

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر وعرافان

قال صلى الله عليه وسلم "من لم يشكر الناس لم يشكر الله عز وجل"

نحمد الله على توفيقه لنا دائما لإتمام هذا العمل، ولولا توفيقه لما

وصلنا الى هنا.

نتقدم بجزيل الشكر والتقدير الى الأستاذ المشرف "قدور عثمان " على جهوده الجبارة وصبره

الطويل معنا على توجيهاته والمعلومات القيمة التي ساهمت في اثراء موضوع دراستنا.

كما نتقدم جزيل الشكر الى كل أعضاء قسم علم النفس وأساتذته على مجهوداتهم وحسن المعاملة.

نتقدم بشكر وتقدير خاص للأستاذين "حديبي سمير" و "حمر العين عبد الرزاق" على تواضعهما

وعدم البخل في تقديمهم يد العون لنا جزاهم الله خيرا.

كما نشكر الطاقم الإداري للبلدية التي قمنا بإجراء دراستنا فيها على كل ما قدموه لنا من تسهيلات

ومساعدات.

وشكرا

الاهداء

الحمد لله على إتمام ما بدأت به

ها انا اليوم ارتدي قبعتي لا اعلم كيف اعبر عن امتناني وشكري لكل من وقف بجانبني وكان لي
عونا

ها انا أكملت مسيرتي وبداخلي الكثير من المشاعر.

لم تكن الرحلة قصيرة ولا ينبغي لها ان تكون، لم يكن الحلم قريبا ولا الطريق كان محفوفا
بالتسهيلات لكنني فعلتها.

اهدي تخرجي الى من احمل اسمه بكل فخر الى من حصد الاشواك عن دربي ليمهد لي، طريق
العلم "ابي الغالي"

الى اليد الخفيفة التي ازلت عن طريقي الاشواك والمصاعب، ومن تحملت كل لحظة الم مررت بها
وساندتني عند ضعفي وعجزني الى "امي الحنينة".

الى سندي والكتف الذي اسند اليه دائما "اخواني" و "اخواتي" لطالما كانوا الظل لهذا النجاح.

الى من منحني دعمه بصمت، ووقته بسخاء، وصبره بمحبة، الى من كان لحضوره اثر لاينسى في
كل لحظة نجاح "ايدير".

الى من جمعتني بهم الاقدار يوما فاحبوني واحببتهم وكانت بيننا همسات الذكرى.

امال

الاهداء

ما سلكنا البدايات الا بتيسيره، وما بلغنا النهايات الا بتوفيقه، وما حققنا الغايات الا بفضل

فالحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات.

اهدي تخرجي الى نفسي الطموحة التي لم تخذلني ابدا.

الى من جعل الجنة تحت اقدامها وسهلت لي الشدائد بدعائها

الى الانسانة العظيمة التي لطالما تمننت ان تقر عينها في يوم كهذا

"امي الغالية"

الى النور الذي انار دربي والسراج الذي لا ينطفئ نوره بقلبي

من بذل الغالي والنفيس، الى قوتي واعتزازي وفخري

"ابي الغالي"

الى من شددت عضدي فكانوا ينابيع ارتوي منها، الى قرة عيني

اخوتي: ماستان، منال، روميسة.

الى خالتي الصغيرة التي اعتبرها كام ثانية خالتي "تصيرة" التي دعمتني نفسيا ومعنويا.

الى صديقاتي الوفيات اللواتي رافقتني في المشوار الدراسي الجامعي

"كنزة، ياسمين، كنزة، فريال، نسرين، مريم".

لكل من مد لي يد العون ولو بشيء بسيط.

الى كل من لم اذكر اسمه اهدي عملي المتواضع.

"مليسة"

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة الى معرفة العلاقة بين جودة الحياة في العمل والالتزام التنظيمي لدى عمال بلدية مزرانة، تكونت عينة الدراسة من 70 عامل وعاملة، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة ولتحقيق أغراض هذه الدراسة صممت الباحثين استبيانين: والمتمثلين في جودة الحياة في العمل والالتزام التنظيمي، وفي ضوء ذلك تم تحليل البيانات واختبار الفرضيات باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية Spss، وتم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية منها معامل الارتباط سبيرمان براون.

وبعد اجراء عملية التحليل لبيانات وفرضيات الدراسة توصلنا الى عدد من النتائج ومن أبرزها:

-وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين جودة الحياة في العمل والالتزام التنظيمي.

-وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين بيئة العمل المادية والالتزام التنظيمي.

-وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين خصائص الوظيفة والالتزام التنظيمي.

-وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين الأجور والمكافآت والالتزام التنظيمي.

-وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين جماعة العمل والالتزام التنظيمي.

وفي ضوء هذه النتائج اوصت الدراسة بمجموعة من الاقتراحات العلمية والنظرية.

الكلمات المفتاحية:

جودة الحياة في العمل، بيئة العمل المادية، خصائص الوظيفة، الأجور والمكافآت، جماعة العمل، الالتزام التنظيمي.

Résumé de l'étude :

L'étude visait à connaître la corrélation entre la qualité de vie au travail et l'engagement organisationnel parmi les travailleurs de la Commune de MIZRANA. L'échantillon de l'étude était composé de 70 travailleurs et travailleuses, sélectionnés par une méthode aléatoire simple. Pour atteindre les objectifs de cette étude, les chercheurs ont conçu deux questionnaires, à savoir la qualité de vie au travail et l'engagement organisationnel. A la lumière de cela, les données ont été analysées et les hypothèses ont été testées à l'aide des logiciels statistiques pour les sciences sociales (spss). De nombreuses méthodes statistiques ont été utilisées, notamment le coefficient de corrélation de Spearman.

Après avoir analysé les données de l'étude et ses hypothèses, l'étude a abouti à un certain nombre de résultats, dont les plus importants sont les suivants :

-El existe une corrélation positive entre la qualité de vie au travail et l'engagement organisationnel.

-El existe une corrélation positive entre l'environnement physique de travail et l'engagement organisationnel.

-El existe une corrélation positive entre les caractéristiques du travail et l'engagement organisationnel.

-El existe une corrélation positive entre les salaires ,les primes et l'engagement organisationnel.

-El existe une corrélation positive entre le groupe de travail et l'engagement organisationnel.

Les mots clé : Qualité de vie au travail, environnement physique de travail, caractéristiques de l'emploi, salaires et récompenses, groupe de travail, engagement organisationnel.

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
ا	بسم الله الرحمان الرحيم
ب	شكر و عرفان
ج	الاهداء
هـ	ملخص البحث باللغة بالعربية
و	ملخص البحث باللغة بالفرنسية
ز	فهرس الموضوعات
ط	فهرس الجداول
ك	فهرس الاشكال
ل	مقدمة
الفصل الأول: الاطار العام لاشكالية الدراسة:	
19	إشكالية الدراسة
22	فرضيات الدراسة
22	أهمية الدراسة
23	اهداف الدراسة
23	أسباب اختيار الموضوع
23	تحديد مفاهيم البحث
24	الدراسات اتسابقة
30	التعقيب على الدراسات السابقة
الجانب النظري	
الفصل الثاني: جودة الحياة في العمل	
35	تمهيد
36	مفهوم جودة الحياة في العمل

37	أهمية جودة الحياة في العمل
37	اهداف جودة الحياة في العمل
38	ابعاد جودة الحياة في العمل
40	اتجاهات جودة الحياة في العمل
41	تأثيرات جودة الحياة في العمل
42	برامج جودة الحياة في العمل
43	معايير جودة الحياة في العمل
44	معيقات جودة الحياة في العمل
45	خلاصة الفصل
الفصل الثالث: الالتزام التنظيمي	
47	تمهيد
48	تعريف الالتزام التنظيمي
49	أهمية الالتزام التنظيمي
49	أنواع الالتزام التنظيمي
50	نظريات الالتزام التنظيمي
50	مراحل الالتزام التنظيمي
51	ابعاد الالتزام التنظيمي
52	خصائص الالتزام التنظيمي
52	طرق قياس الالتزام التنظيمي
53	نتائج الالتزام التنظيمي
56	خلاصة الفصل
الجانب التطبيقي	
الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية	
59	تمهيد
60	الدراسة الاستطلاعية

61	منهج الدراسة
61	حدود الدراسة
62	مجتمع وعينة الدراسة
69	أدوات جمع البيانات
70	صدق وثبات
79	أساليب المعالجة الإحصائية
الفصل الخامس: عرض وتحليل النتائج	
81	تمهيد
82	عرض وتحليل البيانات الوصفية
103	خلاصة الفصل
الفصل السادس: مناقشة وتفسير نتائج الدراسة	
105	مناقشة النتائج على ضوء الفرضيات
109	تفسير نتائج الدراسة
117	استنتاج عام
118	خلاصة
119	اقتراحات الدراسة
121	المراجع
126	الملاحق
فهرس الجداول	
63	جدول رقم 01: يوضح خصائص العينة حسب الجنس
64	جدول رقم 01: يوضح خصائص العينة حسب السن
65	جدول رقم 01: يوضح خصائص العينة حسب الحالة العائلية
66	جدول رقم 01: يوضح خصائص العينة حسب المستوى التعليمي
67	جدول رقم 01: يوضح خصائص العينة حسب الفئة الوظيفية
68	جدول رقم 01: يوضح خصائص العينة حسب الإقدمية في العمل

71	جدول رقم 07 : يمثل قيمة معامل الارتباط بالنسبة لمحور بيئة العمل المادية وقيمة معامل الارتباط بالنسبة لجودة الحياة في العمل
72	جدول رقم 08 : يمثل قيمة معامل الارتباط بالنسبة لمحور الخصائص الوظيفية وقيمة معامل الارتباط بالنسبة لجودة الحياة في العمل
73	جدول رقم 09 : يمثل قيمة معامل الارتباط بالنسبة لمحور الأجور والمكافآت وقيمة معامل الارتباط بالنسبة لجودة الحياة في العمل
75	جدول رقم 10 : يمثل قيمة معامل الارتباط بالنسبة لمحور جماعة العمل وقيمة معامل الارتباط بالنسبة لجودة الحياة في العمل
76	جدول رقم 11: يمثل قيمة معامل الارتباط بالنسبة لاستبيان الالتزام التنظيمي
78	جدول رقم 12: يوضح قيم ثبات الاستبيان
82	جدول رقم 13: يوضح التكرارات والنسب المئوية لإجابات أفراد عينة الدراسة نحو محددات بيئة العمل المادية
83	جدول رقم 14: يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن البنود المتعلقة ببيئة العمل المادية مرتبة تنازليا
85	جدول رقم 15: يوضح التكرارات والنسب المئوية لإجابات أفراد عينة الدراسة نحو محددات خصائص الوظيفة
86	جدول رقم 16 : يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن البنود المتعلقة بخصائص الوظيفة مرتبة تنازليا
88	جدول رقم 17: يوضح التكرارات والنسب المئوية لإجابات أفراد عينة الدراسة نحو محددات الأجور و المكافآت
89	جدول رقم 18: يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن البنود المتعلقة الأجور و المكافآت مرتبة تنازليا
91	جدول رقم 19: يوضح التكرارات والنسب المئوية لإجابات أفراد عينة الدراسة نحو محددات جماعة العمل

92	جدول رقم 20: يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات افراد عينة الدراسة عن البنود المتعلقة بجماعة العمل مرتبة تنازليا
94	جدول رقم 21: يوضح التكرارات والنسب المئوية لإجابات افراد عينة الدراسة نحو محور الالتزام التنظيمي
97	جدول رقم 22: يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات افراد عينة الدراسة عن البنود المتعلقة بمحور الالتزام التنظيمي مرتبة تنازليا
105	جدول رقم 23: يوضح نتائج معامل ارتباط سيرمان لجودة الحياة في العمل والالتزام والتنظيمي
106	جدول رقم 24: يوضح نتائج معامل ارتباط سيرمان لبيئة العمل المادية والالتزام والتنظيمي
107	جدول رقم 25: يوضح نتائج معامل ارتباط سيرمان لخصائص الوظيفة والالتزام والتنظيمي
107	جدول رقم 26: يوضح نتائج معامل ارتباط سيرمان للأجور و المكافآت في العمل والالتزام والتنظيمي
108	جدول رقم 27: يوضح نتائج معامل ارتباط سيرمان لجماعة العمل والالتزام والتنظيمي
فهرس الاشكال	
40	شكل رقم 01: يمثل ابعاد جودة الحياة في العمل
64	شكل رقم 02: يمثل توزيع افراد العينة حسب متغير الجنس
65	شكل رقم 03: يمثل توزيع افراد العينة حسب متغير السن
66	شكل رقم 04: يمثل توزيع افراد العينة حسب متغير الحالة العائلية
67	شكل رقم 05: يمثل توزيع افراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي
68	شكل رقم 06: يمثل توزيع افراد العينة حسب متغير الفئة الوظيفية
69	شكل رقم 07: يمثل توزيع افراد العينة حسب متغير الاقدمية في العمل

مقدمة:

تعتبر المنظمات الحديثة من اهم الركائز التي تقوم عليها المجتمعات، حيث تلعب دورا مهما في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وتعتمد هذه المنظمات بمختلف أنواعها، على موارد متعددة لضمان استمراريتها ونجاحها، غير ان العنصر البشري يظل من اهم هذه الموارد، بل الأكثر تأثيرا. باعتباره المحرك الرئيسي للأنشطة والعمليات داخل المؤسسة.

فالعمل لم يعد يقاس فقط بالجهد المبذول او بالنتائج الكمية، بل اصبح يرتبط بشكل وثيق بجودة الظروف التي يمارس فيها الفرد نشاطه المهني من حيث: بيئة العمل، خصائص الوظيفة، الأجور والمكافآت وجماعة العمل والدعم النفسي الذي يتلقاه داخل المنظمة.

وفي هذا الاطار ظهر مفهوم جودة الحياة في العمل كأحد المفاهيم التي تهدف الى تحسين بيئة العمل، بما يعزز من رضا العاملين، ومن هنا ظهر مدى تأثير جودة الحياة في العمل على سلوكيات الافراد الإيجابية الا وهي الالتزام التنظيمي الذي يعكس ولاء الموظف واستعداده للمساهمة بفعالية في تحقيق اهداف المؤسسة.

ان فهم جودة الحياة في العمل يتطلب ان ننظر الى العمل بشكل شامل، لا كمجرد وظيفة تقدم لنا دخل مادي، بل كواحدة من اهم جوانب حياتنا الشخصية والاجتماعية، فعندما يشعر الموظف بالرضا عن بيئة العمل، ويحضى بالدعم الكافي والتقدير وفرص النمو والتقدم فانه يظهر مستويات اعلى من الانتماء والولاء للمؤسسة التي يعمل بها.

ويعتبر الالتزام التنظيمي انعكاسا مباشرا عن تجربة الموظف داخل المؤسسة، فكلما ارتفعت جودة الحياة في العمل زاد شعور الموظف بالأمان والرضا والالتزام اتجاه المنظمة، ويترجم هذا الالتزام الى سلوكيات إيجابية كأداء افضل والبقاء في المؤسسة لفترات طويلة في تحقيق أهدافها.

ويصف الكثير من الباحثين الالتزام التنظيمي على انه العملية التي تصبح فيها اهداف وقيم المؤسسة اكثر اندماجا مع اهداف وقيم العاملين، وعليه كلما تطابقت اهداف المؤسسة مع اهداف العاملين تولدت لديهم الرغبة القوية في المحافظة على عملهم.

ومن هذا المنطلق فان الدراسة الحالية تندرج في اطار بحث جودة الحياة في العمل وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى عمال بلدية مizrane بولاية تيزي وزو.

وقد جاءت هذه الدراسة في جانبين: الأول نظري والثاني تطبيقي، وتضمن الجانب النظري فصلاً أولاً كمدخل للدراسة، تناول إشكالية الدراسة، فرضيات الدراسة، أهمية الدراسة، أهداف الدراسة، أسباب اختيار الموضوع، تحديد مفاهيم الدراسة، الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة، والتعقيب على الدراسات السابقة.

الى جانب فصلين آخرين، بحيث يتناول الفصل الثاني: موضوع جودة الحياة في العمل من خلال تحديد مفهوم جودة الحياة في العمل، أهمية جودة الحياة في العمل، أهداف جودة الحياة في العمل، ابعاد جودة الحياة في العمل، اتجاهات جودة الحياة في العمل، تأثيرات جودة الحياة في العمل، برامج جودة الحياة في العمل، معايير قياس جودة الحياة في العمل، معوقات جودة الحياة في العمل.

يتضمن الفصل الثالث موضوع الالتزام التنظيمي من حيث: تعريف الالتزام التنظيمي، أهمية الالتزام التنظيمي، أنواع الالتزام التنظيمي، نظريات الالتزام التنظيمي، مراحل تطور الالتزام التنظيمي، ابعاد الالتزام التنظيمي، خصائص الالتزام التنظيمي، طرق قياس الالتزام التنظيمي، نتائج الالتزام التنظيمي.

ويتضمن الجانب التطبيقي الفصل الرابع والمتمثل في الدراسة الميدانية الذي اشتمل على: الدراسة الاستطلاعية، حدود الدراسة، منهج الدراسة، مجتمع وعينة الدراسة، أدوات جمع البيانات، أساليب المعالجة الإحصائية.

كما اشتمل الفصل الخامس: على عرض وتحليل نتائج الدراسة من خلال عرض وتحليل البيانات الوصفية.

واشتمل الفصل السادس والأخير على مناقشة وتفسير نتائج الدراسة من خلال مناقشة النتائج على ضوء الفرضيات، تفسير نتائج الدراسة، استنتاج عام، اقتراحات الدراسة.

الجانب التمهيدي

الفصل الأول

الإطار العام لإشكالية الدراسة.

- 1- إشكالية الدراسة.
- 2- فرضيات الدراسة.
- 3- أهمية الدراسة.
- 4- أهداف الدراسة.
- 5- أسباب اختيار الموضوع.
- 6- تحديد مفاهيم الدراسة.
- 7- الدراسات السابقة.
- 8- التعقيب على الدراسات السابقة.

1- إشكالية الدراسة:

ان المنظمات في العصر الحالي تواجه ضغوط وتغيرات مستمرة في جميع المجالات سواءا اقتصادية وسياسية وتكنولوجية واجتماعية وغيرها، وعليه يتوجب إيجاد حلول لتلك الضغوط ومسايرة تلك التغيرات لضمان استقرارها واستمراريتها. وما يساعد ذلك هو العنصر البشري، باعتباره القلب النابض لاي مؤسسة، والحجر الأساسي الذي تبنى عليه المنظمة نجاحاتها، فهو مصدر التغيير والتطور في كل مؤسسة، فكل منها بحاجة ماسة لصناعة افراد قادرين على النهوض بواقع المؤسسة.

لذا نجد مؤسسات تولي دائما اهتماما بالغاً لكيفية جعل العنصر البشري في بيئة عمل مرضية، تساعده على إدارة التغيير والانتقال بشكل أفضل. فعدم الرضا عن جودة الحياة في العمل عبارة عن مشكلة تؤثر على جميع العمال تقريبا بغض النظر عن منصبهم ومركزهم الهرمي في المؤسسة.

اذ ان العمل يعتبر من أبرز الجوانب التي تشكل جزءا هاما في حياة الفرد اذ يمضي هذا الأخير فيه الكثير من الوقت والجهد وله أهمية بالغة عنده اذ يعتبر المصدر الرئيسي للدخل وكذلك يساعد الفرد على تكوين شخصيته المهنية وبيان مكانته في المجتمع.

اما بالنسبة لجودة الحياة في العمل، تشمل عموما على الامن والسلامة في العمل وأنظمة مكافأة أفضل واجر عادل ومنصف، ومجموعة عمل مشاركة ومتعاونة وفرص أفضل للنمو (المغربي، 2004، ص.200).

إضافة الى ذلك فان موضوع جودة الحياة في العمل أصبح مصدر اهتمام الكثير من الباحثين نظرا لنتائجه الإيجابية على العامل وعلى المنظمة وعلى المجتمع بصفة عامة.

ولقد جاءت (sinyy et all (2001) بعنوان:

"A New Mesure of work life (QWL) Based on Need satisfaction and spillover theonies"

لتأكد ما سبق ذكره بحيث ان هذه الدراسة توصلت الى ان وجود نظرة إيجابية لبيئة العمل تحسن الصحة الجسدية و النفسية للعمال، بحيث انهم توصلوا في دراستهم ان لجودة الحياة في العمل علاقة إيجابية برضا العمال بحياتهم، زيادة الى ذلك اكدوا بان رضا العمال عن حاجاتهم بما فيها حاجات الصحة و الامن و الحاجات الاقتصادية و العائلية، و الحاجات الاجتماعية، حاجات التقدير، و حاجات الإنجاز، والحاجات المعرفية، و الحاجات الجمالية (التي اطلق عليها اسم جودة

الحياة في العمل) و التي تنجم من تجارب العامل في مكان عمله، تساهم في الرضا بالعمل و الرضا بالجوانب الأخرى من الحياة (عليوان، بن مومن، 2023، ص.384).

ومن خلال ما سبق يمكن القول ان جودة الحياة في العمل ينعكس إيجابيا على أداء المؤسسة والعاملين فيها، بما يدفع المؤسسة الى تحقيق أهدافها وتطبيقاتها في نفس الوقت.

ولقد جاءت دراسة قريديسي وباديسي (2016) بعنوان "جودة الحياة الوظيفية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي" لتثبت ذلك بحيث انهما توصلا في دراستهم الى نتائج تتمثل في: انه هناك ارتباطا إيجابيا بين ابعاد جودة الحياة الوظيفية ومستوى الأداء الوظيفي.

وكذا تعد جودة الحياة في العمل امرا بالغ الأهمية لاستقطاب الكفاءات والحفاظ على عاملها كما تزيد من دافعية العمال ودرجة التزامهم نحو المنظمة.

ان التزام الافراد في عملهم يشير الى تقبلهم لقيم واهداف المنظمة التي يعملون فيها، وتفانيهم ورغبتهم القوية وجهدهم المتواصل في تحقيق أهدافها، وسيضل موضوع الالتزام التنظيمي مفتاحا أساسيا ومهما في تحديد توافق العمال مع منظماتهم، فان كان هناك التزام نحو المنظمة، سيكون هناك استعداد كاف لتكريس كل الجهود في انجاز المهام والسعي وراء البقاء في المنظمة والاستمرار في العمل بها.

ولقد جاءت دراسة bichop et all (2000)

بعنوان: "دراسة الدعم والالتزام ونتائجه على أداء العمال" للتأكيد على ما سبق بحيث ان وجود علاقة بين مستوى أداء العمال والتزام فريق العمل، أي كلما ارتفعت درجات الالتزام لدى فريق العمل، ارتفعت معه درجات أدائهم ، في حين اكدت نتائج الدراسة ان نية العامل في ترك العمل ترتبط بالالتزام التنظيمي (الخرابشة، 2000، ص.103).

ان الالتزام التنظيمي عنصرا حيويا في بلوغ الأهداف التنظيمية وتعزيز الاستقرار والثقة بين الإدارة والعاملين فيها ويساهم في تطوير قدرات المنظمة على البقاء والاستمرار، لذا نال اهتمام الكثير من الباحثين لما له من أهمية وانعكاسات على الفرد والمؤسسة على حد سواء، ويؤدي الالتزام التنظيمي الى عدة نتائج إيجابية للمنظمة والافراد، كانهخفاض معدل دوران العمل، وتحقيق اهداف المنظمة بكفاءة وفعالية، بينما ضعف مستوى الالتزام التنظيمي يؤدي الى ارتفاع تكلفة الغياب والتأخر عن العمل وتسرب العمالة من المنظمة (ابتسام، 2015، ص.10).

بناء على ماسبق فان جودة الحياة في العمل والالتزام التنظيمي عنصران متكاملان، لا يمكن تحقيق كل واحدة بمعزل عن الأخر كون ان هناك تفاعل دائم بينهما وكل منهما مكمله لأخرى، فجودة الحياة في العمل بأبعادها مرتبطة ارتباطا وثيقا بالالتزام التنظيمي، فان توفرها يساعد على الاستقرار في المنظمة دون التفكير في مغادرتها والحفاظ عليها اقتصاديا واجتماعيا.

ولقد جاءت دراسة Daud (2012) بعنوان:

"The influence of Quality of work life on organizational commitment A study on Academic staff in public institution of Higher learning in Malaysia"

لتأكد العلاقة المتكاملة الموجودة بين جودة الحياة في العمل و الالتزام التنظيمي، بحيث انه اسفرت نتائج دراسته الى: ان مستويات جودة الحياة في العمل وجدت ملائمة و كان الالتزام بين الموظفين معتدلا، كذلك اشارت النتائج الى ان المشاركة هي اكثر عامل مهم يؤثر على الالتزام، يليه النمو و التطوير و اشارت الى وجود علاقة و ان لم تكن قوية جدا بين جودة الحياة الوظيفية و الالتزامات الثلاثة (الوجدانية، المعيارية و الاستمرارية) (عليوان ،بن مومن،2023،ص.385). انطلاقا من أهمية موضوع جودة الحياة في العمل وعلاقتها بالالتزام التنظيمي في وقتنا الحالي، وفي محاولة منا لمعرفة العلاقة الموجودة بين جودة الحياة في العمل والالتزام التنظيمي لدى عمال بلدية ميزرانة في ولاية تيزي وزو تم طرح التساؤل الرئيسي التالي:

هل توجد علاقة بين جودة الحياة في العمل والالتزام التنظيمي لدى عمال بلدية ميزرانة في ولاية تيزي وزو؟

ويندرج تحت هذا التساؤل الرئيسي تساؤلات جزئية المتمثلة في:

- 1- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل المادية والالتزام التنظيمي لدى عمال بلدية ميزرانة في ولاية تيزي وزو؟
- 2- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين خصائص الوظيفة والالتزام التنظيمي لدى عمال بلدية ميزرانة في ولاية تيزي وزو؟
- 3- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأجور والمكافآت والالتزام التنظيمي لدى عمال بلدية ميزرانة في ولاية تيزي وزو؟

4- هل توجد علاقة بين جماعة العمل والالتزام التنظيمي لدى عمال بلدية ميزرانة في ولاية تيزي وزو؟

2-فرضيات الدراسة:

2-1الفرضية العامة:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين جودة الحياة في العمل والالتزام التنظيمي لدى عمال بلدية ميزرانة في ولاية تيزي وزو.

2-2-الفرضيات الجزئية:

1-توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين بيئة العمل المادية والالتزام التنظيمي لدى عمال بلدية ميزرانة في ولاية تيزي وزو.

2_ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الخصائص الوظيفية والالتزام التنظيمي لدى عمال بلدية ميزرانة في ولاية تيزي وزو.

3_ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الأجور والمكافآت والالتزام التنظيمي لدى عمال بلدية ميزرانة في ولاية تيزي وزو.

4_ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين جماعة العمل والالتزام التنظيمي لدى عمال بلدية ميزرانة في ولاية تيزي وزو.

3-أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذا البحث في النقاط التالية:

3-1-الأهمية النظرية:

-تقدم دراسة استكشافية جديدة للموضوع، وتطرح موضوع جديد للبحث والدراسة.

-ضبط مصطلحات الدراسة بكل دقة وموضوعية.

-جودة الحياة من اهم المواضيع العامة في علم النفس، لذا تعددت التعاريف فيها لعلماء النفس ولما تحصله من معاني الراحة، الصحة، الأمان والرضا.

3-2- الأهمية العلمية:

-الدقة والثبات للمعلومات وصحتها.

-تقدم أدوات تشخيصية وقياسية وتحليلية للشخصية.

4- اهداف الدراسة:

-تهدف الدراسة الى الكشف في مدى وجود علاقة بين جودة الحياة في العمل والالتزام التنظيمي

لدى عمال بلدية ميزرانة في ولاية تيزي وزو.

5-أسباب اختيار الموضوع:

هناك عدة أسباب دفعتنا للقيام بهذه الدراسة منها:

5-1-الأسباب الذاتية:

-الميل والرغبة في دراسة هذا الموضوع.

-الرغبة في معرفة جودة الحياة في العمل لدى عمال بلدية ميزرانة في ولاية تيزي وزو.

-كشف العلاقة بين جودة الحياة في العمل والالتزام التنظيمي.

5-2- الأسباب الموضوعية:

-حدائة موضوع جودة الحياة في العمل وأهميتها خاصة لدى عمال بلدية ميزرانة في ولاية

تيزي وزو.

-تعد هذه الدراسة إضافة علمية، قد تفيد الباحث في دراسته المستقبلية.

6-تحديد المفاهيم الإجرائية للدراسة:

6-1-جودة الحياة في العمل:

6-1-1-إجرائيا: يقصد بجودة الحياة في العمل في هذا البحث هو مدى توفر العوامل البيئية

المرضية والمحبة والامنة لدى عمال بلدية ميزرانة في ولاية تيزي وزو من خلال الإجابات التي

يتحصل عليها المستجوبين على أداة البحث كمتغيرات جودة الحياة في العمل والتمثلة في بيئة العمل المادية، خصائص الوظيفة، الأجور والمكافأة، جماعة العمل.

6-2-الالتزام التنظيمي:

6-2-1-إجرائيا: يقصد بالالتزام التنظيمي في هذا البحث هو مدى تطابق عمال بلدية ميزرانة في ولاية تيزي وزو مع منظماتهم والتزامهم بها وذلك من خلال الإجابات التي يتحصل عليها المستجوبين من استبيان الالتزام التنظيمي.

7-الدراسات السابقة:

7-1-الدراسات السابقة المتعلقة بجودة الحياة الوظيفية:

7-1-1-الدراسات بالعربية:

7-1-1-1-دراسة تيسير زاهر (2015) بعنوان: اثر جودة الحياة الوظيفية في الالتزام

التنظيمي.

دراسة ميدانية على مركز لخدمة المواطن (النافذة الواحدة) بدمشق، هدفت للتعرف على اثر ابعاد جودة حياة في العمل على التزام الموظفين في المؤسسة محل الدراسة ودرجة الارتباط بينهما من خلال استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتوزيع استبيان على عينة عشوائية تقدر ب 50 فرد، وتبين وجود علاقة طردية قوية بين ابعاد جودة الحياة الوظيفية(ظروف بيئة العمل، خصائص الوظيفة، الأجور و المكافآت، جماعة العمل) والالتزام التنظيمي لدى العمال في المركز، إضافة الى وجود اثر ذو دلالة إحصائية بينهما (العمراوي، تمرباط، 2021، ص.165).

7-1-1-2-دراسة زكية العمراوي، نورة تمرباط (2021) بعنوان: جودة الحياة الوظيفية

وعلاقتها بالالتزام التنظيمي في المؤسسة العمومية الجزائرية.

هدفت الدراسة للكشف عن درجة تطبيق احدى بلديات ولاية ام البواقي لبرامج جودة الحياة الوظيفية، ومستوى التزام الموظفين تجاهها، وكذا التعرف على طبيعة العلاقة من كل مؤشر من مؤشرات جودة الحياة الوظيفية المتمثلة في المشاركة في اتخاذ القرارات، نمط الاشراف، العلاقات الاجتماعية، الأجور والمكافآت، السلامة المهنية والالتزام التنظيمي في المؤسسة العمومية الجزائرية

بناء على قيم معامل الارتباط عند مستوى الدلالة 0.05 وقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي، وبناء عليه تم تصميم الاستبيان باستخدام مقياس ليكرت الثلاثي، وتوزيعه على 38 فرد باستخدام أسلوب المنهج الشامل.

وقد كشفت نتائج الدراسة عن مستوى استجابة متوسطة اتجاه مؤشرات جودة الحياة الوظيفية بوسط مرجع عام (2.062) ووزن نسبي (68.73%) كما ان درجة التزام الموظفين تجاه البلدية يعكس أيضا مستوى استجابة متوسط بوسط مرجع عام (2.25) ووزن نسبي (75).

كما اشارت النتائج الى عدم وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين مؤشرات جودة الحياة الوظيفية (المشاركة في اتخاذ القرارات، نمط الاشراف، العلاقات الاجتماعية والسلامة المهنية) والالتزام التنظيمي لدى الموظفين. في حين توجد علاقة ارتباطية بين الأجر والمكافآت والالتزام التنظيمي، وقد تفسر نتائج البحث بالاعتماد على نظرية سلم الحاجات لإبراهيم ما سلو (العمرابي، تمرابط، 2021، د.ص).

7-1-1-3-دراسة عليوان مليكة، وبين مومن اسماء (2023) بعنوان: علاقة جودة الحياة في العمل بالالتزام التنظيمي، دراسة حالة عينة من الأساتذة المسجلين في التكوين، قبل الترقية بجامعة التكوين المتواصل فرع ولاية تيزي وزو:

هدفت الدراسة لمعرفة مستويات جودة الحياة في العمل والالتزام التنظيمي والعلاقة الموجودة بينهما لدى الأساتذة المسجلين في التكوين قبل الترقية بجامعة التكوين المتواصل فرع ولاية تيزي وزو وذلك من خلال الاعتماد على المنهج الوصفي، حيث تم تناول الموضوع في ظل نظرية اشباع الحاجات لماسلو (1954) لدراسة جودة الحياة في العمل وتحليل مقياس جودة الحياة في العمل لسيرجي واخرون (2001) ومقياس الالتزام التنظيمي لالان وماير (1991) على عينة قدرها (50) أستاذًا، أظهرت النتائج انخفاض مستويات جودة الحياة في العمل والالتزام التنظيمي، ووجود علاقة طردية موجبة بين جودة الحياة في العمل والالتزام التنظيمي.

(عليوان، بن مومن، 2023، د.ص).

7-1-2- الدراسات الأجنبية:

7-1-2-1-7 دراسة y.Kandasamy indira (2009) بعنوان: "تأثير جودة الحياة الوظيفية

على أداء العاملين في الفنادق".

استهدفت الدراسة للتعرف على تأثير جودة الحياة الوظيفية على أداء العاملين في الفنادق محل الدراسة واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وبلغت العينة بالنسبة للطلبة عدد (84) وعدد (64) من العاملين وكانت اهم أدوات جمع البيانات المقابلة الشخصية، وتوصل الى اهم النتائج وجود تأثير إيجابي معنوي لجودة الحياة الوظيفية على أداء العاملين في الفنادق محل الدراسة وبالتالي جودة الخدمة المقدمة للعملاء وان ابعاد جودة الحياة الوظيفية الأكثر تأثيراً على أداء العاملين تتمثل في خصائص الوظيفة وممارسات إدارة الموارد البشرية وبيئة العمل المادية وتوازن الحياة الشخصية والوظيفية وعلاقات جماعة العمل. بالإضافة الى التعامل مع العملاء (أبو اليزيد، 2015، ص، ص. 394-395).

7-1-2-2-1-7 دراسة زادة ،واخرون، (2012) بعنوان: "قيم جودة الحياة في المدرسة

الابتدائية بمدينة اصفصاف ،ايران".

هدفت الدراسة الى تقييم جودة الحياة في العمل ومكوناتها لدى معلمي المدارس الابتدائية في مدينة اصفصاف. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتالف المجتمع من 862 معلماً في مدينة اصفصاف وتكونت العينة من 120 معلماً. واختيرت العينة بالطريقة العشوائية البسيطة، واداة جمع البيانات استبيان، وقد تم دراسة جودة حياة العمل ومكوناتها استناداً الى المتغيرات الديمغرافية (الجنس، الحالة الزوجية، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة).

وتوصلت الدراسة الى النتائج التالية:

-ان جودة حياة العمل للمعلمين اقل من المتوسط عن مستوى دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) وانهم لا يتمتعون بنوعية حياة العمل الجيدة، ورغبة المعلمين عالية للحوافز حيث كانت عينة المعلمين لم تكن راضية بوضع كشف المرتبات وشعروا بالاستياء.

-ان المعلمات تتمتع بجودة الحياة اعلى من المعلمين عند مستوى دلالة احصائية ($\alpha \leq 0.05$).

-لا فرق بين اراء المعلمين لمتغير المؤهل العلمي (اقل من درجة البكالوريوس، درجة البكالوريوس او اعلى) عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) حول جودة حياة العمل ومكوناتها.

-توجد فرق بين اراء المعلمين لحياة عمل المعلمين لمتغير سنوات الخدمة (الدحودح،2015،ص.56).

7-2- الدراسات السابقة المتعلقة بالالتزام التنظيمي:

7-2-1-الدراسات بالعربية:

7-2-1-1-دراسة القطان (1987) بعنوان: "العلاقة بين الالتزام التنظيمي والخصائص الشخصية والأداء الوظيفي".

حيث هدفت الدراسة الى التعرف على مستويات الالتزام التنظيمي لدى مجموعات عمل من أصول مختلفة(اسيوية، اجنبية، عربية وسعودية).

التعرف على العلاقة بين المتغيرات الفردية (الجنس، مدة الخدمة، التعليم والأداء الوظيفي) والالتزام التنظيمي.

وقد استهدفت الدراسة مجموع العاملين في المؤسسات الخاصة والحكومية في المملكة العربية السعودية، وتمثلت عينة الدراسة بأربعة مجموعات عاملة اختيرت بطريقة عشوائية والتي بلغ عددها 470 فردا (مجموعة عمال أسيويين، مجموعة عمال غربيين، مجموعة عمال عرب، مجموعة عمال سعوديين) وتم استخدام الاستبيان في جمع المعلومات الخاصة بالدراسة، والتي كانت نتائجها كالتالي:

وجود علاقة بين الالتزام التنظيمي وكلا من المتغيرين التاليين (الجنس، مدة الخدمة، التعليم، الأداء الوظيفي).

ثبوت تمتع العمالة الاسيوية بمستوى عالي من الالتزام التنظيمي تفوق العمالة العربية والغربية والسعودية (خطارة،2019،ص.16).

7-2-1-2-دراسة عوامل (1996) بعنوان: الالتزام التنظيمي لدى مدراء أجهزة المؤسسات العامة في جهاز الخدمة المدنية بالأردن".

حيث هدفت الدراسة الى ادخال مفهوم الالتزام التنظيمي الى مجالات الإدارة في مؤسسات الخدمة المدنية بالأردن، قياس مستوى الالتزام التنظيمي في البلاد النامية ومن ضمنها الأردن، تقديم توصيات خاصة برفع مستوى الالتزام التنظيمي في قطاع الخدمة المدنية بالأردن.

وقد استهدفت الدراسة جميع المدراء في قطاع الخدمة المدنية بالأردن على اختلاف مستوياتهم الإدارية والإشرافية، والذي بلغ عددهم 839 مديراً موزعين على 24 وزارة، وقد تم تمثيلهم بعينة عشوائية قوامها 420 فرداً، وقد استخدم الاستبيان لجمع البيانات الخاصة بالدراسة وقد خلصت الدراسة الى النتائج التالية:

-وجود مستوى عالي من الالتزام التنظيمي لدى مدراء مؤسسات الخدمة العاملة بالأردن.

-وجود علاقة سلبية ضعيفة بين الالتزام التنظيمي وكلا من الجنس، العمر، التعليم، ومدة الخدمة.

-وجود علاقة إيجابية ضعيفة بين الالتزام التنظيمي والمستوى الوظيفي.

أوضحت الدراسة خمس مجالات لرفع مستوى الالتزام التنظيمي في مؤسسات الخدمة المدنية بالأردن وهي (الدافعية، التعليم، التطوير المهني، المناخ التنظيمي، والاستقرار الوظيفي) (خطارة، 2019، ص، ص.16-17).

7-2-1-3-دراسة حنان مهدي (2018) بعنوان: "الالتزام التنظيمي ودوره في تحقيق المرونة الاستراتيجية من خلال ابعاد هوفستيد الثقافية".

حيث سعت هذه الدراسة لتحديد اثر الالتزام التنظيمي ودوره في تحقيق المرونة الاستراتيجية من خلال ابعاد هوفستيد الثقافية، ومن خلال تحقيق ذلك اعتمدت الدراسة ابعاد الالتزام التنظيمي وابعاد المرونة الاستراتيجية وابعاد هوفستيد الثقافية. تمثل مجتمع الدراسة من 116 فرداً من موظفي وأساتذة كلية الإدارة والاقتصاد ورئاسة جامعة كربلاء، وقد تم قياس متغيرات الدراسة بالاعتماد على استمارة استبانة كما استخدم المنهج الوصفي التحليلي، وقد توصلت الدراسة الى مجموعة من

النتائج من أهمها: وجود علاقة تأثير موجبة وقوية وذات دلالة معنوية للالتزام التنظيمي في المرونة الاستراتيجية من خلال المتغير الوسيط، ابعاد هوفستيد الوظيفية (حنان، 2018، ص.12).

7-2-2-2- الدراسات الأجنبية:

7-2-2-1- دراسة هوكينز (1998) بعنوان: "مؤشرات الالتزام التنظيمي لدى العاملين

بقطاع التعليم في المدارس العليا بالولايات المتحدة الأمريكية".

حيث هدفت الدراسة الى تحديد العلاقة بين خصائص المنظمة (الدعم المؤسسي، طبيعة العمل، العدالة في التوزيع) ومستوى الالتزام التنظيمي لدى قطاع العاملين بالمدارس الحكومية والخاصة في الولايات المتحدة الأمريكية.

تحديد العلاقة بين المتغيرات الشخصية (السن، مدة الخدمة، الجنس) ومستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين في قطاع التعليم بأمريكا. وقد أجريت الدراسة على عينة مكونة من 396 موظف وموظفة حكومي وخاص موزعين على 47 ولاية أمريكية وكانت النتائج كالتالي:

-وجود علاقة إيجابية بين كل من مستوى الالتزام التنظيمي وخصائص المنظمة المتمثلة في (العدالة في التوزيع والدعم المؤسسي) فالمؤسسات الخاصة التي تعتمد على الدعم الذاتي ويكون فيها عدالة في توزيع الحوافز يكون فيها مستوى الالتزام التنظيمي اعلى منه في المؤسسات الحكومية.

-وجود علاقة إيجابية بين السن ومستوى الالتزام التنظيمي.

-عدم وجود علاقة بين مستوى الالتزام التنظيمي ومدة الخدمة والجنس لدى العاملين في مؤسسات التعليم في المدارس العليا في الولايات المتحدة الأمريكية (خطارة، 2015، ص.19).

7-2-2-2- دراسة Marchicori et Henkin (2004) بعنوان: "الالتزام التنظيمي لأعضاء

هيئة التدريس في الكليات الطبية".

حيث هدفت هذه الدراسة الى التعرف على درجة تقسيم أعضاء هيئة التدريس في الكليات الطبية للالتزام التنظيمي بأبعاده الثلاثة: المعيارية، العاطفية والاستمرارية، والتعرف على العلاقة بين ابعاد الالتزام التنظيمي ومجموعة من المتغيرات المتمثلة في العمر والرتبة الاكاديمية، ومدة الخدمة

في التعليم العالي، وقد تكونت عينة الدراسة من 1121 عضواً، تم اختيارهم من 15 كلية طبية في الولايات المتحدة كندا. وخلصت الدراسة الى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الولاء المعياري، والأداء الوظيفي، ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الولاء العاطفي، ومدة الخدمة في التعليم العالي، ووجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الولاء الاستمراري ومدة الخدمة في الجامعة الحالية (سعد غالي، 2013، ص. 12).

8-التعقيب على الدراسات السابقة:

يتضح من خلال تأمل الدراسات السابقة أهمية جودة الحياة في العمل وعلاقتها بالالتزام التنظيمي، ونجد تركيز جل الدراسات التي اهتمت بتناول هذا الموضوع على قطاع التعليم، والبلديات، مركز خدمة المواطن، الفنادق والمؤسسات العامة في جهاز الخدمة المدنية، ومع اختلاف هذه المجتمعات الا ان الجميع يكادون يتفقون على ان الالتزام التنظيمي يرتفع مع توفر بيئة عمل صحية والاحتياجات المادية والمعنوية التي تتشكل منها جودة الحياة في العمل.

كما يظهر الاهتمام الملحوظ من جانب الدراسات السابقة في الربط بين ابعاد جودة الحياة في العمل المتمثلة في بيئة العمل، خصائص الوظيفة وعلاقتها بالالتزام التنظيمي.

كما استطلعنا أيضاً من رصد أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسات السابقة وبين دراستنا الحالية وأيضاً أوجه الاستفادة والتي لها اثر في بناء الدراسة الحالية.

أولاً: أوجه التشابه والاختلاف من البحث الحالي والدراسات السابقة:

• من حيث المنهج المستخدم:

- اتفقت دراستنا الحالية مع دراسة عليوان، بن مومن (2023)، ودراسة زكية، نورة 2021،

ودراسة Y.Kandasamy indira (2009)، مع دراستنا الحالية في استخدام المنهج الوصفي.

- بينما اختلف البحث الحالي مع دراسة تيسير (2015) ودراسة زادة واخرون (2012)، ودراسة

حنان (2018)، باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، ودراسة زكية، نورة (2021) في استخدام

أسلوب المسح الشامل.

وتجدر الإشارة الى ان دراسة القطان(1987)، ودراسة عوامله (1996)، ودراسة هوكينز(1998)، ودراسة Marchicori et Henkin (2004)، رغم تناولهم لموضوع الالتزام التنظيمي بشكل موسع الا انهم لم يوضحوا المنهجية التي اتبعوها في جمع البيانات وتحليلها، مما يضعف من موثوقية النتائج ويجعل من الصعب تقييم مدى دقتها او قابليتها للتعميم.

• من حيث الأداة :

-اتفقت دراستنا مع دراسة زكية، نورة (2021)، ودراسة تيسير(2015)، ودراسة زادة واخرون، دراسة القطان (1987)، ودراسة حنان (2018)، ودراسة عوامله (1996)، في استخدام الاستبيان لقياس جودة الحياة في العمل والالتزام التنظيمي..

-بينما اختلفت دراستنا مع دراسة عليوان، بن مومن (2023) التي استخدمت المقياس كأداة الدراسة، ودراسة Y.Kandasamy indira (2009) التي استخدمت المقابلة الشخصية كأداة الدراسة.

-كما تجدر الإشارة الى ان دراسة هوكينز (1998) ودراسة Marchicon et Henkin(2004) لم توضحا الأداة المستخدمة في جمع البيانات مما يثير تساؤلات حول دقة النتائج ومدى صلاحية البيانات في تمثيل الظاهرة المدروسة.

• من حيث العينة المستخدمة:

-اتفقت دراستنا مع دراسة عليوان، بن مومن (2023)، ودراسة زادة واخرون (2012) باستخدام العينة العشوائية البسيطة.

-بينما اختلفت دراستنا مع دراسة تيسير(2015)، ودراسة القطان(1987)، ودراسة عوامله(1996)، باستخدام العينة العشوائية.

- وتجدر الإشارة ان دراسة زكية، نورة (2021)، ودراسة Y.Kandasamy indira (2009) ودراسة حنان(2018)، ودراسة هوكينز، ودراسة Marchicori et Henkin (2004) لم يقوموا بتوضيح العينة التي قاموا باستخدامها مما يفتح المجال للتشكيك في صلاحية أدوات القياس

وصحت التحقيقات التي توصلت إليها هذه الدراسات كما يمنع علينا تقييم مدى تمثيل العينة للمجتمع الأصلي.

* أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

-تكوين تصور عام للموضوع قيد الدراسة، مما اسهم في تحديد ابعاد جودة الحياة الوظيفية المناسبة للدراسة، والفرضيات المناسبة.

-اختيار منهج الدراسة وهو المنهج الوصفي التحليلي.

-زودت الدراسات السابقة الباحثين بأسماء العديد من الكتب والمراجع.

-تدعيم الاطار النظري لنتائج دراسات وابحث حول جودة الحياة في العمل وعلاقتها بالالتزام التنظيمي.

الجانب النظري

الفصل الثاني:

جودة الحياة في العمل.

تمهيد:

- 1- مفهوم جودة الحياة في العمل.
- 2- أهمية جودة الحياة في العمل.
- 3- أهداف جودة الحياة في العمل.
- 4- أبعاد جودة الحياة في العمل.
- 5- اتجاهات جودة الحياة في العمل.
- 6- تأثيرات جودة الحياة في العمل.
- 7- برامج جودة الحياة في العمل.
- 8- معايير قياس جودة الحياة في العمل.
- 9- معوقات جودة الحياة في العمل.

خلاصة الفصل

تمهيد:

تعد جودة الحياة في العمل من المفاهيم المعاصرة التي حظيت باهتمام متزايد في السنوات الأخيرة، لما لها من اثر مباشر على التزام العاملين، وتحفيزهم ورفع مستوى أدائهم، وبالتالي تعزيز كفاءات المنظمة واستقرارها، ويعكس هذا المفهوم مدى قدرة بيئة العمل على تلبية احتياجات الموظف النفسية والاجتماعية والمهنية، ومن خلال توفير مناخ تنظيمي داعم يراعي التوازن بين متطلبات الوظيفة وحياة الفرد الشخصية. ان التركيز على جودة الحياة في العمل لا يقتصر فقط على الجوانب المادية مثل الأجور والامتيازات، بل يشمل أيضا عناصر غير مادية كالعلاقات الإنسانية، وممارسات العدالة... ومن هذا المنطلق يتضمن هذا الفصل بداية من مفهوم جودة الحياة في العمل، أهمية جودة الحياة في العمل، اهداف جودة الحياة في العمل، تأثيرات جودة الحياة في العمل، برامج جودة الحياة في العمل، معايير جودة الحياة في العمل، وأخيرا معوقات جودة الحياة في العمل.

1- مفهوم جودة الحياة في العمل:

قبل التعرف على مفهوم جودة الحياة في العمل يجب علينا التطرق الى مفهومي الجودة وجودة الحياة.

1-1- تعريف الجودة:

كلمة الجودة في اصل اللغة كما جاء في لسان العرب ابن المنصور تعني الجيد ينقص الرديء، يقال اجاد فلان في عمله و اجود و استجاد و اجاد الشيء الجودة أي صار جيدا (ابن المنصور، 2005، ص.699).

1-2- تعريف جودة الحياة:

تعرفها منظمة الصحة العالمية بانها ادراك الفرد لوضعه المعيشي في سياق أنظمة الثقافة والقيم في المجتمع الذي يعيش فيه، وعلاقة هذا الادراك بأهدافه وتوقعاته ومستوى اهتمامه (غفران غالب، 2018، د.ص).

1-3- تعريف جودة الحياة في العمل:

يعرفها **Wether and Davis**: بانها اشرف جيد ومرتببات ومزايا ومكافئات جيدة، وقدر من الاهتمام والتحدي بالوظيفة، وتتحقق جودة حياة العمل من خلال فلسفة علاقات العاملين التي تشجع جودة الحياة الوظيفية بإعطاء العاملين فرص اكبر للتأثير على وظائفهم والمساهمة الفعالة على مستوى المنظمة ككل (العمرابي، تمرايط، 2021، ص.ص.164-165).

تعرفها باهية (2017): بانها الجهود و الأنشطة المنظمة التي تستخدمها إدارة الموارد البشرية في المنظمة، بغرض توفير حياة وظيفية افضل للعاملين، اشباع حاجياتهم من خلال توفير بيئة عمل صالحة و مشاركتهم في اتخاذ القرارات و توفير متطلبات الامن و الاستقرار الوظيفي و العاطفي لهم و اتاحة الفرص الملائمة لتحسين الأداء (علي محمد عطا المنال، 2018، ص.7).

كما يعرفها جاد الرب: على انها مجموعة العمليات المتكاملة المخططة و المستمرة تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر في الحياة الوظيفية للعاملين و حياتهم الشخصية أيضا و الذي يساهم بدوره في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة و العاملين فيها و المتعاملين معها (جاد الرب، 2008، ص.9).

ومن خلال طرح بعض التعريفات الخاصة بجودة الحياة في العمل يمكننا استخلاص تعريفا شاملا المتمثل في: مجموعة من المبادئ والإجراءات والسياسات التي ترى ان الموظفين هم الحجر

الأساسي الذي تبني عليها المنظمة نجاحاتها لذلك وجب على المنظمة ان توفر لهم بيئة عمل ملائمة ومناسبة من خلال توفير المكافآت والامن والاستقرار وفرص ترقية واجر عادل ومنصف بحيث ان كل هذه الأمور تتعكس إيجابيا على أداء الموظفين مما يضمن للمؤسسة نجاحاتها واستمراريتها بين المؤسسات الأخرى.

2- أهمية جودة الحياة في العمل:

-توفير سياسات وإجراءات عمل مناسبة للموظفين لزيادة الإنتاجية والرغبة، بالبقاء في المؤسسة ينتج عنه جودة في الإنتاج والخدمات.
-قدرتها على زيادة الكفاءة والفعالية التنظيمية للمؤسسة.
-تهيئة مناخ عمل محفز لدى العاملين وزيادة ولائهم.
-استطاعة المؤسسة على استقطاب الكفاءات والاحتفاظ بها وبناء قدراتها لتحقيق أهدافها.
-القدرة على تقليل النزاعات والصراعات بين العمال والإدارة.
-تحقيق الميزة التنافسية على المدى البعيد خاصة بازدياد حالة رضا العاملين مما يحقق الأهداف المنشودة للمؤسسة من خلال استثمار الكفاءات (البياري، 2018، ص.13).

3- اهداف جودة الحياة في العمل:

-زيادة ثقة العاملين، ما يعزز الرضا الوظيفي ويخلق رفاهية و متعة أكبر في العمل ومشاركة أكبر للعاملين.
-تحسين ظروف العمل، وهو ما يخفض معدلات التعويض المدفوعة بسبب حوادث العمل.
-تعزيز المكانة التنافسية للمؤسسة.
-تقييم الوظائف وإعادة الهيكلة.
-رفع مستوى الأداء الوظيفي، وهو ما يرفع الكفاءة ويزيد من الإنتاجية ويحسن جودة المنتج او الخدمة.
-زيادة الرضا الوظيفي، فبفضل العمالة الراضية تزيد جودة المنتج او الخدمة و تحسن خدمة العميل، كما ترفع مستوى الإنتاجية بسبب انخفاض الأيام المفقودة في المرض و الغياب (احمد سيف الدين واخرون، 2006، ص.504).

4- ابعاد جودة الحياة في العمل:

اختلف العلماء والباحثين في تحديد ابعاد جودة الحياة الوظيفية حسب الأهداف التي أنشئت من أجلها دراسة كل منهم وتتمثل اهم الابعاد فيما يلي:

4-1- بيئة العمل:

تتكون بيئة العمل في المنظمة من شقين هما: بيئة العمل المادية والتي تشمل الظروف المناخية السائدة في مكان العمل داخل المنظمة، كالتهدية والإضاءة، ضغط العمل، الضجيج، عدد ساعات العمل... الخ، هذه الظروف لها انعكاس و تأثير في سلامة و صحة الموارد البشرية في العمل و فاعلية أدائها، اما الشق الثاني فيتمثل في بيئة العمل النفسية و الاجتماعية و التي تشمل على المناخ الاجتماعي العام و طبيعته، و الروابط الاجتماعية و الصراعات التنظيمية الموجودة بين العاملين (بعجي، 2019، ص.520).

4-2- فرق وجماعات العمل:

وهي عبارة عن مجموعة من الافراد يتميزون بوجود مهارات متكاملة فيما بينهم، وافراد الفريق تجمعهم اهداف مشتركة و غرض واحد، بالإضافة الى وجود عمل مشترك للعمل فيما بينهم، و لذا فهي جماعات يتم انشاؤها داخل الهيكل التنظيمي لتحقيق هدف او مهمة محددة تتطلب التنسيق التفاعل و التكامل بين أعضاء الفريق و يعتبر الأعضاء مسؤولون عن تحقيق الهدف (سحنون، فيسة، 2019، ص.24).

4-3- نظام الأجور:

تعد الأجور التي يحصل عليها العاملون في المنظمة بمثابة العوامل، الدوافع الذاتية، التي توفر الشعور الإيجابي لديهم وتعطيهم فرص للتطور الشخصي مما يدفعهم للمزيد من العمل لتحسين الإنتاجية وتقليل حالة عدم الرضا والتمرد والاضراب عن العمل (خان، جغبلو، 2020، ص.426).

4-4- الأمان الوظيفي:

يعد بمثابة الامر الحيوي للعاملين، حيث تعتبر الوظيفة وسيلة لتحقيق الذات و مكانة اجتماعية و ليس فقط مصدر للدخل، فالأمان الوظيفي هو بقاء الفرد موظف في نفس المنظمة بدون انخفاض من الاقدمية او الاجر او حقوق المعاش، مما له اثر إيجابي على الإنتاجية، كما انه يربط برفاهية العاملين الجسدية و النفسية، و الرضا الوظيفي لهم وكذا الالتزام التنظيمي (شراف، 2016، ص.265).

4-5- أسلوب الرئيس في الاشراف:

يجب على القادة و المشرفين في المؤسسة ان يتحلوا بالسلوكيات الحسنة في التعامل مع الموظفين اثناء تقديمهم للتوجيهات و اصدار الأوامر، فأسلوب القيادة السليم يوفر بيئة عمل مناسبة للقيام بالواجبات المهنية، فهو يؤثر بشكل كبير على سلوك العمال، و يدفعهم الى بذل قصارى جهدهم لتحقيق اهداف المؤسسة(عبد الكريم واخرون،2015،ص.228).

4-6- فرص الترقية والتقدم الوظيفي:

يمثل هذا البعد مدى وجود مجال لتطوير قدرات الفرد او الحصول على القيمة الاجتماعية الحقيقية من خلال التمييز فيها، كما يمثل الفرصة الكبرى لظهور مهارات الفرد، فضلا من الارتقاء بمستويات اعلى بالتنظيم داخل المنظمة كلا على أساس مهاراته فيها، و بالتالي فهذا البعد يوفر الفرص للنمو و الارتقاء داخل المنظمة من خلال تحفيز العاملين و تشجيعهم لإظهار مهاراتهم فيها(الجلط، كلافي،2018،ص.293).

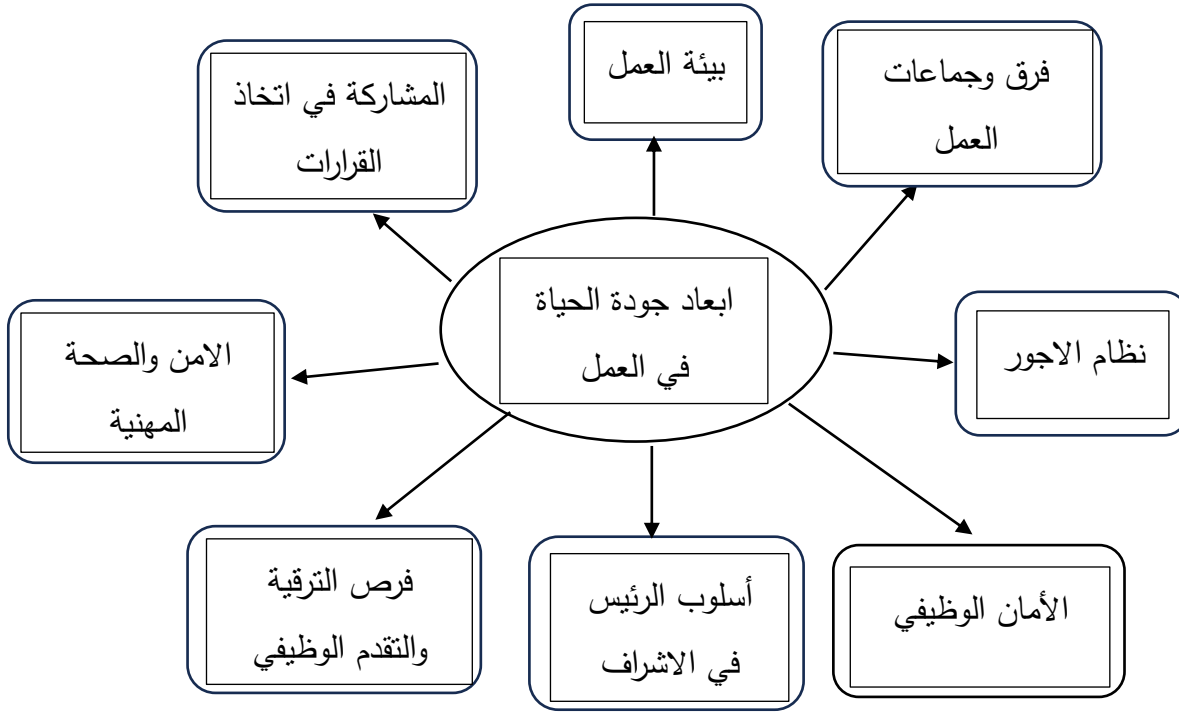
4-7- الامن والصحة المهنية:

تلك النشاطات و الإجراءات الإدارية الخاصة بوقاية العاملين من المخاطر الناجمة عن الاعمال التي يزاولونها و من أماكن العمل التي تؤدي الى اصابتهم بالأمراض و الحوادث، و تكمن أهمية الامن و الصحة المهنية في تقليل تكاليف العمل، توفير بيئة عمل صحية و قليلة المخاطر، توفير نظام العمل المناسب، تدعيم العلاقات الإنسانية بين الإدارة و العاملين(البريري،2016،ص.21).

4-8- المشاركة في اتخاذ القرارات:

تتبع أهمية المشاركة خاصة في اتخاذ القرارات كعامل تحفيزي معنوي من خلال ما تتضمنه من أساليب متعددة من شأنها ان تساعد على تحسين أداء العاملين، وهي تتيح للعاملين فرص ابداء أفكارهم و آراءهم. الامر الذي يزيد من تحسن طرق العمل، و خفض الصراع نوعا و كما بين العاملين و الإدارة و الواقع من مستوى الانسجام في بيئة العمل (علي محمد عطا المنال،2018،ص.16).

شكل رقم(01): يمثل ابعاد جودة الحياة في العمل



المصدر: (من اعداد الطابئين)

5- اتجاهات جودة الحياة في العمل:

يرتكز مفهوم جودة الحياة الوظيفية على أساس مدرستين كل منهما تحاول ان تركز على جوانب معينة اثناء تناولها للموضوع:

5-1- اتجاه مدرسة الموارد البشرية:

يركز هذا الاتجاه على ضرورة اشباع الحاجات الداخلية والخارجية للفرد، ويؤكد على دور الفرد في المنظمة (المشاركة في اتخاذ القرار، الاستقلالية... الخ) على نحو يجعل الشخص أكثر ارتياحا. وان فلسفة الإدارة تؤكد على الرغبة في الانتماء الى الجماعة والانضمام اليها، عن طريق تبادل المعلومات بين مختلف المستويات وحرية التعبير لدى العمال، والتعرف على الصراعات وحلها بشكل سريع و بذل المجهود، لذلك للتأكد على ذلك عن طريق المعلومات الغير رسمية، و التي تمثل الجانب الاجتماعي و النفسي، من اجل زيادة الفهم لتثمين التمثلات الذهنية و المفيدة للشعور بالانتماء لدى الافراد، كما تؤكد بعض الدراسات على ان الوسط المهني فضاء الاندماج و تنشئة الفرد حيث تسمح للفرد بالانتماء الى المؤسسة و مجتمعا و يحقق علاقات اجتماعية .

5-2- المراقبة التقنية الاجتماعية:

ترى هذه المقاربة انه من الواجب ان تراعا جودة الحياة الوظيفية في العمل: العمال ومحيطهم العام مع إعطاء العامل أهمية لمنظمات العمل وكذلك أيضا الجانب الإنساني. إن كان مهملا و الذي يسمى بالنسق القيمي الاجتماعي و بعض الباحثين يرون انه من الضروري مراعاة هذا المفهوم إعادة بناء نموذج و طرق العمل، التكيف التكنولوجي، تعديل النسق التنظيمي و مراعاة أيضا المشاركة الواسعة للعمال في الوسط المهني معا يتيح لهم مسؤوليات كبرى (بن خالد، مبارك، 2015، ص.121).

وتستند كذلك معايير جودة الحياة الوظيفية في العمل الى إعادة تنظيم العمل والمنظمة لهدف تحسين عملية التعايش داخل المنظمة، حيث ان الفعالية تقتضي استعمال وتجربة عدة جوانب خاصة بالمنظمة متشعبة الابعاد تؤدي الى العدالة و الديمقراطية في الوسط المهني و التشجيع على التشاور و تسيير و إدارة المشاكل في العمل و جعل العمال يتحكمون في بيئتهم المهنية (حرارية، بوساق، 2018، ص.204).

6-تأثيرات جودة الحياة الوظيفية:

6-1-تأثيرها على الرضا الوظيفي:

لقد توصلت الدراسات التي حاولت تبيان العلاقة بين السلوك القيادي وأداء العاملين من خلال تحسين جودة الحياة الوظيفية الى التأثيرات التالية:
العلاقات الإنسانية الجيدة داخل التنظيم.
عدم تحقيق وتلبية حاجيات الوظيفة من طرف العامل يولد له حالة من الإحباط.
شعور العامل بالتقدير والاحترام.

6-2تأثيرها على الأداء:

لقد اكدت نتائج بعض الدراسات انه توجد علاقة قوية بين جودة الحياة الوظيفية والأداء التنظيمي من خلال ارتباطها بالعديد من المتغيرات التنظيمية كالفعالية، الكفاءة، اتاحة الفرص للعاملين في المشاركة في اتخاذ القرارات ودعم العاملين ودعم روح الابتكار فيهم، الا انه كهذه العلاقة جوانب سلبية تتمثل في انخفاض معدلات دوران العمل، بروز العديد من المظاهر التنظيمية السلبية كالصراعات والإحباط وضعف الأداء.

6-3- تأثيرها على العدالة التنظيمية:

و تتجلى تأثيرها في التوزيع العادل للرواتب و المنح و الامتيازات، و هو من الجوانب التي لها أهمية كبيرة في ابراز و تحديد الرضا الوظيفي و كذلك وجود عدالة في العلاقات و الاعتراف و الجزاء (سلام، 2022، ص-ص 1105-1108).

7-برامج جودة الحياة في العمل:

تعتمد جل المؤسسات على مجموعة من البرامج لتحسين جودة الحياة الوظيفية حيث قسمت هذه البرامج الى:

7-1-البرامج التقليدية:

أي انها عبارة عن مجموعة من الاستراتيجيات و الأساليب المتوارثة فكريا داخل المؤسسات، منذ الستينات من القرن الماضي و التي تأثرت بمبادئ المدارس الإدارية، التي نادى بها اغلب روادها، و يقصد بالتقليدية ان اغلب المؤسسات على معرفة بهذه البرامج التي تعتمد على تحسين المناخ المادي و ظروف العمل التي نادى بها تايلور في الإدارة العلمية، و فايول في نظرية التكوين الإداري حيث قسم الأنشطة التي تقوم بها الإدارة، و التي تمثلت في الامن و السلامة الصحية بالإضافة الى ما دعى اليه التون مايو الى العلاقات الغير الرسمية رأى ان لها تأثير مباشر في زيادة الإنتاجية.

7-2-البرامج الحديثة:

وهي كل الأساليب والاستراتيجيات التي تمارس في المؤسسات والتي تتماشى مع المتغيرات في اعمالها وخصائص عاملها وخصائص المناخ التي تعمل فيه، وقد جاءت هذه البرامج والأساليب لتواكب التغيرات والتطورات في مناخ الاعمال مما جعل المؤسسات تعيد النظر في برامج تحسين جودة الحياة الوظيفية التقليدية، لتنمية المصير المشترك للعامل والمؤسسة على حد سواء ومن بين هذه البرامج ما يلي:

7-2-1-الإدارة بالمشاركة:

يقصد بهذا المفهوم دمج العاملين في المؤسسة، وتحويلهم بأكثر عدد ممكن من الصلاحيات في الأداء الذي يؤدي الى ارضائهم وبناء علاقات إنسانية فعالة، حيث طور مفهوم المشاركة خاصة في المؤسسات اليابانية ثم الدمج في إطار أكبر سمي تمكين

العاملين، الى ان ظهر مفهوم جودة الحياة الوظيفية ليجمع بين الحياة المهنية والحياة الشخصية للعامل.

7-2-2- دوائر الجودة:

هي وحدات عمل ذاتية تتكون من مجموعات صغيرة تتراوح اعدادها من 4 الى 10 عمال، يقوم على ادارتها وتوجيهها مشرف حيث يسهر على تدريب أعضاء الدائرة على السبل والمهام الأساسية في حل الصراعات والخلافات والاختلالات التقنية، وتتجلى أهدافها الأساسية في:

- العمل على تنمية القدرات وتطوير المؤسسة.

- الاعتماد على الجانب الإنساني وبناء ورشات ذات كفاءة عالية في حل المشكلات.

- تشجيع العمال على ابراز قدراتهم و امكانياتهم لتحقيق مستوى عالي من الابداع (منسول، بن بلوكة، 2018، ص. 11).

8- معايير قياس جودة الحياة في العمل:

يمكن قياس جودة الحياة الوظيفية من خلال مجموعة من المعايير وذلك بتعزيز بعضها وتخفيض حدة البعض الاخر وتتمثل في:

- معدلات الحوادث المتعلقة بالعمل.

- معدلات الشكاوى والاضراب.

- معدلات الغياب عن العمل.

- معدلات دوران العمل والحركة.

- معدل الجزاءات والعقوبات.

- معدل نمو الأداء الاقتصادي والمالي.

- معدل نمو الإنتاجية الكلية و إنتاجية الفرد لوحده.

- الصورة الذهنية للمؤسسة ومركزها التنافسي.

- استطاعة المؤسسة القيام بالتغيير والتطوير التنظيمي (الهيبي، عبد

الرحيم، 2010، ص. 286-287).

9- معيقات جودة الحياة في العمل:

9-1- موقف الإدارة:

يتطلب تطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية إضفاء الديمقراطية في مكان العمل، فيجب ان تكون لدى المدراء الرغبة في مشاركة صلاحية اتخاذ القرارات مع موظفيهم، و منحهم فرص التعبير عن آرائهم و المشاركة بفعالية في جميع أنشطة المؤسسة، الى ان ذلك صعب التنفيذ لان الكثير من المدراء يعتبرون التخلي عن جزء من صلاحياتهم بمثابة التهديد لوجودهم، لذلك يبذلون معارضة في التخلي عن قوة اتخاذ القرارات لصالح موظفيهم، كما ان الإدارة تعتقد ان جودة الحياة الوظيفية المتوفرة في المؤسسة مرضية لا حاجة لإجراءات تحسنها نظرا لفشلهم في قياس اثر جودة الحياة الوظيفية على نفسية العاملين على الرغم من انهم يطمحون للوصول لمرحلة الرضا الوظيفي.

9-2- موقف الاتحادات والنقابات العمالية:

قد يتولد عن الاتحادات والنقابات العمالية شعور بان برامج جودة الحياة الوظيفية تسعى الى تسريع أداء العمال وتحسين الإنتاجية دون دفع أي عوائد كافية للعاملين، أي ان برامج جودة الحياة الوظيفية ماهي الا وسيلة لاستخراج المزيد من الأداء والإنتاجية من العاملين. ولإزالة هذه المخاوف يجب على المدراء القيام بعملية ترويج لبرامج جودة الحياة الوظيفية يفسرون فيها اهداف هذه البرامج والفوائد المرجوة التي ستعود على العاملين من جراء تطبيق هذه البرامج.

9-3- التكلفة المالية:

ترى الإدارة بان التكلفة الرأسمالية والمصاريف اليومية التشغيلية لبرامج جودة الحياة الوظيفية ضخمة وتفوق قدرة المؤسسات، علاوة انه لا يوجد ما يضمن فاعلية ونجاح تطبيق هذه البرامج، مما يدعو صاحب العمل الذي يعاني شح في مصادر التصوير، التفكير مرارا قبل توفير ظروف عمل جيدة، وضع أجور جديدة، وتنفيذ برامج جودة الحياة الوظيفية، وللدرد على هذه المخاوف يجب تطبيق هذه البرامج بعناية وحذر ضمن ميزانية محددة مسبقا للوصول للنتائج المرجوة (البليسي، زياد، 2012، ص.14).

خلاصة الفصل:

من خلال ما تم عرضه في هذا الفصل نستنتج ان جودة الحياة في العمل يلعب دورا في جعل الافراد راضيين عن عملهم مما يزيد مستوى الالتزام لديهم نحو المؤسسة كما بينه لنا هذا الفصل ان جودة الحياة في العمل لا تقتصر فقط على المزايا المادية، بل تشمل أيضا الشعور بالأمان الوظيفي، التقدير، الاحترام، العدالة، والتوازن بين الحياة الشخصية والمهنية، كما يؤكد ان توفير بيئة عمل إيجابية يدعم الصحة النفسية ويزيد من الشعور بالانتماء، مما ينعكس إيجابا على الأداء الوظيفي والولاء المؤسسي، ويشدد هذا الفصل ان الاستثمار في جودة الحياة في العمل هو استثمار مباشر في نجاح المنظمة واستدامتها.

الفصل الثالث

الالتزام التنظيمي.

تمهيد

- 1- تعريف الالتزام التنظيمي.
 - 2- أهمية الالتزام التنظيمي.
 - 3- أنواع الالتزام التنظيمي.
 - 4- نظريات الالتزام التنظيمي.
 - 5- مراحل تطور الالتزام التنظيمي.
 - 6- أبعاد الالتزام التنظيمي.
 - 7- خصائص الالتزام التنظيمي.
 - 8- طرق قياس الالتزام التنظيمي.
 - 9- نتائج الالتزام التنظيمي.
- خلاصة الفصل.

تمهيد:

يعد الالتزام التنظيمي من المواضيع التي لاقَت اهتماما واضحا في حقل الإدارة في العقود الأخيرة لما له من علاقة بفعالية المنظمة ودرجة انجاز العمل فيها، إذ يعبر الالتزام التنظيمي عن اتجاه الفرد نحو المنظمة ويشمل الرغبة القوية في البقاء عضوا فيها.

ويظهر الالتزام في بذل العامل جهود إضافية في العمل، ويعد الافراد الملتزمون تجاه منظماتهم مصدر قوة تساعد في بقائها ومنافستها للمنظمات الأخرى.

ونظرا لتعدد الادبيات في النظر الى الالتزام التنظيمي من زوايا مختلفة، فقد برزت الحاجة الى دراسة هذا النوع من الظواهر الإدارية ومفهومه، أهمية الالتزام التنظيمي وانواعه، نظرياته، مراحل تطوره، ابعاده، خصائصه، طرق قياسه ونتائجه على مستوى الفرد والمؤسسة، وهذا ما سنتناوله في هذا الفصل.

1- مفهوم الالتزام التنظيمي:

بدا الاهتمام بموضوع الالتزام التنظيمي منذ مطلع النصف الثاني من القرن العشرين و حتى الوقت الحاضر اذ برز مفهوم الالتزام في السلوك التنظيمي في بدايات عام 1950 ، حيث ركزت اغلب الدراسات و البحوث على تفسير طبيعة و علاقة الفرد بالمنظمة وفقا لتوافق القيم و الأهداف بين الطرفين، و تسيير الادبيات الإدارية الا ان الالتزام التنظيمي اصبح من اكثر المسائل التي تشغل بال إدارة المنظمات، الا ان مفهومه العلمي الصحيح لم يحظى بالاهتمام المطلوب من قبل المختصين في العالم الغربي الا ان في نهاية الستينات و اوائل السبعينات من القرن العشرين.

وقبل الوقوف على تعريفات الباحثين للالتزام التنظيمي نتوقف عند مفهوم الالتزام من ناحية لغوية حيث يعني "العهد ويلزم الشيء لا يفارقه والملازم للشيء المداوم عليه ويعني كذلك في اللغة العهد والقرب والاسرة والمحبة" (أبو اليزيد، 2015، ص.41).

فالالتزام هو التقييم الإيجابي للمنظمة والعزم على العمل لتحقيق اسمائها فهو مستوى الشعور الإيجابي المتولد لدى الفرد تجاه المنظمة التي يعمل فيها، والإخلاص لها وتحقيق أهدافها مع شعوره المستمر بالارتباط والافتخار بالعمل فيها (هادي، 2013، ص.80).

حيث يلعب مفهوم الالتزام التنظيمي دورا هاما في فلسفة إدارة الموارد البشرية، فقد تم تصميم سياسات إدارة الموارد البشرية بحيث تعمل على تعظيم التكامل التنظيمي والالتزام التنظيمي والمرونة وجودة العمل، فالالتزام التنظيمي هو القوة النسبية لتحديد هوية الفرد وارتباطه بمنظمة معينة وهي تتكون من 3 عوامل هي:

-إيمان قوي بالمنظمة وقبول لأهدافها وقيمها.

-الاستعداد لبذل أقصى جهد ممكن في خدمة المنظمة.

-الرغبة القوية في المحافظة على استمرار عضويته في المنظمة.

2- أهمية الالتزام التنظيمي:

يختلف سلوك الأفراد الذين لديهم التزام تنظيمي قوي عن غيرهم من الأفراد ويتضح ذلك مما يلي:

2-1- احتمال ترك الموظف الملتزم للعمل الضئيل:

فالأشخاص ذوي الالتزام التنظيمي القوي يصبحون أقل احتمالا لترك العمل أو الغياب بمعنى أنهم أكثر استقرارا في العمل هذا مع ملاحظة أن كثرة الغياب قد لا يكون مرجعه فقط قوة الالتزام من عدمه بل قد يرجع لأسباب أخرى منها الخلفية الثقافية.

2-2- الموظف الملتزم أكثر رغبة في التضحية من أجل المنظمة:

فالأشخاص ذوو الالتزام التنظيمي القوي لديهم الرغبة في الاستمرار بالمنظمة وأكثر استعدادا للتضحية من أجل بقاء المنظمة ذات تكلفة عالية وإنما قد تكفي بعض التصرفات البسيطة التي تؤكد قوة التزام الفرد تجاه المنظمة.

3 -أنواع الالتزام التنظيمي:

3-1الالتزام الاستمراري:

ويشير هذا المفهوم إلى قوة رغبة الفرد ليبقى في العمل بمنظمة معينة لاعتقاده بأن ترك العمل فيها سيكلفه الكثير. فكلما طالت مدة خدمة الفرد في المنظمة فإن تركه لها سيفقده الكثير مما استثمره فيها على مدار الوقت مثل (خطط المعاشات، والصداقة الحميمة لبعض الأفراد)، وكثير من الأفراد لا يرغب في التضحية بمثل هذه الأمور، ويقال على هؤلاء الأفراد أن درجة ولائهم الاستمراري عالية.

3-2الالتزام العاطفي:

ويعبر هذا المفهوم عن قوة رغبة الفرد في الاستمرار بالعمل في منظمة معينة لأنه موافق على أهدافها وقيمها ويريد المشاركة في تحقيق هذه الأهداف وأحيانا تلجأ بعض المنظمات إلى أحداث تغيير جوهري في أهدافها وقيمها وهذا ما يسأل الفرد نفسه عما إذا كان باستطاعته التكيف مع الأهداف والقيم الجديدة، فإذا كانت الإجابة بنعم فإنه يستمر بالمنظمة أما إذا وجد أنه سيصعب عليه التكيف فسيترك العمل بالمنظمة.

3-3 الالتزام المعياري:

ويشير هذا المفهوم الى شعور الفرد بانه ملتزم بالبقاء في المنظمة بسبب ضغوط الاخرين فالأفراد ذوي الالتزام المعياري القوي يأخذوه في حسابهم الى حد كبير ماذا يمكن ان يقوله الاخرون لو تركوا العمل بالمنظمة، اذن فهؤلاء لا يريدون ان يتركوا انطباعا سيئا لدى زملاء بسبب تركهم للعمل، وبالتالي ادبي حتى ولو كان ذلك على حساب أنفسهم (عبد سعيد عليان ، 2016، ص.75).

4-نظريات الالتزام التنظيمي:

يتم تقييم النظريات والنماذج في مفهوم الالتزام من خلال خمسة معايير تقييمية تقابل المعايير التي استخدمها علماء المنظمات في تقييم المفاهيم الأخرى وهي:

_تكوين وصياغة او اشتقاق المفاهيم من الناحية النظرية وعلاقتها مع غيرها من المفاهيم الأخرى.
_انشاء المقاييس المناسبة لقياس المفاهيم وعلاقة المقياس بالمقاييس الأخرى وهو ما يطلق عليه بالتعريف الاجرائي للمفهوم.

_مدى ثبات في مقاييس الالتزام بحيث لا تقل عن 70 طبقا لمعيار 1983 .

_ مدى صدق المفاهيم المستخدمة من حيث صدق المحتوى وصدق التكوين والصدق التقارب وصدق التميز للمفاهيم المستخدمة (درويش، 2008، ص.60).

5-مراحل تطور الالتزام التنظيمي:

يمر الفرد ب 3 مراحل متتابعة من الالتزام وهي:

5-1-مرحلة التجريب: وهي تمتد من تاريخ مباشرة الفرد لعمله ولمدة عام واحد يكون الفرد خلالها خاضعا للتدريب والتجربة ويكون اهتمام الفرد في هذه المرحلة منطبقا على تأمين قبوله على المنظمة ومحاولة التأقلم مع بيئة العمل الجديدة.

5-2-مرحلة العمل والإنجاز: وتتراوح مدة هذه الرحلة بين عامين و 4 أعوام يحاول الفرد تأكيد مفهوم الإنجاز، واهم ما يميز هذه الفترة المهمة لشخصية للفرد وتخوفه من العجز، ويتبلور وضوح الولاء للعمل وللمنظمة.

5-3-مرحلة الثقة بالتنظيم: وتبدأ تقريبا من السنة الخامسة من التحاق الفرد بالمنظمة وتستمر الى ما لا نهاية حيث يزداد ولائه وتتقوى علاقته بالتنظيم والانتقال الى مرحلة النضج (العوفي، 2005،ص.37).

6-ابعاد الالتزام التنظيمي:

اتجهت العديد من الدراسات الى تشخيص عدد من الابعاد للاستدلال بها عن المستوى الذي يملكه الالتزام التنظيمي وتحديد طبيعة تأثيره عن التغيرات التنظيمية والتي حصرناها في الابعاد التالية:

الايان بالمنظمة ويعني مدى ايمان الافراد بالمنظمة التي يعملون بها ومدى افتخارها بعضويتها، ويتكون هذا البعد لدى الافراد بمدى معرفته للخصائص المميزة ودرجة استقلالية واهمية وكيان تنوع المهارات المطلوبة وقرب المشرفين وتوجيههم لهم، كما يتأثر بدرجة احساس الفرد بان البيئة التنظيمية التي يعمل بها تسمح له بالمشاركة الفعالة في مجريات اتخاذ القرارات سواء فيما يتعلق منها بالعمل او ما يخصه هو، وهذا ما يجعله يفخر بانتمائه لمنظمتة وعرض نشاطاتها بشكل ايجابي عند حديثه للآخرين عنها.

المسؤولية اتجاه المنظمة: فالمسؤولية اتجاه المنظمة تعني احساس الفرد بالالتزام نحو البقاء في المنظمة و ذلك مقابل الدعم الذي تقدمه المنظمة لمنسبها و السماح لهم بالمشاركة و التفاعل الايجابي، ليس فقط في تحديد الاجراءات و كيفية تنفيذ العمل بل المساهمة في وضع الاهداف ورسم السياسات العامة للمنظمة، مما يجعل الفرد يمتنع عن ترك المنظمة ملتزما اخلاقيا في تمكين المنظمة في تحقيق هذه الاهداف و تنفيذ السياسات التي تشارك في وضعها كذلك لالتزامه بأخلاق مهنية تحتم عليه البقاء في المنظمة، الرغبة في الاستمرار و البقاء، يمثل بعد الالتزام في الاستمرار بالعمل في المنظمة ببعد الالتزام التنظيمي المستمر و ان درجة التزام الفرد في هذه الحالة تقاس بالقيمة الاستثمارية و التي من الممكن ان يحققها الفرد لو استمر في المنظمة، حيث ان تقييم الفرد لأهمية البقاء في المنظمة يتأثر بمجموعة من العوامل و منها التقدم في السن و طول مدة الخدمة و التي تعتبر من المؤشرات الرئيسية لوجود رغبة لدى الفرد في الاستمرار في عمله (الوزان،2006،ص.78).

7- خصائص الالتزام التنظيمي:

- الالتزام التنظيمي حالة غير ملموسة يستبدل عليها من ظواهر تنظيمية تتابع من خلال سلوك وتصرفات العمال في التنظيم والتي يجسد مدى ولائهم.
- ان الالتزام التنظيمي حصيلة تفاعل العديد من العوامل الانسانية التنظيمية وظواهر ادارية اخرى داخل التنظيمي.
- ان الالتزام التنظيمي بناء متعدد الابعاد وليس بعدا واحدا ورغم اتفاق اغلب الباحثين على تعدد ابعاده الا انهم يختلفون في تحديد هذه الابعاد ولكنها تأثر في بعضها البعض.
- يعبر الالتزام التنظيمي عن استعداد الفرد لبذل اقصى جهد ممكن لصالح المنظمة في البقاء بها، وقبوله وايمانه بأهدافها وقيمها.
- يشير الالتزام التنظيمي الى الرغبة التي يبديها الفرد للتفاعل الاجتماعي من اجل تزويد المنظمة بالحيوية والنشاط ومنها الولاء.
- يتصف الالتزام التنظيمي بانه متعدد الابعاد (عبد الباقي، 2004، ص.24).

8- طرق قياس الالتزام التنظيمي:

- يمكن التمييز بين نوعين من المقاييس وهي المقاييس الموضوعية، والمقاييس الذاتية ووفقا للمقاييس الموضوعية يتم تحليل عدد من الظواهر الدالة على درجة التزام العمال مثل رغبة الفرد البقاء في المنظمة، مستوى الاداء، الغياب، اصابات العمل.
- ومن خلال رصد هذه الظواهر يتم التعرف على درجة الالتزام الموجودة في المنظمة اما عن المقاييس الذاتية فيتم وفقها تصميم قائمة تتضمن اسئلة توجه للعمال بالمنظمة في محاولة للحصول على تقرير عن درجة التزامهم للمنظمة ومن اهم هذه المقاييس نذكر ما يلي:
- 8-1- مقياس (تونتن): وقد احتوى على 8 فقرات سداسية الاستجابة لقياس الالتزام التنظيمي، كما تضمن المقياس 7 فقرات اخرى رابعة وخماسية الاستجابة تقيس الالتزام المهني.

8-2-مقياس (مارك ومافري): حيث قدما مقياسا للالتزام مدى الحياة ويتكون من 4 فقرات، وقد تم استخدامه كأداة لقياس إدراك الفرد الحينية، تعميق الالتزام مدى الحياة وتعزيز استحسان المنظمة وحث الفرد على الالتزام بقيم العمل، واخيرا ابراز نية الفرد للبقاء في المنظمة.

8-3-مقياس (التو واخرون): قاموا ببناء مقياس سلم للالتزام وهو عبارة عن محاولة لتقييم الموظفين لتكاليف ترك المهنة، او المنظمة، ويحتوي على قسمين:

الاول لقياس الالتزام نحو المهنة عبر (6) عبارات، والثاني لقياس الالتزام نحو المنظمة بستة (6) عبارات ايضا، وهي ثلاثية الاستجابة.

8-4-مقياس (كارصن دبادين 1993): وهو مقياس لقياس الالتزام الوظيفي بوصفه كأحد دوافع العمل في المهنة المختارة ويحتوي على (12) بندا، (8) منها هي بنود سلبية.

8-5-مقياس (مايرالن وسميث): يقيس الالتزام التنظيمي ويحتوي على (24) بندا تقيس ثلاث ابعاد وهي: (8) بنود الالتزام العاطفي، (8) بنود الالتزام الاستمراري، (8) بنود الالتزام المعياري (بن صافية، 2015، ص. 91-92).

9-نتائج الالتزام التنظيمي:

يمكن تقسيم نتائج الالتزام التنظيمي الى نتائج على مستوى الفرد واخرى على مستوى المنظمة، وذكر "ماهر" تأثير الالتزام التنظيمي على الرد والمنظمة حيث بين ان اثار او نتائج الالتزام على الافراد تنقسم الى قسمين:

9-1-1 على مستوى الفرد:

9-1-1-القسم الاول: يتمثل في اثار الالتزام على الفرد خارج نطاق العمل وتنقسم هذه الثار الى نوعين: الثار الايجابية والثار السلبية، فالآثار الايجابية تتمثل في ان الانتماء التنظيمي يقوي رغبة الفرد في الاستمرار في العمل بالمنظمة، يجعله يتبنى اهداف التنظيم ويعتبرها اهدافه وبالتالي يعمل جاهدا لتحقيق تلك الاهداف.

وتشير بعض الدراسات الى ان الموظف يستطيع ان يحافظ على درجات عالية من التوافق، او الانسجام النفسي مع وظيفته، في نفس الوقت الذي يحقق فيه درجات متشابهة من التوافق والاندماج مع اسرته على النفيض من الاتجاه السابق، هناك مجموعات اخرى تشكل في وجود اثار

إيجابية للالتزام التنظيمي على الحياة الخاصة للفرد، فمثلا يرى البعض ان للالتزام التنظيمي مردودات سلبية تنعكس في اضعاف القدرة للفرد على توفيق ادوارهم، ويصبح الموظف الاكثر التزاما في المراد وديات السلبية على حياته الخاصة.

9-1-2- القسم الثاني: ويتمثل في اثار الالتزام التنظيمي على المسار المهني للفرد فالموظف ذو الالتزام التنظيمي المرتفع يكون جيدا في عمله، وبالتالي يكون أسرع ترقيا وتقدما وفي المراتب الوظيفية، كذلك الالتزام التنظيمي المرتفع يجعل الفرد أكثر إخلاصا واجتهادا في تحقيق اهداف المنظمة التي يعتبرها أهدافها، كما انه يرى ان مصلحته النهوض بالمنظمة لتقته ان المنظمة متكافئة على ولاءه وإخلاصه وادائه المتميز.

9-2- على مستوى المؤسسة:

يؤثر الالتزام التنظيمي على المتغيرات التنظيمية التالية:

9_2-1- الاداء المتميز: يؤثر الالتزام التنظيمي على فعالية كفاءة المنظمات لما له من تأثير على اداء العاملين والتزامهم بأهداف المنظمة، وتشير الابحاث والدراسات الى ان الالتزام من اهم مقومات الابداع الوظيفي، كما يشير الباحثون الى ان هناك علاقة قوية بين الالتزام التنظيمي والابداع الاداري.

9-2-2- دوران العمل: تشير بعض الدراسات الى ان زيادة الالتزام التنظيمي لدى العاملين يقلل معدلات دوران العمل، كما ان الالتزام التنظيمي يساعد الى حد كبير على انخفاض نسبة الغياب و الحد من مشكلة التأخر عن العمل، و من ناحية اخرى وجد ان هناك علاقة عكسية بين الالتزام التنظيمي و الغياب عن العمل، كما وجد ايضا ان للالتزام التنظيمي تأثيرا سلبيا على ترك العمل، فالأفراد الذين تركوا اعمالهم كانوا من الافراد ذوي الانتماء التنظيمي المنخفض، و هناك العديد من الفوائد التي تجنبها المنظمة عن طريق التقليل من نسبة الغياب و ترك العمل و تتمثل فيما يلي:

- التقليل من المصروفات الادارية المرتبطة بعملية التوظيف والاختيار والتدريب للأعضاء الجدد.

- انخفاض الانتاجية، فعند تدريب عامل جديد ستخف الانتاجية على الاقل اثناء فترة التدريب.

- الغياب عن العمل او تركه من قبل بعض الموظفين قد يكون له تأثير سلبي على معنوية الموظفين المنتقبيين، الامر الذي قد يزيد من عدد من يغيب او يترك العمل وهذه المشكلات تكون

أكثر عمقا عندما تكون بين القادة والاداريين ،اصحاب المناصب العليا في المنظمة التي يتصف افرادها لها بالالتزام المرتفع (ماهر،2005،ص.231).

خلاصة الفصل:

من خلال عرضنا للفصل الثالث، المتمثل في الالتزام التنظيمي الذي يحتوي على تعريف و انواع و خصائص و عوامل، توصلنا الى ان عملية الالتزام داخل المنظمات لها أهمية بالغة في عملية التنظيم في المؤسسة، و كما يلعب دورا في السير الحسن للمؤسسات خاصة بما يتعلق بسلوك العمل داخل منظمته، اذ يعتبر الالتزام عامل أساسي في تسيير أمور الوظائف الإدارية، و ما تجدر الإشارة اليه ان المؤسسة بدون الالتزام تعتبر سوق بدون نظام كونها تسعى الى النجاح، و تحقق الفعالية و النمو باقتصادها و السير الجيد للأداء وبالتالي توفير الإنتاج.

الجانب التطبيقي

الفصل الرابع

الإجراءات المنهجية

-تمهيد

1-الدراسة الاستطلاعية.

2-حدود الدراسة.

3-منهج الدراسة.

4-مجتمع وعينة الدراسة.

5-أدوات جمع البيانات.

6-أساليب المعالجة الإحصائية.

تمهيد:

تكمن أهمية وقيمة الدراسة العلمية في مدى الترابط ما بين الجانب النظري والميداني لها. بحيث يتعين على الباحث التقيد بإجراءات منهجية تتفق مع طبيعة واهداف البحث، فهي تحدد مساره، كما يمكن من خلالها معالجتها بطريقة موضوعية وصحيحة.

وفي هذا الفصل سيتم التطرق الى مختلف الإجراءات المنهجية التي تم الاعتماد عليها في الجانب الميداني للدراسة الحالية "جودة الحياة في العمل وعلاقتها بالالتزام التنظيمي" والذي اجري أساسا في بلدية ميزرانة في ولاية تيزي وزو، وفيه تم التطرق الى الدراسة الاستطلاعية، حدود الدراسة، منهج الدراسة، مجتمع وعينة الدراسة، أدوات جمع البيانات، أساليب المعالجة الإحصائية المستعملة.

1- الدراسة الاستطلاعية:

تعتبر الدراسة الاستطلاعية خطوة مهمة ورئيسية التي يقوم بها الباحث اثناء دراسته لموضوع معين، بحيث ان هذه الدراسة تساعده على جمع المعلومات والحقائق حول بحثه كما تسمح له بالتعرف على الظروف والإمكانيات المتوفرة في الميدان ومدى صلاحية الوسائل المعنية المستعملة قصد ضبط متغيرات البحث.

كما تعتبر أيضا الخطوة الأولى في اعداد البحث العلمي، يقوم بها الباحث من اجل التعرف عن قرب على عينة البحث الاستطلاعية والالمام بجميع جوانب الموضوع ومشكلة البحث ومعرفة خصائص العينة ومدى توفر العدد الكافي الذي يسمح للقيام بالدراسة الاستطلاعية (قدور، 2018، ص.111).

1-1- اهداف الدراسة الاستطلاعية:

تتمثل اهداف الدراسة الاستطلاعية فيما يلي:

- التعرف على مكان اجراء الدراسة.
- التعرف على مدى وجود الظاهرة والتعرف على مؤشراتها.
- تحديد عينة البحث.
- تحديد وسائل البحث التي يمكن استخدامها لجمع المعلومات.
- اعداد استبيان اولي وتطبيقه على عينة عشوائية أولية (10 افراد).

1-2- عينة الدراسة الاستطلاعية:

شملت الدراسة الاستطلاعية عينة يبلغ حجمها 10 عاملا في بلدية ميزرانة، واختيرت بطريقة عشوائية، مع العلم ان افراد العينة الاستطلاعية استبعدوا عن عينة الدراسة الأساسية.

1-3- مراحل الدراسة الاستطلاعية:

1-3-1: المرحلة الأولى: في هذه المرحلة قمنا بإجراء مقابلة مع رئيس المجلس الشعبي

البلدي للحصول على الموافقة من اجل القيام ببحثنا في بلدية ميزرانة.

1-3-2: المرحلة الثانية: بعد حصولنا على الموافقة من طرف رئيس المجلس الشعبي البلدي

قمنا بتوزيع استبيانات على افراد العينة المذكورة سابقا ولم تصادفنا أي صعوبات في توزيعها فقد ساعدتنا في ذلك مسؤولة مصلحة المستخدمين.

1-3-3: المرحلة الثالثة: بعد استرجاعنا للاستبيانات لاحظنا ان هناك بعض البنود التي لم تكن واضحة بالنسبة لأفراد العينة مما دفعنا الى تعديلها.

1-4-1- نتائج الدراسة الاستطلاعية:

تمثلت نتائج الدراسة فيما يلي:

-تبين ان اهم مؤشرات جودة الحياة في العمل هي: بيئة العمل المادية، خصائص الوظيفة، الأجور والمكافآت، جماعة العمل.

-تبين ان من الضروري القيام بالتعديل على مستوى بنود استبيان جودة الحياة في العمل ليصبح أكثر وضوحا وفهما من طرف افراد العينة.

2-منهج الدراسة:

ان تعدد المواضيع أدى الى تعدد المناهج واختلافها، ولكن لكل منهج وظيفته وخصائصه التي يستخدمها كل باحث في ميدانه، والمنهج هو مجموعة من القواعد العامة الموضوعية من اجل الوصول الى الحقيقة في العلم.

فتماشيا مع طبيعة الموضوع محل الدراسة والأهداف المرجوة منها، تم الاعتماد على المنهج الوصفي الذي يهدف كخطوة أولى الى جمع بيانات كافية ودقيقة عن ظاهرة او موضوع اجتماعي، وتحليل ما تم جمعه من بيانات بطريقة موضوعية كخطوة ثانية تؤدي الى التعرف على العوامل المكونة والمؤثرة على الظاهرة كخطوة ثالثة. يضاف الى ذلك ان هذا المنهج يعتمد لتنفيذه على مختلف طرق جمع البيانات كالمقابلات الشخصية، والملاحظة المباشرة الالية منها والبشرية، واستمارات الاستبانة، وتحليل الوثائق والمستندات وغيرها (علو، 2015، ص.125).

3-حدود الدراسة:

3-1-الحدود المكانية للدراسة:

أجريت الدراسة ببلدية ميزرانة في ولاية تيزي وزو، بحيث وجب علينا اختيار المكان الأكثر تناسبا مع معطيات بحثنا، بحيث تسمح خصائص ومواصفات هذا المكان من تطبيق الدراسة، وقد أجريت هذه الدراسة في جميع مصالح البلدية.

3-2-لمحة تاريخية عن البلدية:

كانت في السابق تابعة لبلدية واقنون وبعد ان أصبح جزء من المسار المختلط لقرية ايت سعيد قام الاستعمار الفرنسي بإنشاء بلدية ميزرانة سنة 1959 لغرض المراقبة الدقيقة للسكان المنخرطين

بالشكل الكامل الى جانب الثورة التي كانت تكتسب زحما في ذلك الوقت وتم الحاق بلدية ميزرانة ببلدية تيقزيرت لصالح التقسيم الذي تم تنفيذه في اليوم التالي للاستقلال في عام 1963.

3-3-التعريف بالبلدية:

بلدية ميزرانة هي القاعدة الإقليمية اللامركزية ومكان لممارسة المواطنة وتشكل ايطار مشاركة المواطن في تسيير الشؤون العمومية وتقع شمال ولاية تيزي وزو وجنوب غرب دائرة تيقزيرت ويبلغ عدد سكانها ما يقارب 10 الاف نسمة 10.000 وتبلغ مساحتها 57,53 كم² مع 80% من الغطاء النباتي، يبلغ عدد عمالها 192 عامل يعملون مدة 40 ساعة أسبوعيا موزعة على شكل 8 ساعات في اليوم خلال 5 أيام في الأسبوع، اما أيام الراحة فتتمثل في الجمعة والسبت. بالإضافة الى هذا هناك عطل مدفوعة الاجر وتتمثل في العطل السنوية، العطل الاستثنائية، عطل خاصة لأداء مناسك الحج.

3-4-الموقع الجغرافي للبلدية:

تقع بلدية ميزرانة شمال ولاية تيزي وزو وجنوب غرب دائرة تيقزيرت وهي محددة على النحو التالي: من الشرق تحدها بلدية تيقزيرت، من الغرب تحدها بلدية اعفير دلس، ومن الشمال البحر الأبيض المتوسط ومن الجنوب تحدها بلدية ماكودة، ومن الجنوب الشرقي تحدها بلدية بوجيمعة.

3-5-الموقع الاستراتيجي للبلدية:

يرتبط اسم بلدية ميزرانة بالتاريخ المجيد للغابة التي تغطي المنطقة المعروفة بانها مهد الثورة بسبب طابعها الاستراتيجي الذي أعطاها كثافتها وارتفاعها العرضي وأصعب طرق الوصول اليها وجود أماكن مخيفة وكهوف لا يمكن الوصول اليها مما يجعلها منيعة.

4-مجتمع وعينة الدراسة:

4-1-مجتمع الدراسة: نقصد به جميع الافراد او العناصر الذين لهم خصائص واحدة يمكن ملاحظتها وقياسها، فمجتمع الدراسة هو الهدف الأساسي من الدراسة، حيث ان الباحث يعمم في النهاية النتائج عليه، ويمكن القول اننا لا ندرس عينات وانما ندرس مجتمعات وما العينة التي نختارها الا وسيلة لدراسة خصائص المجتمع (،2018، ص.156).

يتكون مجتمع البحث في هذه الدراسة جميع عمال بلدية ميزرانة والبالغ عددهم 192 عامل.

4-2- عينة الدراسة:

تعد العينة ضرورية في اجراء البحوث الميدانية، تشمل المجتمع الأصلي قدر الإمكان، والعينة هي مجموع الافراد الذي يجري عليهم البحث لتطبيق الدراسة عليهم ولكونها مماثلة لخصائص المجتمع الأصلي للدراسة.

وتعرف أيضا العينة على انها عبارة عن مجموعة جزئية من مجتمع الدراسة يتم اختيارها بطريقة معينة واجراء الدراسة عليها ومن ثم استخدام تلك النتائج وتعميمها على كامل مجتمع الدراسة الأصلي (عبيدات واخرون، 2001، ص.84).

يقدر عدد افراد الدراسة في بحثنا ب 70 عامل وعاملة من أصل 192 موزعين على عدة مصالح تم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة بمساعدة رؤساء المصالح بحيث اتاحت الفرصة لجميع العمال بان يكونوا ضمن افراد عينة الدراسة وتجدر الإشارة الى انه تم توزيع 80 استمارة على العمال من مختلف مصالح البلدية الا انه تم استرجاع 70 استمارة في حين لم تسترجع 10 استمارات من 3 مصالح وبالتالي أصبح العدد النهائي 70 استمارة.

4-3- خصائص عينة الدراسة:

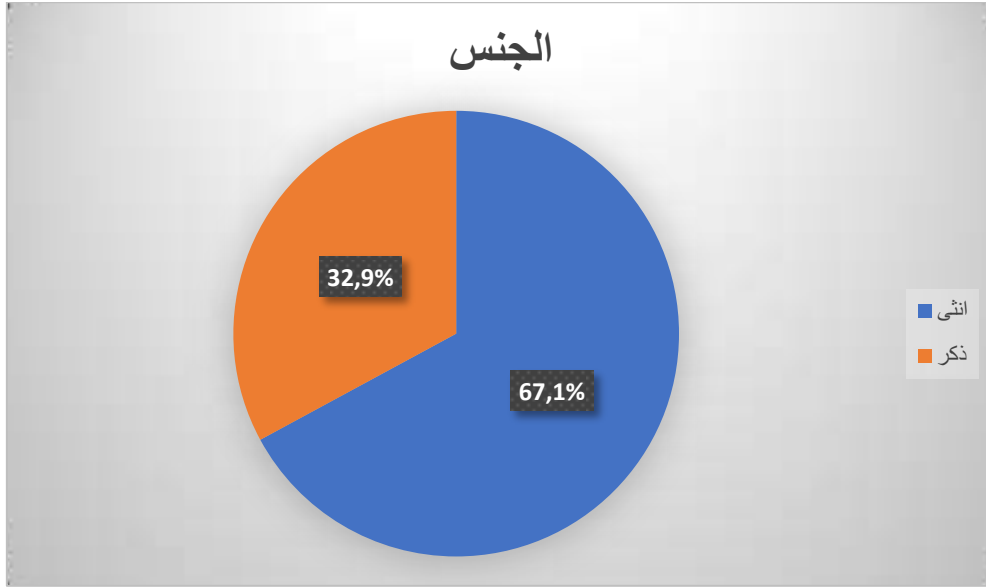
4-3-1- خصائص العينة حسب الجنس:

جدول رقم (01): يوضح توزيع افراد العينة حسب الجنس:

الجنس	التكرارات	النسبة المئوية
ذكر	23	32.9
انثى	47	67.1
المجموع	70	100

من خلال الجدول رقم 01: يظهر ان نسبة الاناث التي تقدر ب 67.1% هي نسبة معتبرة مقارنة مع نسبة الذكور التي تقدر ب 32.9% من مجموع افراد العينة ونلاحظ ان الاناث أكثر من الذكور ،ويمكن ان يكون السبب في ذلك راجع الى انهم الأنسب للقيام بأعمال الإدارة والاشراف، اما الذكور فيقتصر عملهم في الاعمال الصعبة والشاقة.

شكل رقم (02): يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس



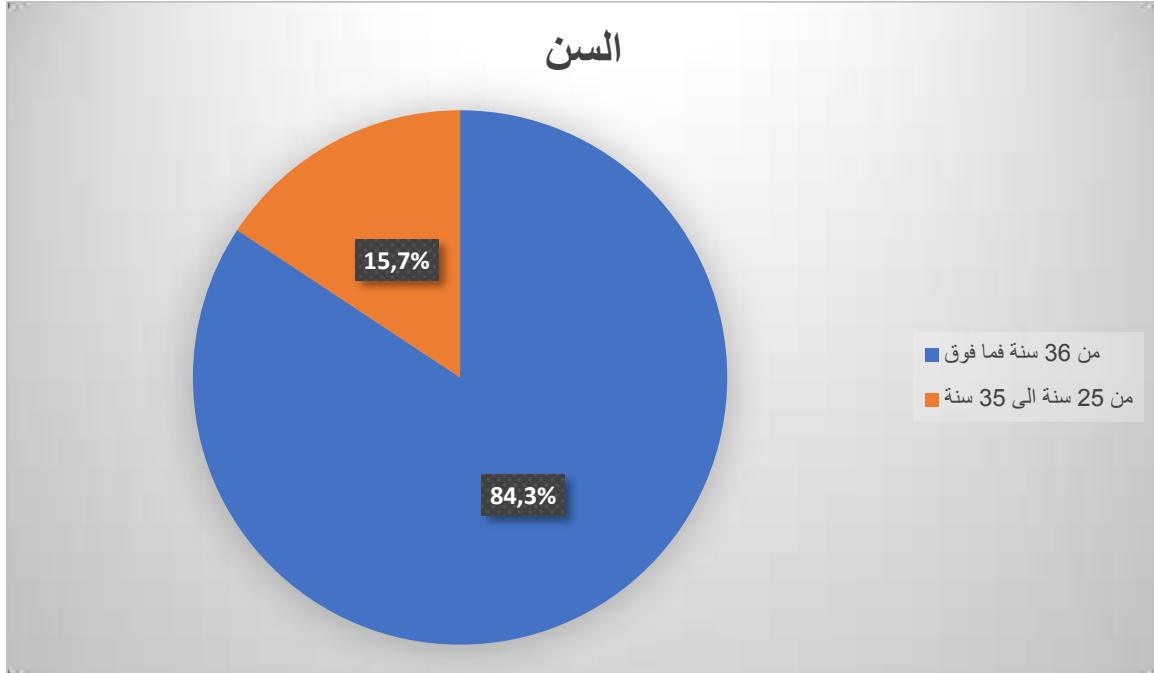
4-3-2- خصائص العينة حسب السن:

جدول رقم (02): يوضح توزيع افراد العينة حسب السن:

السن	التكرارات	النسبة المئوية
اقل من 25 سنة	0	0
من 25 سنة الى 35 سنة	11	15.7
من 36 سنة فما فوق	53	84.3
المجموع	70	100

من خلال الجدول رقم 02: يظهر ان نسبة 84.3% من العمال يتراوح سنهم من 36 سنة فما فوق وهي نسبة كبيرة مقارنة عن باقي النسب الأخرى، ثم تليها النسبة 15.7% التي تتراوح أعمارهم من 25 الى 35 سنة، كما نلاحظ عدم وجود عمال الذين تتراوح أعمارهم اقل من 25 سنة ويمكن ان يكون السبب في ذلك راجع الى بحث البلدية عن عمال لهم اقدمية وخبرة في العمل.

شكل رقم (03): يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير السن.



4-3-3- خصائص العينة حسب الحالة العائلية:

جدول رقم (03): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية:

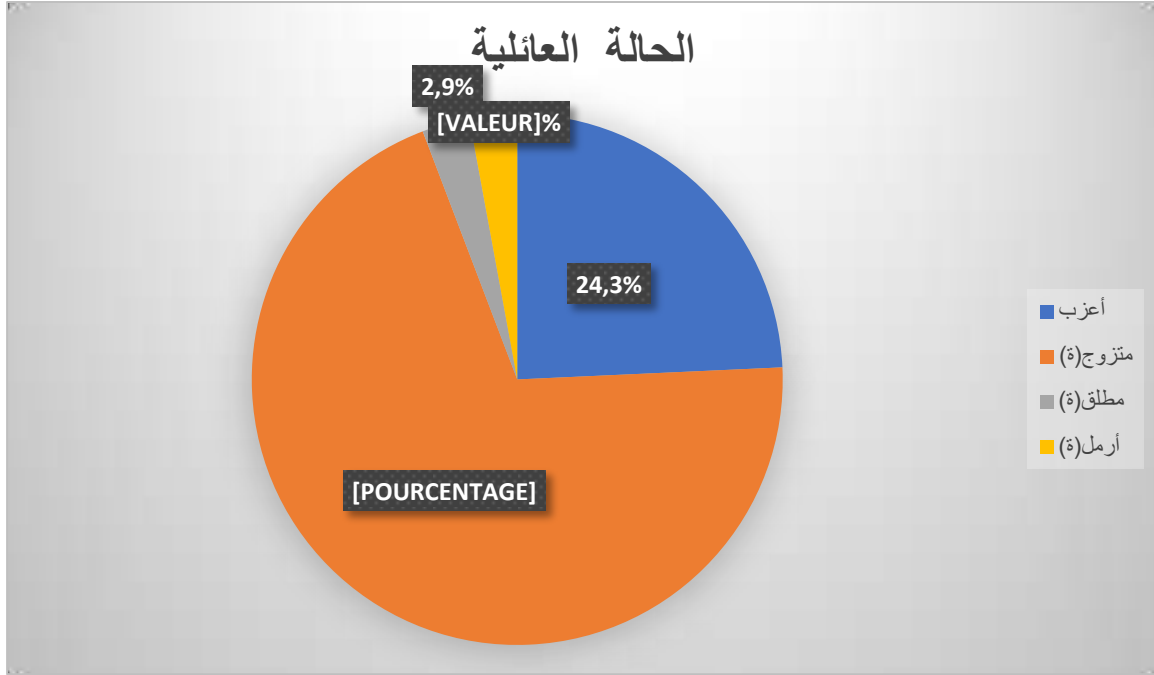
النسبة المئوية	التكرارات	
24.3	17	أعزب
70	49	متزوج(ة)
2.9	2	مطلق(ة)
2.9	2	أرمل(ة)
100	70	المجموع

من خلال الجدول رقم 03: نلاحظ ان نسبة كبيرة من العمال متزوجين والتي تقدر نسبتهم ب

70% والسبب في ذلك يمكن ان يكون أنهم الأكثر مسؤولية في الحياة ثم تليها نسبة 24.3% من

العمال العزاب ثم تليها نسبة 2.9% والمتساوية بين المطلقين والارامل.

شكل رقم (04): يمثل توزيع افراد العينة حسب الحالة العائلية:



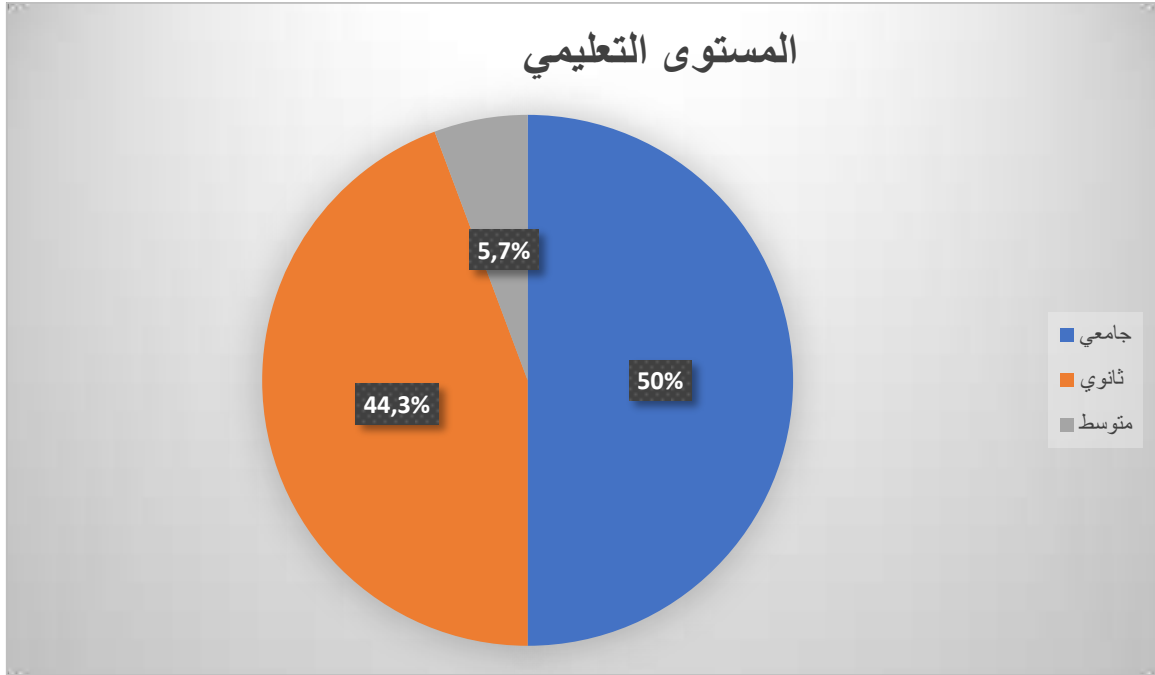
4-3-4- خصائص العينة حسب المستوى التعليمي:

جدول رقم (04): يوضح توزيع افراد العينة حسب المستوى التعليمي:

النسبة المئوية	التكرارات	المستوى التعليمي
5.7	4	متوسط
44.3	31	ثانوي
50	35	جامعي
100	70	المجموع

من خلال الجدول رقم 04: نلاحظ ان نسبة كبيرة من العمال لديهم مستوى جامعي والتي تقدر نسبتهم ب 50% ثم تليها فئة العمال ذو المستوى الثانوي التي تقدر ب 44.3% وبعدها فئة العمال ذو المستوى المتوسط بنسبة 5.7% ونلاحظ ان نسبة فئة مستوى الابتدائي ضئيلة جدا والسبب في ذلك يمكن ان يكون راجع الى ان المؤسسة تحتاج الى الذين لديهم مستوى تعليمي أكثر والذين يعرفون القراءة بسهولة لاستخدام وسائل التكنولوجيا والآلات لهذا فئة مستوى الثانوي والجامعي كبيرة.

شكل رقم (05): يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي:



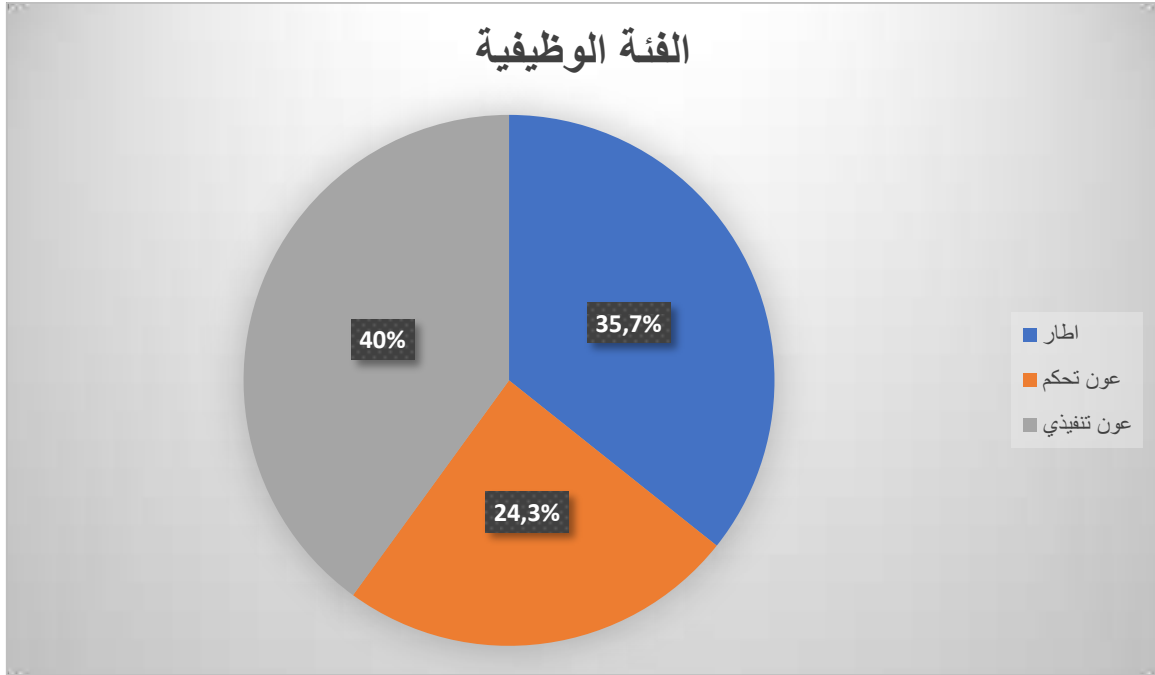
4-3-5- خصائص العينة حسب الفئة الوظيفية:

جدول رقم (05): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الفئة الوظيفية:

الفئة الوظيفية	التكرارات	النسبة المئوية
إطار	25	35.7
عون تحكم	17	24.3
عون تنفيذي	28	40
المجموع	70	100

من خلال الجدول رقم 05: نلاحظ ان نسبة كبيرة من العمال يشتغلون كعون تنفيذي وتقدر نسبهم ب 40%، ثم تليها فئة الإطار التي تقدر نسبهم ب 35% بعدها تليها نسبة العمال الذين يشتغلون كعون تحكم، ونلاحظ ان نسبة عمال العون التنفيذي كبيرة مقارنة بالنسب الأخرى والسبب في ذلك يمكن ان يكون راجع الى ان المؤسسة تحتاج الى المنفذين أكثر بما انها مؤسسة خدماتية تقدم خدمات لأفراد المجتمع.

شكل رقم (06): يمثل توزيع افراد العينة حسب متغير الفئة الوظيفية:



4-3-6- خصائص العينة حسب الاقدمية في العمل:

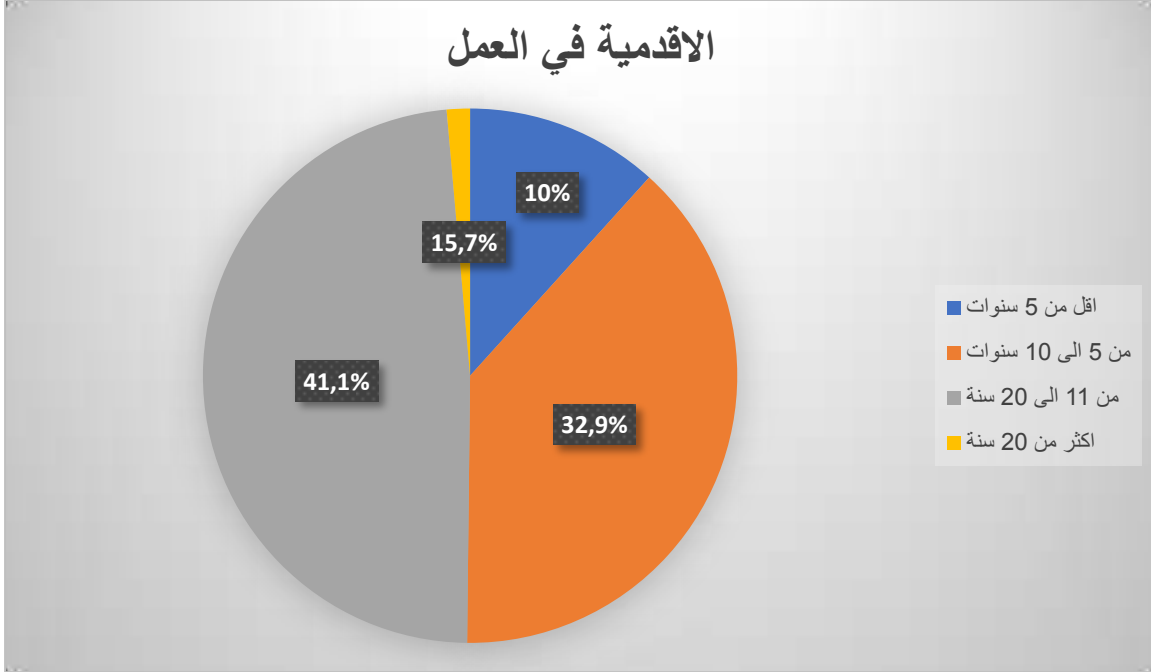
جدول رقم (06): توزيع افراد عينة الدراسة حسب متغير الاقدمية في العمل:

النسبة المئوية	التكرارات	الاقدمية في العمل
10	7	اقل من 5 سنوات
32.9	23	من 5 الى 10 سنوات
41.4	29	من 11 الى 20 سنة
15.7	11	أكثر من 20 سنة
100	70	المجموع

من خلال الجدول رقم 06: نلاحظ ان نسبة 41.1% من العمال تتراوح اقدميتهم من 11 الى 20 سنة، وهي نسبة كبيرة مقارنة بالنسب الأخرى ثم تليها نسبة العمال الذين تتراوح اقدميتهم من 5 الى 10 سنوات، والتي تقدر نسبهم ب 32.9% بعدها تليها نسبة العمال الذين لديهم اقدمية في العمل أكثر من 20 سنة والتي تقدر نسبهم ب 15.7% وأخيرا تليها النسبة الضئيلة للذين تتراوح اقدميتهم اقل من 5 سنوات والتي تقدر نسبهم ب 10%، ونلاحظ ان نسبة الاقدمية التي تقل عن 5 سنوات ضئيلة و الأكثر ارتفاعا هي ما بين

11 و20 سنة والسبب في ذلك يمكن ان يكون راجع الى ان سيرورة التوظيف بطيئة في المؤسسة.

الشكل رقم (07): يمثل توزيع افراد العينة حسب متغير الاقدمية في العمل:



5- أدوات جمع البيانات:

من اجل التحقق من الفرضيات المصاغة، كان لزاما علينا ان نعتمد على استبيان كأداة أساسية لجمع البيانات، حيث يعتبر الاستبيان من الأدوات المهمة والأساسية لجمع البيانات المتعلقة بالظاهرة المدروسة.

5-1- وصف الاستبيان:

تم الاعتماد على الاستبيان المصاغ من طرف الباحثين والمقسم على النحو التالي:

الجزء الأول: يشمل على البيانات الشخصية الديمغرافية لعينة الدراسة والمتمثلة في:

-الجنس.

-السن.

-الحالة العائلية.

-المستوى التعليمي.

-الفئة الوظيفية.

-الاقدمية في العمل.

الجزء الثاني: يشمل على البنود التي تقيس جودة الحياة في العمل ويتكون من 29 بند موزعة على 4 ابعاد رئيسية كما هو موضح فيما يلي:

البعد الأول: بيئة العمل المادية، وتشمل على 8 بنود مرقمة على النحو التالي:
1-2-3-4-5-6-7-8.

البعد الثاني: خصائص الوظيفة، يشمل على 7 بنود مرقمة على النحو التالي:
1-2-3-4-5-6-7.

البعد الثالث: الأجور والمكافآت، يشمل على 7 بنود مرقمة على النحو التالي:
1-2-3-4-5-6-7.

البعد الرابع: جماعة العمل: تشمل على 7 بنود مرقمة على النحو التالي:
1-2-3-4-5-6-7.

الجزء الثالث: يشمل على البنود التي تقيس الالتزام التنظيمي ويتكون من 28 بند موزعة من 1 الى 28.

5-2-مفتاح استبيان ليكرت:

قامت الباحثين بتصميم الاستبيان من خلال تحديد بدائل الإجابة في خمس اقتراحات:

موافق تماماً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	موافق
05	04	03	02	01	

6-صدق وثبات الاستبيان:

6-1-صدق الاستبيان:

6-1-1-الصدق الظاهري (صدق المحكمين):

ويعد احد أنواع صدق الأداة التي يعتمد عليها في القياس، حيث انه يعرف بقدرة القياس حيث انه يعرف بقدرة المقياس على قياس ما ينبغي قياسه من خلال النظر اليه وتفحص

مدى ملائمة بنود لقياس ابعاد المتغير المختلفة (قدور، 2018، ص.119).

وللتأكد من الصدق الظاهري للاستبيان وأنه يقيس ماوضع لاجله، قامت الباحثين بعرض الاستبيان في صورته الأولية على عدد من المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص من أعضاء هيئة التدريس بجامعة مولود معمري تيزي وزو، حيث قاموا بإبداء ملاحظاتهم ومقترحاتهم حول محتويات الاستبيان، ثم قامت الباحثين بإجراء التعديلات والاضافات التي أوصى بها المذكورين أسماؤهم في قائمة الملاحق.

6-1-2- صدق المحتوى (صدق الاتساق الداخلي لبنود الاستبيان):

يقصد بصدق المحتوى أو الاتساق الداخلي مدى اتساق، كل بند من بنود الاستبيان مع المجال الذي ينتمي إليه هذا البند، ويمكن حساب الاتساق الداخلي للاستبيان وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل بند من بنود مجالات الاستبيان والدرجة الكلية للمجال نفسه باستعمال معامل الارتباط بيرسون (person).

جدول رقم(07) : يمثل قيمة معامل الارتباط بالنسبة لمحور بيئة العمل المادية وقيمة

معامل الارتباط بالنسبة لجودة الحياة في العمل:

المحور	الرقم	استبيان جودة الحياة في العمل	قيمة معامل الارتباط	قيمة معامل الارتباط بالنسبة لمحور بيئة العمل المادية
بيئة العمل المادية	01	اعمل في بيئة عمل مناسبة من حيث الرطوبة.	0.75**	0.66**
	02	اعمل في بيئة عمل خالية من التلوث.	0.84**	0.70**
	03	اعمل في بيئة عمل مناسبة من حيث التهوية.	0.82**	0.67**
	04	اعمل في بيئة مناسبة من حيث	0.66**	0.54*

		الإضاءة.	
0.62**	0.71**	اعمل في بيئة عمل مناسبة من حيث التكيف الحراري.	05
0.62**	0.75**	وسائل العمل في هذه المؤسسة متوفرة.	06
0.62**	0.73**	وسائل العمل في هذه المؤسسة صحية وامنة.	07
0.66**	0.74**	تعمل المؤسسة على توفير تسهيلات للعاملين مثل وسائل التكنولوجيا المناسبة.	08

المصدر: من اعداد الطالبتين.

(**) دال عند مستوى الدلالة 0.01.

(*) دال عند مستوى الدلالة 0.05.

التعليق:

يتضح من خلال الجدول رقم 07: ان معاملات الارتباط بين كل بند والمجموع الكلي للمحور جميعا دالة عند مستوى الدلالة (0.01) و (0.05) مما يشير الى صدق البنود بدرجة عالية ويدل ذلك على ان البنود تقيس بفعالية جودة بيئة العمل المادية، مما يؤكد لنا إمكانية الاعتماد عليها في دراستنا الحالية.

جدول (08): يمثل قيمة معامل الارتباط بالنسبة لمحور خصائص الوظيفية وقيمة معامل الارتباط بالنسبة لجودة الحياة في العمل:

المحور	الرقم	استبيان جودة الحياة في العمل	قيمة معامل الارتباط بالنسبة لمحور خصائص الوظيفة	قيمة معامل الارتباط بالنسبة لاستبيان جودة الحياة في العمل
خصائص الوظيفة	01	تتميز مهام عملي وابعاد وظيفتي بالأهمية.	0.68**	0.51**
	02	اشعر بالمسؤولية عن كل ما أقوم به.	0.70**	0.49**
	03	امتلك المهارات اللازمة لأداء وظيفتي.	0.80**	0.55**
	04	لدي حرية التصرف في تقرير كل شيء في وظيفتي.	0.67**	0.58**
	05	حجم العمل في وظيفتي مناسب.	0.66**	0.62**
	06	تتميز مهام عملي بالتحدي والمتعة.	0.66**	0.56**
	07	تقدم لي وظيفتي فرص للتقدم في المسار المهني.	0.71**	0.66**

المصدر: من اعداد الطالبتين.

(**) دال عند مستوى الدلالة 0.01.

(*) دال عند مستوى الدلالة 0.05.

التعليق:

يتضح من خلال الجدول رقم 08: ان معاملات الارتباط بين كل بند والمجموع الكلي للمحور جميعا دالة عند مستوى الدلالة (0.01) و (0.05) مما يشير الى صدق البنود بدرجة عالية ويدل ذلك على ان البنود تقيس بفعالية خصائص الوظيفة، مما يؤكد لنا إمكانية الاعتماد عليها في دراستنا الحالية.

جدول (09): يمثل قيمة معامل الارتباط بالنسبة لمحور الأجور والمكافآت وقيمة معامل الارتباط بالنسبة لجودة الحياة في العمل:

المحور	الرقم	استبيان جودة الحياة في العمل	قيمة معامل الارتباط بالنسبة لمحور الأجور و المكافآت	قيمة معامل الارتباط بالنسبة لاستبيان جودة الحياة في العمل
الأجور و المكافآت	01	انا سعيد تماما بما احصل عليه من اجر.	0.79**	0.61**
	02	يعتمد اجري على مقدار انجازي في العمل.	0.80**	0.55**
	03	افهم بشكل تام نظام الأجور في مؤسستي.	0.55**	0.49**
	04	اجري عادل بالنظر الى ما يحصل عليه زملائي.	0.83**	0.56**
	05	اجري عادل بالنظر الى مهاراتي ومجهودي.	0.83**	0.59*
	06	ادائي الفردي يحدد مقدار أجري.	0.89**	0.57**
	07	ادائي الفردي يحدد مقدار مكافئتي.	0.74**	0.57**

المصدر: من اعداد الطالبتين.

(**) دال عند مستوى الدلالة 0.01.

(*) دال عند مستوى الدلالة 0.05.

التعليق:

يتضح من خلال الجدول رقم 09: ان معاملات الارتباط بين كل بند والمجموع الكلي للمحور جميعا دالة عند مستوى الدلالة (0.01) و (0.05) مما يشير الى صدق البنود بدرجة عالية ويدل ذلك على ان البنود تقيس بفعالية الأجور والمكافآت ، مما يؤكد لنا إمكانية الاعتماد عليها في دراستنا الحالية.

جدول(10): يمثل قيمة معامل الارتباط بالنسبة لجماعة العمل وقيمة معامل الارتباط بالنسبة لجودة الحياة في العمل:

المحور	الرقم	استبيان جودة الحياة في العمل	قيمة معامل الارتباط	قيمة معامل الارتباط بالنسبة لمحور جماعة العمل	قيمة معامل الارتباط بالنسبة لاستبيان جودة الحياة في العمل
جماعة العمل	01	اشعر بأنني جزء هام من جماعة عملي.	0.76**	0.52**	
	02	يعبر افراد فريق عملي عن رأيهم بحرية.	0.57**	0.62**	
	03	لدى كل فرد في فريق عملي فهم كامل عن اهداف العمل.	0.57**	0.44**	
	04	يتبادل أعضاء فريق العمل مشاعرهم بحرية.	0.56**	0.55**	
	05	يشارك أعضاء الفريق في	0.54**	0.60**	

		القرارات التي تهمهم.	
0.42**	0.42**	لدى أعضاء فريق عملي خبرات مختلفة.	06
0.45**	0.71**	لدى أعضاء فريق عملي خبرات متكاملة.	07

المصدر: من اعداد الطالبتين.

(**) دال عند مستوى الدلالة 0.01.

(*) دال عند مستوى الدلالة 0.05.

التعليق:

يتضح من خلال الجدول رقم 10: ان معاملات الارتباط بين كل بند والمجموع الكلي للمحور جميعا دالة عند مستوى الدلالة (0.01) و (0.05) مما يشير الى صدق البنود بدرجة عالية وبديل ذلك على ان البنود تقيس بفعالية جماعة العمل، مما يؤكد لنا إمكانية الاعتماد عليها في دراستنا الحالية.

جدول(11): يمثل قيمة معامل الارتباط بالنسبة لاستبيان الالتزام التنظيمي :

المحور	الرقم	استبيان الالتزام التنظيمي	قيمة معامل الارتباط لاستبيان الالتزام التنظيمي
الالتزام التنظيمي	01	اشعر انني سأمضي بقية حياتي المهنية في هذه المؤسسة.	0.47**
	02	أحس بمشاكل كل هذه المؤسسة وكأنها مشاكلي الخاصة.	0.57**
	03	لا اعتبر نفسي كأحد أعضاء عائلة هذه المؤسسة.	0.19
	04	لا اشعر باي ارتباط عاطفي اتجاه هذه المؤسسة.	0.35

0.73**	هذه المؤسسة تعني بالنسبة الي الشيء الكثير .	05
0.01	لا اشعر بانتماء قوي لهذه المؤسسة.	06
0.62**	انه من الصعب على مغادرة هذه المؤسسة حتى ولو اردت ذلك.	07
0.52**	ستضطرب الكثير من الأمور في حياتي إذا قررت مغادرة المؤسسة الان.	08
0.59**	استمراري في العمل في هذه المؤسسة حاليا امرا ضروريا.	09
0.59**	أفضل الاستمرار في منسبي الحالي حتى لو توفرت لدي عرض عمل في مؤسسة اخرى.	10
0.11	أحد الأسباب السلبية لعدم مغادرتي هذه المؤسسة هو عدم وجود حلول بديلة متاحة امامي.	11
0.54**	لو انني لم أقدم أحسن ما لدي لهذه المؤسسة لقررت التحول للعمل في مكان اخر.	12
0.02	لا اشعر باي التزام للبقاء في العمل في هذه المؤسسة.	13
0.43**	حتى ولو كان ذلك في مصلحتي فإنني اشعر انه ليس من حقي مغادرة المؤسسة حاليا.	14
0.55**	سأشعر بتأنيب الضمير لو انني غادرت المؤسسة الان.	15
0.67**	هذه المؤسسة تستحق الوفاء.	16
0.74**	ابادر بالدفاع عن المؤسسة.	17
0.65**	تتشابه قيمي الشخصية مع قيم المؤسسة.	18
0.70**	لن اغادر مؤسستي لان لدي شعور بالواجب اتجاه الأشخاص الذين يعملون فيها.	19

0.67**	لدي استعداد لبذل جهد أكبر من المتوقع لمساعدة المؤسسة على النجاح.	20
0.74**	اتحدث دائما لأصدقائي بان المؤسسة مهمة وتستحق العمل فيها.	21
0.69**	لدي استعداد للقيام باي مهمة توكل الي للاحتفاظ بعلمي الحالي.	22
0.003	واجه صعوبة كبيرة في الاتفاق مع توجهات المؤسسة، فيما يخص المسائل المتعلقة بموظفيها.	23
0.57**	التزم بأوقات الدوام ولا أتأخر عن العمل.	24
0.64**	اعتبر الحفاظ على الأدوات المستخدمة في المؤسسة من مسؤولياتي.	25
0.76**	ابادر في صون سمعة المؤسسة.	26
0.61**	احرص على انجاز المهام الموكلة لي حتى إذا اضطررت اخذ وقت إضافي.	27
0.54**	انني مدين بالكثير لمؤسستي.	28

المصدر: من اعداد الطالبتين.

(**) دال عند مستوى الدلالة 0.01.

(*) دال عند مستوى الدلالة 0.05.

التعليق:

يتضح من خلال الجدول رقم 11: ان اغلب معاملات الارتباط لبنود استبيان الالتزام التنظيمي دالة عند مستوى الدلالة (0.01) و (0.05) مما يشير الى صدق البنائي للبنود بدرجة عالية، مما يؤكد لنا إمكانية الاعتماد عليها في دراستنا الحالية.

7-2- ثبات الاستبيان:

يعرف الثبات على انه الاتساق في نتائج الأداة، ويشير أيضا الى الاتساق والحصول على نفس نتائج عندما يطبق الاستبيان في المرة الثانية: أي انه يعطي نفس النتائج إذا اعيد تطبيقه على نفس العينة في نفس الظروف (عثمان، 2018، ص.123).

قامت الباحثين بحساب معامل الثبات الفا كروم باخ باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss)، فكانت النتائج كما يلي:

الجدول رقم (12): قيم ثبات الاستبيان:

المحاور	معامل الفا كروم باخ
جودة الحياة في العمل	0.88
الالتزام التنظيمي	0.88
الاستبيان ككل	0.92

التعليق:

يتضح من خلال الجدول رقم (12) ان معامل الثبات الكلي للاستبيان (0.92) وهذا يدل على ان الاستبانة تتمتع بدرجة مرتفعة من الثبات مما يطمئن الباحث على تطبيقها على عينة الدراسة.

7-أساليب المعالجة الإحصائية:

لأغراض التحليل الاحصائي واختبار فرضيات الدراسة عن طريق الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss,20)، قامت الباحثين باستخدام العديد من أساليب الإحصاء الوصفي والتحليلي والاستدلالي وهي:

-التكرارات والنسب المئوية لوصف افراد الدراسة وتحديد نسب اجاباتهم على عبارات الاستبانة.

-معامل الفا كروم باخ Alpha Crombach لحساب ثبات أداة لجمع البيانات (الاستبيان).

-معامل الارتباط بيرسون (person) لحساب الاتساق الداخلي وعلاقة كل بند والمعدل الكلي للمحور التابع له.

-المتوسط الحسابي لمعرفة متوسط إجابات افراد الدراسة.

-الانحراف المعياري لقياس تجانس استجابات افراد الدراسة حول متوسطات موافقتهم نحو متغيرات الدراسة.

-معامل الارتباط سبيرمان براون لحساب العلاقة بين المتغيرين.

-اختبار كولموغوروف وسميرنوف للتأكد من التوزيع الطبيعي للبيانات.

-معامل سبيرمان براون لاختيار فرضيات الدراسة.

الفصل الخامس

عرض وتحليل النتائج

تمهيد:

- عرض وتحليل البيانات الوصفية.

- خلاصة الفصل.

تمهيد:

تعد مرحلة عرض وتحليل البيانات من اهم المراحل في أي دراسة او بحث، اذ تمثل الجسر الذي يربط بين جميع المعلومات والنتائج النهائية، في هذا الفصل، يتم تنظيم البيانات بطريقة مفهومة ومبسطة على شكل جداول، ثم تحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة للوصول الى استنتاجات دقيقة تدعم اهداف الدراسة.

1- عرض وتحليل نتائج الاحصاء الوصفي لمحور جودة الحياة في العمل:

1-1-جدول (13): التكرارات والنسب المئوية لإجابات افراد عينة الدراسة نحو محددات (بيئة

العمل المادية):

المجموع	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة					العبارات		
			غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة			
70	ك	1.34	3.37	10	10	8	28	14	ك	1-اعمل في بيئة عمل مناسبة من حيث الرطوبة
100	%			14.3	14.3	11.4	40	20	%	
70	ك	1.38	3.40	12	8	4	32	14	ك	2-اعمل في بيئة عمل خالية من التلوث.
100	%			17.1	11.4	5.7	45.7	20	%	
70	ك	1.30	3.54	10	5	7	33	15	ك	3-اعمل في بيئة عمل مناسبة من حيث التهوية.
100	%			14.3	7.1	10	47.1	21.4	%	
70	ك	1.10	3.81	5	5	5	38	17	ك	4-اعمل في بيئة عمل مناسبة من حيث الإضاءة.
100	%			7.1	7.1	7.1	54.3	24.3	%	
70	ك	1.40	3.27	12	11	7	26	14	ك	5-اعمل في بيئة عمل مناسبة من حيث التكيف الحراري
100	%			17.4	15.7	10	37.1	20	%	
70	ك	1.30	3.13	8	20	8	23	11	ك	6-وسائل العمل متوفرة في المؤسسة.
100	%			11.4	28.6	11.4	32.9	15.7	%	
70	ك	1.30	2.97	9	24	6	22	9	ك	7-وسائل العمل في هذه المؤسسة صحية وامنة.
100	%			12.9	34.3	8.6	31.4	12.9	%	
70	ك	1.24	3.01	11	14	14	25	6	ك	8-تعمل المؤسسة

100	%			15.7	34.3	8.6	31.4	12.9	%	توفير على تسهيلات العاملين مثل وسائل التكنولوجيا المناسبة
		1.45	3.31	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور بيئة العمل المادية						

التعليق:

يوضح الجدول رقم (13): التكرارات والنسب المئوية لإجابات افراد عينة الدراسة على البنود الخاصة بعلاقة (بيئة العمل المادية) كأحد ابعاد جودة الحياة في العمل على عمال البلدية، ومن ثم يمكن إعادة ترتيب هذه البنود حسب متوسطات الحسابية من الأهم الى الأقل أهمية وهو ما يوضحه الجدول التالي:

جدول رقم (14): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات افراد عينة الدراسة عن البنود المتعلقة بالمحور الأول (بيئة العمل المادية) مرتبة تنازليا حسب المتوسطات الحسابية:

الترتيب	البنود المتعلقة ببيئة العمل المادية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الأول	4	اعمل في بيئة عمل مناسبة من حيث الإضاءة.	3.81
الثاني	3	اعمل في بيئة عمل مناسبة من حيث التهوية.	3.54
الثالث	2	اعمل في بيئة عمل خالية من التلوث.	3.40
الرابع	1	اعمل في بيئة عمل مناسبة من حيث الرطوبة.	3.37
الخامس	5	اعمل في بيئة عمل مناسبة من حيث التكيف الحراري.	3.27
السادس	6	وسائل العمل في هذه المؤسسة متوفرة.	3.13
السابع	8	تعمل المؤسسة على توفير تسهيلات للعاملين مثل وسائل التكنولوجيا المناسبة.	3.01
الثامن	7	وسائل العمل في هذه المؤسسة صحية وامنة.	2.97
		المتوسط الحسابي والانحراف المعياري	3.31
			1.45

من خلال الجدول رقم (14) والذي يوضح المتوسطات الحسابية لإجابات افراد عينة الدراسة نحو محدد (بيئة العمل المادية) كأحد ابعاد جودة الحياة في العمل وعلاقتها بالالتزام التنظيمي. يتبين ان

الافراد يبذون مترددين على الإجابة بوضوح حيث بلغ متوسط درجة الحيادية (3.31) درجة بانحراف معياري بلغ (1.45)، اذ تراوحت متوسطات بيئة العمل المادية ما بين (2.97/ 3.81)، ويمكن تفسير اجابتهم على انهم لا يشعرون بان بيئة العمل ممتازة وفي نفس الوقت لا يرونها سيئة بما يكفي ليقوموا سلبا، او انه يمكن ان يكون الموظفين جدد ولم يتعرضوا للمواقف كافية تسمح لهم بالحكم بوضوح على بيئة العمل، او يمكن ان الافراد ليس لديهم اهتمام كاف بالموضوع فيختارون "محايد" لأنهم لا يريدون التفكير كثيرا في السؤال.

-وكان ترتيب العبارات حسب المتوسطات الحسابية من الأهم الى الأقل أهمية من وجهة نظر افراد عينة الدراسة لعلاقة (بيئة العمل المادية) كأحد ابعاد جودة الحياة في العمل بالالتزام التنظيمي لدى عمال البلدية كالتالي:

في الترتيب الأول جاءت العبارة رقم (04): "اعمل في بيئة عمل مناسبة من حيث الاضاءة" بمتوسط حسابي (3.81) وانحراف معياري (1.10).

وفي الترتيب الثاني جاءت العبارة رقم (03): " اعمل في بيئة عمل مناسبة من حيث التهوية" بمتوسط حسابي (3.54) وانحراف معياري (1.30).

وفي الترتيب الثالث جاءت العبارة رقم (02): " اعمل في بيئة عمل خالية من التلوث " بمتوسط حسابي (3.40) وانحراف معياري (1.38).

وفي الترتيب الرابع جاءت العبارة رقم (01): " اعمل في بيئة عمل مناسبة من حيث الرطوبة " بمتوسط حسابي (3.37) وانحراف معياري (1.34).

وفي الترتيب الخامس جاءت العبارة رقم (05): " اعمل في بيئة عمل مناسبة من حيث التكيف الحراري " بمتوسط حسابي (3.27) وانحراف معياري (1.40).

وفي الترتيب السادس جاءت العبارة رقم (06): " وسائل العمل في هذه المؤسسة متوفرة " بمتوسط حسابي (3.13) وانحراف معياري (1.30).

وفي الترتيب السابع جاءت العبارة رقم (08): " تعمل المؤسسة على توفير تسهيلات للعاملين مثل وسائل التكنولوجيا المناسبة " بمتوسط حسابي (3.01) وانحراف معياري (1.24).

وفي الترتيب الثامن جاءت العبارة رقم (07): " وسائل العمل في هذه المؤسسة صحية وامنة " بمتوسط حسابي (2.97) وانحراف معياري (1.30).

1-2-جدول 15: التكرارات والنسب المئوية لإجابات افراد عينة الدراسة نحو محددات خصائص

الوظيفية:

المجموع	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة					العبارات		
			غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة			
70	ك	1.05	4.11	3	2	11	22	32	ك	تتميز مهام عملي وابعاد وظيفتي بالأهمية.
100	%			4.3	2.9	15.7	31.4	47.7	%	
70	ك	0.88	4.51	2	1	3	17	47	ك	اشعر بالمسؤولية عن كل ما أقوم به.
100	%			2.9	1.4	4.3	24.3	67.1	%	
70	ك	0.88	4.49	2	1	3	19	45	ك	امتاك المهارات اللازمة لأداء وظيفتي.
100	%			2.9	1.4	4.3	27.1	64.1	%	
70	ك	1.37	3.03	14	12	12	22	10	ك	لدي حرية التصرف في تقرير كل شيء في وظيفتي.
100	%			20	17.1	17.1	31.4	14.3	%	
70	ك	1.35	3.19	11	12	13	21	13	ك	حجم العمل في وظيفتي مناسب.
100	%			15.7	17.1	18.6	30	18.6	%	
70	ك	1.28	3.46	6	14	8	26	16	ك	تتميز مهام عملي بالتحدي والمتعة.
100	%			8.6	20	11.4	37.1	22.9	%	
70	ك	1.30	3.36	7	15	9	24	15	ك	تقدم لي وظيفتي فرص للتقدم في المسار المهني.
100	%			10	21.4	12.9	34.3	21.4	%	
		8.11	3.73	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور بيئة العمل المادية						

التعليق:

يوضح الجدول رقم (15): التكرارات والنسب المئوية لإجابات افراد عينة الدراسة على البنود الخاصة بعلاقة (خصائص الوظيفة) كأحد ابعاد جودة الحياة في العمل على عمال البلدية، ومن ثم يمكن إعادة ترتيب هذه البنود حسب متوسطات الحسابية من الأهم الى الأقل أهمية وهو ما يوضحه الجدول التالي:

جدول رقم (16): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات افراد عينة الدراسة عن البنود المتعلقة بالمشور الثاني (خصائص الوظيفة) مرتبة تنازليا حسب المتوسطات الحسابية:

الترتيب	البنود المتعلقة بخصائص الوظيفة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الثاني	2 اشعر بالمسؤولية عن كل ما أقوم به.	4.51	0.88
الثالث	3 امتلك المهارات اللازمة لأداء وظيفتي.	4.49	0.88
الرابع	1 تتميز مهام عملي وابعاد وظيفتي بالأهمية.	4.11	1.05
الخامس	6 تتميز مهام عملي بالتحدي والمتعة.	3.46	1.28
السادس	7 تقدم لي وظيفتي فرص للتقدم في المسار المهني.	3.36	1.30
السابع	5 حجم العمل في وظيفتي مناسب.	3.19	1.35
الثامن	4 لدي حرية التصرف في تقرير كل شيء في وظيفتي.	3.03	1.37
المتوسط الحسابي والانحراف المعياري		3.73	8.11

من خلال الجدول رقم 16: والذي يوضح المتوسطات الحسابية لإجابات افراد عينة الدراسة نحو محدد (خصائص الوظيفة) كأحد ابعاد جودة الحياة في العمل وعلاقتها بالالتزام التنظيمي. يتبين ان افراد عينة الدراسة موافقين وراضيين على خصائص وظيفتهم بحيث بلغ متوسط درجة الموافقة (3.73) درجة بانحراف معياري بلغ (8.11)، اذ تراوحت متوسطات خصائص الوظيفة ما بين (3.03/ 4.51)، ويمكن تفسير اجابتهم على انهم راضيين على خصائص وظيفتهم وان هذه الوظيفي تتميز بالاهمية وانهم يشعرون بالارتياح نحو وظيفتهم وأنها حقا تتوفر على جميع الجوانب الإيجابية التي تجعل الافراد ملتزمون فيها وراضيين عليها.

- وكان ترتيب العبارات حسب المتوسطات الحسابية من الأهم الى الأقل أهمية من وجهة نظر افراد عينة الدراسة لعلاقة (خصائص الوظيفة) كأحد ابعاد جودة الحياة في العمل بالالتزام التنظيمي لدى عمال البلدية كالتالي:

في الترتيب الأول جاءت العبارة رقم (02): " اشعر بالمسؤولية عن كل ما أقوم به " بمتوسط حسابي (4.51) وانحراف معياري (0.88).

وفي الترتيب الثاني جاءت العبارة رقم (03): " امتلك المهارات اللازمة لأداء وظيفتي " بمتوسط حسابي (4.49) وانحراف معياري (0.88).

وفي الترتيب الثالث جاءت العبارة رقم (01): " تتميز مهام عملي وابعاد وظيفتي بالأهمية " بمتوسط حسابي (4.11) وانحراف معياري (1.05).

وفي الترتيب الرابع جاءت العبارة رقم (06): " تتميز مهام عملي بالتحدي والمتعة " بمتوسط حسابي (3.46) وانحراف معياري (1.28).

وفي الترتيب الخامس جاءت العبارة رقم (07): "تقدم لي وظيفتي فرص للتقدم في المسار المهني " بمتوسط حسابي (3.36) وانحراف معياري (1.30).

وفي الترتيب السادس جاءت العبارة رقم (05): " حجم العمل في وظيفتي مناسب " بمتوسط حسابي (3.19) وانحراف معياري (1.35).

وفي الترتيب السابع جاءت العبارة رقم (04): " لدي حرية التصرف في تقرير كل شيء في وظيفتي " بمتوسط حسابي (3.03) وانحراف معياري (1.37).

3-1-الجدول 17: التكرارات والنسب المئوية لإجابات افراد عينة الدراسة نحو مختلف الأجور والمكافآت:

المجموع	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة					العبارات			
			غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة				
70	ك	1.34	2.27	27	19	8	10	6	ك	انا سعيد تماما بما احصل عليه من اجر.	
100	%			38.6	27.1	11.4	14.3	8.6	%		
70	ك	1.26	2.21	27	19	10	10	4	ك	يعتمد اجري على مقدار انجازي في العمل.	
100	%			38.6	27.1	14.3	14.3	5.4	%		
70	ك	1.40	3.20	12	12	10	22	14	ك	افهم بشكل تام نظام الأجور في مؤسستي.	
100	%			17.1	17.1	14.3	31.4	20	%		
70	ك	1.29	2.47	21	18	13	13	5	ك	اجري عادل بالنظر الى ما يحصل عليه زملائي.	
100	%			30	25.7	18.6	18.6	7.1	%		
70	ك	1.32	2.41	23	19	9	14	5	ك	اجري عادل بالنظر الى مهاراتي ومجهودي.	
100	%			32.9	27.1	12.9	20	7.1	%		
70	ك	1.32	2.33	25	20	7	13	5	ك	ادائي الفردي يحدد مقدار أجري.	
100	%			35.7	28.6	10	18.6	7.1	%		
70	ك	1.42	2.70	22	11	10	20	7	ك	ادائي الفردي يحدد مقدار مكافئتي.	
100	%			31.4	15.7	14.3	28.6	10	%		
		1.33	2.51	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور بيئة العمل المادية							

التعليق:

يوضح الجدول رقم (17): التكرارات والنسب المئوية لإجابات افراد عينة الدراسة على البنود الخاصة بعلاقة (الأجور والمكافآت) كأحد ابعاد جودة الحياة في العمل بالالتزام التنظيمي لدى

عمال البلدية، ومن ثم يمكن إعادة ترتيب هذه البنود حسب متوسطات الحسابية من الأهم إلى الأقل أهمية وهو ما يوضحه الجدول التالي:

جدول رقم (18): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات افراد عينة الدراسة عن البنود المتعلقة بالمحور الثالث (الأجور والمكافآت) مرتبة تنازليا حسب المتوسطات الحسابية:

الترتيب	البنود المتعلقة بالأجور والمكافآت	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الأول	3 افهم بشكل تام نظام الأجور في مؤسستي.	3.20	1.40
الثاني	7 ادائي الفردي يحدد مقدار مكافئتي.	2.70	1.42
الثالث	4 اجري عادل بالنظر الى ما يحصل عليه زملائي.	2.47	1.29
الرابع	5 اجري عادل بالنظر الى مهاراتي ومجهودي.	2.41	1.32
الخامس	6 ادائي الفردي يحدد مقدار أجري.	2.33	1.32
السادس	1 انا سعيد تماما بما احصل عليه من اجر.	2.27	1.34
السابع	2 يعتمد اجري على مقدار انجازي في العمل.	2.21	1.26
المتوسط الحسابي والانحراف المعياري		2.51	1.33

من خلال الجدول رقم 18 والذي يوضح المتوسطات الحسابية لإجابات افراد عينة الدراسة نحو محدد (الأجور والمكافآت) كأحد ابعاد جودة الحياة في العمل وعلاقتها بالالتزام التنظيمي. يتبين ان الافراد يشعرون بعدم الرضا على الأجور والمكافآت في مؤسستهم حيث بلغ متوسط درجة غير موافق (2.51) درجة بانحراف معياري بلغ (1.33)، اذ تراوحت متوسطات الأجور والمكافآت ما بين (2.21/ 3.20)، ويمكن تفسير اجابتهم على أنهم يمكن انهم يشعرون بان رواتبهم لا تعكس مستوى خبراتهم او يمكن ان يكون هناك شعور بوجود تفاوت او عدم العدالة في المكافآت بين المناصب او بين الموظفين الذين يشتغلون في نفس المنصب، إضافة الى ذلك يمكن ان تكون أيضا اجابتهم تظهر ضعف نظام الحوافز بحيث تكون المكافآت غير مرتبطة بشكل واضح بالأداء، او ان النظام غير محفز بما يكفي.

-وكان ترتيب العبارات حسب المتوسطات الحسابية من الأهم الى الأقل أهمية من وجهة نظر افراد عينة الدراسة لعلاقة (الأجور والمكافآت) كأحد ابعاد جودة الحياة في العمل بالالتزام التنظيمي لدى عمال البلدية كالتالي:

في الترتيب الأول جاءت العبارة رقم (03): " افهم بشكل تام نظام الأجور في مؤسستي " بمتوسط حسابي (3.20) وانحراف معياري (1.40).

وفي الترتيب الثاني جاءت العبارة رقم (07): " ادائي الفردي يحدد مقدار مكافئتي " بمتوسط حسابي (2.70) وانحراف معياري (1.42).

وفي الترتيب الثالث جاءت العبارة رقم (04): " اجري عادل بالنظر الى ما يحصل عليه زملائي " بمتوسط حسابي (2.47) وانحراف معياري (1.29).

وفي الترتيب الرابع جاءت العبارة رقم (05): " اجري عادل بالنظر الى مهاراتي ومجهودي " بمتوسط حسابي (2.41) وانحراف معياري (1.32).

وفي الترتيب الخامس جاءت العبارة رقم (06): " ادائي الفردي يحدد مقدار أجري " بمتوسط حسابي (2.33) وانحراف معياري (1.32).

وفي الترتيب السادس جاءت العبارة رقم (01): " انا سعيد تماما بما احصل عليه من اجر " بمتوسط حسابي (2.27) وانحراف معياري (1.34).

وفي الترتيب السابع جاءت العبارة رقم (02): " يعتمد اجري على مقدار انجازي في العمل " بمتوسط حسابي (2.21) وانحراف معياري (1.26).

4-1-الجدول 19: التكرارات والنسب المئوية لإجابات افراد عينة الدراسة نحو محددات جماعة العمل:

المجموع	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة					العبارات	
			غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة		
70	ك	6.07	4.83	4	5	3	24	33	ك 1-اشعر بأنني جزء هام من جماعة عملي.
100	%			5.7	7.1	4.3	34.3	47.1	
70	ك	1.49	3.27	15	7	10	20	18	ك 2_يعبر افراد فريق عملي عن رأيهم بحرية.
100	%			21.4	10	14.3	28.6	25.7	
70	ك	1.26	3.49	7	9	13	25	16	ك 3_لدى كل فرد في فريق عملي فهم كامل عن اهداف العمل.
100	%			10	12.4	18.6	35.7	22.9	
70	ك	1.34	3.24	11	9	16	20	14	ك 4_يتبادل أعضاء فريق العمل مشاعرهم بحرية.
100	%			15.7	12.9	22.9	28.6	20	
70	ك	1.26	3.30	9	9	16	24	12	ك 5_يشترك أعضاء الفريق في القرارات التي تهمهم.
100	%			12.9	12.9	22.16	34.3	17.1	
70	ك	1.049	3.97	4	3	6	35	22	ك 6_لدى أعضاء فريق عملي خبرات مختلفة.
100	%			5.7	4.3	8.6	50	31.4	
70	ك	1.100	3.49	3	12	15	28	12	ك 7_لدى أعضاء فريق عملي خبرات متكاملة.
100	%			4.3	17.1	21.4	40	17.1	
		1.93	3.65	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور بيئة العمل المادية					

التعليق:

يوضح الجدول رقم (19): التكرارات والنسب المئوية لإجابات افراد عينة الدراسة على البنود الخاصة بعلاقة (جماعة العمل) كأحد ابعاد جودة الحياة في العمل بالالتزام التنظيمي لدى عمال البلدية، ومن ثم يمكن إعادة ترتيب هذه البنود حسب متوسطات الحسابية من الأهم الى الأقل أهمية وهو ما يوضحه الجدول التالي:

جدول رقم (20): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات افراد عينة الدراسة عن البنود المتعلقة بالمشور الرابع (جماعة العمل) مرتبة تنازليا حسب المتوسطات الحسابية:

الترتيب	البنود المتعلقة بجماعة العمل	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الأول	1 اشعر بأنني جزء هام من جماعة عملي.	4.83	6.07
الثاني	6 لدى أعضاء فريق عملي خبرات مختلفة.	3.97	1.04
الثالث	3 لدى كل فرد في فريق عملي فهم كامل عن اهداف العمل.	3.49	1.26
الرابع	7 لدى أعضاء فريق عملي خبرات متكاملة.	3.49	1.10
الخامس	5 يشترك أعضاء الفريق في القرارات التي تهمهم.	3.30	1.26
السادس	2 يعبر افراد فريق عملي عن رأيهم بحرية.	3.27	1.49
السابع	4 يتبادل أعضاء فريق العمل مشاعرهم بحرية.	3.24	1.34
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمشور جماعة العمل.	3.65	1.93

من خلال الجدول رقم 20 والذي يوضح المتوسطات الحسابية لإجابات افراد عينة الدراسة نحو محدد (جماعة العمل) كأحد ابعاد جودة الحياة في العمل وعلاقتها بالالتزام التنظيمي. يتبين ان افراد عينة الدراسة راضيين على جماعة العمل بحيث بلغ متوسط درجة الموافقة (3.65) درجة بانحراف معياري بلغ (1.93)، اذ تراوحت متوسطات بيئة العمل المادية ما بين (3.24/4.83)، ويمكن تفسير اجاباتهم على ان لديهم رضا وتقدير إيجابي للفريق او الزملاء الذين يعملون معهم بحيث يمكن ان يكون هناك انسجام وتعاون فيما بينهم مما يسهل انجاز المهام ويقلل التوتر إضافة

الى وجود الاحترام بين زملاء العمل وغياب النزاعات فيما بينهم مما يعزز لديهم الشعور بالراحة في المؤسسة.

-وكان ترتيب العبارات حسب المتوسطات الحسابية من الأهم الى الأقل أهمية من وجهة نظر افراد عينة الدراسة لعلاقة (جماعة العمل) كأحد ابعاد جودة الحياة في العمل بالالتزام التنظيمي لدى عمال البلدية كالتالي:

في الترتيب الأول جاءت العبارة رقم (01): " اشعر بأنني جزء هام من جماعة عملي " بمتوسط حسابي (4.83) وانحراف معياري (6.07).

وفي الترتيب الثاني جاءت العبارة رقم (06): " لدى أعضاء فريق عملي خبرات مختلفة " بمتوسط حسابي (3.97) وانحراف معياري (1.04).

وفي الترتيب الثالث جاءت العبارة رقم (03): " لدى كل فرد في فريق عملي فهم كامل عن اهداف العمل " بمتوسط حسابي (3.49) وانحراف معياري (1.26).

وفي الترتيب الرابع جاءت العبارة رقم (07): " لدى أعضاء فريق عملي خبرات متكاملة " بمتوسط حسابي (3.49) وانحراف معياري (1.10).

وفي الترتيب الخامس جاءت العبارة رقم (05): " يشترك أعضاء الفريق في القرارات التي تهمهم " بمتوسط حسابي (3.30) وانحراف معياري (1.26).

وفي الترتيب السادس جاءت العبارة رقم (02): " يعبر افراد فريق عملي عن رأيهم بحرية " بمتوسط حسابي (3.27) وانحراف معياري (6.07).

وفي الترتيب السابع جاءت العبارة رقم (04): " يتبادل أعضاء فريق العمل مشاعرهم بحرية " بمتوسط حسابي (3.24) وانحراف معياري (1.34).

5-1-الجدول 21: التكرارات والنسب المئوية لإجابات افراد عينة الدراسة نحو محور الالتزام

التنظيمي:

المجموع	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة					العبارات		
			غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة			
70	ك	1.42	3.16	13	12	10	21	14	ك	اشعر انني سأمضي بقية حياتي المهنية في هذه المؤسسة.
100	%			18.6	17.1	14.3	30	20	%	
70	ك	1.40	2.83	17	15	10	19	9	ك	أحس بمشاكل كل هذه المؤسسة وكأنها مشاكلي الخاصة.
100	%			24.3	21.4	14.3	27.1	12.9	%	
70	ك	1.28	2.56	17	21	15	10	7	ك	لا اعتبر نفسي كأحد أعضاء عائلة هذه المؤسسة.
100	%			24.3	30	21.4	14.3	10	%	
70	ك	1.35	2.69	17	18	14	12	9	ك	لا اشعر باي ارتباط عاطفي اتجاه هذه المؤسسة.
100	%			24.3	25.7	20	17.1	12.9	%	
70	ك	1.32	3.47	8	9	14	20	19	ك	هذه المؤسسة تعني بالنسبة الي الشيء الكثير.
100	%			11.4	12.9	20	28.6	27.1	%	
70	ك	1.19	2.57	13	26	15	10	6	ك	لا اشعر بانتماء قوي لهذه المؤسسة.
100	%			18.6	37.1	27.4	14.3	8.6	%	
70	ك	1.29	3.03	11	15	14	21	9	ك	انه من الصعب على مغادرة هذه المؤسسة حتى ولو اردت ذلك.
100	%			15.7	21.4	20	30	12.9	%	
70	ك	1.38	3.04	13	14	12	19	12	ك	ستضطرب الكثير من الأمور في حياتي إذا قررت مغادرة المؤسسة الان.
100	%			18.6	20	17.1	27.1	17.1	%	
70	ك	1.21	3.77	6	4	13	24	23	ك	استمراري في العمل في هذه المؤسسة حالياً امراً ضروري.
100	%			8.6	5.7	18.6	34.3	32.9	%	

70	ك	1.49	3.10	14	14	11	13	18	ك	فضل الاستمرار في منصبتي الحالي حتى لو توفرت لدي عرض عمل في مؤسسة اخرى.
100	%			20	20	15.7	18.6	25.7	%	
70	ك	1.27	3.50	7	9	13	24	17	ك	أحد الأسباب السلبية لعدم مغادرتي هذه المؤسسة هو عدم وجود حلول بديلة متاحة امامي.
100	%			10	12.9	18.6	34.3	24.3	%	
70	ك	1.33	3.43	8	10	15	18	19	ك	لو انني لم أقدم أحسن ما لدي لهذه المؤسسة لقررت التحول للعمل في مكان اخر.
100	%			11.4	14.3	21.4	25.7	27.1	%	
70	ك	1.15	2.49	14	25	20	5	6	ك	لا اشعر باي التزام للبقاء في العمل في هذه المؤسسة.
100	%			20	35.7	28.6	7.1	8.6	%	
70	ك	1.18	3.11	7	13	26	13	11	ك	حتى ولو كان ذلك في مصلحتي فإنني اشعر انه ليس من حقي مغادرة المؤسسة حالياً.
100	%			10	18.6	37.1	18.6	15.7	%	
70	ك	1.32	2.93	12	16	18	13	11	ك	سأشعر بتأنيب الضمير لو انني غادرت المؤسسة الان.
100	%			17.1	22.9	25.7	18.6	15.7	%	
70	ك	1.26	3.61	7	6	14	23	20	ك	هذه المؤسسة تستحق الوفاء.
100	%			10	8.6	20	32.9	32.9	%	
70	ك	1.20	3.63	6	7	11	29	17	ك	ابادر بالدفاع عن المؤسسة.
100	%			8.6	10	15.7	41.4	24.3	%	
70	ك	1.19	3.03	9	13	23	17	8	ك	تتشابه قيمي الشخصية مع قيم المؤسسة.
100	%			12.9	18.6	32.9	24.3	11.4	%	

70	ك	1.30	2.93	14	11	19	18	8	ك	لن اغادر مؤسستي لان لدي شعور بالواجب اتجاه الأشخاص الذين يعملون فيها.
100	%			20	15.7	27.1	25.7	11.4	%	
70	ك	1.05	3.96	4	2	10	31	23	ك	لدي استعداد ليزل جهد أكبر من المتوقع لمساعدة المؤسسة على النجاح.
100	%			5.7	2.9	14.3	44.3	32.9	%	
70	ك	1.13	3.57	4	8	18	24	16	ك	اتحدث دائما لأصدقائي بان المؤسسة مهمة وتستحق العمل فيها.
100	%			5.7	11.4	25.7	34.3	22.6	%	
70	ك	1.35	3.26	10	11	16	17	16	ك	لدي استعداد للقيام باي مهمة توكل الي للاحفاظ بعلمي الحالي.
100	%			14.3	15.7	22.9	24.3	22.9	%	
70	ك	1.21	2.86	10	19	20	13	8	ك	اواجه صعوبة كبيرة في الاتفاق مع توجهات المؤسسة، فيما يخص المسائل المتعلقة بموظفيها.
100	%			14.3	27.1	28.6	18.6	11.4	%	
70	ك	0.92	4.41	2	2	3	21	42	ك	التزم بأوقات الدوام ولا أتأخر عن العمل.
100	%			2.9	2.9	4.3	30	60	%	
70	ك	0.84	4.51	2	1	1	21	45	ك	اعتبر الحفاظ على الأدوات المستخدمة في المؤسسة من مسؤولياتي.
100	%			2.9	1.4	1.4	30	64.3	%	
70	ك	1.11	4.21	4	3	4	22	37	ك	ابادر في صون سمعة المؤسسة.
100	%			5.4	4.3	5.7	31.4	52.9	%	
70	ك	1.24	4.19	7	2	0	23	38	ك	احرص على انجاز المهام الموكلة لي حتى إذا اضطررت اخذ وقت إضافي.
100	%			10	2.9	0	32.9	54.3	%	

70	ك	1.29	3.29	10	7	20	19	14	ك	انني مدين بالكثير لمؤسستي.
100	%			14.3	10	28.6	27.1	20	%	
		1.23	3.32	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور بيئة العمل المادية						

التعليق:

يوضح الجدول رقم (21): التكرارات والنسب المئوية لإجابات أفراد عينة الدراسة على البنود الخاصة بالمحور الثاني (الالتزام التنظيمي) كمتغير تابع لدى عمال البلدية، ومن ثم يمكن إعادة ترتيب هذه البنود حسب متوسطات الحسابية من الأهم الى الأقل أهمية وهو ما يوضحه الجدول التالي:

جدول رقم (22): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن البنود المتعلقة بالمحور الثاني (الالتزام التنظيمي) مرتبة تنازليا حسب المتوسطات الحسابية:

الترتيب	البنود المتعلقة بجماعة العمل	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الأول	25 اعتبر الحفاظ على الأدوات المستخدمة في المؤسسة من مسؤولياتي.	4.51	0.84
الثاني	24 التزم بأوقات الدوام ولا أتأخر عن العمل.	4.41	0.92
الثالث	26 ابادر في صون سمعة المؤسسة.	4.21	1.11
الرابع	27 احرص على انجاز المهام الموكلة لي حتى إذا اضطررت اخذ وقت إضافي.	4.19	1.24
الخامس	20 لدي استعداد لبذل جهد أكبر من المتوقع لمساعدة المؤسسة على النجاح.	3.36	1.05
السادس	9 استمراري في العمل في هذه المؤسسة حاليا امرا ضروريا.	3.77	1.21
السابع	17 ابادر بالدفاع عن المؤسسة.	3.63	1.20
الثامن	16 هذه المؤسسة تستحق الوفاء.	3.61	1.26
التاسع	21 اتحدث دائما لأصدقائي بان المؤسسة مهمة وتستحق العمل فيها.	3.57	1.13
العاشر	11 أحد الأسباب السلبية لعدم مغادرتي هذه المؤسسة هو عدم وجود حلول بديلة متاحة امامي.	3.50	1.27

1.32	3.47	هذه المؤسسة تعني بالنسبة الي الشيء الكثير.	5	الحادي عشر
1.33	3.43	لو انني لم أقدم أحسن ما لدي لهذه المؤسسة لقررت التحول للعمل في مكان اخر.	12	الثاني عشر
1.29	2.29	انني مدين بالكثير لمؤسستي.	28	الثالث عشر
1.35	3.26	لدي استعداد للقيام باي مهمة توكل الي للاحتفاظ بعلمي الحالي.	22	الرابع عشر
1.42	3.16	اشعر انني سأمضي بقية حياتي المهنية في هذه المؤسسة.	1	الخامس عشر
1.18	3.11	حتى ولو كان ذلك في مصلحتي فإنني اشعر انه ليس من حقي مغادرة المؤسسة حاليا.	14	السادس عشر
1.49	3.10	فضل الاستمرار في منسبي الحالي حتى لو توفرت لدي عرض عمل في مؤسسة أخرى.	10	السابع عشر
1.38	3.04	ستضطرب الكثير من الأمور في حياتي إذا قررت مغادرة المؤسسة الان.	8	الثامن عشر
1.29	3.03	انه من الصعب على مغادرة هذه المؤسسة حتى ولو اردت ذلك.	7	التاسع عشر
1.19	3.03	تتشابه قيمي الشخصية مع قيم المؤسسة.	18	العشرين
1.32	2.93	سأشعر بتأنيب الضمير لو انني غادرت المؤسسة الان.	15	الواحد والعشرين
1.30	2.93	لن اغادر مؤسستي لان لدي شعور بالواجب اتجاه الأشخاص الذين يعملون فيها.	19	الثاني والعشرين

1.21	2.86	واجه صعوبة كبيرة في الاتفاق مع توجهات المؤسسة، فيما يخص المسائل المتعلقة بموظفيها.	23	الثالث والعشرين
1.40	2.83	-أحس بمشاكل كل هذه المؤسسة وكأنها مشاكل خاصة.	24	الرابع والعشرين
1.35	2.69	لا اشعر باي ارتباط عاطفي اتجاه هذه المؤسسة.	4	الخامس والعشرين
1.19	2.57	لا اشعر بانتفاء قوي لهذه المؤسسة.	6	السادس والعشرين
1.28	2.56	لا اعتبر نفسي كأحد أعضاء عائلة هذه المؤسسة.	3	السابع والعشرين
1.15	2.49	لا اشعر باي التزام للبقاء في العمل في هذه المؤسسة.	13	الثامن والعشرين
1.23	3.26	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور جماعة العمل.		

من خلال الجدول رقم 22 والذي يوضح المتوسطات الحسابية لإجابات افراد عينة الدراسة نحو محور الالتزام التنظيمي كمتغير تابع، يتبين ان افراد العينة مترددين للإجابة على بنود الاستبيان بشكل صريح حيث بلغ متوسط درجة الحيادية (3.26) درجة بانحراف معياري بلغ (1.23)، اذ تراوحت متوسطات الالتزام التنظيمي ما بين (2.49/4.51)، ويمكن تفسير اجابتهم على ان الموظف قد يختار الإجابة المحايدة بدافع الحذر خاصة اذا كانت هناك مخاوف من عدم سرية الاستبيان، او عند شعوره بان رايه الصريح قد يؤثر سلبا عليه داخل بيئة العمل، او يمكن تفسير اجابتهم على ان الموظفين لا يشعرون بانتفاء قوي نحو المؤسسة ولكن في نفس الوقت لا يرفضون المنظمة، إضافة الى ذلك يمكن ان تكون هناك تقلبات داخل المؤسسة جعلته الى اتخاذ الراي الحيادي واقصد بالتقلبات البيئية التنظيمية المتغيرة او المشكلات الإدارية، كما يمكن ان تكون كذلك اجابتهم تشير الى اللامبالاة لدى الموظفين بسبب شعورهم ان اجابتهم لن تحدث فرقا في المنظمة.

- وكان ترتيب العبارات حسب المتوسطات الحسابية من الأهم الى الأقل أهمية من وجهة نظر افراد عينة الدراسة نحو الالتزام التنظيمي كمتغير تابع لدى عمال البلدية كالتالي:

في الترتيب الأول جاءت العبارة رقم (25): " اعتبر الحفاظ على الأدوات المستخدمة في المؤسسة من مسؤولياتي " بمتوسط حسابي (4.51) وانحراف معياري (0.48).

وفي الترتيب الثاني جاءت العبارة رقم (24): " التزم بأوقات الدوام ولا أتأخر عن العمل " بمتوسط حسابي (4.41) وانحراف معياري (0.92).

وفي الترتيب الثالث جاءت العبارة رقم (26): " ابادر في صون سمعة المؤسسة " بمتوسط حسابي (4.21) وانحراف معياري (1.11).

وفي الترتيب الرابع جاءت العبارة رقم (27): " احرص على انجاز المهام الموكلة لي حتى إذا اضطررت اخذ وقت اضافي " بمتوسط حسابي (4.19) وانحراف معياري (1.24).

وفي الترتيب الخامس جاءت العبارة رقم (20): " لدي استعداد لبذل جهد أكبر من المتوقع لمساعدة المؤسسة على النجاح " بمتوسط حسابي (3.36) وانحراف معياري (1.05).

وفي الترتيب السادس جاءت العبارة رقم (09): " استمراري في العمل في هذه المؤسسة حالياً امرا ضروريا " بمتوسط حسابي (3.77) وانحراف معياري (1.21).

وفي الترتيب السابع جاءت العبارة رقم (17): " ابادر بالدفاع عن المؤسسة " بمتوسط حسابي (3.63) وانحراف معياري (1.20).

في الترتيب الثامن جاءت العبارة رقم (16): " هذه المؤسسة تستحق الوفاء " بمتوسط حسابي (3.61) وانحراف معياري (1.26).

وفي الترتيب التاسع جاءت العبارة رقم (21): " اتحدث دائماً لأصدقائي بان المؤسسة مهمة وتستحق العمل فيها " بمتوسط حسابي (3.57) وانحراف معياري (1.13).

وفي الترتيب العاشر جاءت العبارة رقم (11): " أحد الأسباب السلبية لعدم مغادرتي هذه المؤسسة هو عدم وجود حلول بديلة متاحة امامي " بمتوسط حسابي (3.50) وانحراف معياري (1.27).

وفي الترتيب الحادي عشر جاءت العبارة رقم (05): " هذه المؤسسة تعني بالنسبة الي الشيء الكثير " بمتوسط حسابي (3.47) وانحراف معياري (1.32).

وفي الترتيب الثاني عشر جاءت العبارة رقم (12): " لو انني لم أقدم أحسن ما لدي لهذه المؤسسة لقررت التحول للعمل في مكان اخر " بمتوسط حسابي (3.43) وانحراف معياري (1.33).

وفي الترتيب الثالث عشر جاءت العبارة رقم (28): " انني مدين بالكثير لمؤسستي " بمتوسط حسابي (2.29) وانحراف معياري (1.29).

وفي الترتيب الرابع عشر جاءت العبارة رقم (22): " لدي استعداد للقيام باي مهمة توكل الي للاحتفاظ بعملي الحالي " بمتوسط حسابي (3.28) وانحراف معياري (1.35).

في الترتيب الخامس عشر جاءت العبارة رقم (01): " اشعر انني سأمضي بقية حياتي المهنية في هذه المؤسسة " بمتوسط حسابي (3.16) وانحراف معياري (1.42).

وفي الترتيب السادس عشر جاءت العبارة رقم (14): " حتى ولو كان ذلك في مصلحتي فإنني اشعر انه ليس من حقي مغادرة المؤسسة حاليا " بمتوسط حسابي (3.11) وانحراف معياري (1.18).

وفي الترتيب السابع عشر جاءت العبارة رقم (10): " فضل الاستمرار في منصبي الحالي حتى لو توفرت لدي عرض عمل في مؤسسة اخرى " بمتوسط حسابي (3.10) وانحراف معياري (1.49).

وفي الترتيب الثامن عشر جاءت العبارة رقم (08): " ستضطرب الكثير من الأمور في حياتي إذا قررت مغادرة المؤسسة الان " بمتوسط حسابي (3.04) وانحراف معياري (1.38).

وفي الترتيب التاسع عشر جاءت العبارة رقم (07): " انه من الصعب على مغادرة هذه المؤسسة حتى ولو اردت ذلك " بمتوسط حسابي (3.03) وانحراف معياري (1.29).

وفي الترتيب العشرين جاءت العبارة رقم (18): " تتشابه قيمي الشخصية مع قيم المؤسسة " بمتوسط حسابي (3.27) وانحراف معياري (6.07).

وفي الترتيب الواحد والعشرين جاءت العبارة رقم (15): "سأشعر بتأنيب الضمير لو انني غادرت المؤسسة الان " بمتوسط حسابي (2.93) وانحراف معياري (1.32).

في الترتيب الثاني والعشرين جاءت العبارة رقم (19): " لن اغادر مؤسستي لان لدي شعور بالواجب اتجاه الأشخاص الذين يعملون فيها " بمتوسط حسابي (9.93) وانحراف معياري (1.30).

وفي الترتيب الثالث والعشرين جاءت العبارة رقم (23): " اواجه صعوبة كبيرة في الاتفاق مع توجهات المؤسسة، فيما يخص المسائل المتعلقة بموظفيها " بمتوسط حسابي (2.86) وانحراف معياري (1.21).

وفي الترتيب الرابع والعشرين جاءت العبارة رقم (02): "أحس بمشاكل كل هذه المؤسسة وكأنها مشاكل خاصة " بمتوسط حسابي (2.83) وانحراف معياري (1.40).

وفي الترتيب الخامس والعشرين جاءت العبارة رقم (04): " لا اشعر باي ارتباط عاطفي اتجاه هذه المؤسسة " بمتوسط حسابي (2.69) وانحراف معياري (1.35).

وفي الترتيب السادس والعشرين جاءت العبارة رقم (06): " لا اشعر بانتماء قوي لهذه المؤسسة" بمتوسط حسابي (2.57) وانحراف معياري (1.19).

وفي الترتيب السابع والعشرين جاءت العبارة رقم (03): " لا اعتبر نفسي كأحد أعضاء عائلة هذه المؤسسة " بمتوسط حسابي (2.56) وانحراف معياري (1.28).

وفي الترتيب الثامن والعشرين جاءت العبارة رقم (13): " لا اشعر باي التزام للبقاء في العمل في هذه المؤسسة " بمتوسط حسابي (2.49) وانحراف معياري (1.15).

خلاصة الفصل:

في ختام هذا الفصل، تم عرض وتحليل إجابات أفراد الدراسة باستخدام الجداول الوصفية، التي بينت التكرارات والنسب المئوية لكل فقرة من فقرات الاستبانة، كما تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتحليل اتجاهات آراء المشاركين وقياس تباين استجاباتهم. وقد ساهم هذا العرض في توضيح النتائج بشكل منهجي، مما يمهد الانتقال إلى الفصل التالي، والذي سيتم مناقشة وتفسير هذه النتائج في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة، بما يساهم في تقديم فهم أعمق لمدى تحقق أهداف الدراسة.

الفصل السادس

مناقشة وتفسير نتائج الدراسة:

1- مناقشة النتائج على ضوء الفرضيات.

2- تفسير نتائج الدراسة.

3- استنتاج عام.

4- اقتراحات الدراسة.

1- مناقشة النتائج على ضوء الفرضيات:

1-1- الفرضية العامة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين جودة الحياة في العمل والالتزام التنظيمي لدى عمال بلدية ميزرانة.

جدول 23 رقم: نتائج معامل ارتباط سبيرمان لجودة الحياة في العمل والالتزام التنظيمي

القرار الاحصائي	مستوى الدلالة	قيمة الدلالة الاحصائية sig	قيمة معامل الارتباط سبيرمان	المتغير
توجد علاقة	0.01	0.001	0.40	جودة الحياة في العمل + الالتزام التنظيمي

التعليق:

يظهر الجدول رقم 23: نتائج تحليل الارتباط بين جودة الحياة في العمل والالتزام التنظيمي باستخدام معامل سبيرمان ولقد بلغت قيمة معامل الارتباط (0.40)، مما يدل على وجود علاقة دالة ارتباطية موجبة دون المتوسط بين المتغيرين، كما بلغت قيمة الدلالة الإحصائية ($\text{sig}=0.00$) وهو اقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.01) وبناء على ذلك تقبل الفرضية ويستدل على ان جودة الحياة في العمل تسهم في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى العمال وهو ما يعكس أهمية تهيئة بيئة عمل مناسبة في تعزيز سلوكيات العمل الإيجابية داخل المؤسسة.

1-2-2-الفرضيات الجزئية:

1-2-1-الفرضية الجزئية الاولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين بيئة العمل المادية والالتزام التنظيمي لدى عمال بلدية ميزرانة في ولاية تيزي وزو.

جدول 24: نتائج معامل ارتباط سبيرمان بين بيئة العمل المادية والالتزام التنظيمي:

المتغير	قيمة معامل الارتباط سبيرمان	قيمة الدلالة الاحصائية sig	مستوى الدلالة	القرار الاحصائي
بيئة العمل المادية + الالتزام التنظيمي	0.27	0.022	0.05	توجد علاقة

التعليق:

يظهر الجدول رقم (24) نتائج تحليل الارتباط بين بيئة العمل المادية والالتزام التنظيمي باستخدام معامل سبيرمان ولقد بلغت قيمة معامل الارتباط (0.27)، مما يدل على وجود علاقة دالة ارتباطية موجبة ضعيفة بين المتغيرين، كما بلغت قيمة الدلالة الإحصائية ($\text{sig}=0.02$) وهي اقل من مستوى الدلالة المعتمد ($\alpha \leq 0.05$) وبناء على ذلك نقبل الفرضية ويستدل على ان جودة بيئة العمل تسهم وبدرجة محدودة في تعزيز التزام الموظفين بالمؤسسة مما يتوجب الاهتمام ببيئة العمل لرفع مستوى الالتزام لدى العمال.

1-2-2-الفرضية الجزئية الثانية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الخصائص الوظيفية والالتزام التنظيمي لدى عمال بلدية ميزرانة في ولاية تيزي وزو.

جدول 25: نتائج معامل ارتباط سبيرمان للخصائص الوظيفية والالتزام التنظيمي:

المتغير	قيمة معامل الارتباط سبيرمان	قيمة الدلالة الإحصائية sig	مستوى الدلالة	القرار الاحصائي
الخصائص الوظيفية + الالتزام التنظيمي	0.40	0.001	0.01	توجد علاقة

التعليق:

يظهر الجدول رقم 25: نتائج تحليل الارتباط بين الخصائص الوظيفية والالتزام التنظيمي باستخدام معامل سبيرمان وبلغت قيمت معامل الارتباط (0.40)، مما يدل على وجود علاقة دالة ارتباطية موجبة دون المتوسط بين المتغيرين، كما بلغت قيمة الدلالة الإحصائية ($\text{sig}=0.00$) وهي اقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.01) وبناء على ذلك نقبل الفرضية ويستدل على ان الخصائص الوظيفية وجودة تصميم الوظيفة، تحسين خصائصها ووضوح الدور تحفز العاملين نفسيا ومهنيا ويمنحهم الشعور بالأهمية والتأثير يعزز ارتباطهم والتزامهم بالمؤسسة.

1-2-3-الفرضية الجزئية الثالثة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الأجور والمكافآت والالتزام التنظيمي لدى عمال بلدية ميزرانة في ولاية تيزي وزو.

جدول 26: نتائج معامل ارتباط سبيرمان للأجور والمكافآت والالتزام التنظيمي:

المتغير	قيمة معامل الارتباط سبيرمان	قيمة الدلالة الإحصائية sig	مستوى الدلالة	القرار الاحصائي
الأجور والمكافآت + الالتزام التنظيمي	0.31	0.009	0.01	توجد علاقة

التعليق:

يظهر الجدول رقم 26: نتائج تحليل الارتباط بين الأجر والمكافآت والالتزام التنظيمي باستخدام معامل سبيرمان ولقد بلغت قيمة معامل الارتباط (0.31)، مما يدل على وجود علاقة دالة ارتباطية موجبة ضعيفة بين المتغيرين، كما بلغت قيمة الدلالة الإحصائية (sig=0.00) وهي اقل من مستوى الدلالة المعتمد عليها (0.01) وبناء على ذلك تقبل الفرضية ويستدل على ان الأجر والمكافآت تسهم وان بدرجة محدودة في تعزيز التزام الموظفين بالمؤسسة مما يتوجب تطبيق نظامي الأجر والمكافآت بإنصاف لرفع مستوى الالتزام لدى العمال.

1-2-4-الفرضية الجزئية الرابعة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين جماعة العمل والالتزام التنظيمي لدى عمال بلدية ميزرانة في ولاية تيزي وزو.

جدول 27: نتائج معامل ارتباط سبيرمان لجماعة العمل والالتزام التنظيمي:

القرار الاحصائي	مستوى الدلالة	قيمة الدلالة الإحصائية sig	قيمة معامل الارتباط سبيرمان	المتغير
توجد علاقة	0.01	0.000	0.48	الأجر والمكافآت + الالتزام التنظيمي

التعليق:

يظهر الجدول رقم 27: نتائج تحليل الارتباط بين جماعة العمل والالتزام التنظيمي باستخدام معامل سبيرمان براون ولقد بلغت قيمة معامل الارتباط (0.48) مما يدل على وجود علاقة دالة ارتباطية موجبة ضعيفة بين المتغيرين، كما بلغت قيمة الدلالة الإحصائية (sig=0.00) وهي اقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.01) وبناء على ذلك نقبل الفرضية ويستدل على ان بيئة العمل الجماعية، وما توفره من دعم اجتماعي وتعاون وتبادل الخبرات، تلعب دورا محوريا في تعزيز التزام العاملين بمؤسستهم.

2- تفسير ومناقشة النتائج :

من خلال دراسة علاقة جودة الحياة في العمل والالتزام التنظيمي لدى عمال بلدية ميزرانة، يمكن تفسير النتائج المتوصل اليها:

2-1-الفرضية العامة:

من خلال النتائج المتحصل عليها تبين لنا ان هناك علاقة ارتباطية بين جودة الحياة في العمل والالتزام التنظيمي لدى عمال بلدية ميزرانة، ويمكن القول ان الفرضية العامة قد تحققت ولقد تبينت لنا هذه النتيجة ان جودة الحياة في العمل من العوامل الأساسية التي تسهم بشكل مباشر في رفع مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين، فالموظفون عندما يشعرون بالرضا عن بيئة عملهم من حيث بيئة العمل المادية وخصائص وظيفتهم والأجور والمكافآت وجماعة العمل، فانهم يكونون اكثر استعدادا لبذل الجهد، والتمسك بقيم واهداف المنظمة، ان تهيئة بيئة عمل إيجابية تعزز من انتماء الموظف وتنمي شعوره بالمسؤولية تجاه مؤسسته، مما يعزز إيجابا على استقراره الوظيفي وانتاجيته. وبالتالي على أداء المؤسسة ككل ولا تقتصر جودة الحياة في العمل فقط على الجوانب المادية كالأجر او المزايا الوظيفية، بل تمتد الى الابعاد المعنوية مثل التقدير والمشاركة في اتخاذ القرارات وفرض النمو، كلها عوامل تساهم في تعزيز شعور الموظف بالرضا الوظيفي والالتزام اتجاه المؤسسة. ومن هذا المنطلق فان المؤسسة التي تسعى الى تحقيق الاستدامة في الأداء والتميز في النتائج ينبغي عليها مراعاة جودة الحياة في العمل وتضعها ضمن أولوياتها الاستراتيجية لما لها من أثر إيجابي واضح على سلوكيات الموظفين التنظيمية وعلى رأسها الالتزام التنظيمي الذي يعد مؤشرا هاما على استقرار القوى العاملة وفعاليتها داخل المؤسسة. ولقد توافقت نتائج هذه الفرضية مع دراسة (مليكة، أسماء، 2023) التي أظهرت وجود علاقة طردية موجبة بين جودة الحياة في العمل والالتزام التنظيمي، كما جاءت نظرية التبادل الاجتماعي لتؤكد على هذه العلاقة، بحيث انها تعتبر من ابرز الإطارات النظرية التي تستخدم لفهم السلوك الإنساني في بيئة العمل، وهي تستند الى فكرة ان العلاقات الاجتماعية بما فيها العلاقة بين الموظف والمؤسسة، على أساس عقلائي ومعنوي من تبادل المنافع، وفقا لهذه النظرية، فان الافراد لا يعملون بمعزل عن مصالحهم واحتياجاتهم، بل يتفاعلون ضمن شبكات من العلاقات التي يقيمونها بشكل مستمر من خلال موازنة ما يحصلون عليه من فوائد مقابل ما يقدمونه من جهود وتضحيات، وتشير النظرية الى ان

الموظف اذا شعر ان المؤسسة تعامله بعدل، وتوفر له بيئة عمل صحية، ودعم نفسيا واجتماعيا، واجرا مناسباً وتقديراً لانجازاته، وفرصاً للنمو والتطور فانه يكون اكثر استعداداً لبناء علاقة طويلة الأمد مع المنظمة تبني على الثقة والاحترام المتبادل والانتماء.

وفي هذا السياق يمكن تفسير العلاقة بين جودة الحياة في العمل والالتزام التنظيمي، بان الموظف الذي يشعر بان المؤسسة تهتم بجوانب حياته المختلفة ولا ينظر اليه كمجرد أداة انتاج بل كعنصر بشري له احتياجات نفسية، اجتماعية ومهنية، يكون مدفوعاً داخلياً ارد هذا الاهتمام بمزيد من الولاء والإخلاص والتمسك بالمنظمة والسعي لتحقيق أهدافها، وبترجم هذا الشعور في سلوكيات إيجابية ملموسة، مثل الانضباط والمبادرة والحرص على جودة الأداء وتقليل النوايا للانسحاب والبحث عن فرص بديلة، فالعلاقة هنا لا تكون علاقة عمل قائمة فقط على الراتب مقابل الجهد، بل علاقة تبادلية إنسانية طويلة المدى، يشعر فيها الموظف بان المنظمة تستثمر فيه كإنسان، مما يدفعه للبقاء والالتزام والنجاح ضمن اطارها، ومن جهة أخرى عندما تغيب جودة الحياة في العمل ويشعر الموظف بالاجهاد او الظلم او الإهمال، فان ذلك ينتج احساساً بالخسارة او الاستغلال ما قد يدفعه الى تقليل مستوى التزامه او التفكير في مغادرة المؤسسة. ومن هنا فان نظرية التبادل الاجتماعي تمثل اطاراً نظرياً مبنياً لفهم العلاقة الموجودة بين جودة الحياة في العمل والالتزام التنظيمي، وكيف تادي جودة الحياة في العمل الى رفع الالتزام التنظيمي لانها تسلط الضوء على الديناميكيات النفسية والاجتماعية التي تتحكم في تفاعل الموظف مع بيئة العمل وتبرز أهمية بناء علاقة قائمة على الرعاية المتبادلة لتحقيق استقرار مؤسسي ونمو واستدام.

2-2-الفرضية الجزئية الأولى:

من خلال النتائج المتحصل عليها تبين لنا هناك علاقة ارتباطية بين بيئة العمل المادية والالتزام التنظيمي لدى عمال بلدية ميزرانة، ويمكن القول ان الفرضية الجزئية الأولى تحققت ولقد بينت لنا هذه النتيجة ان بيئة العمل المادية تلعب دوراً مهماً في تشكيل سلوكيات الموظفين داخل المؤسسات على راسها الالتزام التنظيمي فالعوامل المادية مثل نظافة المكان، وجودة الإضاءة، والتهوية وتصميم المكاتب، والراحة في أماكن الجلوس، وتوفير الأدوات والتقنيات المناسبة، وسلامة بيئة العمل، كلها تساهم بشكل مباشر في تحسين تجربة الموظف داخل المؤسسة، عندما يشعر الفرد بان بيئة عمله مهيئة بشكل جيد وتراعي راحته وصحته وسلامته، فان ذلك يعزز انتماءه وولائه

للمؤسسة ،وفي المقابل فان بيئة العمل الرديئة او غير المريحة قد تسبب الإحباط والتوتر، مما يقلل من الدافعية ويضعف الالتزام التنظيمي على المدى البعيد، لذلك فان تحسين الجوانب المادية في بيئة العمل لا يعد فقط استثمار في البيئة التحتية، بل هو استثمار مباشر في سلوكيات الموظفين ورفع مستوى التزامهم تجاه اهداف المؤسسة وقيمها ولقد اتفقت نتائج هذه الفرضية مع مدرسة الموارد البشرية بحيث انها فسرت العلاقة الإيجابية الموجودة بين بيئة العمل المادية والالتزام التنظيمي على أساس ان الانسان داخل المؤسسة لاينظر اليه كاداة إنتاجية فحسب، بل ككائن له حاجات متعددة ومتداخلة، يجب مراعاتها لضمان تحقيق الأداء الأمثل والارتباط الحقيقي للمؤسسة ووفقا لهذه المدرسة، فان الموظف لايعمل في فراغ بل يتفاعل بشكل يومي ومستمر مع بيئة العمل التي تحيط به، والتي تتضمن العناصر المادية الملموسة والغير الملموسة مثل المكاتب، الإضاءة، التهوية، المساحات، الأثاث، النظافة، درجة الحرارة، الضجيج، وسائل الراحة، ومستوى الأمان المهني، هذه العناصر ليست مجرد تفاصيل تقنية، بل تلعب دورا حيويا في تشكيل الانطباعات النفسية والمشاعر الداخلية للموظف، والتي بدورها تؤثر على دافعيته وسلوكه واستعداده للالتزام، فكلما كانت بيئة العمل المادية مهينة بشكل جيد، وتراعي الاحتياجات الأساسية للعاملين، كلما ساعد ذلك في خلق مناخ تنظيمي إيجابي يعزز من رضا الموظفين، ويشعرهم بان المؤسسة تهتم بصحتهم وراحتهم وكرامتهم وهو ما يؤدي الى تعزيز الانتماء التنظيمي لديهم، وزيادة ولائهم واستعدادهم للبقاء داخل المنظمة والمساهمة بفعالية في تحقيق أهدافها.

وترى مدرسة الموارد البشرية ان العلاقة بين الفرد والمؤسسة لايمكن ان تنمو بشكل صحي ما لم تكن البيئة المادية داعمة لذلك النمو، حيث ان تجاهل هذه البيئة يؤدي الى استنزاف طاقات العاملين وخلق مشاعر الإحباط والتوتر وعدم الرضا، مما ينعكس سلبا على الالتزام. كما ان المدرسة تستند الى نظريات نفسية أساسية مثل نظرية ماسلو للحاجات والتي تاكد ان اشباع الحاجات الفيزيولوجية (كالراحة الجسدية والبيئة الامنة وحاجات الأمان) تمثل الأساس الذي يبني عليه الفرد قدرته على تحقيق الانتماء والاحترام وتحقيق الذات، فاذا كانت البيئة المادية متردية وغير مريحة، فان الموظف سيضل منشغلا بتأمين تلك الحاجات الأساسية ولن يستطيع التركيز على بناء علاقة التزام طويلة الأمد مع المؤسسة، اما اذا كانت هذه الحاجات مشبعة من خلال بيئة

مادية محفزة ومريحة فان ذلك يفتح المجال للموظف لان يتجاوز القلق على راحته وسلامته، ويتجه نحو الاستثمار النفسي والمعنوي في المؤسسة.

علاوة على ذلك فان مدرسة الموارد البشرية تنظر الى بيئة العمل المادية كوسيلة غير مباشرة للتواصل بين الإدارة والموظف، فعندما توفر الإدارة بيئة عمل راقية ومريحة فانها ترسل رسالة ضمنية بانها تهتم بموظفيها، وتعتبرهم شريكا في النجاح وليسوا مجرد أداة انتاج، هذه الرسالة الإيجابية تسهم في تشكيل التزام داخلي قوي مبني على الثقة والاحترام المتبادل، وليس فقط على أساس الراتب او المكافآت المادية. ولذلك فان النتائج التي تظهر وجود علاقة علاقة بين جودة الحياة في العمل بالالتزام التنظيمي تنسجم تماما على ماتؤكده مدرسة الموارد البشرية من ان العوامل البيئية والمادية لايجب ان تهمل عند الحديث عن التحفيز والارتباط المؤسسي. ان الالتزام من هذا المنظور ليس نتاجا للحوافز المالية وحدها، بل هو انعكاس لجودة العلاقة بين الفرد والمنظمة وهذه العلاقة تتأثر بشدة بالبيئة المادية التي يعيش فيها الموظف يوميا.

ومن هذا المنطلق يصبح تحسين بيئة العمل المادية استراتيجية ضرورية ضمن سياسات إدارة الموارد البشرية لا تهدف فقط الى رفع الإنتاجية بل الى بناء ثقافة تنظيمية قائمة على الولاء والانتماء الحقيقي.

2-3-الفرضية الجزئية الثانية:

من خلال النتائج المتحصل عليها تبين لنا ان هناك علاقة ارتباطية بين الخصائص الوظيفية والالتزام التنظيمي لدى عمال بلدية ميزرانة ويمكن القول ان الفرضية الجزئية تحققت، ولقد بينت لنا هذه النتائج ان خصائص الوظيفة تلعب دورا في تشكيل مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين، حيث تؤثر طبيعة المهام الموكلة اليهم على مدى ارتباطهم بالمؤسسة وولائهم كما، فعندما تتسم الوظيفة بالتنوع في المهام ووضوح الأهداف، وتوفر درجة من الاستقلالية والمسؤولية، فان ذلك يعزز شعور الموظف بالرضا والدافعية، ويدفعه الى الالتزام بسلوكيات إيجابية تدعم المؤسسة، كما ان الوظائف التي تتيح فرصا للنمو والتعلم والتطور المهني تخلق لدى العاملين إحساسا بالإنجاز والانتماء، ما ينعكس بشكل مباشر على مستوى التزامهم التنظيمي. في المقابل، فان الوظائف التي تتسم بالرقابة وقلة التحديات، وضعف فرص التقدم، تؤدي الى الشعور بالملل واللامبالاة، مما يقلل من ارتباط الموظف بالمنظمة، وبالتالي فان تصميم الوظائف بأسلوب يراعي احتياجات الموظفين

النفسية والمهنية يعد من العوامل الأساسية التي تسهم في تعزيز الالتزام التنظيمي داخل المؤسسات، ولقد اكدت مدرسة الموارد البشرية انه يمكن تفسير هذه النتائج على مبادئها التي تعد من ابرز المدارس التي اولت اهتماما كبيرا بالجوانب النفسية السلوكية للموظف داخل بيئة العمل واعتبرت ان الانسان ليس مجرد أداة انتاج بل هو كائن يمتلك مشاعر، تطلعات، دوافع داخلية، ويبحث عن المعنى في العمل الذي ياديه، وترى هذه المدرسة ان التفاعل بين الموظف والمؤسسة، لايبني فقط على الحوافز المالية او الظروف المادية بل يركز بالأساس على جودة تصميم الوظيفة نفسها، أي على ماتوفره الوظيفة من خصائص تمكن الفرد من تحقيق ذاته واثبات قدراته، وتوليد شعور داخلي بالرضا والانتماء، وتعرف خصائص الوظيفة بانها مجموعة العناصر التي تميز طبيعة العمل، مثل تنوع المهام ، تكاملها، مدى أهمية الدور الوظيفي، درجة الاستقلالية الممنوحة للموظف، إضافة الى توفر التغذية الراجعة حول الأداء، فهذه الخصائص تعد من العوامل الجوهرية التي تؤثر بشكل مباشر في تجربة الموظف ومن خلالها تتعدد طبيعة العلاقة التي يمكن ان تنشأ بينه وبين المؤسسة، فاذا كانت الوظيفة مصممة بشكل يحفز الموظف، ويمنحه الإحساس بالاهمية والتمكين، ويشعره بان عمله له تأثير واضح في تحقيق الأهداف العامة للمؤسسة فان ذلك يخلق لديه نوعا من التفاعل العاطفي والايجابي مع المؤسسة، مما يعزز من التزامه التنظيمي على المدى البعيد، وقد فسرت مدرسة الموارد البشرية هذه العلاقة بالاستناد الى نظرية علوية ابرزها: نموذج خصائص الوظيفي والتي تفترض ان خصائص معينة في تصميم الوظيفة تادي الى نتائج نفسية ايجابية كالشعور بالمسؤولية والاحساس بأهمية العمل، والحصول على معرفة واضحة بنتائج الأداء، وهذه النتائج تعتبر مدخلا أساسيا لتحفيز الدافعية الداخلية للموظف، والتي تاتر بدورها على سلوكه التنظيمي، وعلى راسهم الالتزام، فالموظف الذي يعمل في وظيفة تشبع حاجاته العقلية والنفسية، وتقدر جهوده، وتمنحه فرصا للنمو والتعلم، هو موظف يكون اكثر استعدادا للبقاء في المؤسسة واكثر وفاءا له واكل ميلا لتركها وهو مايرجع للنهاية الى الالتزام التنظيمي، كما ان النظرية تبين ان الموظف لايبحت فقط عن الراتب او الأمان الوظيفي بل يتطلع الى وظائف تتيح له الابداع وتمنحه شعورا بالايجاز وتعزز من هويته المهنية، فمثلا عند تكون المهام متنوعة وغير روتينية يشعر الموظف بان عمله غير ممل مما يحافظ على حمايته وارتباطه بالوظيفة وعندما يمنح الاستقلالية في اتخاذ القرارات فانه يشعر بالثقة من قبل الإدارة وبان رايه لديه قيمة مما يعزز انتماءه كذلك.

ومن هذا المنطلق فان الفرضية التي تشير الى وجود علاقة بين خصائص الوظيفة والالتزام التنظيمي تجد تفسير قويا منطقيا في اطار المفاهيم التي قدمتها مدرسة الموارد البشرية التي تدعو الى إعادة النظر في تصميم الوظائف ليس فقط كوسيلة لتحسين الأداء، بل كاستراتيجية تهدف الى بناء علاقة إيجابية مستقرة بين الفرد والمؤسسة، كما ان هذا التفسير يظهر ان الالتزام التنظيمي ليس نتيجة لعوامل خارجية فقط ، وانما يتاثر بعمق الوظيفة وما تتركه من اثر ووجدان الموظف وتقديره لذاته وتقديره داخل المنظمة، وعليه فان تصميم الوظائف بطريقة تضمن وجود خصائص إيجابية مثل التنوع والاستقلالية وتكامل المهام لايعد طرفا تنظيميا بل استثمار حقيقي في راس المال البشري ينتج موظفين اكثر التزاما واكثر ولاءا للمساهمة الفاعلة في تحقيق رؤية واهداف المؤسسة.

2-3- الفرضية الجزئية الثالثة:

من خلال النتائج المتحصل عليها تبين لنا ان هناك علاقة ارتباطية موجبة بين الأجور والمكافآت والالتزام التنظيمي لدى عمال بلدية ميزرانة، ويمكن القول ان الفرضية الجزئية الثالثة قد تحققت ولقد اكدت لنا النتائج ان الحوافز المالية تلعب دور حيويا في ترسيخ انتماء العاملين وولائهم للمؤسسة، كما ان المكافآت المنتظمة والعدالة تخلق بيئة يشعر فيها الموظف بالاستقرار المهني، وهو ما يشجعه على البقاء في المؤسسة والمشاركة الإيجابية في تحقيق أهدافها إضافة الى ذلك فان الأجور والمكافآت لا تعتبر فقط عناصر مالية، بل يحمل دلالات رمزية نفسية، اذ تشير الى مدى تقدير المؤسسة لموظفيها وتعكس اهتمامها بتحقيق التوازن بما يقدمه العامل من جهد وما يتلقاه من عائد، وهذا الإحساس بالتقدير يولد بدوره التزاما داخليا يعبر عنه الموظف من خلال الالتزام بالحضور، والأداء الجيد، ويمكن تفسير هذه العلاقة من خلال عدة نظريات نفسية واجتماعية التي اكدت على أهمية التحفيز المادي في تشكيل اتجاهات الموظف نحو بيئة العمل، ومن بين هذه النظريات تبرز نظرية العدالة التي قدمها ادمز، حيث تشير الى ان الموظفين يقومون بمقارنة مدخلاتهم مثل الجهد، الوقت، الكفاءة مع مايتلقونه من مخرجات كالرواتب والمكافآت ويقارنون هذه النسبة مع زملائهم داخل المؤسسة فاذا شعر الموظف ان التعويضات التي يتحصل عليها عادلة مقارنة مع غيره، فان ذلك يولد شعورا بالرضا ويعزز ولاءه للمؤسسة، اما اذا شعر بعدم العدالة فقط يؤدي ذلك الى انخفاض الالتزام والبحث عن فرص عمل بديلة، ومن جانب اخر تفسر

نظرية التوقع التي طورها فروم، هذه العلاقة من خلال الاعتقاد بان الافراد يكونون اكثر دافعية عندما يتوقعون ان جهودهم سيؤدي الى أداء جيد، وان هذا الأداء سيكافئ بمكافآت ذات قيمة بالنسبة لهم، وبذلك تصبح المكافآت وسيلة فعالة لتعزيز الالتزام التنظيمي، اذ ان الموظف عندما يربط بين الإنجاز والتحفيز يتولد لديه شعور بالمسؤولية والانتماء. اما نظرية التعزيز فنقترح ان السلوك الذي يتم تعزيزه بمكافآت مادية او معنوية يميل الى التكرار مما يعني ان تقديم المكافآت بانتظام يساهم في تحصيل سلوكيات ايجابية مثل الالتزام والانضباط والمبادرة علاوة على ذلك، لا ينبغي النظر الى الأجر والمكافآت كادوات مادية فقط فحسب، بل ينبغي فهمها كجزء من مناخ تنظيمي أوسع يشعر فيه الموظف بانه مقدر ومهم وهم مايعزز ثقافة الانتماء والولاء داخل المؤسسة، فعندما يشعر الموظف ان جهوده محل تقدير ملموس يزداد ارتباطه بالمؤسسة على المستوى العاطفي، المعياري والاستمراري، وهي الابعاد الثلاثة للالتزام التنظيمي، وعليه فان فهم العلاقة الموجودة بين الأجر والمكافآت وادارتها بفعالية يعد من أولويات الإدارة الحديثة الساعية الى بناء بيئة عمل قوية وولاء تنظيمي من قبل الموظفين.

2-4-الفرضية الجزئية الرابعة:

من خلال النتائج المتحصل عليها تبين لنا ان هناك علاقة ارتباطية بين جماعة العمل والالتزام التنظيمي لدى عمال بلدية ميزرانة، ويمكن القول ان الفرضية الجزئية الرابعة تحققت، ولقد بينت لنا هذه النتائج ان جماعة العمل من بين العوامل الاجتماعية المهمة التي تؤثر على سلوك الافراد داخل المنظمة، ومن أبرز تلك السلوكيات الالتزام التنظيمي. اذ يسهم وجود علاقة إيجابية وتعاونية بين افراد جماعة العمل في خلق بيئة داعمة تعزز من الشعور بالانتماء والتقدير، مما يدفع الموظف الى التفاعل الإيجابي مع اهداف المنظمة وقيمها، كما ان الدعم المتبادل والتواصل الجيد، والاحترام بين الزملاء يقلل من التوترات ويشعر الموظف بالأمان الاجتماعي، وهو ما يعزز دافعيته نحو الالتزام التنظيمي، في المقابل، فان وجود نزاعات داخل جماعة العمل او ضعف في العلاقات الاجتماعية قد تؤدي الى الإحباط والعزلة، ويؤثر سلبا على درجة التزام الموظفين تجاه المنظمة، لذلك فان تعزيز الروابط الإيجابية داخل جماعة العمل يعد من الأسس التي تبنى بيئة تنظيمية صحية وتسهم في رفع مستوى الالتزام لدى العاملين، وبالنظر الى نتائج هذه الدراسة التي مفادها توجد علاقة ارتباطية بين جماعة العمل والالتزام التنظيمي، نلاحظ انها تتناقضت مع نتائج دراسة

(زكية،نورة،2021) التي توصلت نتائجها الى عدم وجود علاقة ارتباطية بين مؤشرات جودة الحياة في العمل (والمشاركة في اتخاذ القرارات، نمط الاشراف، العلاقات الاجتماعية والسلامة المهني). وهذا التناقض الظاهر يمكن ان يكون بسبب عدم دقة استقرار نتائج دراسة (زكية العمرابي ونورة تمرابط) بما ان عينتهم شملت فقط 38 فرد عكس دراستنا التي أجريت على 70 فرد والتي ساعدتنا في الحصول على نتائج أكثر دقة من الأخرى.

3-استنتاج عام:

في ختام هذه الدراسة نستنتج ان جودة الحياة في العمل تعد عاملا محوريا في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى الموظفين، فقد بينت ان تحسين ظروف العمل من خلال توفير بيئة عمل داعمة وخصائص وظيفية تبين مكانة واهمية الموظفين، إضافة الى العدالة والانصاف في توزيع الأجور و المكافآت وتعزيز علاقات الموظفين فيما بينهم ينعكس إيجابا على مستوى التزامهم اتجاه المؤسسة.

كما كشفت النتائج وجود علاقة طردية بين ابعاد جودة الحياة في العمل كبيئة العمل المادية وخصائص الوظيفة والأجور والمكافآت وجماعة العمل وبين الالتزام التنظيمي، مما يدل على انه يعزز على تحسين بيئة العمل وخصائص الوظيفة والأجور والمكافآت، ودعم جماعة العمل من شعور الموظفين بالانتماء والالتزام، مما ينعكس إيجابا على أدائهم والإنتاجية العامة للمنظمة. عندما يشعر الموظفون بالراحة والاستقرار في بيئة عملهم، ويتم تقدير جهودهم من خلال مكافآت عادلة، ويجدون فرصا للنمو والتطور في وظائفهم، فانهم يصبحون اكثر التزاما بالمنظمة، بالإضافة الى ذلك العلاقات الإيجابية مع الزملاء تعزز الشعور بالانتماء، مما يؤدي الى استقرار الموظفين وزيادة ولائهم للمنظمة.

كما ساهمت هذه الدراسة في تسليط ضوء على أهمية تحسين جودة الحياة في العمل كالية لتعزيز الالتزام التنظيمي، ونامل ان تفتح هذه الدراسة افاق جديدة للباحثين والمهنيين لتطوير بيئة عمل اكثر توازنا وإنسانية.

خاتمة:

من خلال ما تم عرضه في هذه الدراسة تبين لنا ان موضوع جودة الحياة في العمل حظي اهتماما بالغاً من قبل الكثير من الباحثين وان جودة الحياة في العمل تعتبر من اهم القضايا في حياة الافراد والمجتمعات، نظرا لكونها قاعدة أساسية لتفادي الكثير من المشكلات التي يمكن ان تعترض العاملين خاصة كونها من العوامل الجوهرية التي تؤثر بشكل مباشر على درجة الالتزام التنظيمي لدى العاملين داخل المؤسسات.

فقط أظهرت نتائج الدراسة ان توفير بيئة عمل مادية وامنة، إضافة الى خصائص وظيفية ملائمة والأجور والمكافآت العادلة والمنصفة وعلاقات ودية مبنية على التعاون والتكامل مع العمال تساهم في رفع مستوى رضا العاملين، وتعزز انتماءهم وولائهم نحو المؤسسة مما ينعكس إيجاباً على أداء الفرد واستمرارية المؤسسة.

ولقد تبين من خلال المعالجة الإحصائية ان هناك علاقة ارتباطية موجبة بين كامل ابعاد جودة الحياة في العمل والالتزام التنظيمي ،وعليه فان تحسين جودة الحياة في العمل يجب اخذه كأولوية وقرار استراتيجي على مستوى جميع المنظمات لضمان أداء عالي وولاء العاملين الذين يعتبرون الحجر الأساسي داخل المنظمة.

4- اقتراحات وحلول المتوصل اليها:

بناءا على النتائج السابقة، نقترح ما يلي:

- 1- توفير أماكن عمل مريحة، نظيفة، وامنة، مع التأكد من توفر جميع التقنيات والوسائل اللازمة لأداء العمل، مما يعزز رضا الموظفين والتزامهم بعملهم.
- 2- تشجيع الحوار المفتوح بين الموظفين فيما بينهم وبين الموظفين والإدارة لتبادل الخبرات وتكاملها مما يعود إيجابا على العامل بصفة عامة وعلى المؤسسة بصفة خاصة.
- 3- ضمان الانصاف والشفافية في توزيع المهام والترقية والمعاملة بين الموظفين والأجور والمكافآت مما يساعد في خلق مناخ تنظيمي إيجابي.
- 4- اشراك العمال في بعض القرارات المتعلقة بالعمل خاصة التي تمسهم مباشرة، مما يعزز الشعور بالمسؤولية والالتزام.
- 5- اعتماد اليات تقييم دورية لجودة الحياة في العمل لقياس التطور، ومعالجة أي اختلالات جديدة تظهر مستقبلا.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

- أحلام، خان، وسيلة ، جغبولو . (2020). جودة الحياة الوظيفية كمدخل لتحسين جودة الخدمات الصحية، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، المجلد(14)، العدد(01).
- احمد سيف الدين، بلواضح، واخرون. (2006). اثر جودة الحياة الوظيفية على التميز في الأداء، مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، المجلد (08)، العدد (02).
- أسامة، البليسي، يوسف، زياد. (2012). جودة الحياة الوظيفية واثرها على الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات الغير حكومية في قطاع غزة، رسالة مكملة لنيل شهادة ماجستير، الجامعة الإسلامية غزة.
- براهيم، لجلط، لطيفة، كلافي.(2018). جودة الحياة الوظيفية في ظل بعض المتغيرات الديمغرافية لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، مجلة التنمية والاقتصاد التطبيقي، العدد(04).
- حسني فؤاد، الدحدوح ، واخرون. (2015). جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الأساسية بمحافظات غزة وعلاقتها بمستوى ادائهم، رسالة مكملة لنيل شهادة ماجستير، الجامعة الإسلامية فلسطين.
- شراف، عقون. (2016). اثر جودة الحياة الوظيفية من خلال ابعادها على جودة الخدمات المصرفية المقدمة، مجلة البحوث والدراسات الإنسانية، العدد(12).
- عبد الكريم، بن خالد، عبد الكريم، مبارك. (2015). فلسفة إدارة جودة الحياة الوظيفية في المجال المهني، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد(20).
- عتيقة، حرارية ،زويينة، بوساق. (2018). جودة الحياة الوظيفية ودورها في الاستغراق الوظيفي، مجلة هيروودوت، العدد (08).
- مصطفى، سحنون، عمر رويحي، فيسة. (2019). جودة الحياة الوظيفية كمدخل لتحسين الأداء الوظيفي في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، مجلة المنهل الاقتصادي، المجلد(02)، العدد(02).

- نور الدين، عبد الكرم، وآخرون. (2015). *دوران العمل وتأثيره على المؤسسة*، مجلة المالية والأسواق، المجلد (04)، العدد (08).

- ابتسام، عاشوري. (2015). *الالتزام التنظيمي داخل المؤسسة وعلاقته بالثقافة التنظيمية*. مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة محمد خيضر بسكرة.

- احمد محمد احمد، أبو اليزيد. (2015). *جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى العاملين بالاتحاد المصري للكاتاتية*، مجلة أسيوط لعلوم وفنون التربية الرياضية، المجلد (02)، العدد (41).

- احمد، ماهر. (2005). *السلوك التنظيمي مدخل بنام المهارات*. (د.ط). مصر: الدار الجامعية للنشر.

- الخرايشة. (2000). *المناخ التنظيمي وعلاقته بالالتزام التنظيمي*، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماجستير، جامعة نايف، المملكة السعودية العربية.

- الصالح، منسول، اسماعيل، بن بلوكة. (2018). *جودة الحياة الوظيفية رؤية استراتيجية لتحقيق الأداء الوظيفي بالمنظمات*، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، المجلد (04)، العدد (08).

- جمال الدين، ابن المنظور. (2005). *لسان العرب*، دار صادر.

- حنان، مهدي. (2018). *الالتزام التنظيمي ودوره في تحقيق المرونة الاستراتيجية من خلال ابعاد هوفستيد الثقافية*، مجلة جامعة كريلاء العلمية، المجلد (16)، العدد (4).

- رشيد، خطارة. (2019). *النكاء الانفعالي وعلاقته بالالتزام التنظيمي بمدينة غرداية*، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه، تخصص علم النفس التربوي، جامعة قصدي مرباح.

- زكية، العمراوي، نورة، تمرابط. (2021). *جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي في المؤسسة العمومية الجزائرية*، مجلة العلوم الاجتماعية، المجلد (15)، العدد (01).

- زوهير، علو. (2015). *مصادر الضغط المهني وعلاقتها بالسلوك العدواني لدى أساتذة التعليم المتوسط*، دراسة ميدانية في بعض متوسطات ولاية بومرداس، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة مولود معمري تيزي وزو.

-سعاد، بعجي. (2019). "دور متطلبات جودة الحياة الوظيفية في تحقيق الأداء المتميز للعاملين في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية"، مجلة البشائر الاقتصادية، المجلد (05)، العدد (02).

-سليمة، سلام. (2022). قياس مستوى جودة الحياة الوظيفية الشبه الطبي مستشفى بومرداس، مجلة الاقتصاد والتنمية المستدامة، المجلد(05)، العدد(01).

-سمير سعيد، البياري. (2018). جودة الحياة الوظيفية واثرها على الالتزام التنظيمي لموظفي وزارة العدل والتنمية الاجتماعية في قطاع غزة، رسالة مكملة انيل شهادة الماجستير، الجامعة الإسلامية غزة.

-سمير، حديبي. (2018). التوافق المهني لدى العمال المستهدفين وغير المستهدفين للحوادث المهنية في ضوء بعض المؤشرات النفسية، المهنية والاجتماعية، دراسة ميدانية مقارنة بشركة Sonaric بفرجيو، ولاية ميلة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه العلوم في تخصص علم النفس العمل والتنظيم، جامعة عبد الحميد مهري.

-سيد محمد، جاد الرب. (2008). جودة الحياة الوظيفية QWL في منظمات الاعمال العصرية. (د.ط). مصر: دار الفكر العربي.

-صلاح الدين، عبد الباقي. (2001). علم النفس الصناعي والتنظيمي. مصر: دار قباء للطباعة والنشر.

-عبد الحميد عبد الفتاح، المغربي. (2004). جودة حياة العمل واثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي، مجلة الدراسات والبحوث التجارية، المجلد (26)، العدد (02).

-عبيدات، ذوقان، واخرون. (2001). البحث العلمي: مفهومه، ادواته، واساليبه. (ط.7). عمان: دار الفكر للنشر والطباعة والتوزيع.

-عثمان، قدور. (2018). اثر ضغوط العمل التنظيمية على الأداء الوظيفي للعامل الجزائري، دراسة ميدانية على عمال شركة الخزف الصحي بالميلية، ولاية جيجل، أطروحة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة دكتوراه في العلوم تخصص علم النفس العمل والتنظيم، جامعة قسنطينة.

-فاطمة الزهراء، بن صافية. (2015). *المناخ التنظيمي وعلاقته بالالتزام التنظيمي*، دراسة ميدانية في مؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية بالروبية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، جامعة الجزائر.

-محمد احمد، درويش. (2008). *نظرية الالتزام التنظيمي*. (ط.1). مصر: عالم الكتب.

-محمد احمد، سعد غالي. (2013). *القيادة الخادمة وعلاقتها بالالتزام التنظيمي*، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، الجامعة الإسلامية غزة.

-محمد، بن غالب العفوي. (2005). *الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي*، مذكرة لنيل شهادة الماجستير. جامعة نايف العربية. الرياض. السعودية.

-مروان حسن، البربري. (2016). *دور جودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في شبكة الأقصى للإعلام والإنتاج الفني*، رسالة لنيل شهادة الماجستير في القيادة والإدارة، جامعة الأقصى.

-مطر، الهيتي، خالد، عبد الرحيم. (2010). *إدارة الموارد البشرية*. مدخل استراتيجي. (ط.3). الأردن: دار وائل.

-مليكة، عليوان، اسماء، بن مومن. (2023). *علاقة جودة الحياة في العمل بالالتزام التنظيمي*، دراسة حالة عينة من الأساتذة المسجلين في التكوين قبل الترقية بجامعة التكوين المتواصل فرع ولاية تيزي وزو، مجلة ابعاد اقتصادية، المجلد (13)، العدد (01).

-هادي، سلمان. (2013). *دور الأنماط القيادية المعاصرة في تحقيق الالتزام التنظيمي*، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه. الإدارة العامة بغداد. العراق.

-هشام، زروقة. (2017). *الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالتوافق التنظيمي*. دراسة ميدانية على

موظفي مؤسسة اتصالات الجزائر، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم النفس، جامعة بسكرة.

-هويده، علي محمد عطا المنال. (2018). جودة حياة العمل واثرها على الاستغراق الوظيفي:
الدور الوسيط لراس المال النفسي، بحث تكميلي لنيل درجة ماجستير العلوم في إدارة الاعمال،
جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.

الملاحق

ملحق (01): استبيان الدراسة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة مولود معمري تيزي وزو

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس

استبيان

الأخ الفاضل، الأخت الفاضلة، السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

يسرنا ان نضع بين ايديكم هذا الاستبيان الذي صمم لجمع المعلومات اللازمة للدراسة التي نقوم بإعدادها استكمالاً للحصول على شهادة الماستر في علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية بعنوان "جودة الحياة في العمل وعلاقتها بالالتزام التنظيمي" نظراً لأهمية رأيكم في هذا المجال، نأمل منكم الإجابة على أسئلة هذا الاستبيان بدقة، حيث ان صحة النتائج تعتمد بدرجة كبيرة على صحة اجابتم، لذلك نرجو منكم ان تولوا هذا الاستبيان اهتمامكم.

كما نحيطكم علماً ان جميع اجابتم ستكون سرية ولن تستخدم الا لأغراض البحث العلمي.

المحور الأول: البيانات الشخصية

اجب على الأسئلة التالية بوضع علامة (x) في الخانة المناسبة:

1. الجنس: ذكر انثى
2. السن: اقل من 25 سنة من 25 سنة الى 35 سنة 36 سنة فما فوق
- 3-الحالة العائلية: أعزب عزباء
- متزوج (ة)
- مطلق(ة)
- أرمل(ة)
- 4-المستوى التعليمي: متوسط ثانوي جامعي
- 5- الفئة الوظيفية: إطار عون تحكم عون تنفيذي
- 6-الاقدمية في العمل: اقل من 5 سنوات من 5 الى 10 سنوات
- من 11 الى 20 سنة أكثر من 20 سنة

المحور الثاني: جودة الحياة في العمل

جودة الحياة في العمل	موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما
أولا: بيئة العمل المادية:					
1_ اعمل في بيئة عمل مناسبة من حيث الرطوبة.					
2_ اعمل في بيئة عمل خالية من التلوث.					
3_ اعمل في بيئة عمل مناسبة من حيث التهوية.					
4_ اعمل في بيئة مناسبة من حيث الإضاءة.					
5_ اعمل في بيئة عمل مناسبة من حيث التكيف الحراري.					
6_ وسائل العمل في هذه المؤسسة متوفرة.					
7_ وسائل العمل في هذه المؤسسة صحية وامنة.					
8- تعمل المؤسسة على توفير تسهيلات للعاملين مثل وسائل التكنولوجيا المناسبة.					
ثانيا: خصائص الوظيفة:					
1_ تتميز مهام عملي وابعاد وظيفتي بالأهمية.					
2_ اشعر بالمسؤولية عن كل ما أقوم به.					
3_ امتلك المهارات اللازمة لأداء وظيفتي.					
4_ لدي حرية التصرف في تقرير كل شيء في وظيفتي.					
5_ حجم العمل في وظيفتي مناسب.					
6_ تتميز مهام عملي بالتحدي والمتعة.					
7- تقدم لي وظيفتي فرص للتقدم في المسار المهني.					
ثالثا: الأجور والمكافئات:					
1_ انا سعيد تماما بما احصل عليه من اجر.					
2_ يعتمد اجري على مقدار انجازي في العمل.					
3_ افهم بشكل تام نظام الأجور في مؤسستي.					
4_ اجري عادل بالنظر الى ما يحصل عليه زملائي.					
5_ اجري عادل بالنظر الى مهاراتي ومجهودي.					
6_ ادائي الفردي يحدد مقدار أجري.					
7- ادائي الفردي يحدد مقدار مكافئتي.					

					رابعا: جماعة العمل:
					1_ اشعر بأني جزء هام من جماعة عملي.
					2_ يعبر افراد فريق عملي عن رأيهم بحرية
					3_ لدى كل فرد في فريق عملي فهم كامل عن اهداف العمل.
					4_ يتبادل أعضاء فريق العمل مشاعرهم بحرية.
					5_ يشترك أعضاء الفريق في القرارات التي تهمهم.
					6_ لدى أعضاء فريق عملي خبرات مختلفة.
					7_ لدى أعضاء فريق عملي خبرات متكاملة.

المحور الثالث: الالتزام التنظيمي

غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما	الالتزام التنظيمي
					1- اشعر انني سأمضي بقية حياتي المهنية في هذه المؤسسة.
					2- أحس بمشاكل كل هذه المؤسسة وكأنها مشاكلي الخاصة.
					3- لا اعتبر نفسي كأحد أعضاء عائلة هذه المؤسسة.
					4- لا اشعر باي ارتباط عاطفي اتجاه هذه المؤسسة.
					5- هذه المؤسسة تعني بالنسبة الي الشيء الكثير.
					6- لا اشعر بانتماء قوي لهذه المؤسسة.
					7- انه من الصعب على مغادرة هذه المؤسسة حتى ولو اردت ذلك.
					8- ستضطرب الكثير من الأمور في حياتي إذا قررت مغادرة المؤسسة الان.
					9- استمراري في العمل في هذه المؤسسة حاليا امرا ضروريا.
					10- أفضل الاستمرار في مناصبي الحالي حتى لو توفرت لدي عرض عمل في مؤسسة اخرى.
					11- أحد الأسباب السلبية لعدم مغادرتي هذه المؤسسة هو عدم وجود حلول بديلة متاحة امامي.
					12- لو انني لم أقدم أحسن ما لدي لهذه المؤسسة لقررت التحول للعمل في مكان اخر.

					13- لا اشعر باي التزام للبقاء في العمل في هذه المؤسسة.
					14- حتى ولو كان ذلك في مصلحتي فإنني اشعر انه ليس من حقي مغادرة المؤسسة حالياً.
					15- ساشعر بتأنيب الضمير لو انني غادرت المؤسسة الان.
					16- هذه المؤسسة تستحق الوفاء.
					17- ابادر بالدفاع عن المؤسسة.
					18- تتشابه قيمتي الشخصية مع قيم المؤسسة.
					19- لن اغادر مؤسستي لان لدي شعور بالواجب اتجاه الأشخاص الذين يعملون فيها.
					20- لدي استعداد لبذل جهد أكبر من المتوقع لمساعدة المؤسسة على النجاح.
					21- اتحدث دائماً لأصدقائي بان المؤسسة مهمة وتستحق العمل فيها. _
					22- لدي استعداد للقيام باي مهمة توكل الي للاحتفاظ بعملتي الحالي.
					23- واجه صعوبة كبيرة في الاتفاق مع توجهات المؤسسة، فيما يخص المسائل المتعلقة بموظفيها.
					24- التزم بأوقات الدوام ولا أتأخر عن العمل.
					25- اعتبر الحفاظ على الأدوات المستخدمة في المؤسسة من مسؤولياتي.
					26- ابادر في صون سمعة المؤسسة.
					27- احرص على انجاز المهام الموكلة لي حتى إذا اضطررت اخذ وقت اضافي
					28- انني مدين بالكثير لمؤسستي.

ملحق رقم (02): الأساتذة المحكمين

قائمة الأساتذة المحكمين

الرقم	اسم الأستاذ المحكم	التخصص	الجامعة
01	حديبي سمير	علم النفس العمل والتنظيم	جامعة مولود معمري تيزي وزو
02	ناهي مراد	علم النفس العمل والتنظيم	جامعة مولود معمري تيزي وزو
03	كلتين احلام	علم النفس العمل والتنظيم	جامعة مولود معمري تيزي وزو
04	خمنو دنيا	علم النفس العمل والتنظيم	جامعة مولود معمري تيزي وزو
05	سعودي مالحة	علم النفس العمل والتنظيم	جامعة مولود معمري تيزي وزو

المصدر: (من اعداد الطالبتين)

ملحق رقم (03):

ملحق (04): نتائج الحزم الإحصائية

الفرضية العامة

Corrélations

		جودة الحياة في العمل ل		الالتزام التنظيمي
Rho de Spearman	جودة الحياة في العمل	Coefficient de corrélation	1,000	,400**
		Sig. (bilatéral)	.	,001
		N	70	70
	الالتزام التنظيمي	Coefficient de corrélation	,400**	1,000
		Sig. (bilatéral)	,001	.
		N	70	70

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

الفرضية الأولى

Corrélations

		الالتزام التنظيمي		بيئة العمل المادية
Rho de Spearman	الالتزام التنظيمي	Coefficient de corrélation	1,000	,273*
		Sig. (bilatéral)	.	,022
		N	70	70
	بيئة العمل المادية	Coefficient de corrélation	,273*	1,000
		Sig. (bilatéral)	,022	.
		N	70	70

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

الفرضية الثانية

Corrélations

			الالتزام التنظيمي	خصائص الوظيفة
Rho de Spearman	الالتزام التنظيمي	Coefficient de corrélation	1,000	,403**
		Sig. (bilatéral)	.	,001
		N	70	70
	خصائص الوظيفة	Coefficient de corrélation	,403**	1,000
		Sig. (bilatéral)	,001	.
		N	70	70

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

الفرضية الثالثة

Corrélations

			الالتزام التنظيمي	الاجور_و_المكافآت
Rho de Spearman	الالتزام التنظيمي	Coefficient de corrélation	1,000	,310**
		Sig. (bilatéral)	.	,009
		N	70	70
	الاجور_و_المكافآت	Coefficient de corrélation	,310**	1,000
		Sig. (bilatéral)	,009	.
		N	70	70

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

الفرضية الرابعة

Corrélations

			الالتزام التنظيمي	جماعة_العمل
Rho de Spearman	الالتزام التنظيمي	Coefficient de corrélation	1,000	,480**
		Sig. (bilatéral)	.	,000
		N	70	70
	جماعة_العمل	Coefficient de corrélation	,480**	1,000

	Sig. (bilatéral)	,000	.
	N	70	70

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

ثبات الالتزام التنظيمي

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	70	100,0
	Exclue ^a	0	,0
	Total	70	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,887	28

ثبات جودة الحياة في العمل

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	70	100,0
	Exclue ^a	0	,0
	Total	70	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,885	29

صدق الاستبيانين

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	70	100,0
	Exclue ^a	0	,0
	Total	70	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,924	57

صدق بيئة العمل المادية

Corrélations

		1 ^ا	2 ^ا	3 ^ا	4 ^ا	5 ^ا
1 ^ا	Corrélation de Pearson	1	,643**	,653**	,408**	,507**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000	,000
	N	70	70	70	70	70
2 ^ا	Corrélation de Pearson	,643**	1	,631**	,483**	,502**
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,000	,000
	N	70	70	70	70	70
3 ^ا	Corrélation de Pearson	,653**	,631**	1	,462**	,758**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,000	,000
	N	70	70	70	70	70
4 ^ا	Corrélation de Pearson	,408**	,483**	,462**	1	,303*
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000		,011
	N	70	70	70	70	70
5 ^ا	Corrélation de Pearson	,507**	,502**	,758**	,303*	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,011	
	N	70	70	70	70	70
6 ^ا	Corrélation de Pearson	,435**	,587**	,426**	,508**	,463**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	70	70	70	70	70
7 ^ا	Corrélation de Pearson	,345**	,630**	,485**	,397**	,368**

	Sig. (bilatérale)	,003	,000	,000	,001	,002
	N	70	70	70	70	70
8 ^ا	Corrélation de Pearson	,517**	,576**	,504**	,528**	,330**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,005
	N	70	70	70	70	70
بيئة العمل المادية	Corrélation de Pearson	,752**	,842**	,821**	,661**	,713**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	70	70	70	70	70
جودة الحياة في العمل	Corrélation de Pearson	,667**	,702**	,671**	,544**	,624**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	70	70	70	70	70

Corrélations

		6 ^ا	7 ^ا	8 ^ا	بيئة العمل المادية
1 ^ا	Corrélation de Pearson	,435**	,345**	,517**	,752**
	Sig. (bilatérale)	,000	,003	,000	,000
	N	70	70	70	70
2 ^ا	Corrélation de Pearson	,587**	,630**	,576**	,842**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000
	N	70	70	70	70
3 ^ا	Corrélation de Pearson	,426**	,485**	,504**	,821**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000
	N	70	70	70	70
4 ^ا	Corrélation de Pearson	,508**	,397**	,528**	,661**
	Sig. (bilatérale)	,000	,001	,000	,000
	N	70	70	70	70
5 ^ا	Corrélation de Pearson	,463**	,368**	,330**	,713**
	Sig. (bilatérale)	,000	,002	,005	,000

	N	70	70	70	70
6 ¹	Corrélation de Pearson	1	,647**	,489**	,754**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000
	N	70	70	70	70
7 ¹	Corrélation de Pearson	,647**	1	,579**	,738**
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,000
	N	70	70	70	70
8 ¹	Corrélation de Pearson	,489**	,579**	1	,743**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,000
	N	70	70	70	70
بيئة العمل_المادية	Corrélation de Pearson	,754**	,738**	,743**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	
	N	70	70	70	70
جودة الحياة_في_العمل	Corrélation de Pearson	,624**	,628**	,663**	,851**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000
	N	70	70	70	70

Corrélations

جودة الحياة_في_العمل

1 ¹	Corrélation de Pearson	,667**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	70
2 ¹	Corrélation de Pearson	,702**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	70
3 ¹	Corrélation de Pearson	,671**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	70

4 ^ا	Corrélation de Pearson	,544**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	70
5 ^ا	Corrélation de Pearson	,624**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	70
6 ^ا	Corrélation de Pearson	,624**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	70
7 ^ا	Corrélation de Pearson	,628**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	70
8 ^ا	Corrélation de Pearson	,663**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	70
بيئة العمل_المادية	Corrélation de Pearson	,851**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	70
جودة الحياة_في_العمل	Corrélation de Pearson	1
	Sig. (bilatérale)	
	N	70

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

صدق خصائص الوظيفة

Corrélations

		9 ^ا	10 ^ا	11 ^ا	12 ^ا	13 ^ا
9 ^ا	Corrélacion de Pearson	1	,746**	,703**	,148	,248*
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,223	,038
	N	70	70	70	70	70
10 ^ا	Corrélacion de Pearson	,746**	1	,814**	,300*	,186
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,012	,123
	N	70	70	70	70	70
11 ^ا	Corrélacion de Pearson	,703**	,814**	1	,420**	,361**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,000	,002
	N	70	70	70	70	70
12 ^ا	Corrélacion de Pearson	,148	,300*	,420**	1	,496**
	Sig. (bilatérale)	,223	,012	,000		,000
	N	70	70	70	70	70
13 ^ا	Corrélacion de Pearson	,248*	,186	,361**	,496**	1
	Sig. (bilatérale)	,038	,123	,002	,000	
	N	70	70	70	70	70
14 ^ا	Corrélacion de Pearson	,367**	,289*	,442**	,380**	,343**
	Sig. (bilatérale)	,002	,015	,000	,001	,004
	N	70	70	70	70	70
15 ^ا	Corrélacion de Pearson	,410**	,430**	,439**	,390**	,404**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,001	,001
	N	70	70	70	70	70
خصائص_الوظيفة	Corrélacion de Pearson	,686**	,704**	,804**	,677**	,663**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	70	70	70	70	70

جودة_الحياة_في_العمل	Corrélation de Pearson	,513**	,490**	,556**	,581**	,623**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	70	70	70	70	70

Corrélations

		14 ^ا	15 ^ا	خصائص_الوظيفة	جودة_الحياة_في_العمل
9 ^ا	Corrélation de Pearson	,367**	,410**	,686**	,513**
	Sig. (bilatérale)	,002	,000	,000	,000
	N	70	70	70	70
10 ^ا	Corrélation de Pearson	,289*	,430**	,704**	,490**
	Sig. (bilatérale)	,015	,000	,000	,000
	N	70	70	70	70
11 ^ا	Corrélation de Pearson	,442**	,439**	,804**	,556**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000
	N	70	70	70	70
12 ^ا	Corrélation de Pearson	,380**	,390**	,677**	,581**
	Sig. (bilatérale)	,001	,001	,000	,000
	N	70	70	70	70
13 ^ا	Corrélation de Pearson	,343**	,404**	,663**	,623**
	Sig. (bilatérale)	,004	,001	,000	,000
	N	70	70	70	70
14 ^ا	Corrélation de Pearson	1	,333**	,661**	,561**
	Sig. (bilatérale)		,005	,000	,000
	N	70	70	70	70
15 ^ا	Corrélation de Pearson	,333**	1	,710**	,662**
	Sig. (bilatérale)	,005		,000	,000
	N	70	70	70	70
خصائص_الوظيفة	Corrélation de Pearson	,661**	,710**	1	,829**

	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,000
	N	70	70	70	70
جودة الحياة في العمل	Corrélation de Pearson	,561**	,662**	,829**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	
	N	70	70	70	70

صدق الأجور و المكافآت

Corrélations

		16 ^ا	17 ^ا	18 ^ا	19 ^ا	20 ^ا
16 ^ا	Corrélation de Pearson	1	,737**	,210	,711**	,679**
	Sig. (bilatérale)		,000	,081	,000	,000
	N	70	70	70	70	70
17 ^ا	Corrélation de Pearson	,737**	1	,312**	,657**	,606**
	Sig. (bilatérale)	,000		,009	,000	,000
	N	70	70	70	70	70
18 ^ا	Corrélation de Pearson	,210	,312**	1	,339**	,314**
	Sig. (bilatérale)	,081	,009		,004	,008
	N	70	70	70	70	70
19 ^ا	Corrélation de Pearson	,711**	,657**	,339**	1	,688**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,004		,000
	N	70	70	70	70	70
20 ^ا	Corrélation de Pearson	,679**	,606**	,314**	,688**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,008	,000	
	N	70	70	70	70	70
21 ^ا	Corrélation de Pearson	,585**	,667**	,464**	,694**	,755**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	70	70	70	70	70

22 ^ا	Corrélation de Pearson	,460**	,455**	,349**	,501**	,542**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,003	,000	,000
	N	70	70	70	70	70
الاجور_و_المكافآت	Corrélation de Pearson	,797**	,805**	,554**	,836**	,837**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	70	70	70	70	70
جودة_الحياة_في_العمل	Corrélation de Pearson	,615**	,551**	,492**	,563**	,592**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	70	70	70	70	70

Corrélations

		21 ^ا	22 ^ا	الاجور_و_المكافآت	جودة_الحياة_في_العمل
16 ^ا	Corrélation de Pearson	,585**	,460**	,797**	,615**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000
	N	70	70	70	70
17 ^ا	Corrélation de Pearson	,667**	,455**	,805**	,551**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000
	N	70	70	70	70
18 ^ا	Corrélation de Pearson	,464**	,349**	,554**	,492**
	Sig. (bilatérale)	,000	,003	,000	,000
	N	70	70	70	70
19 ^ا	Corrélation de Pearson	,694**	,501**	,836**	,563**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000
	N	70	70	70	70
20 ^ا	Corrélation de Pearson	,755**	,542**	,837**	,592**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000
	N	70	70	70	70
21 ^ا	Corrélation de Pearson	1	,711**	,893**	,579**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000

	N	70	70	70	70
22 ^ا	Corrélation de Pearson	,711**	1	,742**	,571**
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,000
	N	70	70	70	70
الاجور_و_المكافآت	Corrélation de Pearson	,893**	,742**	1	,727**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,000
	N	70	70	70	70
جودة_الحياة_في_العمل	Corrélation de Pearson	,579**	,571**	,727**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	
	N	70	70	70	70

جماعة العمل

Corrélations

		23 ^ا	24 ^ا	25 ^ا	26 ^ا	27 ^ا
23 ^ا	Corrélation de Pearson	1	,117	,111	,057	,033
	Sig. (bilatérale)		,334	,358	,642	,785
	N	70	70	70	70	70
24 ^ا	Corrélation de Pearson	,117	1	,553**	,638**	,546**
	Sig. (bilatérale)	,334		,000	,000	,000
	N	70	70	70	70	70
25 ^ا	Corrélation de Pearson	,111	,553**	1	,494**	,461**
	Sig. (bilatérale)	,358	,000		,000	,000
	N	70	70	70	70	70
26 ^ا	Corrélation de Pearson	,057	,638**	,494**	1	,637**
	Sig. (bilatérale)	,642	,000	,000		,000
	N	70	70	70	70	70
27 ^ا	Corrélation de Pearson	,033	,546**	,461**	,637**	1

	Sig. (bilatérale)	,785	,000	,000	,000	
	N	70	70	70	70	70
28 ^ا	Corrélation de Pearson	-,005	,246 [*]	,394 ^{**}	,364 ^{**}	,508 ^{**}
	Sig. (bilatérale)	,965	,040	,001	,002	,000
	N	70	70	70	70	70
29 ^ا	Corrélation de Pearson	,056	,254 [*]	,455 ^{**}	,350 ^{**}	,435 ^{**}
	Sig. (bilatérale)	,645	,034	,000	,003	,000
	N	70	70	70	70	70
جماعة_العمل	Corrélation de Pearson	,761 ^{**}	,578 ^{**}	,571 ^{**}	,561 ^{**}	,549 ^{**}
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	70	70	70	70	70
جودة_الحياة_في_العمل	Corrélation de Pearson	,523 ^{**}	,623 ^{**}	,449 ^{**}	,553 ^{**}	,605 ^{**}
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	70	70	70	70	70

Corrélations

		28 ^ا	29 ^ا	جماعة_العمل	جودة_الحياة_في_العمل
23 ^ا	Corrélation de Pearson	-,005	,056	,761 ^{**}	,523 ^{**}
	Sig. (bilatérale)	,965	,645	,000	,000
	N	70	70	70	70
24 ^ا	Corrélation de Pearson	,246 [*]	,254 [*]	,578 ^{**}	,623 ^{**}
	Sig. (bilatérale)	,040	,034	,000	,000
	N	70	70	70	70
25 ^ا	Corrélation de Pearson	,394 ^{**}	,455 ^{**}	,571 ^{**}	,449 ^{**}
	Sig. (bilatérale)	,001	,000	,000	,000
	N	70	70	70	70
26 ^ا	Corrélation de Pearson	,364 ^{**}	,350 ^{**}	,561 ^{**}	,553 ^{**}
	Sig. (bilatérale)	,002	,003	,000	,000

	N	70	70	70	70
27 ^ا	Corrélation de Pearson	,508**	,435**	,549**	,605**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000
	N	70	70	70	70
28 ^ا	Corrélation de Pearson	1	,615**	,428**	,420**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000
	N	70	70	70	70
29 ^ا	Corrélation de Pearson	,615**	1	,471**	,455**
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,000
	N	70	70	70	70
جماعة_العمل	Corrélation de Pearson	,428**	,471**	1	,826**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,000
	N	70	70	70	70
جودة_الحياة_في_العمل	Corrélation de Pearson	,420**	,455**	,826**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	
	N	70	70	70	70

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

صدق الالتزام التنظيمي

Corrélations

	1ب	2ب	3ب	4ب	5ب	6ب	7ب	8ب	9ب	10ب	11ب	12ب	13ب	14ب	15ب	16ب	17ب	18ب	19ب	20ب
1ب	1	,203	,134	,071	,122	-,113	,470	,327	,390	,395	,116	,017	-,092	,307	,338	,187	,314	,331	,328	,169
Sig. (bilatérale)		,092	,268	,559	,316	,351	,000	,006	,001	,001	,337	,886	,451	,010	,004	,121	,008	,005	,006	,162

6ب	Corrélation de Pearson	-,11	-,11	,243*	,299*	-,245*	1	-,160	-,185	-,108	-,137	-,124	-,2065	-,279*	-,216	-,239	-,201	-,2123	-,208	,134	
	Sig. (bilatérale)	,351	,351	,043	,012	,041		,186	,486	,374	,257	,308	,595	,019	,895	,046	,322	,991	,309	,948	,268
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
7ب	Corrélation de Pearson	,470**	,409**	,016	-,189	-,4189**	-,160	1	,668**	,399**	,380**	,079	,311**	-,126	,252*	,246*	,360**	,452**	,356**	,414**	,181
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,892	,266	,000	,186		,000	,001	,001	,515	,009	,299	,035	,040	,002	,000	,002	,000	,134
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
8ب	Corrélation de Pearson	,327**	,123	,133	-,039	,406**	-,485**	-,668**	1	,546**	,382**	-,304	-,060	-,276*	,270*	,373**	,488**	,399**	,385**	,339**	,189
	Sig. (bilatérale)	,006	,311	,272	,749	,000	,486	,000		,000	,001	,973	,620	,021	,024	,001	,000	,001	,001	,004	,117
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
9ب	Corrélation de Pearson	,390**	,282*	,074	,017	,444**	-,108	,399**	,546**	1	,387**	,066	,230	-,278	-,410**	,548**	,525**	,563**	,304*	,273*	,319**
	Sig. (bilatérale)	,001	,018	,545	,887	,000	,374	,001	,000		,001	,590	,055	,140	,000	,000	,000	,000	,010	,022	,007
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
10ب	Corrélation de Pearson	,395**	,519**	-,045	-,306*	,582**	-,137	,380**	,382**	,387**	1	-,133	,210	-,332**	-,484**	,619**	,625**	,399**	,389**	,376**	,232

N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	
الالتزام_التدظيمي	Corrélation de Pearson	,477**	,572**	,194	,035	,636**	,623**	-,244*	,347**	,491**	,587**	,307**	,510**	,735**	-	,434	,576	,742	,655	,708	,671**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,108	,108	,000	,000	,041	,003	,000	,000	,010	,000	,000	,852	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70

Corrélations

		ب21	ب22	ب23	ب24	ب25	ب26	ب27	ب28	الالتزام_التدظيمي
ب1	Corrélation de Pearson	,186	,264*	-,112	,226	,245*	,308**	,238*	,156	,477**
	Sig. (bilatérale)	,123	,027	,354	,060	,041	,010	,048	,197	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
ب2	Corrélation de Pearson	,426**	,381**	-,065	,312**	,392**	,496**	,376**	,425**	,572**
	Sig. (bilatérale)	,000	,001	,591	,008	,001	,000	,001	,000	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
ب3	Corrélation de Pearson	,007	,141	,098	,047	-,014	,057	,016	-,184	,194
	Sig. (bilatérale)	,953	,243	,419	,699	,908	,638	,895	,127	,108
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
ب4	Corrélation de Pearson	-,117	-,113	,244*	,024	-,009	-,003	,130	-,088	,035
	Sig. (bilatérale)	,336	,353	,042	,841	,943	,982	,285	,468	,774
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
ب5	Corrélation de Pearson	,636**	,623**	-,244*	,347**	,491**	,587**	,307**	,510**	,735**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,041	,003	,000	,000	,010	,000	,000

ب28	Corrélation de Pearson	,654**	,451**	-,148	,214	,313**	,398**	,461**	1	,590**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,222	,075	,008	,001	,000		,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
الالتزام_التنظيمي	Corrélation de Pearson	,748**	,694**	-,009	,570**	,645**	,766**	,615**	,590**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,939	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).