

أثر جودة الحياة الوظيفية على الالتزام التنظيمي لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية
والتجارية وعلوم التسيير في جامعة حمه لخضر الوادي

Quality of Work-life and Organizational Commitment among
Teachers in the Faculty of Economics, Business, and Management
at the University of Hamma Lakhder El-Oued

العابد رشيدة^{*1}

جامعة الوادي (الجزائر)، rachida-labed@univ-eloued.dz

تاريخ النشر: 2021/12/31

تاريخ القبول: 2021/12/17

تاريخ الاستلام: 2021/06/24

Abstract :

The aim of the research is to know the degree (QWL) enjoyed by professors and its impact on their organizational commitment. To achieve the objectives of the research, a questionnaire consisting of 44 items was built. The researcher used the descriptive analytical approach using the statistical program (SPSS) and the research reached several results, the most important of which are:

- There is a strong positive correlation between the (QWL) and (OC).

Keywords: Quality of work-life (QWL): Organizational commitment(OC): Faculty of economics, business, and management.

JEL Classification: M12; J28; J24.

مستخلص:

هدف البحث إلى معرفة درجة (QWL) التي يتمتع بها الأساتذة وتأثيرها على التزامهم التنظيمي ولتحقيق أهداف البحث تم بناء استبانة مكونة من 44 فقرة، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي بالاستعانة بالبرنامج الإحصائي (SPSS) وتوصل البحث إلى عدة نتائج أهمها:

- توجد علاقة ارتباطية موجبة وقوية بين (QWL) والالتزام التنظيمي.

الكلمات المفتاحية: جودة الحياة الوظيفية (QWL): الالتزام التنظيمي؛ كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

تصنيفات JEL: M12؛ J28؛ J24.

مقدمة

يشكل أعضاء هيئة التدريس الدعامة الأساسية للتعليم الجامعي، والمكون الرئيس لأي تقدم وتطور يمكن أن تصل إليه أي جامعة في العالم، ونتيجة لذلك بدأت الجامعات المعاصرة في إطار سعيها نحو اكتساب الميزات التنافسية التي تضمن لها التآلق والنجاح في زيادة الاهتمام بحياة هذا المورد الهام في بيئة العمل وخارجها أيضا، فبدأت في الاهتمام بالبرامج التي من شأنها دراسة التوازن بين الحياة الوظيفية والأسرية لعضو هيئة التدريس، حتى تكفل له العوامل التي تمكنه من الابتكار والتميز في الأداء، والذي سينعكس بالضرورة على التميز الأكاديمي للجامعة، ومن ذلك يمكن القول أن جودة الحياة الوظيفية بمثابة دعامة يمكن للمنظمات كافة، ومنها الجامعات الاعتماد عليها في تنمية وتطوير مواردها البشرية من خلال زيادة الرضا الوظيفي لديهم، وإشباع احتياجاتهم وتحقيق أهدافها، وتعظيم إنتاجيتها، بما يزيد من تميزها الأكاديمي.

وعلى ذلك، " وحتى تستطيع الجامعة أن تواصل القيام بأدوارها المختلفة على أكمل وجه، ينبغي عليها تنمية مواردها وتطويرها، والتي من أهمها المورد البشري المتمثل في أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم، حيث يؤدي الاستثمار في تنميتهم إلى رفع كفاءتهم، وتطوير قدراتهم بشكل إيجابي على مستوى جودة العملية التعليمية ومخرجاتها " (محمد سعيد عبد المطلب، 2016، صفحة 288).

إشكالية الدراسة

بناء على ما سبق يمكن صياغة إشكالية الدراسة كالتالي:

ما مدى تأثير جودة الحياة الوظيفية على الالتزام التنظيمي لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير لجامعة حمه لخضر الوادي؟

وتنقسم هذه الإشكالية الى جملة الأسئلة الفرعية التالية:

1. ما هو مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة الكلية المبحوثة؟
2. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية وبين الالتزام التنظيمي؟
3. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية المادية وبين الالتزام التنظيمي؟
4. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية المعنوية وبين الالتزام التنظيمي؟

فرضيات البحث: لتحقيق أهداف الدراسة ولقياس العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي، فقد تم الاعتماد على مجموعة من الفرضيات وهي كالآتي:

الفرضية الرئيسية

توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي.

وتنبثق من الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية الآتية:

1. تتسم جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة الكلية محل الدراسة بمستوى متوسط.
2. توجد علاقة ارتباطية إيجابية (طردية) ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي.
3. توجد علاقة ارتباطية إيجابية (طردية) ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية والمادية والالتزام التنظيمي.
4. توجد علاقة ارتباطية إيجابية (طردية) ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية المعنوية والالتزام التنظيمي.

أهداف الدراسة

إن الهدف الأساس لهذه الدراسة يتمثل في تشخيص واقع جودة الحياة الوظيفية داخل الكلية المعنية فضلا عن قياس وتحليل أثر جودة الحياة الوظيفية في الالتزام التنظيمي لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، وبشكل مفصل تكمن أهداف الدراسة فيما يلي:

1. معرفة مستوى جودة الحياة الوظيفية، الالتزام التنظيمي في الكلية قيد الدراسة.
2. بيان أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية في الالتزام التنظيمي للأساتذة.
3. بيان درجة الارتباط بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي للأساتذة.
4. تقديم بعض التوصيات للمبحوثين بما فهم عناصر الإدارة العليا للكلية قيد الدراسة في ضوء ما نتوصل إليه من نتائج.

أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة من أهمية قطاع التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر والدور الكبير الذي يلعبه هذا القطاع في المرحلة الحالية، حيث تسعى البلاد إلى إنتقاله حقيقية في شتى المجالات يفترض أن يساهم القطاع في رسم معالمها الأساسية انطلاقا من البحوث العلمية الناجعة والفعالة، حيث تمثل الكلية المبحوثة جزء من البناء العام للقطاع المعني، وقد سعت

الدراسة بشكل عام إلى توضيح العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي للأساتذة،

عينة الدراسة

قامت الباحثة بتطبيق استمارة الاستقصاء على عدد (129) مفردة على مستوى كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، مستعينة بأسلوب العينة العشوائية موزعة على الأقسام وقد كانت النسبة المئوية لأعداد الأساتذة المشاركين في الاستجواب بتلك الأقسام كالتالي: جاء قسم العلوم الاقتصادية في المرتبة الأولى بنسبة 44.4 %، جاء قسم علوم التسيير في المرتبة الثانية بنسبة 35.6 %، جاء قسم العلوم المالية والمحاسبية في المرتبة الثالثة بنسبة 11.1 %، جاء قسم العلوم التجارية في المرتبة الرابعة بنسبة 8.9 %.

مجتمع الدراسة

يمثل مجتمع البحث مجموع أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة حمة لخضر بولاية الوادي.

الدراسات السابقة

1. دراسة (البياري، 2018): هدفت الدراسة إلى التعرف على جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الالتزام التنظيمي لموظفي وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية بقطاع غزة باستخدام المنهج الوصفي التحليلي عن طريق تصميم استبانة وتحليلها باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS، وقد توصلت إلى عدة نتائج مفادها أن المتوسط الحسابي لمستوى جودة الحياة الوظيفية كان (4.84) بوزن نسبي (48.4%) وهي درجة متوسطة كما أظهرت النتائج أن المتوسط الحسابي لمستوى الالتزام التنظيمي لدى الموظفين كان (7.05) بوزن نسبي (70.53%) وهي درجة كبيرة كما أن من بين نتائج الدراسة أنه توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية ومستوى الالتزام التنظيمي في الوزارتين.

2. دراسة (الحسني، 2016): هدفت الدراسة للتعرف على أثر جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى الباحثين الاجتماعيين في وزارة الشؤون الاجتماعية بقطاع غزة وقد تكون مجتمع الدراسة من الباحثين الاجتماعيين في وزارة الشؤون الاجتماعية البالغ عددهم (159)، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي للدراسة، وبالإضافة إلى ذلك استخدم الباحث طريقة المسح الشامل في الدراسة، حيث تم توزيع (159) استبانة، وقد تم استرداد (148) استبانة بنسبة استجابة 93%، وقد استخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وقد كانت أهم نتائج التي توصلت إليها الدراسة:

1- أظهرت نتائج الدراسة أن المتوسط الحسابي الكلي لمستوى جودة الحياة الوظيفية لدى الباحثين الاجتماعيين في قطاع غزة من وجهة نظرهم، قد بلغت (4.33) بوزن نسبي 43% وهي درجة منخفضة.

2- أظهرت نتائج الدراسة أن المتوسط الحسابي الكلي لمستوى الالتزام التنظيمي لدي الباحثين الاجتماعيين في قطاع غزة من وجهة نظرهم، قد بلغت (4.98) بوزن نسبي درجة متوسطة.

3- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($a < 0.05$) لجودة الحياة الوظيفية (الأجور - العلاقات الاجتماعية الاستقرار والأمان الوظيفي السلوك القيادي والإشراف على العمل - المشاركة في اتخاذ القرارات في تعزيز الالتزام التنظيمي لدي الباحثين الاجتماعيين في وزارة الشؤون الاجتماعية بقطاع غزة"

كما قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات منها:

1- ضرورة الاهتمام برفع مستوى جودة الحياة الوظيفية في وزارة الشؤون الاجتماعية، من خلال انتظام صرف الرواتب وتوفير متطلبات الاستقرار والأمان الوظيفي.

2- إتاحة الفرصة أمام الباحثين الاجتماعيين للمشاركة في اتخاذ القرارات، مما يزيد الثقة في قدراتهم ومهاراتهم.

محاور الدراسة

قسمت الدراسة من أجل تحقيق أهدافها إلى محورين، المحور الأول تناول مدخل مفاهيمي لكل من المتغيرين التابع والمستقل للدراسة - جودة الحياة الوظيفية، الالتزام التنظيمي- وتضمن المحور الثاني الدراسة الإحصائية لأثر جودة الحياة الوظيفية على الالتزام التنظيمي لأساتذة الكلية المبحوثة.

1- مدخل مفاهيمي لمتغيرات الدراسة

1-1- جودة الحياة الوظيفية

يطلق على جودة الحياة الوظيفية مفهوم (إنسانية بيئة العمل)، لأنها مفهوم شامل لجميع المشكلات الإنسانية في بيئة العمل مع مراعاة حقوق العاملين الدستورية والمتمثلة في الحفاظ على حقوق وكرامة العاملين، وتوافر مناخ عمل جيد لهم، وإعطائهم الفرصة للتعبير عن آرائهم وتحقيق العدالة والمساواة فيما بينهم، وتحقيق التوازن والتوافق بين الحياة الوظيفية والحياة الأسرية للعاملين، من خال مرونة جداول وساعات العمل وخفض الضغوط وتطوير مهاراتهم،

بحيث تشبع احتياجاتهم وترفع من أداء منظماتهم، وهذا يخلق لديهم نوعاً من الاستقرار في الوظيفة وقدرة على الإبداع والابتكار وتحمل المسؤولية (شميلان، 2019، صفحة 219).

1-1-1- تعريف جودة الحياة الوظيفية

يعرف بعض الباحثين جودة الحياة الوظيفية على أنها " مجموعة من العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة والتي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية أيضاً والذي يساهم بدوره في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها " (سيد، 2008، صفحة 09).

إن مفهوم الجودة يمكن استعماله في عدة معانٍ حسب الجماعة المرجعية، أو حسب النسق (السوسيو - اجتماعي) الذي يستعمل فيه، وعُرفت بأنها توافر بيئة عمل مناسبة للعاملين بمنظمة ما تساعدهم على بناء علاقات طيبة، والنهوض بصحتهم ورفاهيتهم ورضاهم الوظيفي، وتنمية كفاءتهم، والتوازن بين بيئة العمل والحياة خارج نطاق أعمالهم، مما يؤثر على الأداء الوظيفي، كما عرّف معنى جودة الحياة الوظيفية بأن يجد الأفراد حال أدائهم لأعمالهم الإمكانيات المادية والمعنوية اللازمة والتوجيه والإرشاد المناسب والمناخ الملائم والعلاقات العلمية البناءة والفرص الملائمة للنمو والتقدم (شميلان، 2019، صفحة 219).

ويعرفها كل من (Igarria , Parasuraman , & Badawy , 1999) بأنها مجموعة الأنشطة التي تمارسها المنظمات بهدف تنمية وتطوير الحياة أثناء العمل بما ينعكس إيجابياً على إنتاجية وكفاءة عمل المنظمة. ويلخص الجدول الموالي اهم التعريفات التي وردت في الثلاثين سنة السابقة. (Gilles & jean-perre, 2006)

الجدول رقم (01): بعض التعريفات المهمة لجودة الحياة الوظيفية في 30 سنة الماضية

الكاتب	السنة	التعريف
Boisvert	1977	(QWL) هي مجموعة من النتائج المفيدة للحياة الوظيفية للفرد والمنظمة والمجتمع.
Carlson	1980	تعتبر جودة الحياة الوظيفية (QWL) -على حد سواء- هدف وعملية مستمرة لتحقيق هذا الهدف، فهي التزام أي منظمة بتحسين العمل من خلال انشاء المزيد من الوظائف وبيئات العمل التي تنطوي على فعالية إشراك وإرضاء للأشخاص على جميع مستويات المنظمة، وباعتبار جودة الحياة الوظيفية عملية فهي تدعو إلى بذل الجهود لتحقيق هذا الهدف من خلال المشاركة النشطة للأشخاص في جميع أنحاء المنظمة.
Nadler & Lawler	1983	جودة الحياة الوظيفية هي طريقة للتفكير في الأفراد والعمل

المؤسسات. عناصرها المميزة هي: (1) الاهتمام بتأثير العمل على الناس وكذلك على الفعالية التنظيمية ، و (2) فكرة المشاركة في حل المشكلات التنظيمية واتخاذ القرار.		
هي تفسير الفرد لدوره في مكان العمل وتفاعل هذا الدور مع توقعات الآخرين. يتم تحديد جودة الحياة الوظيفية للفرد وتصميمها وتقييمها بشكل فردي. تعني جودة الحياة الوظيفية شيئاً مختلفاً لكل فرد ، ومن المرجح أن تختلف وفقاً لعمر الفرد ، والمرحلة المهنية ، أو المنصب في المنظمة.	1990	Kiernan & Knutson
هي طريقة للتفكير في الأشخاص والعمل والتنظيم.	1993	Kerce & Boot-Kewley
هي تعبر عن رضا الموظف عن مجموعة متنوعة من الاحتياجات من خلال الموارد والأنشطة والنتائج الناجمة عن المشاركة في مكان العمل.	2001	Sirgy, Efraty, Siegel & Lee

Source: Gilles Dupuis, Jean-Pierre Martel's, **Quality of Work Life: Theoretical & Methodological Problems, & Presentation of a New Model & Measuring Instrument**, Université du Québec à Montréal, Canada, June 2006, p18.

1-1-2- أبعاد جودة الحياة الوظيفية: وصف كل من (Pavithra & Barani) أبعاد جودة الحياة الوظيفية كما يلي: (شميلان، 2019، صفحة 221)

✓ **أبعاد كلاسيكية (مادية):** وتشمل ظروف العمل المادية، ورفاهية العاملين، والعوامل المرتبطة بالوظيفة، والعوامل المالية.

✓ **أبعاد معاصرة (معنوية):** وتشمل المساواة الاجتماعية، وسلامة وصحة العاملين، وإجراءات التعامل مع الشكاوى، ودوائر الجودة، والتوازن بين العمل والحياة الشخصية.

1-1-3- أهمية جودة الحياة الوظيفية للقيادات: تسعى مؤسسات اليوم والتي منها المؤسسات التعليمية نحو استخدام أساليب وطرق عمل جديدة من أجل مواجهة تحديات بيئة العمل والتي من شأنها تحقق أكبر قدر من رضا العاملين بالمدرسة، وكذلك تحقيق توقعات المجتمع الخارجي والمستفيدين من مخرجات هذه المؤسسات، ومن هنا رأت العديد من المؤسسات أن تطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية للقيادات المدرسية أصبح حاجة ملحة، حيث تكمن هذه الأهمية كما يرى (نصر، 2020، الصفحات 35-36) في أنها:

✓ تساعد على تهيئة بيئة عمل جيدة من رواتب ومكافآت تجعل العاملين أكثر رضا عن عملهم وتحقق التوازن بين حياتهم الشخصية والمهنية.

- ✓ تحقق أهداف المؤسسة والعاملين وأصحاب المصالح المرتبطة بالعمل وهو ما يزيد من مستوى الولاء والانتماء والثقة بالمؤسسة.
- ✓ تهيئ المناخ التنظيمي الذي تسود فيه روح التعاون والعلاقات الاجتماعية والإيجابية بين العاملين وتبادل الخبرات والمعرفة فيما بينهم، وهو ما يقلل معدل الصراعات، ويزيد من إنتاجية المؤسسة.

1-2-2- الالتزام التنظيمي، تعريفه، أهميته، أبعاده

1-2-1- تعريف الالتزام التنظيمي (رفعت حواس، 2003، الصفحات 57-60):

لقد تعددت تعريفات الالتزام التنظيمي عند الباحثين فعلى سبيل المثال هناك من يري أن الالتزام التنظيمي هو العملية التي يحدث فيها التطابق والتشابه بين أهداف الفرد وأهداف المنظمة، وأن الالتزام التنظيمي هو اندماج الفرد داخل المنظمة. وقد عرفه البعض كذلك على أنه شعور الموظف الإيجابي نحو منظمته ومدى ارتباطه بها ورغبته في البقاء عضواً فيها، وقد عرف كذلك على أنه الحق الأدبي أو الأخلاقي بالبقاء داخل المنظمة بغض النظر عما تقدمه من رضا للعاملين أو تحسين حالتهم.

ولكن التعريف الأكثر شيوعاً وتكراراً هو التعريف الذي يقوم على ثلاثة عناصر أساسية وهي:

- ✓ الاعتقاد القوي في أهداف وقيم المنظمة ومدى تقبلها.

- ✓ الاستعداد لبذل جهد في التنظيم.

- ✓ النية في البقاء عضواً داخل التنظيم.

1-2-2- أنواع الالتزام التنظيمي

نظراً لتعدد التعريفات فقد تم تحديد أهم أنواع الالتزام التنظيمي والتي تشتمل على ثلاثة أنواع وهي (رفعت حواس، 2003، صفحة 59):

- ✓ **الانتماء العاطفي:** يعرف على أنه ارتباط الفرد بالمؤسسة وأهدافها ارتباطاً وجدانية، كما يرى البعض بان الالتزام العاطفي يعكس الارتباط العاطفي بالمنظمة والرغبة في الانتماء إليها والتوحد مع هويتها أي أن هذا النوع من الالتزام يشير ويتعلق بالارتباط العاطفي والحسي الذي ينشأ بين الفرد والمنظمة.

- ✓ **الانتماء المعياري:** يعرف على أنه إحساس العاملين الأدبي بالبقاء في المنظمة ويرى البعض أن الانتماء المعياري هو نوع من الواجب على الفرد.

✓ **انتماء الاستمرارية:** ويعرف على أنه الاندماج في أنشطة المنظمة مع الأخذ في الاعتبار التكاليف التي سوف يتحملها الفرد إذا ما ترك المنظمة، وكذلك عرف على أنه يعكس الحاجة إلى البقاء في المنظمة والوعي بالتكاليف المرتبطة بترك هذه المنظمة.

1-2-3- أبعاد الالتزام التنظيمي: تختلف صور التزام الأفراد تجاه المنظمات باختلاف القوة الباعثة والمحركة له -وعلى العموم تشير الأدبيات إلى أن هناك أبعاد مختلفة للالتزام التنظيمي وليس بعدا واحدا، ورغم اتفاق غالبية الباحثين في هذا المجال على تعدد أبعاد الالتزام، إلا أنهم يختلفون في تحديد هذه الأبعاد.

✓ **بعد الالتزام العاطفي:** يتأثر هذا الجانب من الالتزام بدرجة إحساس الفرد بأن البيئة التنظيمية التي يعمل بها تسمح له بالمشاركة الفعالة في مجريات اتخاذ القرارات سواء ما يتعلق منها بالعمل أو ما يخصه، أي هو الارتباط المحدود، ويرجع الالتزام العاطفي إلى الشعور بالانتماء والالتصاق النفسي بالمنظمة (زاهر، 2016، صفحة 111).

✓ **بعد الالتزام المعياري:** غالبا ما يعزز هذا الشعور دعم المنظمة الجيد للعاملين فيها، والسماح لهم بالمشاركة والتفاعل الإيجابي، ليس فقط في إجراءات تنفيذ العمل، بل بالمساهمة في وضع الأهداف والتخطيط ورسم السياسات العامة للمنظمة حيث يقصد به إحساس الفرد بالالتزام بالبقاء في المنظمة (زاهر، 2016، صفحة 111).

✓ **بعد الالتزام المستمر:** ويشير إلى قوة رغبة الفرد في البقاء بالعمل بمنظمة ما لاعتقاده بأن تركه لها يكلفه الكثير، فكلما طالت مدة الخدمة في المنظمة فإن تركه لها سيفقده الكثير مما استثمره فيها على مدار الوقت مثل الدخل الشهري، خطط المعاشات، الصداقة لبعض الأفراد فيها، وكثير من الموظفين لا يرغبون في التضحية بتلك الأمور (البياري، 2018، صفحة 24).

1-3- جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي

تري (Normala, 2010) أن علاقة جودة الحياة الوظيفية (QWL) والالتزام التنظيمي (OC) تعتبر موضوعاً شائعاً للبحث في السلوك التنظيمي للمنظمات، حيث يشير الالتزام التنظيمي إلى قوة مشاركة الموظف في المنظمة، وقد تختلف مصادر الالتزام التنظيمي من شخص لآخر، فقد أشار (Caldwell, 1990) إلى أن الالتزام التنظيمي يتم تحديده إلى حد كبير من خلال المكافآت التي تقدمها المنظمة، وخاصة المكافآت المالية، كما تصور (Allen & 1990) Mayer مفهوم الالتزام التنظيمي من حيث ثلاثة أبعاد متميزة: العاطفي والاستمراري والمعياري، يتميز الالتزام العاطفي بوجود ارتباط عاطفي بالمنظمة، كما يشير بعد استمرارية

الالتزام إلى الوعي بالتكاليف المرتبطة بمغادرة المنظمة (Meyer & Allen, 1991) ، أما البعد المعياري للالتزام التنظيمي فيركز على مشاعر الولاء لمنظمة معينة، حيث يشعر الموظفون الملتزمين بشكل معياري أنه يجب عليهم البقاء مع المنظمة. (Normala, 2010, pp. 76-77)

كما ترى (البياري، 2018) أن تحسين ظروف العمل يعتبر الهدف الأساس من برامج جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر الموظفين، بينما الهدف الأساس من وجهة نظر المؤسسة هو زيادة الفاعلية التنظيمية، حيث بينت الدراسات بأن لبرامج جودة الحياة الوظيفية آثار إيجابية على المؤسسة، من حيث تخفيض معدلات الغياب والدوران الوظيفي، وزيادة الرضا الوظيفي بين الموظفين لما له الأثر في الارتقاء بالأداء الوظيفي، وتعزيز الالتزام بلوائح العمل، ويمكن المؤسسة من جذب الكفاءات، وكما تزيد من دافعية وولاء الموظفين الذين هم جوهر المؤسسة، كما أظهرت العديد من الدراسات التي أجريت على جودة الحياة الوظيفية، أن تحسين الحياة الوظيفية والاهتمام بأبعادها وبرامجها سيؤدي إلى تعزيز الالتزام التنظيمي، والارتقاء بمستويات الرضا. (البياري، 2018، الصفحات 27-28)

وحسب (Tasdemir , 2015) فقد تم اكتشاف وإثبات العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي، ولا سيما حقيقة أن جودة الحياة الوظيفية لها تأثير كبير على الالتزام التنظيمي، وقد ورد ذلك في العديد من الدراسات منها: (Fields & Thacker, 1992), (Efraty & Sirgy, 1990), (Anuradha & P& ey, 1995), (Sirgy et al, 2001), (Lee et al.2007), (Koonmee & Virakul 2007), (Huang, Lawler, & & Lei, 2008), (Sirgy et al, 2001), (Roehling et al, 2001), (Sirgy et al, 2008) الخ، حيث نصت معظم نتائج هذه الدراسات على أن "الاستجابة لاحتياجات الموظف ينتج عنها إحساس قوي بالانتماء من قبل الموظف إلى مؤسسته"، كما أكدت دراسة (Rhoades و Eisenberger، 2002) على أن جودة الحياة الوظيفية التي تكون نتيجة الاستجابة للاحتياجات المختلفة للموظفين هي واحدة من أهم الأسباب المؤدية لتحقيق نسب عالية من الالتزام التنظيمي.

وقد نصت دراسة (Kotze, 2005) على أن جودة الحياة الوظيفية لها هدفان أساسيان هما: "إضفاء الطابع الإنساني على مكان العمل وتحسين جودة الخبرة الوظيفية للموظفين" و"تحسين الإنتاجية وكفاءة المنظمة"، وبالتالي فإن جودة الحياة الوظيفية هي استجابة لاحتياجات الموظفين وكذلك لاحتياجات التنظيمية، حيث تمثل طريقة أو سلسلة من التدابير لتحسين ظروف العمل التي تمكن من الحصول على موظف منتج وكفاء يعمل على تكريس نفسه لعمله وتنظيمه، ويتمتع بخصائص مثالية للموظف الجيد، بينما يكون الموظفون الذين ينشطون في بيئة عمل ذات جودة منخفضة نجدهم يفتقرون إلى الحافز للعمل، ويفشلون في

إظهار الأداء الجيد في وظيفتهم، ولا يشعرون بالانتماء لأصحاب العمل والمنظمات التي يعملون بها، ويتأخرون عمومًا عن العمل، وأيضًا يغيرون وظائفهم بشكل متكرر. وفقًا لـ (Sirgy et al, 2001) يتم ضمان جودة الحياة الوظيفية عند تلبية سبعة احتياجات وهي: احتياجات الصحة والسلامة، الاحتياجات الاقتصادية والأسرية، الاحتياجات الاجتماعية، الحاجة الى التقدير، احتياجات التنفيذ (تطبيق المعارف العلمية)، الاحتياجات المعرفية، الاحتياجات الجمالية، حيث تُظهر جودة الحياة الوظيفية التي يتم تحقيقها عند تلبية هذه الاحتياجات بأبعاد متعددة تأثيرًا غير مباشر، وتصبح عاملاً حاسمًا ومحددًا في جودة حياة الموظف الوظيفية وكذلك رضاه الوظيفي، ومجالات أخرى من الحياة ورضا الحياة العامة. فكلما ارتفعت جودة حياة الموظف في العمل، زادت مشاعره الإيجابية تجاه المنظمة التي يعمل بها، فمن المفترض أنه إذا كان الشخص يشعر بالإيجابية تجاه المنظمة التي يعمل بها، فإن هذه المشاعر الإيجابية تؤدي إلى الالتزام التنظيمي. (Tasdemir , 2015, pp. 131-132)

2- الدراسة الاحصائية

2-1- الخصائص السيكومترية للاستبيان

2-1-1- الثبات

✓ الثبات بطريقة الفا كرونباخ

الجدول رقم (02): يوضح ثبات الاستبيان بطريقة الفا كرونباخ

القرار الاحصائي	قيمة الفا كرونباخ	حجم العينة	عدد العبارات	الاستبيان
ثابت	0.949	45	39	

المصدر: من اعداد الباحثة بناء على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم (02) نجد ان قيمة الثبات بطريقة الفا كرونباخ للاستبيان تساوي (0.949) وهي قيمة عالية أكبر من (0.7) تدل على موثوقية مرتفعة للاستبيان، تسمح باستخدامه في جمع البيانات.

✓ الثبات بطريقة التجزئة النصفية

الجدول رقم (03): يوضح ثبات الاستبيان بطريقة التجزئة النصفية

القرار الاحصائي	تصحیح الطول بمعادلة سيرمان براون	معامل ارتباط التجزئة النصفية	قيمة الفا كرونباخ للنصف الثاني	قيمة الفا كرونباخ للنصف الاول	حجم العينة	عدد العبارات	الاستبيان
ثابت	0.892	0.805	0.902	0.920	45	39	

المصدر: من اعداد الباحثة بناء على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم نجد ان قيمة تصحيح الطول بمعادلة سيرمان براون لمعامل ارتباط التجزئة النصفية يساوي (0.892) وهي قيمة عالية أكبر من (0.07) تدل على مستوى ثبات جيد للاستبيان تسمح باستخدامه في جمع البيانات.

2-1-2- الصدق

✓ الصدق البنائي للاستبيان

الجدول رقم (04): يوضح الصدق البنائي للاستبيان

المحور	درجة الارتباط بالاستبيان (المجموع الكلي)	درجة المعنوية (Sig)	القرار الاحصائي
جودة الحياة الوظيفية المادية	0.826**	0.000	دال عند 0.01
جودة الحياة الوظيفية المعنوية	0.960**	0.000	دال عند 0.01
جودة الحياة الوظيفية	0.981**	0.000	دال عند 0.01
الالتزام التنظيمي	0.868**	0.000	دال عند 0.01

المصدر: من اعداد الباحثة بناء على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم (04) نجد ان جميع محاور الاستبيان على درجة ارتباط عالية بالدرجة الكلية له وهذا الارتباط له دلالة إحصائية مما يدل على صدق بنائي عالي للاستبيان.

✓ الصدق الذاتي للاستبيان

* الصدق الذاتي = الثبات $\sqrt{\quad}$ وعليه كانت نتائج الصدق الذاتي كالتالي:

الجدول رقم (05): يوضح نتائج الصدق الذاتي للاستبيان

الاستبيان	عدد العبارات	حجم العينة	قيمة الفا كرونباخ	معامل الصدق الذاتي
	39	45	0.949	0.974

المصدر: من اعداد الباحثة بناء على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم (05) نلاحظ ان قيمة معامل الصدق (الصدق الذاتي) للاستبيان تساوي (0.974) وهي قيمة عالية، تدل على صدق عالي للاستبيان وموثوقية مرتفعة تسمح باستخدامه في جمع البيانات.

✓ صدق المقارنة الطرفية (الصدق التمييزي)

الجدول رقم (06): يوضح الصدق التمييزي للاستبيان (المقارنة بين الدرجات العليا والدنيا)

القرار الاحصائي	درجة المعنوية (Sig)	قيمة الاختبار (T)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	النسبة المئوية	الفئة	الاستبيان
دال عند 0.01	0.000	9.180	14.15	154.91	12	% 27	الفئة العليا	
			14.03	102.08	12	% 27	الفئة الدنيا	

المصدر: من اعداد الباحثة بناء على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم نجد المتوسط الحسابي للفئات العليا يساوي (154.91) والمتوسط الحسابي للفئات الدنيا يساوي (102.08) وقيمة اختبار (T) للفروق بينهما تساوي (9.180) مع درجة معنوية تساوي (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة (0.01) وبالتالي هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين الفئات العليا والدنيا عند مستوى دلالة (0.01) وبالتالي نستنتج وجود صدق تمييزي عالي للاستبيان يسمح باستخدامه في جمع البيانات.

2-2- عرض وتحليل النتائج الخاصة بالفرضيات

2-2-1- عرض وتحليل النتائج الخاصة بالفرضية الأولى

- تتسم جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة الكلية محل الدراسة بمستوى متوسط.
الجدول رقم (07): يوضح مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة الكلية محل الدراسة باستخدام اختبار

(ستيوذنت لعينة واحدة - One-Sample Test)

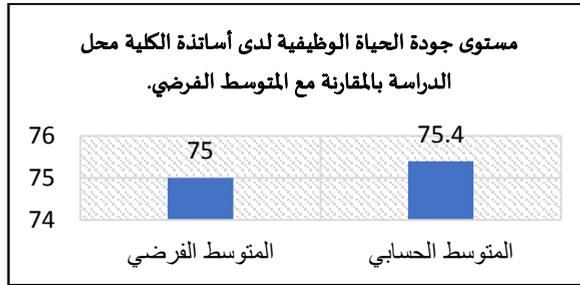
القرار الاحصائي	اختبار ستيوذنت لعينة واحدة One-Sample Test			المتوسط الفرضي	الفرضية الأولى
لا توجد دلالة إحصائية (لا توجد فروق بين المتوسط)	درجة الحرية (DF)	درجة المعنوية (Sig)	قيمة الاختبار (T)	75	تتسم جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة الكلية محل الدراسة بمستوى متوسط.
	44	0.876	0.157	المتوسط الحسابي	

الحسابي والمتوسط (الفرضي)				75.40	
---------------------------	--	--	--	-------	--

المصدر: من اعداد الباحثة بناء على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم (07) نجد ان قيمة الاختبار (T) تساوي (0.157) ودرجة المعنوية للاختبار (Sig) تساوي (0.876) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) وبالتالي لا توجد دلالة إحصائية للاختبار ومنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي مما يدل على ان استجابات افراد العينة تذهب في اتجاه الوسط هذا ما يؤكد أن الفرضية الأولى (تتسم جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة الكلية محل الدراسة بمستوى متوسط). محققة (مقبولة)، وهذا ما يوضحه الشكل التالي.

شكل رقم (01): يوضح مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة الكلية محل الدراسة بالمقارنة مع المتوسط الفرضي



المصدر: من اعداد الباحثة بناء على مخرجات برنامج SPSS

2-2-2- عرض وتحليل النتائج الخاصة بالفرضية الثانية

- توجد علاقة ارتباطية إيجابية (طردية) ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي.

باستخدام اختبار (معامل الارتباط بيرسون - Pearson Correlation).

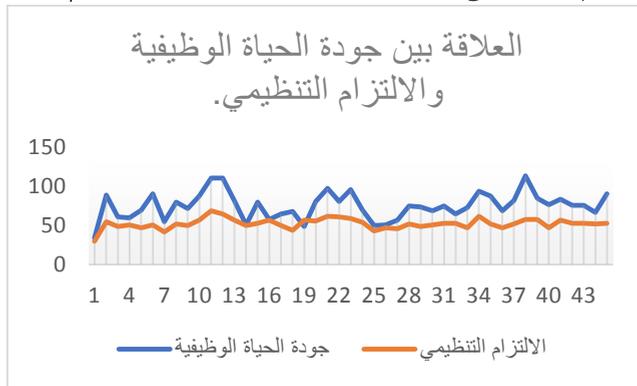
الجدول رقم (08): يوضح العلاقة الإحصائية بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي

القرار الاحصائي	معامل الارتباط بيرسون Pearson Correlation			الفرضية الثانية
	حجم العينة (N)	درجة المعنوية (Sig)	قيمة الاختبار (R)	
هناك دلالة إحصائية عند 0.01 (توجد علاقة إيجابية بين المتغيرين)	45	0.000	0.756**	توجد علاقة ارتباطية إيجابية (طردية) ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي.

المصدر: من اعداد الباحثة بناء على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم (08) نجد ان قيمة الاختبار (R) تساوي (0.756) ودرجة المعنوية للاختبار (Sig) تساوي (0.000) وهي اقل من مستوى الدلالة (0.01) وبالتالي توجد دلالة إحصائية للاختبار عند مستوى دلالة (0.01) ومنه هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين عند مستوى دلالة (0.01) وبما ان قيمة الاختبار موجبة فان هاته العلاقة إيجابية (طردية) هذا ما يؤكد أن الفرضية الثانية (توجد علاقة ارتباطية إيجابية (طردية) ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي). محققة (مقبولة). وهذا ما يوضحه الشكل التالي.

الشكل رقم (02): يوضح العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي



المصدر: من اعداد الباحثة بناء على مخرجات برنامج SPSS

2-2-3- عرض وتحليل النتائج الخاصة بالفرضية الثالثة

- توجد علاقة ارتباطية إيجابية (طردية) ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية المادية والالتزام التنظيمي.

باستخدام اختبار (معامل الارتباط بيرسون- Pearson Correlation).

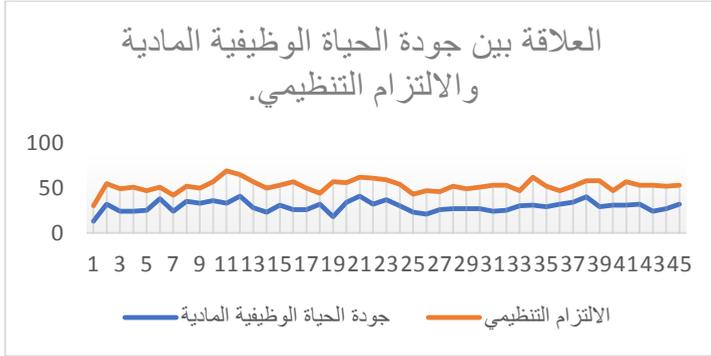
الجدول رقم (09): يوضح العلاقة الإحصائية بين جودة الحياة الوظيفية المادية والالتزام التنظيمي

القرار الاحصائي	معامل الارتباط بيرسون Pearson Correlation			الفرضية الثالثة
	حجم العينة (N)	درجة المعنوية (Sig)	قيمة الاختبار (R)	
هناك دلالة إحصائية عند 0.01	45	0.000	0.593**	توجد علاقة ارتباطية إيجابية (طردية) ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية المادية والالتزام التنظيمي.
(توجد علاقة إيجابية بين المتغيرين)				

المصدر: من اعداد الباحثة بناء على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم (09) نجد ان قيمة الاختبار (R) تساوي (0.593) ودرجة المعنوية للاختبار (Sig) تساوي (0.000) وهي اقل من مستوى الدلالة (0.01) وبالتالي توجد دلالة إحصائية للاختبار عند مستوى دلالة (0.01) ومنه هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين عند مستوى دلالة (0.01) وبما ان قيمة الاختبار موجبة فان هاته العلاقة إيجابية (طردية) هذا ما يؤكد أن الفرضية الثالثة (توجد علاقة ارتباطية إيجابية (طردية) ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية المادية والالتزام التنظيمي.) محققة (مقبولة)، وهذا ما يوضحه الشكل التالي.

الشكل رقم (03): يوضح العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية المادية والالتزام التنظيمي



المصدر: من اعداد الباحثة بناء على مخرجات برنامج SPSS

2-2-4- عرض وتحليل النتائج الخاصة بالفرضية الرابعة

- توجد علاقة ارتباطية إيجابية (طردية) ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية المعنوية والالتزام التنظيمي.

باستخدام اختبار (معامل الارتباط بيرسون- Pearson Correlation).

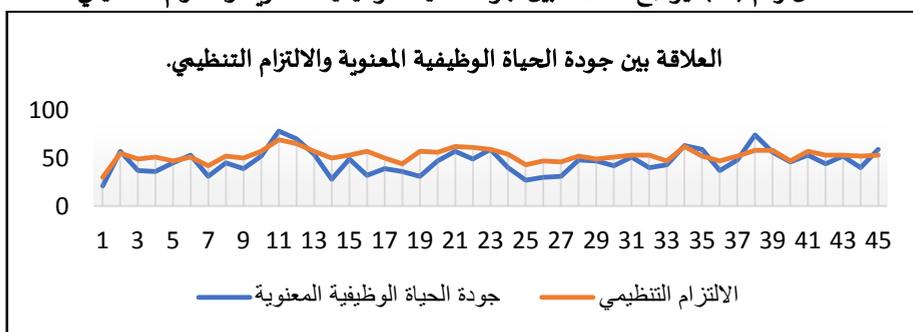
الجدول رقم (10): يوضح العلاقة الإحصائية بين جودة الحياة الوظيفية المعنوية والالتزام التنظيمي

القرار الاحصائي	معامل الارتباط بيرسون Pearson Correlation			الفرضية الرابعة
	حجم العينة (N)	درجة المعنوية (Sig)	قيمة الاختبار (R)	
هناك دلالة إحصائية عند 0.01 (توجد علاقة إيجابية بين المتغيرين)	45	0.000	0.760**	توجد علاقة ارتباطية إيجابية (طردية) ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية المعنوية والالتزام التنظيمي.

المصدر: من اعداد الباحثة بناء على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم (10) نجد ان قيمة الاختبار (R) تساوي (0.760) ودرجة المعنوية للاختبار (Sig) تساوي (0.000) وهي اقل من مستوى الدلالة (0.01) وبالتالي توجد دلالة إحصائية للاختبار عند مستوى دلالة (0.01) ومنه هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين عند مستوى دلالة (0.01) وبما ان قيمة الاختبار موجبة فان هاته العلاقة إيجابية (طردية) هذا ما يؤكد أن الفرضية الرابعة (توجد علاقة ارتباطية إيجابية (طردية) ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية المعنوية والالتزام التنظيمي). محققة (مقبولة)، وهذا ما يوضحه الشكل التالي.

الشكل رقم (04): يوضح العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية المعنوية والالتزام التنظيمي



المصدر: من اعداد الباحثة بناء على مخرجات برنامج SPSS

الخلاصة

من خلال الدراسة الاحصائية التي قمنا بها لاختبار العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير لجامعة حمه لخضر بالوادي، توصلنا الى النتائج التالية:

1. تتسم جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة الكلية محل الدراسة بمستوى متوسط.
2. توجد علاقة ارتباطية إيجابية (طردية) ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي.
3. توجد علاقة ارتباطية إيجابية (طردية) ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية المادية والالتزام التنظيمي.
4. توجد علاقة ارتباطية إيجابية (طردية) ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية المعنوية والالتزام التنظيمي.

- وبناء على النتائج التي توصلت إليها الدراسة يمكن إيراد التوصيات التالية:
1. ضرورة الاهتمام برفع مستوى جودة الحياة الوظيفية في الكلية، من خلال توفير الإمكانيات المريحة للعمل وتوفير عناصر السلامة والصحة المهنية، وتبني مبدأ العدالة والمساواة بين الأساتذة، واطاحة الفرص للترقى والتقدم المهني؛
 2. اتاحة الفرص أمام الأساتذة للمشاركة في اتخاذ القرارات، مما يزيد الثقة في قدراتهم ومهاراتهم؛
 3. متابعة الأساتذة بشكل مستمر وتزويدهم بالمعلومات التي تساعد في تنفيذ أعمالهم؛
 4. توفير مناخ عمل يتسم بالثقة والأمان المتبادل بين جميع الأطراف؛
 5. ضرورة الاهتمام بالمناخ الوظيفي الملائم للعمل والذي يؤدي إلى إنتاجية أفضل ومستوى خدمة أعلى؛
 6. العناية بالجوانب النفسية الخاصة بالأستاذ، بما يجعله مهياً للإبداع؛
 7. حسن انتقاء القيادات الإدارية القادرة على استخدام استراتيجيات القيادة الفعالة والناجحة، لتكون عناصر دعم للأساتذة؛
 8. تذليل العقبات أمام الأساتذة بشكل مستمر، ليتفرغوا لأداء ما يكلفون به على أكمل وجه؛
 9. الحرص على تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية للأساتذة لتجنب ضغوط العمل.

قائمة المصادر والمراجع

- Daud Normala). October, 2010. (Investigating the Relationship between Quality of Work Life and Organizational Commitment amongst Employees in Malaysian Firms . International Journal of Business and Management.
- Gilles , D., & Jean-Pierre, M. (2006, June). Quality of Work Life, Theoretical and Methodological Problems, and Presentation of a New Model and Measuring Instrument. Social Indicators Research.
- L Rhoades و R Eisenberger .(2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature., 87 (4) .(Journal of Applied Psychology ،(4)pp.714–698
- M Kotze .(2005). The Nature and Development of the Construct Quality of Work Life . Acta Academia.
- Magid Igbaria ، Saroj Parasuraman و Michael K Badawy .(1999) . Work Experiences , Job Involvement , and Quality of Work Life Among Information Systems Personnel . MIS Quarterly , Vol. 18 , No. 2 ،02 .
- Selda Afsar Tasdemir) . April, 2015 .(Impact of the Quality of Work-Life on Organizational Commitment: A Comparative Study on Academicians Working for State and Foundation .ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources.
- T C Huang ، J Lawler و C.-Y & .Lei .(2007) .The effects of quality of work life on commitment and turnover intention. ، 35(6) .(Social Behavior and Personality: An International Journal ،(6).

اثر جودة الحياة الوظيفية على الالتزام التنظيمي لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة حمه لخضر الوادي

أميرة محمد رفعت حواس. (2003). أثر الالتزام التنظيمي والثقة في الإدارة على العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوكيات المواطنة التنظيمية بالتطبيق على البنوك التجارية. ماجستير، كلية التجارة جامعة القاهرة، إدارة الأعمال.

تيسير زاهر. (2016). أثر جودة حياة العمل في الإلتزام التنظيمي، دراسة ميدانية على مركز خدمة المواطن (النافذة الواحدة) محافظة دمشق. مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية سلسلة العلوم الاقتصادية.

سمر سعيد البياري. (2018). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الإلتزام التنظيمي لموظفي وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية في قطاع غزة. ماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم الادارية، ادارة اعمال، غزة. عبد الوهاب بن شباب بن شمیلان. (جوان، 2019). كيفية تحسين جودة الحياة الوظيفية بالقطاع الحكومي السعودي وقياس أثرها على أداء العاملين. المجلة العربية للإدارة.

عزة جلال مصطفى نصر. (افريل، 2020). تحسين جودة الحياة الوظيفية لقادة مدارس التعليم العام بمصر: آليات مقترحة. مجلة الإدارة التربوية.

محمد الرب سيد. (2008). جودة الحياة الوظيفية QWL في منظمات الأعمال العصرية. مطبعة العشري. محمد سعيد عبد المطلب. (سبتمبر، 2016). دراسة مقارنة لجودة الحياة الوظيفية في جامعتي كورنيل الأمريكية وتورنتو الكندية وإمكانية الإفادة منها في جامعة عين شمس. مجلة الإدارة التربوية، العدد 10.

وسام محمد الحسني. (2016). أثر جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الإلتزام التنظيمي لدى الباحثين الاجتماعيين في وزارة الشؤون الاجتماعية بقطاع غزة. ماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم الادارية جامعة الهر- غزة، ادارة الأعمال، غزة.