

علاقة جودة الحياة الوظيفية بالسلوك التنظيمي الفردي (دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير – جامعة الشلف)

**The relationship of job quality and individual organizational behavior (a case study of the Faculty of Economic Sciences, Commercial Sciences and Management Sciences - Chlef University)**

صالح براهيم أم الشيخ

مخبر العولمة وانعكاساتها على اقتصاديات دول الشمال الإفريقي واختبار مدى إمكانية

إنشاء اتحاد اقتصادي موحد لشمال إفريقيا، جامعة الشلف

o.salehbrahim@univ-chlef.dz

زروخي فيروز (\*)

جامعة الشلف، الجزائر

f.zerroukhi@univ-chlef.dz

تاريخ الاستلام: 2021/07/05 تاريخ القبول للنشر: 2021/11/06

\*\*\*\*\*

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى تبيان علاقة جودة الحياة الوظيفية بالسلوك التنظيمي الفردي في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الشلف. بينت نتائج دراستنا أن مستوى جودة الحياة الوظيفية بالكلية محل الدراسة مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي العام (3,12)، وأن مستوى السلوك التنظيمي الفردي بالكلية محل الدراسة مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي العام (3,65)، كما توصلنا إلى أنه توجد علاقة بين جودة الحياة الوظيفية والسلوك التنظيمي الفردي بالكلية محل الدراسة عند مستوى معنوية  $\alpha \leq 0,05$  أي أنه كلما زادت جودة الحياة الوظيفية بوحدة واحدة تحسن السلوك التنظيمي الفردي بنسبة 31,6%.

الكلمات المفتاحية: نوعية العلاقات الاجتماعية، نوعية منظمة العمل، إمكانية الانجاز والتطور، التوافق بين حياة العمل وساعات العمل، السلوك التنظيمي الفردي.

**Abstract:**

\*زروخي فيروز.

This study aims to show the relationship of quality of work life to individual organizational behavior in the Faculty of Economic, Commercial and Management Sciences at the University of Chlef. The results of our study showed that the level of the quality of functional life in the college under study is high, as the general arithmetic mean reached (3,12), and that the level of individual organizational behavior in the college under study is high, as the general arithmetic mean reached (3,65), and we also found that there is a relationship between Quality of work life and individual organizational behavior in the college under study at a moral level  $05,0 \geq \alpha$ , meaning that the higher the quality of work life by one unit, the individual organizational behavior improved by 31.6%.

**key words:** The quality of social relations, the quality of the work organization, the possibility of achievement and development, the compatibility between work life and working hours, individual organizational behavior..

#### مقدّمة:

توصلت البحوث والدراسات و التجارب الميدانية الخاصة بالموارد البشرية مثل تجارب هاوثورن أن الموارد البشرية هي مركز ثقلها و الدعامة الاساسية التي تركز عليها، لأنها الموارد الوحيدة التي لا يمكن تقليدها أو انتاجها أو تخزينها كما لا يمكن أن نتخيل أية مؤسسة بدونها، فهي أهم عامل من عوامل الانتاج وسبب الحركات المستمرة في جميع المجالات بفعل العلم والمعرفة، كما طور نظم المعلومات والاتصالات في شتى الاتجاهات ودرجة التكنولوجيا التي تميز العالم الذي نعيشه وادخال نظم المعلومات الادارية في العمل الاداري وبذلك ساهم في تطوير العمليات الادارية.

واستنادا على هذه النتائج عرفت المنظمات الاقتصادية قيمة مواردها البشرية لذلك خصصت لها إدارة بأكملها و هي إدارة الموارد البشرية، هذه الاخيرة يقع على عاتقها تشخيص العوامل التي تحرك أو تثبط الموارد البشرية وهذه العوامل ما هي إلا وظائف إدارة الموارد البشرية التي تبدأ بالتخطيط للموارد البشرية، تحليل وتصميم الوظائف، التوظيف، تقييم الاداء، الترقية، الاجر، التدريب، السلامة المهنية و الصحية، التحفيز، التقاعد، المنح و المكافآت، تخطيط المسار الوظيفي، تنمية الموارد البشرية، النقابات العمالية، العلاقات

الانسانية، الاتصال، إدارة التغيير، المسؤولية الاجتماعية، السلوك التنظيمي.....ولا يتوقف دور إدارة الموارد البشرية عند هذا الحد بل تسعى إلى توفير بيئة عمل مناسبة للموارد البشرية وتحسين كل وظيفة من هذه الوظائف أي أنها تهدف إلى تحقيق له ما يسمى بجودة الحياة الوظيفية، حيث هذه الاخيرة أصبحت من أولويات إدارة الموارد البشرية ومحطة اهتماماتها لأهميتها فهي لها علاقة بالكثير من المتغيرات مثل: الروح المعنوية للموارد البشرية للموارد البشرية و تحفيزها، الانتاجية، الرضى الوظيفي، العدالة التنظيمية، التكامل بين أهداف الشركة و أهداف العاملين، الصراعات و الغيابات و التأخر عن العمل و دوران العمل، الابداع و الابتكار الاداء، و السلوك التنظيمي الفردي فهذا الاخير هو الشغل الشاغل لدى المنظمات التي تسعى إلى توجيهه وضبطه ورفع كفاءته للوصول من خلاله إلى أهدافها.

ولأجل معرفة طبيعة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية و السلوك التنظيمي الفردي جاءت دراستنا لمعالجة موضوع " علاقة جودة الحياة الوظيفية بالسلوك التنظيمي الفردي (دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية و علوم تجارية وعلوم التسيير بجامعة الشلف )، حيث ستقتصر دراستنا هذه على المتغيرين التاليين هما : "جودة الحياة الوظيفية" تحت محدداتها الآتية:( نوعية العلاقات الاجتماعية، إمكانية الانجاز و التطور المهني، نوعية منظمة العمل، التوافق بين حياة العمل و ساعات العمل) و"السلوك التنظيمي الفردي تحت محدداته الآتية:( الشخصية، الإدراك، التعلم، الاتجاهات) وعلى ضوء ما تقدم سابقا نطرح الاشكالية التالية: ما علاقة جودة الحياة الوظيفية بالسلوك التنظيمي الفردي في المؤسسة محل الدراسة؟

#### فرضيات الدراسة

نفترض ما يلي:

- جودة الحياة الوظيفية في الجامعة محل الدراسة مرتفع؛
- السلوك التنظيمي الفردي بالجامعة محل الدراسة منخفض؛
- توجد علاقة بين جودة الحياة الوظيفية و بالسلوك التنظيمي الفردي بالكلية محل الدراسة عند مستوى معنوية  $0.05 \leq \alpha$ ؛
- توجد علاقة بين نوعية العلاقات الاجتماعية بالسلوك التنظيمي الفردي بالكلية محل الدراسة عند مستوى معنوية  $0.05 \leq \alpha$ ؛

- توجد علاقة بين إمكانية الانجاز و التطور المهني بالسلوك التنظيمي الفردي بالكلية محل الدراسة عند مستوى معنوية  $0,05 \leq \alpha$ ؛
- توجد علاقة بين نوعية منظمة العمل بالسلوك التنظيمي الفردي بالكلية محل الدراسة عند مستوى معنوية  $0,05 \leq \alpha$ ؛
- توجد علاقة بين التوافق بين حياة العمل و ساعات العمل بالسلوك التنظيمي الفردي بالكلية محل الدراسة عند مستوى معنوية  $0,05 \leq \alpha$ .  
أهداف الدراسة: تهدف دراستنا هذه إلى:
  - التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية بالكلية محل الدراسة؛
  - التعرف على مستوى السلوك التنظيمي الفردي بالكلية محل الدراسة؛
  - تبيان إن كان هناك علاقة بين جودة الحياة الوظيفية و السلوك التنظيمي الفردي محل الدراسة؛
  - ابراز العلاقة بين نوعية العلاقات الاجتماعية والسلوك التنظيمي الفردي بالكلية محل الدراسة؛
  - البحث عن العلاقة بين إمكانية الانجاز و التطور المهني والسلوك التنظيمي الفردي بالكلية محل الدراسة؛
  - تبيان العلاقة الموجودة بين نوعية منظمة العمل والسلوك التنظيمي الفردي بالكلية محل الدراسة؛
  - اظهار علاقة التوافق بين حياة العمل و ساعات العمل بالسلوك التنظيمي الفردي بالكلية محل الدراسة؛
  - ابراز مدى اهتمام الكلية محل الدراسة بجودة الحياة الوظيفية و السلوك التنظيمي الفردي؛
  - التعرف على علاقة متغيرات الدراسة بالمتغيرات الديموغرافية.
- منهج الدراسة:

المنهج المطبق لمعالجة هذه الدراسة هو المنهج الاستنباطي بسبب اعتماده على قاعدة تحليل (كل - جزء)، أي الانطلاق من كليات الموضوع (جودة الحياة الوظيفية و السلوك التنظيمي بالكلية) و صولا إلى جزئياته، أي العلاقة الموجودة بين جودة الحياة الوظيفية و السلوك التنظيمي الفردي بالكلية، أما الادوات المستخدمة لتطبيق هذا المنهج استخدمنا أداتي

التحليل والوصف اللتان تهتمان بالتعرف على معالم الموضوع و تحديد أسباب وجوده على صورته القائمة دون محاولة التأثير فيه، بالإضافة إلى استخدام أداة الاستبانة.

### المبحث الأول: مدخل إلى جودة الحياة الوظيفية

تسعى المنظمات المعاصرة إلى توفير بيئة عمل مناسبة لمواردها البشرية و ذلك من خلال تحسين ظروف عمل بيئتها كالاهتمام بعملية الاتصال، الترقية، الاجور، المسار الوظيفي...ولمعرفة المزيد عن جودة الحياة الوظيفية عالجننا في هذا المبحث ماهية جودة الحياة الوظيفية، قياسها، أبعادها، عوامل نجاحها.

#### المطلب الأول: ماهية جودة الحياة الوظيفية وكيفية قياسها

تعتبر جودة الحياة الوظيفية أحد العوامل التي تؤثر بشكل مباشر على الموارد البشرية في المنظمات ومنه على الانتاجية وعلى الاساس تطرقنا في هذا المطلب مفهوم جودة الحياة الوظيفية، أهدافها، مقاييسها و مؤشراتنا.

#### الفرع الأول: مفهوم جودة الحياة الوظيفية وأهدافها

##### 1- مفهوم جودة الحياة الوظيفية:

تعتبر جود الحياة الوظيفية عن الظروف و البيئة المرضية و المحببة لمحل العمل و التي تدعم و ترقى و تزيد من رضا العامل وذلك عن طريق توفير بيئة عمل آمنة، نظم ملائمة للمكافآت و فرص متاحة للنمو. (جاد الرب، 2008، صفحة 6)

عرفها جاد الرب بأنها: العمليات المتكاملة المخططة و المستمرة، و التي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين و حياتهم الشخصية، و الذي يسهم بدوره في تحقيق الاهداف الاستراتيجية للمنظمة و العاملين فيها و المتعاملين معها.

(إسماعيل إسماعيل أبو عودة، 2018، صفحة 12)

عرفها ماضي بأنها: مجموعة من الأنظمة و البرامج المرتبطة بتحسين و تطوير مختلف الجوانب الخاصة برأس المال البشري للمنظمة، و التي من شأنها أن تؤثر على الحياة الوظيفية للأفراد و بيئتهم الاجتماعية و الثقافية و الصحية، و الذي بدوره ينعكس إيجابا على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين، و من ثم يساهم في تحقيق أهداف المنظمة و الفرد و الأطراف كافة ذات العلاقة بالمنظمة. (البربري، 2016، صفحة 19)

و كتعريف شامل نقول ان جودة الحياة الوظيفية هي: مجموعة من الظروف و العمليات المنظمة و المخططة و المستمرة و الانظمة و البرامج، التي تهدف من خلالها المنظمة توفير بيئة عمل مناسبة مع ضمان تحسين و تطوير الجوانب المرتبطة بمواردها البشرية مثل تحسين الاجور، التدريب المتواصل، الامن والصحة... الخ و ذلك من أجل الاستمرار في زيادة انتاجية المنظمة.

## 2-أهداف تطبيق مفهوم جودة الحياة الوظيفية:

يرى Laura L. Koppes أن أهداف تطبيق مفهوم جودة الحياة الوظيفية يمكن تحديدها فيما يلي:(برسي، 2011، صفحة 142)

- خفض معدل دوران العمالة؛
- خفض معدل الغياب عن العمل؛
- زيادة حفز العاملين؛
- استقطاب المهارات العالية؛
- الحفاظ على العمالة الحالية بالمنظمة؛
- زيادة معدل الانتاجية؛
- زيادة الأداء المالي للمنظمة؛
- زيادة معدل رضا العاملين الأمر الذي يحقق الأهداف التنظيمية.

## الفرع الثاني: كيفية قياس جودة الحياة الوظيفية

يحدد والتون ثمانية معايير لتقدير و تقييم برامج جودة الحياة الوظيفية هي:

(جاد الرب، 2008، الصفحات 22-24)

- مدى كفاية و عدالة نظم الأجور و التعويضات؛
- مدى توافر ظروف عمل صحية و آمنة؛
- الفرص المتاحة لاستخدام و تنمية قدرات العاملين؛
- الفرص المتاحة في المستقبل للنمو و الامان الوظيفي و تحقيق الأمان الوظيفي للعاملين في المستقبل؛
- التكامل الاجتماعي في عمل المنظمة؛
- حقوق العاملين الدستورية في المنظمة مثل الخصوصية و المساواة و التعبير عن الرأي؛

- التوازن بين الحياة الوظيفية للعامل وحياته الشخصية؛

- أهمية التزام المنظمة بمسئولياتها الاجتماعية.

وترتبط المعايير 2، 3، 4، 5، 7 ارتباطا مباشرا بوظيفة العامل و تحتوي في مضمونها الإثراء الوظيفي، و التصميم الوظيفي و تبسيط الوظيفة و هي أساليب مطلوبة لتحسين جودة الحياة الوظيفية، أما المعيار رقم (1) فيشير إلى زيادة المشاركة في المكاسب و العوائد المادية التي تحققها المنظمة، و يعتقد Watlon أن جودة الحياة الوظيفية هي جزء من التطوير التنظيمي و بالرغم من أن البعض يقلل من الاجور و المكافآت في برامج جودة الحياة الوظيفية إلا أنها جزء مؤثر و فعال.

وفي رأي كل من (Sherman, Bohlander and Snell 1996) أن معايير تطبيق جودة الحياة الوظيفية هي:

- اتخاذ القرارات في أقل المستويات قدر الإمكان؛

- تنمية التقنين الذاتي (الرقابة الذاتية) للأفراد و مجموعات العمل؛

- المسؤولية الجماعية عن الوظيفة؛

- تنمية المنظمة ككل (أفراد- مجموعات - تكنولوجيا... الخ)؛

- عدم وجود حواجز اصطناعية و تقليل التفاوت بين المراكز؛

- يتم بناء الأمن و الصحة في النظام ككل؛

- تبنى الجودة في نظام إنتاجي فعال؛

- نظم فعالة للتغذية المرتدة و إمداد العاملين بالمعلومات اللازمة؛

- تحل المشاكل عن طريق فرق العمل و الادارة الذاتية.

المطلب الثاني: أبعاد جودة الحياة الوظيفية و عوامل نجاحها

باعتبار المورد البشري أحد أبرز العناصر في المنظمة، و الركيزة الأساسية التي تساعد على تنفيذ المسؤوليات الملقاة على عاتقه و تحقيق الأهداف، و جب إيلاءه أهمية كبيرة و توفير المناخ المناسب له، حتى يتسنى له القيام بالمهام الموكلة إليه، و هنا تظهر الحاجة إلى الإحاطة بأبعاد جودة الحياة الوظيفية و عوامل نجاحها.

الفرع الأول: أبعاد جودة الحياة الوظيفية

تكمّن في: (بن خالد، بوحفص، 2015، صفحة 122)

- نوعية العلاقات الاجتماعية: المتمثلة في الاعتراف بالعمل، الاحترام، الإصغاء إلى الانشغالات، احترام الزملاء و أوقات العمل، الاتصالات، الحوار الاجتماعي، المشاركة في اتخاذ القرار؛
- نوعية منظمة العمل: نوعية تعليمات العمل، قدرة المنظمة على الدعم و المساعدة في حل المشاكل المتعلقة بالخلل الوظيفي، مسار التقدم الوظيفي، العراقيل و الصعوبات، الإرهاق في العمل، الحماية من الأخطار بالمنظمة(الاضطرابات العضلية، أخطار النفس- اجتماعية).
- إمكانية الانجاز و التطور المهني: المكافئات، التدريب و التكوين، الحقوق المكتسبة، تطوير القدرات، ضمان المسار المهني؛
- التوافق بين حياة العمل و ساعات العمل: وتيرة وساعات العمل، الحياة الأسرية، الترقية، ووسائل النقل.

### الفرع الثاني: عوامل نجاح جودة الحياة الوظيفية

تمثلت في: (بن خالد، بوحفص، 2015، صفحة 123)

- نظام الاتصالات: تعتبر المؤسسة بيئة حيوية لمختلف الأنشطة الاتصالية الرسمية والتي يعرفه (Stéohane.o) بأنها تبادل المعلومات أو نشر المعلومات الرسمية، و هي مجموعة من الأنشطة الاتصالية التي تحدث داخل المؤسسة من خلال العلاقات الرسمية و للارسمية التي تحدث داخل المؤسسة من خلال العلاقات الرسمية و للارسمية التي تحدث ضمن محيط المنظمة .

- نظم المقترحات: إن جودة حياة العمل الجيدة و برامج مشاركة العاملين تفترض أن العاملين لديهم أفكار جديدة و أن مسؤولية الادارة هي متابعة و تطبيق هذه الأفكار نظم المقترحات تعرض طريقة منظمة لجمع الأفكار من العاملين إن معظم نظم المقترحات الحديثة تعالج بطريقة "صندوق المقترحات" بدلا من ذلك، يقوم العامل بتقديم المقترح لمشرف وسيط و بعد تلقي التعليقات من المشرف هذا الالتزام يجب أن يكون واضح في كلمات و تصريحات عامة و رسائل إلى العاملين و مقالات و أخبار الشركة، أما إذا رأى المشرف في اقتراحات العامل نقد ضمنيا فسوف لن تتلقى هذه الافكار الجديدة أي تشجيع و في النهاية، يجب على كل منظمة أن تخلق بيئة عمل تحترم فيها كل فكرة مطروحة سواء كانت مجدية أو غير مجدية.

- مجهودات المنظمة: إن جهود المنظمة عامل ضروري لنجاح الجودة الوظيفية وذلك من خلال الاستخدام الأمثل لقدراتها التنظيمية و الادارية لتسيير و ترشيد سبل التوفيق بين أهداف العاملين و أهداف المنظمة كما يشير الباحثون في المجال التنظيمي.

## المبحث الثاني: مدخل إلى السلوك التنظيمي الفردي

تتجه الدراسات الحديثة إلى الاهتمام بالسلوك التنظيمي الفردي وذلك من أجل معرفة أسبابه و العوامل المؤثرة فيه ومنه التحكم فيه والسيطرة عليه نسبيا، أي جعله يتجه نحو تحقيق أهداف المنظمة وعليه أشارنا في هذا المبحث إلى ماهية السلوك التنظيمي الفردي ومحدداته.

### المطلب الأول: ماهية السلوك التنظيمي الفردي

السلوك التنظيمي الفردي يعكس تلك الأفعال و الأقوال الصادرة عن الفرد الواحد والتي يمكن قياسها بالاختبارات، المعلومات الشخصية الموجودة في الملفات.....إلخ، وعليه علجنا في هذا المطلب مفهوم السلوك التنظيمي الفردي وأهميته

### الفرع الأول: مفهوم السلوك التنظيمي الفردي

- السلوك التنظيمي هو دراسة سلوك الأفراد داخل بيئة المنظمة، ويشمل كيفية تصرف الأفراد بمفردهم وكيفية تصرفهم داخل مجموعات، وحسب ما ذكره موقع "مانجمنت نوت"، لا يحدد السلوك التنظيمي مهمة وأهداف المنظمة وكيفية تعامل الأشخاص مع بعضهم البعض داخلها فحسب، لكنه يحدد موقع المنظمة في الصناعة ككل .  
(<https://www.argaam.com/>, 2021)

- السلوك التنظيمي هو دراسة سلوك الأفراد داخل المنظمة (شيبان العامري، 2021).  
- يقصد بالسلوك التنظيمي دراسة سلوك وأداء العاملين في المنظمة، وذلك باعتبار أنّ بيئة المنظمة لها تأثير كبير على سلوك وتصرفات العاملين، ومن ثم إنتاجهم.  
([https://hrdiscussion.com](https://hrdiscussion.com/)، 2021)

و كتعريف شامل يمكن تعريف السلوك التنظيمي بأنه: ذلك دراسة مختلف الخصائص والظواهر المتعلقة بالفرد في المؤسسات و تكمن متغيراته أو محدّداته في: الشخصية، القيم، الاتجاهات، الدوافع، التعلم، الإدراك.....إلخ. ومن وسائل تحليله نجد: ممارسة العمل تحت الاختيار، البيانات المسجلة سابقا بملفات الأفراد، البيانات المسجلة في طلب التوظيف، المقابلة الشخصية، الاختبارات النفسية.

## الفرع الثاني: أهمية السلوك التنظيمي الفردي

يمكن أن نلخص أهمية السلوك التنظيمي في النقاط التالية: (<https://hrdiscussion.com/>، 2021)

- تعد الموارد البشرية مورد هام للمنظمة لذلك استلزم ضرورة الاهتمام بدراسة وفهم سلوك الأفراد لما لها تأثير على فعالية المنظمة.

- تغيير النظرة إلى الموارد البشرية، جذب الانتباه إلى ضرورة الاهتمام بتنمية وتطوير هذا المورد. ويمكن تحقيق هذا بالاستثمار فيه لزيادة كفاءته وتحسين مهارته. ومن ثم فإن الفهم الصحيح لسلوك الأفراد يمكن المنظمة من التعامل مع الأفراد بطريقة صحيحة، واتخاذ الإجراءات السلوكية التصحيحية كلما تطلب الأمر.

- تعقد الطبيعة البشرية ووجود الاختلافات الفردية التي تميز هذا السلوك مما تطلب من المنظمة، فهم وتحليل هذه الاختلافات للوصول إلى طرق تعامل متميزة تناسب مع هذه الاختلافات، وهذا زيادة لتأثير والتحكم في هذا السلوك.

### المطلب الثاني: محددات السلوك التنظيمي الفردي

للسلوك التنظيمي الفردي العديد من المحددات من الواجب دراستها حتى نستطيع ضبط هذا السلوك و معرفة مسبباته لذلك خصصنا في هذا المطلب بعض هذه المحددات منها: الشخصية، الإدراك، التعلم، الاتجاهات.

### الفرع الأول: محدد الشخصية ومحدد الإدراك

#### 1-محدد الشخصية:

يعرفها Kreitner and Kinicki بأنها "اتحاد الخصائص الجسمية و العقلية الثابتة، المستقرة التي تعطي الفرد هويته وهذه الخصائص هي نتائج مؤشرات وراثية و بيئية. (حريم، 2009، صفحة 46)

وتصنف الشخصية إلى: (الصيرفي، 2009، الصفحات 187-192)

- الشخصية السوية أو العادية: وهي التي يتطابق سلوكها مع السلوك المؤلف؛
- الشخصية اللاسوية: هو شخص ينحرف سلوكه عن سلوك الفرد العادي؛
- الشخصية المثالية: مطبوعة بحب الكمال و النظام و القواعد و العناد في الحق؛
- الشخصية المضطهدة: لديها اعتقاد راسخ بأن المجتمع يكن لها العدا، لذلك فإنها تستعمل الشك في التعامل و تعاني من الإحباط؛

- الشخصية المستهترة: تتميز بحب الذات، و محاولة الاستعراض بالتقلب الوجداني، التسلسل و محاولة السيطرة على الغير؛
- الشخصية المنقلبة الوجدان: صاحبها يتميز بالانبساط و أنه اجتماعي، ولكن قد تصدر منه بعض السلوكيات غير المتوقعة؛
- الشخصية الخاملة: تتميز بالكسل في كافة جوانب الحياة؛
- الشخصية المنطوية: تتميز بالعزل تكثر من الخيال و البعد عن الواقع؛
- الشخصية المنبسطة تتميز بالاختلاط مع الآخرين و المرح، حب خدمة الآخرين، التحدث معهم، مشاركتهم أفراحهم و أحزانهم؛
- الشخصية الاجتماعية: من سماتها أنها معادية للمجتمع و ضد قيمه، و أخلاقه، ومبادئه....و تتسم بالأنانية و العنف في التعامل.

## 2-محدد الإدراك:

هو عملية ذهنية و معرفية تساعدنا على تفسير وفهم ما يحيط بنا. (حريم، 2004، صفحة

(89

وللإدراك معوقات منها:(سلمان العميان، 2005، صفحة 73)

التسرع في الحكم: يعني ذلك القفز إلى النتائج بطريقة منظمة و مخططة؛

الدفاع الإدراكي: يختار الفرد باختيار المعلومات التي تدعم آراءه و يتجاهل المعلومات التي تتنافى مع آرائه؛

الاسقاط: يعني أن يعزو الفرد الجانب السلبي إلى أشخاص آخرين، فالإدراك يصبح مشوها بالمشاعر و الخصائص الشخصية التي يمتلكها الفرد.

الفرع الثاني: محدد الاتجاهات و محدد التعلم

## 1-محدد الاتجاهات:

يعرفها Schiffman and Kanuk بأنها "الاستعداد و التهيؤ للسلوك بشكل منسجم و متوافق

سواء كان هذا السلوك ايجابيا أم سلبيا تجاه هدف معين. (رفعت ، 2005، صفحة 163)

مكونات الاتجاهات

تتكون الاتجاهات من ثلاث جوانب:(حريم، 2004، الصفحات 91-93)

- الجانب العاطفي (الانفعال): يتضمن مشاعر الفرد حول الشيء إما ايجابية أو محايدة أو سلبية؛
- الجانب المعرفي (المعلوماتي): فهو يتعلق باعتقادات الفرد و مدركاته حول الشيء أو الشخص أو الحدث؛
- الجانب السلوكي: هو ميل الفرد للسلوك بطريقة معينة نحو الشيء (صداقة، عدائية).

## 2- محدد التعلم:

- عرفه Hulgard بأنه: "عبارة عن عملية تغيير أو تعديل في سلوك الكائن الحي نتيجة قيامه بنشاط معين بشرط ألا يكون هذا التغيير أو التعديل نتيجة لعامل النضج، الوراثة، أو حالات مؤقتة (التعب، الازهاق). (كامل أو العزم عطية، صفحة 51)
- وعن شروط التعلم نجد ( كامل أو العزم عطية، الصفحات 61 - 62)
- إن الشخص المتعلم لابد أن يكون أمامه مشكلة تحتاج إلى الحل أي عبارة عن موقف جديد غير متعود عليه أو غامض يمثل عقبة أمامه؛
  - وجود دافع قوي لدى الشخص المتعلم يدفعه إلى التعلم، فكلما كان الدافع قوي كلما كان التعلم أفضل؛
  - أن الشخص المتعلم لابد من أن يكون وصل إلى مستوى معين من النضج يمكنه بجانب الخبرة من تعلم المواقف الجديدة.

## المبحث الثاني: الدراسة الميدانية

سنتطرق فيما يلي إلى مجمل النقاط التي تخص دراستنا الميدانية والتي شملت أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية و التجارية وعلوم التسيير بجامعة الشلف.

### الفرع الأول: منهجية الدراسة

1-مجتمع وعينة الدراسة:تمثل مجتمع وعينة دراستنا في أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية و علوم التسيير بجامعة الشلف، حيث أخذنا 50 فرد كعينة ووزعنا عليها 50 استمارة استبيان و استرجعنا كلها و هي قابلة للمعالجة الاحصائية.

2-بناء أداة القياس وثباتها: تمثلت أداة القياس في الاستبانة و تضمنت استمارة الاستبيان جزأين:

الجزء الأول: يشمل (16) عبارة و هي تتعلق بأبعاد جودة الحياة الوظيفية ممثلة في: نوعية العلاقات الاجتماعية، نوعية منظمة العمل، إمكانية الانجاز و التطور المهني، التوافق بين حياة العمل و ساعات العمل.

الجزء الثاني: يشمل (12) عبارة و هي تتعلق بالسلوك التنظيمي الفردي.

و لبناء الاستبيان تم الاعتماد على الجانب النظري للجودة الحياة الوظيفية و السلوك التنظيمي الفردي، و للتأكد من صحتها ومصداقيتها تم عرضها على محكمين كذلك تم التأكد من الاتساق الداخلي للمقياس عن طريق اختبار ألفا كرونباخ بحيث إذا كان هذا المعامل أكبر من (0.60) دل على وجود ثبات في أداة الدراسة وكلما اقترب من (1) كان ذلك أفضل وعليه فإن "ألفا كرونباخ" الخاص بدراستنا هو (0,66) أي (66%) و منه يمكن القول أن بيانات دراستنا تخضع للاتساق الداخلي و المصدقية. و يوضح الجدول التالي ذلك.

الجدول رقم (01) : معاملات الثبات "ألفا كرونباخ".

ألفا كرونباخ %	
	الاستبيان ككل (28 عبارة) %66

المصدر: مخرجات برنامج spss

3-أساليب المعالجة الإحصائية لدراسة البيانات المتعلقة بموضوع الدراسة

للإجابة عن تساؤلات الاستبانة وتحليلها فقد تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية :

- معامل "الارتباط" لتحديد قوة العلاقة بين المتغير المستقل والتابع؛
- معامل "ألفا كرونباخ" لتحديد الاتساق الداخلي للعبارات ولمعرفة صدق أداة الدراسة؛
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتحديد الأهمية النسبية لاستجابات أفراد عينة الدراسة تجاه محاور الدراسة؛
- معامل التحديد لقياس مقدار التغير في المتغير التابع نتيجة تغير المتغير المستقل؛
- التباين الأحادي لاختبار الفرضيات .
- نموذج الانحدار الخطي البسيط لمعرفة مقدار التغير الحاصل في المتغير التابع نتيجة تغير المتغير المستقل بمقدار معين.

وذلك باستخدام حزمة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)

واستخدمنا مقياس ليكارت الخماسي كما يلي :

الجدول رقم (02) : مقياس ليكارت الخماسي.

رقمها	عبارات المقياس
5	موافق بشدة
4	موافق
3	محايد
2	غير موافق
1	غير موافق بشدة

المصدر: من إعداد الباحثين

الفرع الثاني: نتائج الدراسة واختبار الفرضيات

إن هدفنا من دراسة "علاقة جودة الحياة الوظيفية بالسلوك التنظيمي الفردي - حالة كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية وعلوم التسيير- جامعة الشلف" هو اسقاط الجانب النظري على الكلية، وهذا من خلال تحليل نتائج الإستبانة المتحصل عليها تطبيقيا والتي تثبت ما إذا كان هناك علاقة بين جودة الحياة الوظيفية والسلوك التنظيمي الفردي أو تنفي ذلك وما يعزز ويدعم ذلك وهو اختبار فرضيات هذه الدراسة.

1- عرض نتائج الدراسة وتحليلها

نقصد بعرض نتائج الدراسة وتحليلها هو عرض بعض المؤشرات الإحصائية المتوسط

الحسابي والانحراف المعياري لجميع عبارات الإستبانة والجدول التالي يوضح ذلك

الجدول رقم (03): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد جودة الحياة

الوظيفية

أبعاد جودة الحياة الوظيفية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الاجابة
----------------------------	-----------------	-------------------	---------------

مرتفع	1,03	3,33	نوعية العلاقات الاجتماعية
مرتفع	1,03	3,35	نوعية منظمة العمل
متوسطة	1,13	2,82	إمكانية الانجاز و التطوير المهني
مرتفع	1,11	3,00	التوافق بين حياة العمل و ساعات العمل
مرتفع	1,07	3,12	المتوسط العام

المصدر: مخرجات spss مع إعادة التنظيم

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن مستوى جودة الحياة الوظيفية بالكلية محل الدراسة مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي العام (3,12) و الانحراف المعياري العام (1,07)، أما أبعاد جودة الحياة الوظيفية حسب الجدول ترتب كما يلي:

أولاً: نوعية منظمة العمل بمتوسط حسابي (3,35) من خلال هذا البعد نستنتج أن بالكلية محل الدراسة مناهج التدريس واضحة بالنسبة للأساتذة، كما تتوفر لهم في هذه الكلية مستلزمات عملهم و تتلاءم ظروف العمل مع عملهم بالكلية، و يلتقون مساعدة في حل المشاكل التي تسبب لهم خلل في مساهمهم الوظيفي من قبل الكلية.

ثانية: نوعية العلاقات الاجتماعية بمتوسط حسابي (3,33) من هنا نستنتج أن بالكلية محل الدراسة الاساتذة يشاركون في اتخاذ القرارات اتجاه مشكل معين، كما أن العلاقات بينهم تتميز بالاحترام، كما يتلقون المعلومات التي تهمهم في عملهم في الوقت المناسب هذا من جهة و من جهة لا يتعرضون لمشاكل التمييز و المحسوبية من قبل المسؤولين بالكلية محل الدراسة.

ثالثاً: التوافق بين حياة العمل و ساعات العمل بمتوسط حسابي (3,00) من خلال هذا المتوسط الحسابي يتبين لنا أن الكلية محل الدراسة تساعد الاساتذة في التنقل بسهولة إلى العمل بها، كما تتناسب ساعات عملهم بالكلية مع الاجرة الشهرية و مع حجم هذا العمل، كما أن الكلية لا تحمل الاساتذة أعباء كثيرة تؤدي إلى اهمال و اوقت راحتهم.

رابعاً: إمكانية الانجاز و التطور المهني بمتوسط حسابي (2,82) هذه القيمة الاخيرة تشير إلى عدم مشاركة المشرفين بالكلية محل الدراسة الاساتذة في تخطيط مساهمهم الوظيفي، كما أنها لا تتيح لهم فرصة المشاركة في الدورات التدريبية و البعثات حول عملهم و لا تدريس المقاييس المختارة و لا تفتح لهم المجال لشغل منصب اداري.

واستنادا إلى نتائج هذا الجدول نقبل الفرضية الأولى التي نصت على أن: جودة الحياة الوظيفية في الجامعة محل الدراسة مرتفع.

### الجدول رقم (04): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للسلوك التنظيمي الفردي

السلوك التنظيمي الفردي	المتوسط الحسابي العام	الانحراف المعياري العام	مستوى الاجابة
12 عبارة	3,65	0,93	مرتفع

المصدر: مخرجات spss مع إعادة التنظيم

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن مستوى السلوك التنظيمي الفردي بالكلية محل الدراسة مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي العام (3,65) و الانحراف المعياري العام (0,93) وهذا يدل على أن معظم شخصية الاساتذة تتميز بالصبر والهدوء في معظم الاوقات، وتحب شخصياتهم النظام و القواعد، و كذلك حب الاختلاط مع بعضهم البعض، كما أن عملية الإدراك لدى الاساتذة مبنية على أساس الحكم على زملائهم بأنهم طيبون من خلال أفعالهم، و التأثير بأقوال زملائهم، الحكم على النتائج بطريقة منظمة و مخططة (وهذا ما نسميه في الادراك بالتسرع في الحكم)، بالإضافة إلى ذلك فإن اتجاهات معظم الاساتذة المستجوبون تميل نحو الاتفاق مع رئيساهم في كل ما يقوله حول عملهم، و التعبير عن آراءهم حول ما يدور في الكلية، وعند حدوث تغيير يستعطون التأقلم و التكيف معه، كما أن المبادئ النفسية لدى هؤلاء الاساتذة قائمة على قدرتهم لتعلم واكتساب معلومات جديدة حول عملهم، كما أن من شروط تعلمهم هو وجود أمامهم مشكلة في عملهم يبحثون لها عن حل، وأيضا لديهم دافع قوي يدفعهم إلى التعلم من خلال عملهم فالشخصية و الادراك و الاتجاهات و التعلم هي محددات السلوك التنظيمي الفردي تحدث للأساتذة المستجوبون في عملهم بالكلية محل الدراسة.

وعلى أساس نتائج الجدول أعلاه نرفض الفرضية الثانية التي نصت على أن: السلوك التنظيمي الفردي بالجامعة محل الدراسة منخفض و نقبل الفرضية العدمية.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة f المحسوبة	قيمة f الجدول	معامل الارتباط	معامل التحديد	قيمة a	قيمة b	مستوى الدلالة
					118					

0.013	2.670	0.316	0.350	123.0	4.0426	6.702	0.810	1	0.810	الانحدار
							0.121	48	804.5	الخطأ
							/	49	615.6	المجموع

نموذج الانحدار  $2,670 +$  جودة الحياة الوظيفية  $0.316 =$  السلوك التنظيمي الفردي

### الجدول رقم (05): نتائج التباين الأحادي بين متوسطات جودة الحياة الوظيفية والسلوك التنظيمي الفردي

المصدر: مخرجات spss مع إعادة التنظيم

نلاحظ أن قيمة معامل التحديد ( $0.350$ ) أكبر من الصفر وهذا يعني أنه كلما حدث جودة في الحياة الوظيفية أدى ذلك إلى تغيير السلوك التنظيمي الفردي بنسبة ( $35\%$ ) بالكلية محل الدراسة، وبقيّة النسبة تعود إلى متغيرات أخرى غير جودة الحياة الوظيفية لها علاقة بالسلوك التنظيمي الفردي.

كما نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط ( $123.0$ ) تدل على أنه توجد علاقة ارتباط موجبة تامة بين جودة الحياة الوظيفية و السلوك التنظيمي الفردي أي أنه كلما زادت جودة الحياة الوظيفية زاد السلوك التنظيمي الفردي بالكلية محل الدراسة.

بالإضافة إلى ذلك يظهر من الجدول أعلاه أن قيمة  $f$  المحسوبة ( $6.702$ ) أكبر من قيمة  $f$  الجدولية ( $4.0426$ )، و أن مستوى الدلالة الناتج عن الحساب هو ( $0.013$ ) أقل من  $0.05$  وهذا يعني أن نموذج الانحدار الخطي البسيط له معنوية احصائية و بناء على هذه الملاحظات و النتائج نقبل الفرضية الثالثة التي نصت على أنه توجد علاقة بين جودة الحياة الوظيفية و السلوك التنظيمي الفردي بالكلية محل الدراسة عند مستوى معنوية  $0.05 \leq \alpha$ .

و استنادا على الجدول أعلاه توصلنا إلى أن معادلة الانحدار الخطي البسيط تبين أنه كلما زادت جودة الحياة الوظيفية بوحدة واحدة تحسن السلوك التنظيمي الفردي تبعا لذلك بنسبة  $31,6\%$ .

### الجدول رقم (06): نتائج التباين الأحادي بين متوسطات نوعية العلاقات الاجتماعية والسلوك التنظيمي الفردي

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة $f$ المحسوبة	قيمة $f$ الجدولية	معامل الارتباط	معامل التحديد	مستوى الدلالة
الانحدار	0.474	1	0.474	3.703	4.0426	0.072	0.268	0.060
الخطأ	6.141	48	0.128					

المصدر: مخرجات spss مع إعادة التنظيم

نلاحظ أن قيمة معامل التحديد (0,268) أكبر من الصفر وهذا يعني أنه كلما كانت نوعية في العلاقات الاجتماعية أدى ذلك إلى تغيير السلوك التنظيمي الفردي نح الافضل وبنسبة 8,26% بالكلية محل الدراسة ، وبقية النسبة تعود إلى متغيرات أخرى غير نوعية العلاقات الاجتماعية لها علاقة بالسلوك التنظيمي الفردي.

كما نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط (0,072) تدل على أنه توجد علاقة ارتباط موجبة تامة بين نوعية العلاقات الاجتماعية و السلوك التنظيمي الفردي أي أنه كلما زادت نوعية العلاقات الاجتماعية زاد السلوك التنظيمي الفردي بالكلية محل الدراسة .

بالإضافة إلى ذلك يظهر من الجدول أعلاه أن قيمة f المحسوبة (3,703) أقل من قيمة f الجدولية (4,0426) ، و أن مستوى الدلالة الناتج عن الحساب هو (0,060) أكبر من (0,05) و هذا يعني أن نموذج الانحدار الخطي البسيط ليس له معنوية احصائية و بناء على هذه الملاحظات و النتائج نرفض الفرضية الرابعة التي نصت على أنه توجد علاقة بين نوعية العلاقات الاجتماعية والسلوك التنظيمي الفردي بالكلية محل الدراسة عند مستوى معنوية  $\alpha \leq 0,05$ .

الجدول رقم (07): نتائج التباين الأحادي بين متوسطات نوعية منظمة العمل و السلوك

### التنظيمي الفردي

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة f المحسوبة	قيمة f الجدولية	معامل الارتباط	معامل التحديد	قيمة a	قيمة b	مستوى الدلالة
الانحدار	0.621	1	0.621	4.973	4.0426	0.094	0.306	0.157	3.132	0.030
الخطأ	5.994	48	0.125							
المجموع	615	49	/							
الانحدار الخطي	3.132 + نوعية منظمة العمل = 0.157 = السلوك التنظيمي الفردي									

المصدر: مخرجات spss مع إعادة التنظيم

نلاحظ أن قيمة معامل التحديد (0,306) أكبر من الصفر وهذا يعني أنه كلما حدث جودة في نوعية منظمة العمل أدى ذلك إلى تغيير السلوك التنظيمي الفردي بنسبة (6,30%) بالكلية

محل الدراسة، وبقية النسبة تعود إلى متغيرات أخرى غير نوعية منظمة العمل لها علاقة بالسلوك التنظيمي الفردي.

كما نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط (0,094) تدل على أنه توجد علاقة ارتباط موجبة تامة بين نوعية منظمة العمل و السلوك التنظيمي الفردي أي أنه كلما زادت الجودة في نوعية منظمة العمل زاد السلوك التنظيمي الفردي بالكلية محل الدراسة.

بالإضافة إلى ذلك يظهر من الجدول أعلاه أن قيمة f المحسوبة (4,973) أكبر من قيمة f الجدولية (4,0426) ، و أن مستوى الدلالة الناتج عن الحساب هو (0,030) أقل من 0,05 وهذا يعني أن نموذج الانحدار الخطي البسيط له معنوية احصائية و بناء على هذه الملاحظات و النتائج نقبل الفرضية الخامسة التي نصت على أنه توجد علاقة بين نوعية منظمة العمل والسلوك التنظيمي الفردي بالكلية محل الدراسة عند مستوى معنوية  $\alpha \leq 0,05$ .

و يتبين من الجدول أعلاه أن معادلة الانحدار الخطي البسيط تبين أنه كلما زادت نوعية منظمة العمل بوحدة واحدة تحسن السلوك التنظيمي الفردي تبعاً لذلك بنسبة 7,15%

الجدول رقم(08): نتائج التباين الأحادي بين متوسطات امكانية الانجاز والتطور والسلوك

#### التنظيمي الفردي

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة f المحسوبة	قيمة f الجدولية	معامل الارتباط	معامل التحديد	قيمة a	قيمة b	مستوى الدلالة
الانحدار	0.535	1	0.535	4.223	4.0426	0.081	0.284	0.149	3.204	0.045
الخطأ	6.080	48	0.127							
المجموع	6.615	49	/							
الانحدار الخطي	3.204 + امكانية الانجاز التطورو المني 0.149 = السلوك التنظيمي الفردي									

المصدر: مخرجات spss مع إعادة التنظيم

نلاحظ أن قيمة معامل التحديد (0,284) أكبر من الصفر وهذا يعني أنه كلما حدث جودة في امكانية الانجاز و التطور المني أدى ذلك إلى تغيير السلوك التنظيمي الفردي بنسبة (4,28%) بالكلية محل الدراسة، وبقية النسبة تعود إلى متغيرات أخرى غير امكانية الانجاز و التطور المني لها علاقة بالسلوك التنظيمي الفردي.

كما نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط (0,081) تدل على أنه توجد علاقة ارتباط موجبة تامة بين امكانية الانجاز و التطور المهني و السلوك التنظيمي الفردي أي أنه كلما زادت الجودة في امكانية الانجاز و التطور المهني زاد السلوك التنظيمي الفردي بالكلية محل الدراسة.

بالإضافة إلى ذلك يظهر من الجدول أعلاه أن قيمة f المحسوبة (4,223) أكبر من قيمة f الجدولية (4,0426)، و أن مستوى الدلالة الناتج عن الحساب هو (0,045) أقل من (0,05) و هذا يعني أن نموذج الانحدار الخطي البسيط له معنوية احصائية و بناء على هذه الملاحظات و النتائج نقبل الفرضية السادسة التي نصت على أنه توجد علاقة بين امكانية الانجاز و التطور المهني السلوك التنظيمي الفردي بالكلية محل الدراسة عند مستوى معنوية  $\alpha \leq 0,05$ .

و استنادا على الجدول أعلاه توصلنا إلى أن معادلة الانحدار الخطي البسيط تبين أنه كلما زادت امكانية الانجاز و التطور المهني بوحدة واحدة تحسن السلوك التنظيمي الفردي تبعا لذلك بنسبة (9,14%)

الجدول رقم (09): نتائج التباين الأحادي بين متوسطات التوافق بين حياة العمل وساعات

#### العمل و السلوك التنظيمي الفردي

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة f المحسوبة	قيمة f الجدولية	معامل الارتباط	معامل التحديد	مستوى الدلالة
الانحدار	0.090	1	0.090	0.662	4.0426	0.014	0.117	0.420
الخطأ	6.525	48	0.136					
المجموع	6.615	49	/					

المصدر: مخرجات spss مع إعادة التنظيم

نلاحظ أن قيمة معامل التحديد (0,117) أكبر من الصفر وهذا يعني أنه كلما حدث جودة في التوافق بين حياة العمل و ساعات العمل أدى ذلك إلى تغيير السلوك التنظيمي الفردي بنسبة (7,11%) بالكلية محل الدراسة، وبقية النسبة تعود إلى متغيرات أخرى غير التوافق بين حياة العمل و ساعات العمل لها علاقة بالسلوك التنظيمي الفردي.

كما نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط (0,014) تدل على أنه توجد علاقة ارتباط موجبة تامة بين التوافق بين حياة العمل و ساعات العمل و السلوك التنظيمي الفردي، أي أنه كلما زادت الجودة في التوافق بين حياة العمل و ساعات العمل زاد السلوك التنظيمي الفردي بالكلية محل الدراسة.

بالإضافة إلى ذلك يظهر من الجدول أعلاه أن قيمة  $f$  المحسوبة (0,662) أقل من قيمة  $f$  الجدولية (4,0426) ، و أن مستوى الدلالة الناتج عن الحساب هو (0,420) أكبر من (0,05) و هذا يعني أن نموذج الانحدار الخطي البسيط ليس له معنوية احصائية و بناء على هذه الملاحظات و النتائج نرفض الفرضية السابعة التي نصت على أنه توجد علاقة بين التوافق بين حياة العمل و ساعات العمل والسلوك التنظيمي الفردي بالكلية محل الدراسة عند مستوى معنوية  $0,05 \leq \alpha$  ونقبل الفرضية العدمية.

#### خاتمة:

بعد الدراسة الميدانية بكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير- جامعة الشلف لموضوع علاقة جودة الحياة الوظيفية بالسلوك التنظيمي الفردي المتمثلة في توزيع الاستبانة على أساتذة الكلية توصلنا إلى النتائج التالية:

- أن مستوى جودة الحياة الوظيفية بالكلية محل الدراسة مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي العام (3,12) و الانحراف المعياري العام 1,07؛
- أن مستوى السلوك التنظيمي الفردي بالكلية محل الدراسة مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي العام 3,65 و الانحراف المعياري العام 0,93؛
- توجد علاقة بين جودة الحياة الوظيفية و بالسلوك التنظيمي الفردي بالكلية محل الدراسة عند مستوى معنوية  $0,05 \leq \alpha$  أي أنه كلما زادت جودة الحياة الوظيفية بوحدة واحدة تحسن السلوك التنظيمي الفردي تبعاً لذلك بنسبة 31,6%؛
- لا توجد علاقة بين نوعية العلاقات الاجتماعية والسلوك التنظيمي الفردي بالكلية محل الدراسة عند مستوى معنوية  $0,05 \leq \alpha$ ؛
- توجد علاقة بين نوعية منظمة العمل والسلوك التنظيمي الفردي بالكلية محل الدراسة عند مستوى معنوية  $0,05 \leq \alpha$  أي أنه كلما زادت نوعية منظمة العمل بوحدة واحدة تحسن السلوك التنظيمي الفردي تبعاً لذلك بنسبة 7,15%؛
- توجد علاقة بين امكانية الانجاز و التطور المهني السلوك التنظيمي الفردي بالكلية محل الدراسة عند مستوى معنوية  $0,05 \leq \alpha$  أي أنه كلما زادت امكانية الانجاز و التطور المهني بوحدة واحدة تحسن السلوك التنظيمي الفردي تبعاً لذلك بنسبة 9,14%؛

- لا توجد علاقة بين التوافق بين حياة العمل و ساعات العمل والسلوك التنظيمي الفردي بالكلية محل الدراسة عند مستوى معنوية  $0.05 \leq \alpha$ .

#### اقتراحات الدراسة:

نقترح من خلال هذه الدراسة ما يلي:

- من الضروري وجود مصلحة خاصة جودة الحياة الوظيفية في الهيكل التنظيمي للكلية محل الدراسة لأن ذلك يسهل عملية اتخاذ القرارات اتجاه الأعمال والأشخاص؛
- من المهم قياس العوامل المؤثرة في السلوك التنظيمي الفردي؛
- لا بد من احداث التوافق بين حياة العمل و ساعات العمل في الكلية محل الدراسة؛
- من الواجب الاهتمام بالبحث العلمي في مجالي علم جودة الحياة الوظيفية و علم السلوك التنظيمي الفردي؛
- لا بد من الاهتمام بنوعية العلاقات الاجتماعية للأساتذة بالكلية محل الدراسة.

#### المراجع:

##### المؤلفات:

- حريم، حسين، (2004)، السلوك التنظيمي، دار الحامد، الاردن- عمان.
- حريم، حسين، (2009)، السلوك التنظيمي، دار الحامد، الاردن- عمان.
- جاد الرب، سيد محمد، (2008)، جودة الحياة الوظيفية في منظمات الاعمال المعاصرة، مطبعة العشري، مصر.
- رفعت، عبد الحلیم، (2005)، إدارة الإبداع نظيمي، المنظمة العربية للتنمية الادارية، الاردن- عمان.
- الصيرفي، محمد، (2009)، الموسوعة العلمية للسلوك التنظيمي أبعاد السلوك الفردي والتنظيمي (الجزء الثاني)، المكتب الجامعي الحديث، مصر.
- الصيرفي، محمد، (2009)، الموسوعة العلمية للسلوك التنظيمي أبعاد السلوك الفردي والتنظيمي (الجزء الأول)، المكتب الجامعي الحديث، مصر.
- كامل أو العزم عطية، مصطفى، مقدمة في السلوك التنظيمي، المكتب الجامعي الحديث، مصر- الاسكندرية.
- محمود سلمان العميان، (2005)، السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال، دار وائل، الاردن - عمان.

### ● الأطروحات:

- برسي، محمد حسين صالح عبد الغفور، (2011)، نموذج مقترح لقياس تأثير جودة الحياة الوظيفية على أداء العاملين في شركة مصر للطيران "دراسة ميدانية أطروحة دكتوراه، قسم إدارة الاعمال، كلية التجارة بالإسماعيلية، جامعة قناة السويس، مصر.
- إسماعيل إسماعيل أبو عودة، محمود، (2018)، أثر جودة الحياة الوظيفية في تحقيق التميز المؤسسي "دراسة تطبيقية على منظمات المجتمع المدني" في قطاع غزة مذكرة ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة- فلسطين.
- البربري، مروان حسن، (2016)، دور جودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في شبكة الأقصى للاعلام و الانتاج الفني مذكرة ماجستر، جامعة الأقصى، غزة- فلسطين.

### ● المقالات:

- بن خالد عبد الكريم ، مباركي بوحفص ، (2015). فلسفة ادارة جودة الحياة الوظيفية في المجال المرني، مجلة العلوم الانسانية و الاجتماعية، العدد20، 122.

### ● مواقع الانترنت:

- (20/05/2021)، ما هو السلوك التنظيمي و ما أهميته و مستوياته -  
أرقام، <https://www.argaam.com>
- (20/05/2021). السلوك التنظيمي - مهارات النجاح للتنمية البشرية،  
<https://hrdiscussion.com>
- محمد بن علي شيبان العامري، (20/05/2021)، مفهوم السلوك التنظيمي و أهميته و الهدف من دراسته <https://sst5.com>