتزام التنظيمي دراسة ميدانية على شركات الأدوية الأردنية، رسالة ماجستير، كلية ادارة المال والأعمال، جامعة ال البيت، الأردن.