



جامعة قاصدي مرباح - ورقلة
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية
وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي
الميدان: علوم اقتصادية وعلوم تجارية وعلوم التسيير
التخصص: إدارة أعمال

بعنوان:

أثر جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الانتماء التنظيمي للعاملين

دراسة ميدانية في ديوان الترقية والتسيير العقاري **OPGI** - ورقلة

من إعداد الطالبتين:

بضياف شيماء

مسيعيد سهيلة

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 2024/06/08

أمام اللجنة المكونة من السادة:

رئيسا	(أستاذ التعليم العالي - جامعة قاصدي مرباح ورقلة)	الأستاذة/ قداش سمية
مشرفا ومقررا	(أستاذ التعليم العالي - جامعة قاصدي مرباح ورقلة)	الأستاذة/ تيشات سلوى
مناقشا	(أستاذة محاضرة أ - جامعة قاصدي مرباح ورقلة)	الأستاذة/ يوسف أسماء

السنة الجامعية: 2024/2023



جامعة قاصدي مرباح - ورقلة
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية
وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي
الميدان: علوم اقتصادية وعلوم تجارية وعلوم التسيير
التخصص: إدارة أعمال

بعنوان:

أثر جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الانتماء التنظيمي للعاملين

دراسة ميدانية في ديوان الترقية والتسيير العقاري **OPGI** - ورقلة

من إعداد الطالبتين:

بضياف شيماء

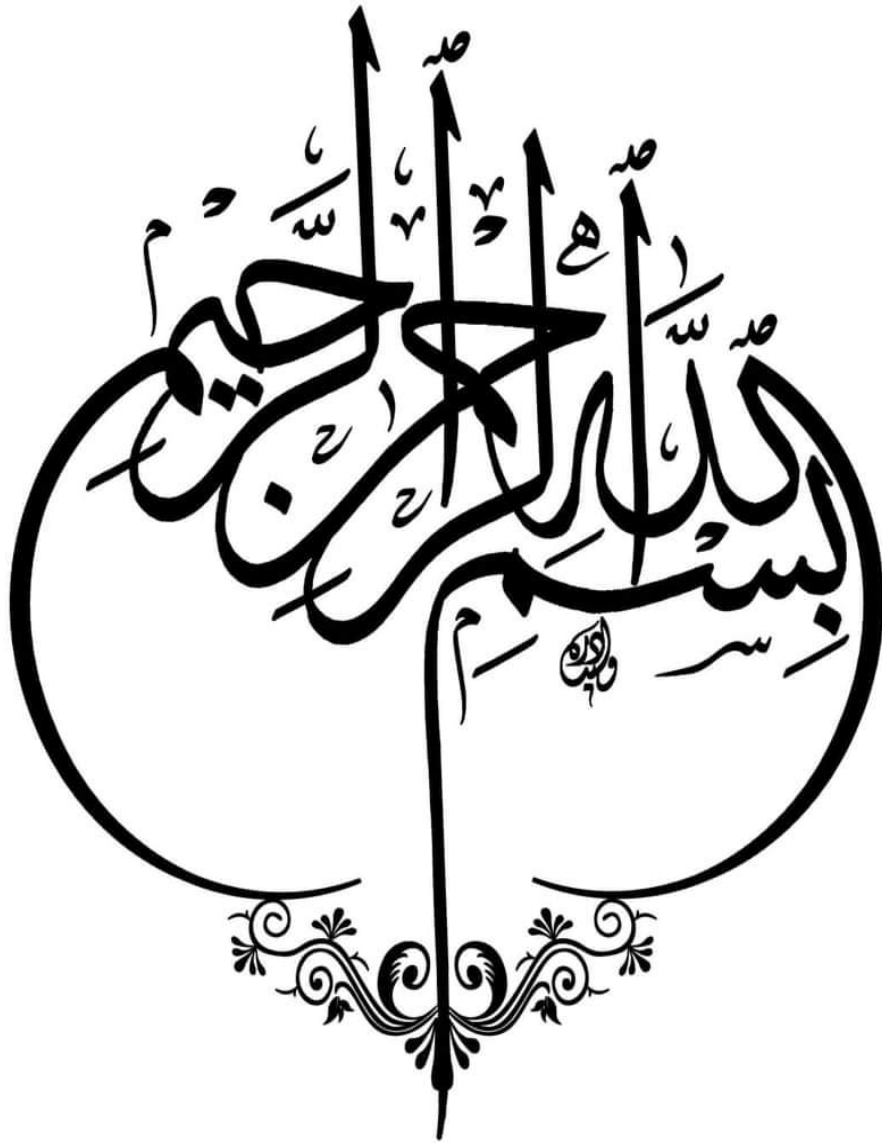
مسيعيد سهيلة

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 2024/06/08

أمام اللجنة المكونة من السادة:

رئيسا	(أستاذ التعليم العالي - جامعة قاصدي مرباح ورقلة)	الأستاذة/ قداش سمية
مشرفا ومقررا	(أستاذ التعليم العالي - جامعة قاصدي مرباح ورقلة)	الأستاذة/ تيشات سلوى
مناقشا	(أستاذة محاضرة أ - جامعة قاصدي مرباح ورقلة)	الأستاذة/ يوسف أسماء

السنة الجامعية: 2024/2023



شكر وتقدير

اللهم لك الحمد كما ينبغي لجلال وجهك وعظيم سلطانك ولك الشكر والمنة والثناء الحسن أن يسرت لنا السبل ومنحتنا الصبر والعزيمة والإرادة ووفقتنا لإتمام هذا العمل المتواضع.

وبعد المولى عز وجل الشكر موصولاً لكل من ساهم في تقديم النصح والمشورة والرأي السديد فنتوجه بخالص شكرنا وتقديرنا إلى الأستاذة الفاضلة المشرفة

الدكتورة **سلوى تيشات** على إرشاداتها العلمية القيمة وجهدها معنا لإنجاز هذا البحث ولأعضاء هيئة المناقشة الموقرة على قراءتهم للمذكرة وقبولهم مناقشتها وتقييمهم للعمل وإبداء ملاحظتهم القيمة

كما نقدم جزيل الشكر لمؤطر المؤسسة وعمال المؤسسة على تجاوزهم

كما أتوجه بالشكر لكل الأساتذة الكرام الذي كان لنا الشرف بالدراسة عندهم وكل طاقم كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

بجامعة قاصدي مرباح - ورقلة -

وإلى كل من ساعدنا وشجعنا ولو بكلمة طيبة لإتمام هذا العمل من قريب أو بعيد

إهداء

أتقدم بإهداء عملي المتواضع هذا إلى التي

أوقدت في قلبي الحنان **أمي الحبيبة**

إلى **أبي الغالي** وأدامه الله سداً لي

إلى أخوتي وأخواتي

إلى جميع الأصدقاء

شيماء

إهداء

الحمد لله الذي أماننا بالعلم، وزيننا بالعلم وأكرمنا
بالتقوى، وحملنا بالعافية

أتقدم بإهداء عملي المتواضع هذا إلى التي

أوقدت في قلبي العنان **أمي الحبيبة**

إلى **أبي الغالي** وأدامه الله سداً لي

إلى أخوتي وأخواتي

إلى جميع الأصدقاء

سهيلة

ملخص:

تهدف هذه الدراسة للتعرف على أثر جودة حياة الوظيفية في تعزيز الانتماء التنظيمي لدى العاملين في مؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري OPGI - ورقلة، طبقت هذه الدراسة على عينة عشوائية بسيطة مكونة من (87) عاملا، ولتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتم تحليل البيانات الواردة من استمارات الاستبيان عن طريق استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وتم الاعتماد على المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، ومعاملات الارتباط وتحليل الانحدار المتعدد التدريجي، وخلصت الدراسة الى عدة نتائج أهمها : وجود تطبيق مرتفع لجودة الحياة الوظيفية في مؤسسة OPGI، وجود مستوى مرتفع للانتماء التنظيمي في مؤسسة OPGI، وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية والانتماء التنظيمي.

الكلمات المفتاحية: جودة، حياة وظيفية، إنتماء تنظيمي، ظروف مادية، أجور ومكافآت، OPGI - ورقلة.

Abstract:

This study aims to identify the impact of work-life quality in enhancing organizational affiliation among workers at the Office of Promotion and Real Estate Management (OPGI) - Ouargla. The study was applied to a simple random sample consisting of 87 workers. To achieve the objectives of the study, the descriptive analytical approach was relied upon, a questionnaire was used as a tool for data collection, the data collected from the questionnaires were analyzed by using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) program. The study relied on means and the standard deviations, correlation coefficients, and gradual multiple Regression analysis. The study concluded several important result, most notably the high application of quality of work life at the OPGI institution; there is a high level of organizational affiliation in the OPGI institution. There is a statistically significant impact between the quality of work life and organizational affiliation.

Keywords: quality, work life, financial conditions, Wages and bonuses organizational affiliation, OPGI Ouargla.

قائمة المحتويات

قائمة المحتويات

الصفحة	المحتوى
	الإهداء
	الشكر والتقدير
IV	ملخص
V	قائمة المحتويات
IX	قائمة الجداول
XIII	قائمة الأشكال
XIII	قائمة الملاحق
أ-م	مقدمة
الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية لجودة الحياة الوظيفية والانتماء التنظيمي	
2	تمهيد
3	المبحث الأول: الأدبيات النظرية لجودة الحياة الوظيفية والانتماء التنظيمي للعاملين
13	المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية لجودة الحياة الوظيفية والانتماء التنظيمي
23	خلاصة الفصل
الفصل الثاني: دراسة ميدانية لأثر جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الانتماء التنظيمي في ديوان الترقية والتسيير العقاري	
OPGI	
25	تمهيد
26	المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة
34	المبحث الثاني: عرض ومناقشة نتائج الدراسة
52	خلاصة الفصل
54	خاتمة
57	قائمة المراجع
61	الملاحق
70	فهرس المحتويات

قائمة الجداول

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
21	أوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة.	1-1
32	تقسيمات محاور وأبعاد الاستبيان	1-2
32	درجات الموافقة حسب مقياس ليكرت الخماسي	2-2
33	معامل ألفا كرونباخ لأداة الدراسة	3-2
34	توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس	4-2
34	توزيع عينة الدراسة حسب السن	5-2
35	توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي	6-2
35	توزيع عينة الدراسة حسب الأقدمية	7-2
36	نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الأول ظروف العمل المادية	8-2
37	نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الثاني التوازن بين الحياة والعمل	9-2
38	نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الثالث الأجور والمكافآت	10-2
38	نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الرابع تحقيق العدالة والمساواة	11-2
39	نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الخامس إتاحة الفرص للتقدم الوظيفي	12-2
40	نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات البعد السادس الأمان والاستقرار الوظيفي	13-2
40	نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات المحور الثاني " الانتماء التنظيمي "	14-2
42	نتائج اختبار الفرضية الأولى	15-2
42	اختبار (T) للعينة الواحدة لمقارنة متوسط الإجابات مع المتوسط الفرضي (الفرضية الأولى)	16-2
43	العلاقة الارتباطية بين جميع المتغيرات.	17-2
44	نتائج تحليل الانحدار لاختبار العلاقة بين المتغير المستقل "جودة الحياة الوظيفية" والمتغير التابع " الانتماء التنظيمي "	18-2
45	المتغير المتبقي في نموذج الدراسة.	19-2
47	يوضح تحليل تباين خط الانحدار ANOVA.	20-2
47	معامل الارتباط الخطي للمتغير المستقل المتبقي والمتغير التابع لنموذج الدراسة.	21-2
48	خط الانحدار بطريقة Stepwise.	22-2
49	معاملات خط الانحدار.	23-2
50	نتائج اختبار فرق المتوسطين لآراء الباحثين تجاه المحور الأول تبعاً لمتغير الجنس	24-2
51	نتائج تحليل التباين الأحادي لمتوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات السن، المؤهل العلمي، سنوات الأقدمية لمحور الانتماء التنظيمي	25-2

قائمة الأشكال والملاحق

قائمة الأشكال والملحق

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
هـ	نموذج الدراسة	1-1
30	متغيرات الدراسة	1-2
34	التمثيل البياني لتوزيع عينة الدراسة حسب الجنس	2-2
34	التمثيل البياني لتوزيع عينة الدراسة السن	3-2
35	التمثيل البياني لتوزيع عينة الدراسة المؤهل العلمي	4-2
35	التمثيل البياني لتوزيع عينة الدراسة الأقدمية	5-2
46	مدى ملائمة خط الانحدار.	6-2

قائمة الملحق

الصفحة	عنوان الملحق	الرقم
61	قائمة الأساتذة المحكمين للاستبيان	01
62	الاستبيان أداة الدراسة	02
66	مخرجات برنامج SPSS	03

مقدمة

أ- توطئة:

تواجه المنظمات في عصرنا الحالي الكثير من التغيرات المستمرة في شتى المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية والثقافية، مما فرض عليها فهم واستيعاب أهم التغيرات التي أنتجها هذا العصر من خلال زيادة الاهتمام بقيمة المورد البشري كإسمال تنظيمي لأنه جوهر موارد المنظمات، ومصدرا مهما لتحقيق المزايا التنافسية لها ولأن نجاحه يساهم في نجاح المنظمة وتحقيق أهدافها، وتزداد هذه المساهمة من خلال حرص المنظمة على توفير بيئة عمل مناسبة، وتحسين جودة الحياة الوظيفية للعاملين فيها لأن ذلك يعود بفوائد كثيرة على المنظمة كزيادة إنتاجها وجودتها وزيادة مستويات الانتماء التنظيمي للعاملين بها.

تعتبر برامج جودة الحياة الوظيفية من أهم شروط العمل التي تحدد العلاقة بين العامل وبيئته الداخلية، وحتى البيئة الخارجية، باعتبار أن المنظمة كيان مفتوح تؤثر وتتأثر بمحيطها الخارجي كونه المصدر الأساسي لمداخلها والتي توجه له مخرجاتها، إذن العمل على إثارة موضوع جودة الحياة الوظيفية داخل المنظمة تعود بالنفع على كلا الجانبين الموظف يشعر بأنه جزء من اهتمامات التنظيم والمنظمة تسعى دائما لرفع مستوى الإنتاجية بأساليب التسيير التنظيمي، وذلك بتحفيز طاقات الأفراد الإبداعية، وضمان اندماجهم الكلي مع التنظيم، واهتمامهم بالاستمرار فيها وهو ما يطلق عليه بالانتماء التنظيمي، حيث بدأ الاهتمام بهذا الأخير منذ مطلع القرن العشرين وحتى الوقت الحاضر، حيث يعتبر الانتماء التنظيمي أحد أهم العناصر الحيوية القادرة على تعزيز الاستقرار والثقة بين الإدارة والعاملين بما يساهم في ضمان تحقيق النتائج الايجابية من خلال انخفاض معدل دوران العمل، انخفاض معدل التسرب الوظيفي.

ويعتبر الانتماء التنظيمي من المواضيع المهمة التي تهم منظمات الأعمال، وهذا نظرا لما له من تأثير على إنتاجية العاملين وأدائهم من جهة وعلى استقرار العاملين والمنظمة من جهة أخرى، فالمنظمة الواعية هي التي تتيح كل الفرص لتظهر للعاملين بما أنهم أحد أهم أصولها، فكلما توفرت لديهم مشاعر الولاء والانتماء والالتزام كلما كان هناك سبيل للوصول إلى تشكيل ثقافة خاصة بالمؤسسة وعاملها.

وتعد مؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري، ورقة كغيرها من المؤسسات التي تسعى إلى تعزيز شعور الانتماء لدى العاملين فيها من أجل تحسين أدائهم وتحقيق أهدافها .

ومن هنا جاءت هذه الدراسة كمحاولة للتعرف على دور جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الانتماء التنظيمي في مؤسسة

OPGI ورقة.

ب- إشكالية الدراسة:

ومن خلال ما سبق يمكن صياغة إشكالية الدراسة على النحو التالي:

إلى أي مدى يمكن أن تؤثر جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الانتماء التنظيمي للعاملين في مؤسسة OPGI - ورقة؟

ت- الأسئلة الفرعية:

من أجل الإجابة على الإشكالية الرئيسية قمنا بتجزئتها إلى الأسئلة الفرعية التالية:

1- ما هو مستوى تطبيق أبعاد جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة OPGI - ورقة؟

2- ما هو مستوى الانتماء التنظيمي لدى العاملين في مؤسسة OPGI - ورقة؟

3- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية والانتماء التنظيمي لدى العاملين في مؤسسة OPGI - ورقة؟

4- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية للانتماء التنظيمي تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، السن، المؤهل العلمي، سنوات الأقدمية) في مؤسسة OPGI -ورقلة؟

ث- الفرضيات:

بناء على إشكالية الدراسة وأسئلتها الفرعية قمنا بصياغة الفرضيات التالية:

- 1 - يوجد مستوى تطبيق مرتفع لأبعاد جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة OPGI -ورقلة؛
- 2- يوجد مستوى مرتفع من الانتماء التنظيمي لدى العاملين في مؤسسة OPGI ورقلة؛
- 3- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية والانتماء التنظيمي لدى العاملين في مؤسسة OPGI -ورقلة؛
- 4- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول الانتماء التنظيمي في مؤسسة OPGI -ورقلة تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، السن، المؤهل العلمي، سنوات الأقدمية).

ج - أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- 1- معرفة مستوى تطبيق أبعاد جودة الحياة الوظيفية وإظهار أهميتها في مؤسسة OPGI -ورقلة؛
- 2- معرفة مستوى الانتماء التنظيمي لدى العاملين في مؤسسة OPGI -ورقلة؛
- 3- معرفة طبيعة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والانتماء التنظيمي في مؤسسة OPGI -ورقلة، وكذا التعرف على مدى مساهمة جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الانتماء التنظيمي في المؤسسة محل الدراسة؛
- 4- معرفة إذا ما كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية في تصور أفراد عينة الدراسة حول الانتماء التنظيمي في مؤسسة OPGI -ورقلة، تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي).

ح-أهمية الدراسة:

جاءت هذه الدراسة للتعرف أكثر على خلفيات موضوع جودة الحياة الوظيفية وأثرها في تعزيز الانتماء التنظيمي، إذ أن لهذا الموضوع أهمية كبيرة للمؤسسات الحديثة، فتأتي أهمية الدراسة من الناحية النظرية إلى توضيح مفهوم كل من جودة الحياة الوظيفية والانتماء التنظيمي ومختلف أبعادهم، وكذا الخصائص المميزة لهما كونهما متغيرين لا يزال الباحثين بحاجة إلى معرفة المزيد من المفاهيم المرتبطة بهما، كما تتجلى أهمية الدراسة من الناحية التطبيقية في قياس مستوى الانتماء التنظيمي للعاملين بأحد أهم المؤسسات الاقتصادية الجزائرية كونها المسؤولة عن تزويد السكان بمختلف الخدمات الخاصة بالسكن والتسيير العقاري، كما تساهم هذه الدراسة في زيادة أداء المؤسسة محل الدراسة من خلال فهم مشاكل الأفراد وكيفية توجيه سلوكهم وتطابق أهدافهم مع الأهداف الكلية للمؤسسة محل الدراسة.

خ-مبررات ودوافع اختيار موضوع البحث:

هناك العديد من الأسباب التي جعلتنا نرغب في البحث في هذا الموضوع ومنها نذكر ما يلي :

- اندراج الموضوع ضمن التخصص الدراسي؛
- وجود فضول شخصي لمعرفة دور جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الانتماء التنظيمي للعاملين في المؤسسة محل الدراسة؛

- الرغبة في دراسة الموضوع للغوص في مفاهيمه المتداخلة ومعرفة طبيعة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والانتماء التنظيمي للعاملين بمؤسسة OPGI ؛
- الوقوف على مدى تطبيق المؤسسة محل الدراسة لأبعاد جودة الحياة الوظيفية؛
- محاولة إثراء البحث العلمي وتطبيقاته بما يفيد المجتمع **زخاصة** المكتبة الجامعية.

د- حدود الدراسة:

لقد تمت الدراسة ضمن الحدود التالية:

- **الحدود المكانية:** لقد تم إسقاط الجانب النظري لهذه الدراسة على مؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري ورقلة OPGI
- **الحدود الزمنية:** لقد تمت هذه الدراسة خلال الموسم الجامعي 2024-02-14 إلى 2024-03-28.
- **الحدود البشرية:** قمنا بتوزيع الاستبيان على عينة من عمال مؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري ورقلة OPGI قدرها 100 عامل، من جميع المستويات الإدارية.
- **الحدود الموضوعية:** اقتصرنا هذه الدراسة على موضوع جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالانتماء التنظيمي.

ذ- منهج البحث والأدوات المستخدمة:

تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة، الذي ينطلق من دراسة الأبعاد النظرية لتحديد جودة الحياة الوظيفية والانتماء التنظيمي في مؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري ورقلة OPGI ، وذلك من خلال إجراء المسح المكتبي من أجل بناء الإطار النظري والاطلاع على الدراسات السابقة واعتمدت الدراسة على الأسلوب الميداني، وذلك باستخدام الإستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات من مجتمع الدراسة من أجل الإجابة على تساؤلات الدراسة واختبار فرضياتها.

ز- مرجعية الدراسة:

تم استعمال مجموعة من المراجع والمصادر المتمثلة في الكتب باللغتين العربية والأجنبية، والمجلات وكذا الرسائل الجامعية ومواقع الانترنت المؤصلة.

ح- صعوبات الدراسة:

لا يخلو أي عمل أو دراسة من وجود صعوبات ومن بين الصعوبات التي واجهتنا نجد:

- صعوبة إيجاد مؤسسة للقيام بالدراسة الميدانية؛

ط- هيكل الدراسة:

قسمنا الدراسة إلى جزأين، جزء نظري وجزء تطبيقي، نتطرق في الفصل الأول إلى الجانب النظري للموضوع حيث يتم عرض كل من جودة الحياة الوظيفية وأبعادها ثم الانتماء التنظيمي ومحدداته، وكذلك عرض بعض الدراسات السابقة باللغتين (العربية والاجنبية) التي تناولت العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية مع الانتماء التنظيمي، ثم ننتقل إلى الفصل الثاني الذي يتضمن إسقاط المفاهيم النظرية على المؤسسة محل الدراسة للتعرف على واقع جودة الحياة الوظيفية ومدى تأثيرها على انتماء العاملين في المؤسسة محل الدراسة، ومن خلاله سنتطرق إلى الطريقة والادوات المستعملة في الدراسة، كذلك عرض ومناقشة نتائج الدراسة.

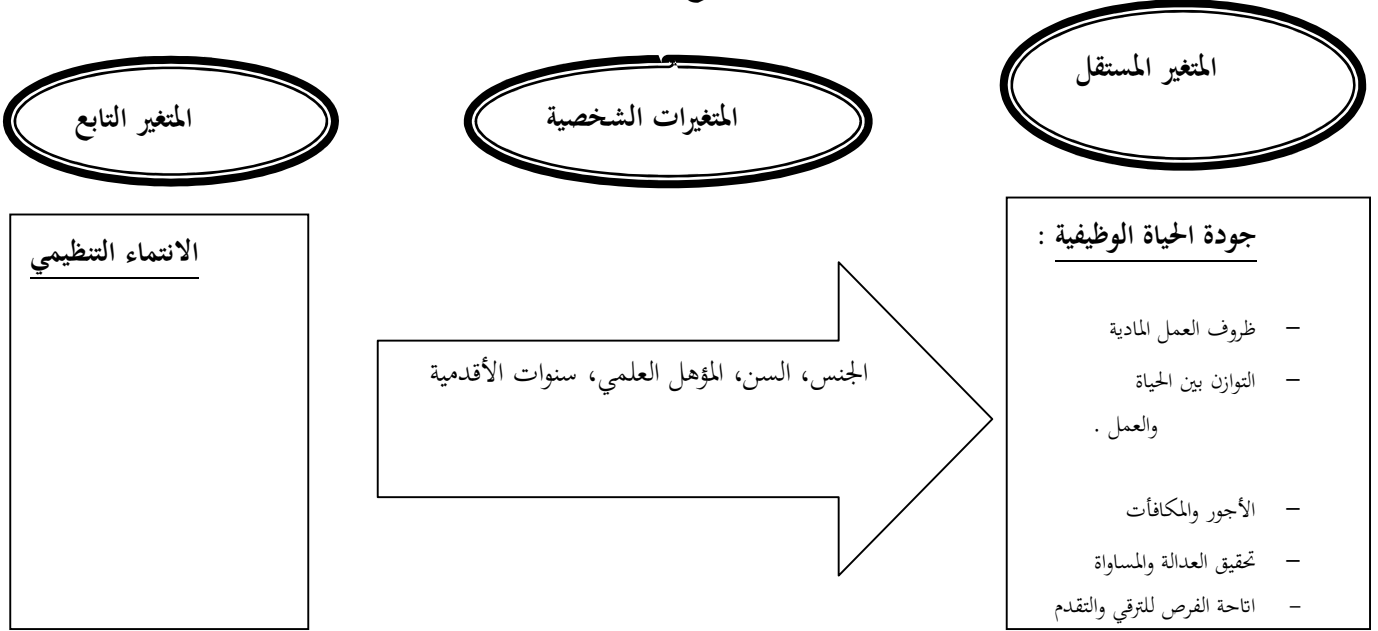
ي- نموذج الدراسة:

تتكون إشكالية هذه الدراسة من متغيرين، متغير مستقل ومتغير تابع:

المتغير المستقل: جودة الحياة الوظيفية ؛

المتغير التابع: الإلتناء التنظيمي.

الشكل 1: نموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على الدراسات السابقة.

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية
لجودة الحياة الوظيفية والانتماء التنظيمي

الأدبيات النظرية والتطبيقية لجودة الحياة الوظيفية والانتماء التنظيمي للعاملين

تمهيد:

بدأ الاهتمام بجودة حياة العمل في أوائل التسعينات، حيث اتجهت غالبية المؤسسات في تلك الفترة إلى إعداد خطط وسياسات متكاملة لتحسين أداء العاملين، والإنتاجية، ومواجهة التحديات التي تعوق نموها وتطورها، وظهر مصطلح جودة حياة العمل لأول مرة عام (1972 م) خلال المؤتمر الدولي لعلاقات العمل، وقد زاد الاهتمام بجودة حياة العمل في مجال إدارة الموارد البشرية ودراسات السلوك التنظيمي، نظراً لأن مفهوم جودة حياة العمل يشمل العديد من الأبعاد التي تؤثر على كل من المؤسسات والعاملين بها كما تعد جودة حياة العمل السائدة في المؤسسات أحد مصادر الرضا الوظيفي للمعاملين، ومؤشر للمناخ الخاص الذي تتميز به المؤسسة عن غيرها من المؤسسات المنافسة، ويساهم تطبيق جودة حياة العمل داخل المؤسسات في تحسين الرضا الوظيفي، وتحسين إنتاجية العاملين، وزيادة القدرة التنافسية للمؤسسة، وزيادة قدرة المؤسسة على جذب العاملين المتميزين والاحتفاظ بهم، وتحسين أداء العاملين، وتعزيز انتمائهم للمؤسسة، وكذا وزيادة مستويات الإبداع الإداري، ولتسليط الضوء على جودة الحياة الوظيفية والانتماء التنظيمي قمنا بتقسيم هذا الفصل إلى مبحثين هما:

المبحث الأول: الأدبيات النظرية لجودة الحياة الوظيفية والانتماء التنظيمي؛

المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية لجودة الحياة الوظيفية والانتماء التنظيمي.

المبحث الأول: الأدبيات النظرية لجودة الحياة الوظيفية والانتماء التنظيمي للعاملين

حضي موضوع جودة الحياة الوظيفية باهتمام كبير من طرف الباحثين، أين إنطلق الإهتمام به من مسلمة مفادها جاحة الأفراد في المنظمة إلى أجواء عمل جيدة من أجل أداء العمل بصورة مناسبة، لذا فإن الهدف الأساسي من محاولات تحسين جودة الحياة الوظيفية تتمثل في إعداد قوة عمل راضية ومندفعة ومحفزة ولاء عالي لأعمالها وعلى درجة عالية وقدرة فائقة في الإبداع والإبتكار.

المطلب الأول: الإطار النظري لجودة الحياة الوظيفية

لقد حظى مفهوم جودة الحياة الوظيفية بإهتمام كبير من قبل العديد من الباحثين، الذين اختلفوا حوله بإختلاف زاويا دراسة الموضوع، ومن خلال هذا المطلب سنحاول الإلمام بمختلف الجوانب المتعلقة بجودة الحياة الوظيفية.

الفرع الأول: تعريف جودة الحياة الوظيفية وخصائصها:

وقبل تعريف جودة الحياة الوظيفية يجب إعطاء تعريف لكل من المصطلحات المكونة لهذا المفهوم:

1-تعريف الجودة: يرى جوزيف جوزان 1989: "أن الجودة هي أداء العمل بشكل صحيح من المرة الأولى، ومع الاعتماد على تقييم المستفيد ومدى تحسين الأداء".¹

2-تعريف الحياة الوظيفية: "هي مجهود إداري وإقتصادي وإجتماعي يستهدف منه العامل إنتاج سلع أو خدمات لإشباع حاجاته، وهي الفترة التي يقضيها الفرد في ممارسة نشاط إقتصادي أو تجاري أو صناعي أو له علاقة بالإنتاج بغية تحقيق قيمة مضافة مقابل عائد مادي أو معنوي".²

3-تعريف جودة الحياة الوظيفية: عرفها هاري ونون (Herry&Noon) بأنها: "مصطلح عام لمجموعة من التقنيات والأساليب والعمليات التي تهدف إلى إعطاء قدر أكبر من حرية التصرف للموظفين مثل تلك التي توصف في إطار إعادة تصميم الوظيفة، والمبدأ الرئيسي من وراء جودة حياة العمل هو أن اتاحة مشاركة أكبر في صنع القرار من جانب الموظفين سيؤدي إلى زيادات في الارتياح والتحفيز والالتزام، والتي بدورها قد تؤدي إلى تحسين في الأداء".³

4-ويعرفها جاد الرب بأنها: "مجموعة من العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة والتي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية أيضا والذي يساهم بدوره في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها".⁴

¹ سعاد مخلوف، حولة غرابي، الجودة في المؤسسات، دراسة نظرية، مجلة الحقائق للدراسات النفسية والإجتماعية، العدد 15، جامعة باتنة، 2016، ص44.

² محمد عبد الله رشدي، إستخدام الجودة الشاملة في تحسين مستوى جودة الخدمة التعليمية، أطروحة مقدمة لنيل درجة الدكتوراة في تخصص إدارة الأعمال، الجزائر، 2009، ص41.

³ سلوى تيشات، جودة الحياة الوظيفية ودورها في تعزيز الشعور بالانتماء التنظيمي للعاملين -دراسة حالة مؤسسة COCABATFH - البليدة، مجلة الأبحاث الاقتصادية والإدارية، المجلد16، العدد01، 2022، ص486.

⁴ تغريد بنت حمد الهداب، عبد الملك بن طاهر المخلافي، أثر جودة الحياة الوظيفية على الإحتراق الوظيفي، دراسة ميدانية على عينة من الموظفين الإداريات في الإدارة العامة للتعليم، المجلة العربية للإدارة، كلية إدارة الأعمال، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية، 2020، ص237.

5- من ناحية أخرى يرى بيزام **pizam** أن جودة الحياة الوظيفية: "تتمثل في مجموعة من السياسات المحفزة، نظم مكافآت فعالة، واستغلال أحسن لوقت العامل داخل المنظمة، وبالتالي يرى الجودة من ناحية إستراتيجية منظمة رسمية تصب في مصلحة العامل".¹

6- ويرى وارذر ديفيز (werther& Devis): "أن جودة الحياة الوظيفية تعنى بتوفير ظروف عمل جيدة، وإشراف جيد، ومرتببات ومكافآت مادية ومعنوية، قدر من الإهتمام والتحمدي بالوظيفة من خلال فلسفة علاقات العاملين التي تشجع استخدام جهود جودة الحياة الوظيفية لإعطاء العاملين فرصاً أكبر للتأثير على وظائفهم والمساهمة الفاعلة على مستوى المنظمة ككل".²

وفي ضوء ما سبق، نعرف جودة الحياة الوظيفية على أنها: بيئة عمل مناسبة للموظفين العاملين داخل المؤسسات، والمساهمة في إشباع حاجاتهم الأساسية للحصول على مستويات أفضل للأداء، مما ينعكس ذلك إيجاباً على الموظف فيشعر بالانتماء والرضاء والأمن الوظيفي، فيبدل أقصى جهد ممكن في تحقيق الأهداف التي تسعى إليها المنظمة.

من خلال التعاريف السابقة، يتضح أن جودة الحياة الوظيفية يتميز بالخصائص التالية:³

- ظروف عمل صحية وآمنة .
- وجود فرص لاستخدام قدرات الفرد وتطويرها(استخدام ما يتمتع به من معارف ومهارات، وقدرات، وتمكنه من التحكم في وظيفته، وتطوير مشاعر الاستقلالية لديه).
- تطوير احتمالية النمو المستمر والأمان.
- المناخ الاجتماعي لبيئة العمل (علاقات اجتماعية جيدة بين الزملاء والرؤساء).

الفرع الثاني: أهمية جودة الحياة الوظيفية وأهدافها

إن الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية في المنظمات ليس أمراً اعتباطياً، بل هو راجع إلى المزايا التي تتحقق من تطبيق برامجها، ومساهمتها المعتبرة في تحقيق أهداف المنظمة، كما سنبينه فيما يلي:

أولاً- أهمية جودة الحياة الوظيفية:

تكمن أهمية جودة الحياة الوظيفية في الآتي:⁴

- تخفيض الصراعات بين العاملين والادارة من خلال تطوير مناخ لعلاقات عمل أكثر إنتاجية وتسوية العديد من المظالم الكامنة من خلال بيئة عمل مساعدة على حل المشاكل.
- زيادة انتماء العاملين وولائهم وتحقيق التكامل والتفاعل بين أهداف المنظمة وأهدافهم
- المساهمة في تعزيز الجودة والتعلم والإبداع.

¹ زونية بوساق، عتيقة حريرية، جودة الحياة الوظيفية دورها في التنمية الإستغراق الوظيفي، مجلة جودة الخدمات العمومية للدراسة السوسولوجية والتنمية الإدارية، المجلد(01) العدد(01) جامعة الجزائر2، 2018، ص40.

² سمير سعيد الباري، جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الإلتزام التنظيمي لموظفي وزارتي العمل والتنمية الإجتماعية، أطروحة ماجستير، كلية الإقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الإسلامية بغزة عمادة البحث العلمي والدراسات العليا، 2018، ص12.

³ عتيقة حريرية، زونية بوساق، جودة الحياة الوظيفية ودورها في تنمية الإستغراق الوظيفي، مجلة هيودوت، العدد8، الجزائر، سنة2018، ص203.

- زيادة درجة الرضا الوظيفي.
- تحسين ودعم العلاقات الإنسانية في المنظمة.
- إنخفاض معدلات الغياب في المنظمة.
- تدني معدل دوران العمل في منظمات الأعمال.
- استثمار أفضل وأمثل للموارد البشرية في المنظمة.

ثانياً- أهداف جودة الحياة الوظيفية:

من أبرز الأهداف التي تسعى إدارة الموارد البشرية إلى تحقيقها من خلال برامج تطوير جودة الحياة بيئة العمل مايلي:¹

- تنمية قدرات المنظمة على توظيف أشخاص أكفاء، وتعظيم قدرة المنظمة التنافسية.
- إتصال فعال بين أصحاب العمل والعمال.
- مشاركة العمال في الثروة والعائدات.
- الرفاهية و المتعة في العمل.
- العمل على إستقطاب العاملين وزيادة الكفاءة التنظيمية.
- الحفاظ على العمالة الماهرة بالمنظمة.
- تخفيض التكاليف والتأمين الصحي، إنخفاض معدلات التعويضات المدفوعة نتيجة حوادث العمل.
- تحسين رضا الموظفين.
- تحسين الصحة الجسدية والنفسية للموظفين مما يخلق مشاعر إيجابية.
- تعزيز إنتاجية الموظفين.
- تعزيز التعلم في مكان العمل وتحسين إدارة التغيير والانتقال وبناء صورة الشركة على أنها الأفضل في التوظيف، والإحتفاظ بها وتحفيز الموظفين بشكل عام.
- خفض معدل دوران العمالة.
- خفض معدل الغياب عن العمل.
- إستقطاب المهارات العالية.
- الحفاظ على العمالة الحالية بالمنظمة وزيادة معدل الإنتاجية وزيادة الأداء المالي للمنظمة وزيادة معدل رضا العاملين الأمر الذي يحقق أهداف المنظمة.

الفرع الثالث: أبعاد جودة الحياة الوظيفية

حتى وإن اختلف هذا المفهوم لدى الأفراد حسب مستويهم وأعمارهم من الممكن التعرف على بعض المؤشرات الأساسية الظاهرة التي تحدد جودة الحياة الوظيفية والتي تتمثل فيما يلي:²

¹ شراف عقون، لقمان بوخدون، جودة الحياة الوظيفية ودورها في استدامة رأس المال البشري، مجلة الأفاق للدراسات الاقتصادية، المجلد5، العدد2، ميلة، 2020، صص82-83.

² سمير سعيد الباري، نفس المرجع السابق، صص15-16.

1- ظروف العمل المادية:

يعد العنصر البشري المحور الأساسي للإنتاج في مواقع العمل المختلفة، فالأجهزة والأدوات والآلات الضخمة، مهما بلغت درجة تطورها وتعقيدها، ستبقى لا تعمل ما لم يتوافر العقل البشري الذي يحركها، ويوظفها، لذلك فإنه من العدل والإنصاف أن تتوفر له ظروف العمل الآمنة والكفيلة بتحقيق الدرجة المناسبة في أدائه للعمل، ولأن ظروف العمل المادية في العمل تؤثر تأثيراً مباشراً على صحة العاملين وحالتهم بصفة خاصة، وعلى أدائهم بصفة عامة، ولأن تحقيق الموازنة بين العامل وعمله بالطرق العلمية يؤدي إلى زيادة الإنتاجية، كل ذلك يتطلب توفير ظروف عمل مناسبة تساعد العمال على أداء عمله. فجودة ظروف العمل المادية تساعد على جلب الكفاءات إلى العمل وتربطهم به. كما نجد أن العمل معدل دوران العمل بترك الخدمة ومعدلات الغياب ترتفع بالأعمال التي تتصف بظروف عمل مادية سيئة، والعكس صحيح.

2- التوازن بين الحياة والعمل:

وهو تحقيق التوازن بين حياة عمل الموظفين ومسؤوليات الحياة، فجودة الحياة الوظيفية توفر علاقة متوازنة بين جوانب الحياة داخل العمل وخارجه، والأسرة، بعبارة أخرى: الحياة الأسرية والاجتماعية لا ينبغي أن تتوتر بسبب ساعات العمل بينما في ذلك العمل الإضافي أو العمل أثناء ساعات العمل غير المريحة.

3- ظروف العمل الآمنة والصحية:

يعد الإحساس بالأمان من العوامل المهمة التي تؤدي إلى الشعور بالراحة والاستقرار والانتماء لبيئة العمل والاطمئنان، كما يعرف الأمان الوظيفي بأنه مجموعة من الضمانات والمنافع الوظيفية التي يتطلبها العاملون مثل الأمن من فقدان الوظيفة دون أسباب شرعية، والأمن من الإجراءات الإدارية التعسفية التي تؤدي إلى الاستقرار النفسي ورفع الروح المعنوية، وبالتالي توثيق الولاء.

4- الأجور والمكافآت:

إن شعور الفرد بعدالة ما يتلقاه من أجر أو راتب يعتبر حافزاً في زيادة الإلتزام بمهام وأعباء العمل المكلف بها، ويظهر ذلك من خلال المواظبة على الحضور في وقت الدوام الرسمي وعدم التأخر، الإلتزام بوقت الانصراف، والحرص على إنجاز العمل دون تأخير، بخلاف شعور الفرد بفضالة وعدم كفاية أو إشباع الراتب أو لأجر أو الحافز الاحتياقات الأساسية، مما يترتب عليه عدم الإلتزام بوقت الدوام، وإهمال العمل واللامبالاة بإنجازه في الوقت المحدد، فعدم شعور الفرد بأنه يحصل على مقابل عادل إزاء ما يبذله من مجهود بسبب عدم فاعلية وعدالة نظام الأجور والرواتب والحوافز يخفض الإلتزام التنظيمي.

وقد عرف الأجر على أنه: "المبلغ النقدي الذي يدفع للأفراد إزاء الأعمال التي يقومون بها".

5- العدل والمساواة:

لقد أدرك الباحثون في العلوم الاجتماعية والإنسانية الأهمية التي تلعبها قيم ومبادئ العدالة داخل المنظمة، ويذكر بأن الجنود التاريخية لمفهوم العدالة التنظيمية تعود لنظرية العدالة والتي تقوم على فرض أساسي مفاده أن الأفراد العاملين يميلون إلى

الأدبيات النظرية والتطبيقية لجودة الحياة الوظيفية والانتماء التنظيمي للعاملين

الحكم على العدالة من خلال مقارنة مدخلاتهم إلى المخرجات التي يتسلمونها ومقارنة نسبة المدخلات الخاصة بهم مع زملائهم الآخرين. ووفقاً لتلك النظرية يشعر الفرد بالرضا عندما يتساوى المعدلان، ويسود الشعور بالظلم والتوتر عندما لا يتساويان.

وتشير معظم الأدبيات التي تناولت موضوع العدالة التنظيمية لوجود أربع أبعاد رئيسية هي:¹

أ- العدالة التوزيعية: وتشير إلى عدالة المخرجات أو العوائد التنظيمية التي يحصل عليها الفرد وتعتبر الرواتب والحوافز وعبء العمل أمثلة على هذه المخرجات.

ب- عدالة التعاملات: وتشير إلى مدى إحساس الأفراد بعدالة المعاملة التي يحصلون عليها وكذا عدالة الإجراءات المطبقة عليهم وهل هي مبنية على الإحترام والتقدير من عدمه .

ث- عدالة الإجراءات: ويقصد بها عدالة توزيع الأعباء وتقييم الأداء، ممثلة بالخطوات التفصيلية الرسمية المستخدمة في اتخاذ القرارات التي تكفل اعتماد سياسات عادلة في هذا الإجراء، وآليات ومعايير واضحة لتحديد وتقييم نتائج المخرجات، وعليه يجب أن تكون هذه الإجراءات خالية من التحيز وتعتمد على معلومات دقيقة في اتخاذ القرار وتأخذ بالحسبان وجهات النظر لكافة الأطراف المتأثرة بالقرار.

6- إتاحة الفرص للتقدم المهني:

يقصد بالترقية إعادة تعيين الفرد في وظيفة ذات رتبة أعلى من وظيفته الحالية، وبالتالي يستلزم إعادة تحديد واجبات ومسؤوليات الفرد. وتعتبر الترقية نوعاً من الحوافز المادية والمعنوية في آن واحد لما يترتب على ذلك من زيادة في راتب الفرد بسبب شغله للوظيفة الجديدة. وببساطة الترقية هي التقدم في المنصب والزيادة في المسؤولية.

7- الأمان والاستقرار الوظيفي:

يعتبر الإحساس بالأمان من العوامل الهامة التي تؤدي إلى الشعور بالراحة والإستقرار والانتماء لبيئة العمل والاطمئنان، فهو من الحاجات التي تقف وراء استمرار السلوك البشري واستقراره وتساهم في رفع الروح المعنوية، وتحسين مستوى الأداء وتوثيق الإلتزام التنظيمي، وزيادة الإنتاجية، وتحسين نوعية الخدمة المقدمة.

فالعمل يساهم على تحقيق أهداف الأفراد واشباع رغباتهم وحاجاتهم، وثبات الموظف واستقراره في عمله انعكاسات إيجابية عليه وعلى المؤسسة التي يعمل بها، فالموظف المستقر أكثر ما يشغله هو التكيف والتطبع بطباع جماعة العمل، وسرعان ما يتكيف معها ويتطبع بأساليبها، بعكس الموظف كثير التنقل فهو دائماً ما يبحث عن التكيف والتلاؤم، والتي سرعان ما يجد حلول لها حتى ينتقل إلى مكان آخر، علاوة على التفكير الدائم بعبء هذا التنقل، ومقدرة هذا المكان على إشباع حاجاته، لذلك يلجأ إلى التغيب عن العمل نتيجة شعوره بالإحباط واليأس وعدم الاستقرار النفسي، والذي قد يرجع سببه إلى سوء العلاقة بين الموظفين، الشعور بالظلم في اخذ الحقوق، وعدم العدالة في المعاملة وتوزيع المهام ومنح الترقية.

أما من مزايا استقرار الموظف في وظيفته هو التقدم المهني وبلوغ أعلى السلم التدرجي بحكم إتقانه لعمله وتفانيه فيه، مما يشكل أهمية مضاعفة للمنظمة يمكنها من الاحتفاظ بالأيدي العاملة المدربة صاحبة الخبرة، ويعفيها من تكاليف الإحلال والبحث عن الخبرات والكفاءات البديلة، كما يساعد في تقليص تكاليف التعيين والتدريب.

¹ المرجع السابق، ص16

الأدبيات النظرية والتطبيقية لجودة الحياة الوظيفية والانتماء التنظيمي للعاملين

الفرع الرابع: مؤشرات تحقيق جودة الحياة الوظيفية

تتمثل أهم مؤشرات تحقيق جودة الحياة الوظيفية في النقاط التالية:¹

- مدى كفاءة نظام الأجور والتعويضات وعدالتها، أي الرضا عن المردود المادي للعمل.
- إتاحة فرص النمو والتطوير الوظيفي ومشاركة أكبر في الثروة والعائد.
- توفر فرص عمل صحية وآمنة، فرص تنمية العاملين وتدريبهم، وتحقيق ربحية عالية.
- تحقيق مستوى عال من الرضا الوظيفي، وثقة الإدارة بالعاملين.
- زيادة الإنتاجية، والمشاركة في إتخاذ القرارات والمسؤولية الاجتماعية للمنظمة.
- توافر نظام تغذية مرتدة فعال وثقافة تنظيمية داعمة للعاملين.
- تقليل معدل الإضراب، وزيادة الكفاءة التنظيمية وتحسين جودة المنتج، كما يقل معدل دوران العمل، وتخفيض معدلات الشكوى والحوادث.

الفرع الخامس: عوائق تطبيق جودة الحياة الوظيفية

هناك عدة عوائق تقف أمام تطبيق جودة الحياة الوظيفية من بينها مايلي:²

- 1-موقف الإدارة السليبي من إضفاء المناخ الديمقراطي في مكان العمل ومنح العاملين فرص التعبير عن آرائهم.
 - 2-موقف الإتحادات والنقابات العمالية من أن تطوير جودة الحياة في مجال العمل هدفها فقط الربحية دون دفع ربحية للعمال.
 - 3-خشية الإدارة العليا من التكلفة المالية العالية لبرامج تحسين وتطوير جودة الحياة العمل دون وجود أي ضمان لنجاح هذه البرامج.
- كما يمكن إضافة العوائق التالية:³
- 1- ضعف ثقافة المنظمة والتي تصنف جودة الحياة الوظيفية كفلسفة ثانوية، أي غير أساسية وذلك راجع إلى الإدارة العليا لنقص التوعية والمركزية وعدم الإستعداد لتفويض السلطة.
 - 2-ارتفاع تكلفة توفير بيئة عمل مناسبة ومحفزة للعمل تعد أيضا عائقا، بالنظر إلى ارتفاع تكلفة تهيئة الظروف المادية، وكذلك زيادة الأجور والمكافآت والتي قد تزيد من إجمالي التكاليف.
 - 3-عدم التوافق بين فلسفة جودة الحياة الوظيفية وتعلم الأفراد وذلك لافتقادهم التدريب والتطوير.
 - 5- هياكل تنظيمية معقدة وقيادة تقليدية غير داعمة للفلسفة الجديدة.

المطلب الثاني: مدخل إلى الانتماء التنظيمي

¹ سمية تواتي، جودة الحياة الوظيفية التأسيسية النظري والمفاهيمي، مجلة هيروتد للعلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد6، العدد2، البلدة، 2022، ص7

² المرجع السابق، ص14.

³ عادل بوجمان وجوهرة أقطاي وخالد الوائلي، جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد18، العدد2، بسكرة، 2018، ص126.

الأدبيات النظرية والتطبيقية لجودة الحياة الوظيفية والانتماء التنظيمي للعاملين

حضي موضوع الإنتماء التنظيمي باهتمام متزايد في السنوات الأخيرة خاصة في مجال السلوك التنظيمي، وقد تنوعت الاهتمامات من باحث لآخر، منهم من اهتم بدراسة بأن الإنتماء التنظيمي هو سلوك ممارس داخل المؤسسة يمكن قياسه والتنبؤ به ومن أهم مظاهره هي تلك السلوكيات التي تترجم شعور بالإنتماء بأنه حقيقة ممارسة داخل المؤسسة، واقع الإنتماء عند العاملين والبعض الآخر اهتم بدراسة علاقة الإنتماء بالبنية التنظيمية كونه يؤثر في مستقبل المؤسسة والفرد العامل بها، فإذا تحقق الإنتماء يقود إلى العطاء والتفاني في العمل، ومن هنا تعمل الكثير من المؤسسات على تدعيمه بتقديم امتيازات للعاملين يتولد لديهم شعور بالأمان والارتياح داخل المنظمة، مما يخلق لديه الرضا وبذل جهد أكبر لاستمرار وتقدم المؤسسة.

الفرع الأول: تعريف الإنتماء التنظيمي

على الرغم من تعدد تعريفات الإنتماء التنظيمي إلا أن هناك شبه إجماع بين الباحثين على اعتبار الإنتماء التنظيمي نوع من اتجاهات الفرد نحو المنظمة التي يعمل بها، وهو ناتج الإخلاص لهذه المنظمة وأهدافها والحرص على البقاء فيها من خلال بذل جهد بما يعزز من نجاحها وتفضيلها على غيرها من المنظمات، ومن بين هذه التعاريف نذكر ما يلي:

1- يرى كل من هيرت سايمون **H.Simon** و. جيمس مارش **J.March** أن الانتماء التنظيمي ينطوي على علاقة تبادلية تقوم على ارتباط الأفراد بالتنظيم الرسمي مقابل ما يقدمه الأخير لهؤلاء من مكاسب، وحوافز، ورواتب سنوية إن الانتماء التنظيمي ربما يتمثل في تلك العلاقة الرسمية التي تربط الفرد بالمؤسسة. تحكمها مجموعة من القوانين التي توجب على العامل القيام بالمهام المطلوبة منه، بالإضافة إلى علاقة وجدانية تتمثل في تقديم العامل عملاً ذو نوعية وتوظيف كل طاقته للعمل ومساعدة زملاءه وبذل أكبر جهد ممكن أثناء العمل والحفاظ على استمرارية تلك العلاقة الرسمية لتحقيق أهداف المؤسسة من أجل إثبات ولائه لها. وفي المقابل يحصل العامل على امتيازات مادية ومعنوية بمعنى دور المؤسسة اتجاه العامل، كتقديم أجر مناسب ومعاملته بالتساوي مع باقي العمال وتوفير ظروف عمل مناسبة. بصفة أخرى قدرة المؤسسة على تلبية حاجات الفرد الأساسية وتوفير فرص له للتقدم في مجال العمل¹.

2- كما عرفه القحطاني بأنه: "اقتران فعال بين الفرد والمنظمة بحيث يبدي الموظفون الموالون للمنظمة رغبتهم في خدمة المنظمة بشكل كبير رغم حصولهم على مردود أقل"².

3- وقد عرف جريجورسون وستيوارت الانتماء التنظيمي بأنه: "الرغبة في عدم ترك المنظمة بالرغم من وجود حوافر خارجية"³.

4- كما أظهر لوثانز (Luthans, 1992): "أن الإنتماء التنظيمي هو ذلك الموقف الإنساني الإيجابي، المتحصل بفعل إخلاص العاملين لمنظمتهم واستمرارية نشاطهم الفاعل فيها، والإرتباط الوثيق ومداومة البقاء الناجح من خلالها".

5- كما أشار (Mowday and Steers, 1979) إلى أن الإنتماء التنظيمي يعني: "إيمان قوي بقبول أهداف المؤسسة، ورغبة في بذل جهد أكبر لمصلحتها، ورغبة قوية للإحتفاظ بعضويتها فيها"⁴.

¹ الساسي عيساوي، قراءة تحليلية لمقاربات الانتماء التنظيمي في المؤسسة، مجلة الأبحاث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 5، جامعة باجي مختار عنابة، 2018، ص 160.

² إياد طه الرواشدة، دراسة ميدانية الثقافة التنظيمية وأثرها في الإنتماء التنظيمي في الشركات الإتصالات الأردنية، مجلة المنارة، العدد 4، جامعة الطفيلة التقنية، 2019، ص 205.

³ مجد طه سلامة انتصار، مستوى لانتماء المهني والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى أعضاء الهيئة التدريسية، بكلية الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية في نابلس، فلسطين، 2003، ص 40 - 41.

⁴ محمود أبو سمرة وكمال سلامة، الإنتماء التنظيمي وعوامل تعزيزه لدى العاملين، فلسطين، مجلة تطوير الأداء الجامعي، المجلد 2، العدد 2، جامعة الإستقلال، 2013، ص 127.

الأدبيات النظرية والتطبيقية لجودة الحياة الوظيفية والانتماء التنظيمي للعاملين

من خلال التعاريف السابقة نعرف أن الانتماء التنظيمي هو شعور الفرد بالولاء والالتزام تجاه المنظمة التي يعمل فيها واستمراره في العمل بها بالرغم من وجود حوافز خارجية مثيرة.

ومن التعاريف السابقة يمكن القول أن الانتماء التنظيمي يتميز بالخصائص التالية:

- توحد الفرد بالجماعة التي ينتمي إليها .
- شعور الفرد بمكانته الإجتماعية كمظهر من مظاهر الانتماء.
- شعور الفرد بأنه جزء من الجماعة التي ينتمي إليها كمظهر من مظاهر الإنتماء.

الفرع الثاني: أهمية الإنتماء التنظيمي ومراحل

أولاً-أهمية الانتماء التنظيمي:

هناك عدة أسباب قد أدت إلى الإهتمام المتزايد بهذا المفهوم من بينها:¹

- إن الإنتماء التنظيمي يمثل إحدى المؤشرات الأساسية للتنبؤ بعدد من الناحية السلوكية، وجاصة معدل الدوران العمل فمن المفروض أن الأفراد المنتمين تنظيمياً سيكفون أطول بقاء في المنظمة، وأكثر عملاً نحو تحقيق أهدافها.
- إن مجال الإنتماء التنظيمي قد جذب كامل المديرين، وعلماء السلوك الإنساني نظراً لما يمثله من كونه سلوكاً مرغوباً فيه.
- إن الإنتماء التنظيمي يمكن أن يساعدنا إلى حد ما في تفسير كيفية إيجاد الأفراد هدفاً لهم في الحياة.
- يعتبر الإنتماء التنظيمي أحد المقومات الرئيسية والمؤثرة في خلق الإبداع لدى العاملين في المنظمة.
- الرغبة والميل للبقاء في المنظمة مما يخفف الآثار التي قد ينتج عن دوران العمل.
- إن إنخفاض الإنتماء التنظيمي لدى العاملين يحمل المنظمة مزيداً من التكاليف ويجعلها تواجه المزيد من السلوكيات السلبية كالإضرابات واللامبالاة في العمل والسرقة والتخريب.

ثانياً- مراحل تطور الإنتماء التنظيمي:

يتطور الإنتماء التنظيمي لدى الأفراد العاملين مروراً بثلاث مراحل وهي:²

- 1- مرحلة ما بعد التعيين المباشر (فترة التجربة): في هذه المرحلة التي تكون مدتها عاماً تقريباً يكون العامل خاضعاً للأعداد والتدريب والإختبار ضمن سياسة الاندماج الوظيفي، ويكون التوجه الرئيس العامل خاضعاً في هذه الفترة هي الحصول على القبول الوظيفي والأمن الوظيفي من قبل المنظمة والعمل.
- 2- مرحلة العمل والانجاز: في هذه المرحلة التي تتراوح مدتها بين (2-4)سنوات يسعى الفرد إلى تأكيد مفهوم الإنجاز لديه، وتتميز المرحلة هذه بالأهمية الشخصية والخوف من الفشل والعجز فضلاً على ظهور قيم الإنتماء إلى منظمة والعمل.
- 3- مرحلة الثقة بالمنظمة: حيث تبدأ هذه المرحلة في السنة الخامسة من حياته الوظيفية في المنظمة وتمتد إلى ما بعد ذلك، حيث تتعزز لدى الموظف اتجاهات الانتماء التنظيمي التي تكونت في مرحلة التكون إلى مرحلة النضج.

¹ مرهم سياخن، ربيعة عصمان، دور الإنتماء التنظيمي في تعزيز الإبداع والابتكار في المؤسسات الاقتصادية، مجلة الجزائرية للإقتصاد والمالية، المجلد8، العدد16، جامعة البليدة 2 الجزائر، 2021، ص66.

² بطرس حلاق، السلوك التنظيمي، منشورات الجامعة الإقتصادية السورية، الجمهورية العربية السورية، 2020، ص 78.

الأدبيات النظرية والتطبيقية لجودة الحياة الوظيفية والانتماء التنظيمي للعاملين

الفرع الثالث: مستويات الإنتماء التنظيمي

يمكن تقسيم الإنتماء إلى عدة مستويات:¹

- أ- **مستوى الانتماء المادي** : يقصد به كون الفرد جزء من جماعة الإنتماء بمعنى أن يكون الفرد عضوا فعالا، ويكون لديه ولاء لهذه الجماعة ولا يصبح العضو منتميا لها إلا باكتساب عضوية الجماعة الفعلية التي يقيم فيها ونشأ بداخلها واكتسب قيمها وعاداتها، ويتحقق ذلك المستوى داخل المنظمة من خلال إكتساب العاملين قيم وعادات صحيحة تعزز الإنتماء الوظيفي لدى العاملين.
- ب - **مستوى الانتماء الأناني** : وهو ما يطلق عليه مستوى الانتماء اللفظي فقط، فالفرد يعبر لجماعة ما بلانتماء للحصول على الإشباع ويمكن ان يتجه انتماؤه إلى جماعة أخرى إذا حققت له درجة إشباع أكبر.
- ج - **مستوى لانتماء الايثاري**: وهو الذي يضره من خلال المواقف الفعلية وهي التي تتطلب التضحية والفناء من أجل الجماعة التي ينتمي إليها الفرد.

وعليه فإن الإنتماء من خلال تلك المستويات يكون :

- إنتماء دائم، ويظهر ذلك في الأسرة والوطن.
- إنتماء طويل، ويظهر ذلك في جماعة الجيران وأصدقاء العمل.
- إنتماء قصير، ويظهر ذلك في جماعة زملاء الدراسة.

الفرع الرابع: أبعاد الانتماء التنظيمي

تتوافق العديد من الدراسات على وجود ثلاثة أنواع من الإنتماء يمكن أن يشعر بها العامل في المنظمة وهي:²

- **الإنتماء العاطفي**: يبنى على أساس الشعور القوي بالإنتماء والإندماج والمشاركة في المنظمة، والموظف سيطور ارتباطه العاطفي بمنظمة من عندما يتعرف على أهدافها، وعندما تتطابق قيم الموظف مع قيم المنظمة، عندما يصبح هناك اندماج نفسي في المنظمة وافتخار بالانتماء إليها والارتباط بها .
- **الانتماء المستمر**: ويعتمد على أن العامل عندما يبقى بعمله في أي منظمة لفترات زمنية طويلة فإنه يبني الاستثمارات التي تشمل على الوقت والجهد الوظيفي والمهارات المكتسبة والمزايا والمكافأة التي تغنيه عن السعي إلى الحصول على عمل بديل في المنظمة أخرى.
- **الانتماء المعياري**: ويعكس الإحساس في الاستمرارية داخل المنظمة، وغالبا ما يعزز هذا الشعور الدعم الجيد من قبل المنظمة لمنسوبيه، والسماح لهم بالمشاركة والتفاعل الإيجابي ليس فقط في كيفية الإجراءات وتنفيذ العمل بل المساهمة في وضع الأهداف والتخطيط ورسم السياسات العامة للتنظيمية.

الفرع الخامس: أنماط الإنتماء التنظيمي ومؤشراته

¹ بطرس حلاق، نفس المرجع السابق، ص78.

² سلوى تيشات، نفس المرجع السابق، ص489.

الأدبيات النظرية والتطبيقية لجودة الحياة الوظيفية والانتماء التنظيمي للعاملين

أولاً- أنماط الانتماء التنظيمي:

يتميز الانتماء التنظيمي بثلاث أنماط تتمثل فيما يلي:¹

- **الانتماء الاختياري:** وهو يمثل نمط السائد في المنظمات التي تترك خيار الانتماء أو عدمه للفرد لأنه إذا إنتمى إليها فهذا يعني أنه مقتنع بأهدافها ليصبح امتثاله للسلطة فيها طوعياً تماماً، ومثلها الجمعيات الخيرية.
- **الانتماء الإجباري (بالقصري):** وهو يلحق بالمنظمات التي لا يجبر فيها الفرد على الانتماء بل هو مجبر لأنه مسلوب الإرادة تحت ظروف قاهرة وذلك مثل نزلاء السجون.
- **الانتماء النفعي:** وهو يصف طبيعة الانتماء في المنظمات التي تقدم العوائد النفعية للمنتميين إليها مقابل امتثالهم للوائحها وهي تمثل علاقة تبادلية بين الأفراد والمؤسسة.

ثانياً- مؤشرات لانتماء التنظيمي

هناك عدة مؤشرات يتميز بها الانتماء التنظيمي، تتمثل فيما يلي:²

- درجة توحد العاملين مع المنظمة.
- درجة الشعور بالمسؤولية لدى العاملين.
- درجة المشاركة الفعالة لدى العاملين في أنشطة وعمليات المنظمة.
- درجة لاستعداد للتضحية من أجل المنظمة.
- الدفاع عن المنظمة في أي نقد أو هجوم.
- الحديث عن المنظمة بكل خير بواسطة العاملين.
- عدم التفكير في الانتقال إلى منظمة أخرى.
- ارتفاع معنويات العاملين.
- التركيز عالي وحل المشكلات وليس الشكوى الدائمة منها.

المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية لجودة الحياة الوظيفية والانتماء التنظيمي

¹ الساسي عيساوي، نفس المرجع السابق، ص161.

² محمد رحاني، عبد الكريم بن خالد، الانتماء التنظيمي أهمية ووسائل العاملين بالمؤسسة، مجلة الحقيقة، العدد35، الجزائر، بدون سنة النشر، ص293.

الأدبيات النظرية والتطبيقية لجودة الحياة الوظيفية والانتماء التنظيمي للعاملين

تعتبر الدراسات السابقة الخطوة الرئيسية لبداية الدراسة، فهي من أهم المصادر التي يتم الاستفادة منها عند القيام بأي دراسة، وفي هذا الإطار هناك العديد من الدراسات التي بحثت في موضوع جودة الحياة الوظيفية والانتماء التنظيمي للعاملين، وخلال هذا المبحث سيتم عرض بعض الدراسات عن جودة الحياة الوظيفية والانتماء التنظيمي وفق التسلسل الزمني من الأحدث إلى الأقدم، وبعد ذلك سيتم التعليق عليها مع إبراز أهم نقاط التشابه ونقاط الاختلاف بينها وبين الدراسة الحالية، وأيضاً ما تم استفادته من الدراسات السابقة.

المطلب الأول: عرض الدراسات السابقة باللغة العربية

سوف يتم التطرق لعرض بعض الدراسات التي بحثت في موضوع جودة الحياة الوظيفية والانتماء التنظيمي للعاملين، باللغة العربية وفق التسلسل الزمني من الأحدث إلى الأقدم نذكر منها ما يلي:

1- دراسة نبأ عبد الرضا جواد الزبيدي وسامي أحمد عباس (2023):¹

مقال بعنوان: " العمل عن بعد وتأثيره في جودة الحياة الوظيفية"- دراسة حالة كلية الإدارة والاقتصاد- الجامعة العراقية.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مستوى تأثير طبيعة العلاقة بين العمل وجودة الحياة الوظيفية بأبعاده (تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، بيئة العمل مرونة ساعات العمل البعد الفردي) في تحقيق جودة الحياة الوظيفية بأبعادها (الثقافة التنظيمية، السلامة والصحة المهنية الإشراف والمشاركة، الرضا الوظيفي) في الجامعة العراقية وتنطلق الدراسة من مشكل هي ما مستوى الاهتمام بتطبيق العمل عن بعد؛ وتم تحديد العينة بصورة عشوائية (270) تدريسي من أصل (902) تدريسي في الجامعة العراقية، تم الاعتماد على الاستبيان كأداة لجمع البيانات، والاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي في وصف مجتمع وعينة الدراسة، بالإضافة إلى المقابلات الشخصية، كما تم الاعتماد على برنامج spss لتحليل المعطيات الواردة من استمارة الاستبيان.

توصلت الدراسة إلى:

- وجود علاقة ارتباط وتأثير بين متغير الدراسة المستقل (العمل) ومتغير الدراسة التابع (جودة الحياة الوظيفية)، وذلك كما أشارت إليه نتائج التحليل الإحصائي للبيانات؛
- تشير النتائج إلى أن هنالك اهتمام محدود لدى الجامعة المبحوثة بتوفير برامج تدريبية عن التقنيات الإلكترونية؛
- تدعم كليات الجامعة المبحوثة العمل عن بعد وتعمل على توفير الوسائل التكنولوجية اللازمة للعمل عن بعد لكن هذا الدعم ليس بدرجة الكافية للارتقاء .

2- دراسة نبأ عبد الرضا جواد الزبيدي وسامي أحمد عباس (2023):¹

¹ نبأ عبد الرضا جواد الزبيدي وسامي احمد عباس، العمل عن بعد و تأثيره في جودة الحياة الوظيفية دراسة ميدانية تحليلية لأراء عينة من التدريسي في الجامعة العراقية، مجلة الدراسات الاقتصادية والإدارية، العدد 3 كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة العراق، 2023.

الأدبيات النظرية والتطبيقية لجودة الحياة الوظيفية والانتماء التنظيمي للعاملين

مقال بعنوان: "بيئة العمل وتأثيرها في جودة الحياة الوظيفية"- دراسة حالة كلية الإدارة والاقتصاد- الجامعة العراقية.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مستوى تأثير وطبيعة العلاقة بين بيئة العمل وجودة الحياة الوظيفية بأبعادها (الثقافة التنظيمية، السلامة والصحة المهنية الإشراف والمشاركة، الرضا الوظيفي) في الجامعة المبحوثة، والبحث عن مشكلة مدى تأثير بيئة العمل في جودة الحياة الوظيفية، كان المجتمع المبحوث متمثلاً في كليات الجامعة العراقية (الطب وطب الأسنان والهندسة والقانون والإدارة والاقتصاد والآداب والتربية والإعلام و العلوم الإسلامية)؛ وتم تحديد العينة بصورة عشوائية (248) تدريسي من أصل (905) تدريسي في الجامعة العراقية، تم الاعتماد على الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي في وصف مجتمع وعينة الدراسة، بالإضافة إلى المقابلات الشخصية، كما تم الاعتماد على برنامج spss لتحليل المعطيات.

توصلت الدراسة إلى:

- وجود أثر وعلاقة معنوية بين بيئة العمل وجودة الحياة الوظيفية وذلك كما أشارت إليه نتائج التحليل إحصائي للبيانات؛
- تشير النتائج إلى مدى شعور الموظفين بالراحة والامن والاستقرار في العمل نتيجة ما توفر له الكليات من عوامل ايجابية للعمل ؛ رغم انه يتم تحديد المسؤوليات بشكل دقيق .

3- دراسة سلوى تيشات (2022):²

مقال بعنوان: "جودة الحياة الوظيفية ودورها في تعزيز الشعور بالانتماء التنظيمي للعاملين"- دراسة حالة CACOBATPH، البلدية.

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والانتماء التنظيمي في مؤسسة CACOBATPH البلدية ولتحقيق أهداف الدراسة، تم أخذ عينة عشوائية من المجتمع المستهدف وتم الاعتماد على الاستبيان كأداة لجمع البيانات والمعلومات اللازمة عن عينة الدراسة، وتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، وعلى أسلوب دراسة حالة من أجل الإجابة على الإشكالية المطروحة، وكذا اختبار فرضيات الدراسة كما تم الاعتماد على برنامج spss.

توصلت هذه الدراسة إلى نتائج أهمها :

- وجود علاقة إيجابية و ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية والانتماء التنظيمي لدى العاملين في الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لقطاعات البناء والأشغال العمومية والري (CACOBATPH) البلدية ؛
- وجود مستوى مرتفع من الانتماء التنظيمي في الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لقطاعات البناء والأشغال العمومية والري (CACOBATPH) البلدية ؛

¹ نبأ عبد الرضا جواد الزبيدي وسامي أحمد عباس، بيئة العمل وتأثير في جودة الحياة الوظيفية، دراسة ميدانية لأراء عينة من التدريسين جامعة _العراق، مجلة الدراسات الاقتصادية والإدارية ، العدد 4، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة العراق 2023.

² سلوى تيشات ، جودة الحياة الوظيفية ودورها في تعزيز الشعور بالانتماء التنظيمي للعاملين، دراسة ميدانية في مؤسسة CACOBATPH ،مجلة البحوث الاقتصادية وادارية ، العدد 01 ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة ورقلة،2022.

الأدبيات النظرية والتطبيقية لجودة الحياة الوظيفية والانتماء التنظيمي للعاملين

- يعتبر بعد الأمان والاستقرار الوظيفي أكثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية تأثيراً على الانتماء التنظيمي لدى العاملين في الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لقطاعات البناء والأشغال العمومية والري (CACOBATPH) البلدية؛

4- دراسة فاطنة قهيري (2020)¹:

مقال بعنوان: "واقع الحياة الوظيفية في المؤسسات الاقتصادية،" دراسة حالة مديرية توزيع الكهرباء والغاز الجلفة.

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والانتماء التنظيمي في مديرية توزيع الكهرباء والغاز وتم توزيعها عشوائياً على عينة من مجتمع الدراسة من العاملين في مديرية والبالغ عددهم (210) عاملاً، تم الاعتماد على الاستبيان كأداة لجمع البيانات والمعلومات اللازمة عن عينة الدراسة، كما تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، وعلى أسلوب دراسة حالة من أجل الإجابة على الإشكالية المطروحة، وكذا اختبار فرضيات الدراسة، وقد تم تحليل البيانات بالاعتماد على برنامج SPSS. توصلت الدراسة إلى عدة نتائج:

- مستوى إدراك جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر موظفي مديرية توزيع الكهرباء والغاز بولاية الجلفة؛
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة حول جودة الحياة تعزى لعامل الجنس والعمر؛
- توجد فروق في إجابة العينة حول متغيرات (جودة الحياة الوظيفية، العدالة التنظيمية) تعزى لعامل المؤهل العلمي، وكانت هذه الفروق كلها لصالح فئة (مهندس)؛
- توجد فروق في إجابة العينة (جودة الحياة الوظيفية، العدالة التنظيمية) تعزى لعامل التصنيف الوظيفي، وكانت هذه الفروق كلها لصالح فئة (إطار)؛
- توجد فروق في إجابة العينة (جودة الحياة الوظيفية، العدالة التنظيمية) تعزى لعامل التصنيف الوظيفي، وكانت هذه الفروق كلها لصالح فئة (إطار)؛
- توجد فروق في إجابة العينة (جودة الحياة الوظيفية، العدالة التنظيمية) تعزى لعامل التصنيف الوظيفي، وكانت هذه الفروق كلها لصالح فئة (إطار)؛
- توجد فروق في إجابة العينة الدراسة حول متغير (جودة الحياة الوظيفية) تعزى لعامل مدة العمل في المؤسسة، وهذه الفروق كلها لصالح فئة (أكثر من 20 سنة).

5- دراسة سمر سعيد محمود البياري (2018)¹:

¹ فاطنة قهيري، واقع جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة الاقتصادية، دراسة ميدانية بمديرية توزيع الكهرباء والغاز _ الجلفة، مجلة البديل الاقتصادي، العدد 02 كلية علوم الاقتصادية وعلوم التجارية وعلوم التنسيير، جامعة الجلفة 2020 .

الأدبيات النظرية والتطبيقية لجودة الحياة الوظيفية والانتماء التنظيمي للعاملين

رسالة ماجستير بعنوان: "جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الالتزام التنظيمي لموظفي وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية" قطاع غزة".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الإلتزام التنظيمي لموظفي وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية بقطاع غزة، وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة، حيث تم الاعتماد على الاستبيان كأداة لجمع البيانات اللازمة، وتوزيعها على عينة الدراسة باستخدام طريقة العينة العشوائية الطبقية حسب الوزارة، حيث تم توزيع (200) استبانة على موظفي وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية، وتم إسترداد (179)، وتم إستخدام البرنامج الإحصائي SPSS لتحليل البيانات.

أظهرت النتائج المتحصل عليها:

- توجد علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي في وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية تبين أن المتغيرات المؤثرة في الإلتزام التنظيمي هي (ظروف العمل المادية، التوازن بين الحياة الوظيفية والالتزام، الأجور والمكافآت، الأمان والاستقرار الوظيفي) وكان هذا التأثير ذو دلالة إحصائية
- وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية والإلتزام التنظيمي.

6- دراسة ناصر محمد يوسف أبو شمالة (2018):²

رسالة ماجستير بعنوان: "واقع الثقافة التنظيمية السائدة في وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة وأثرها على جودة الحياة الوظيفية" قطاع غزة".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع الثقافة التنظيمية السائدة في وزارة التربية والتعليم العالي (المقر الرئيسي لمدينة غزة) وأثرها على جودة الحياة الوظيفية، وقد اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي من خلال الاستعانة بالاستبانة كأداة لجمع البيانات والمعلومات اللازمة من عينة الدراسة، وقد تم استخدام أسلوب الحصر الشامل على مجتمع الدراسة والبالغ عددهم (259) موظفاً، وتم توزيع الاستبانة على كافة أفراد مجتمع الدراسة وقد تم معالجة وتحليل البيانات باستخدام الرزمة الاحصائية (SPSS) توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية السائدة الوزارة وجودة الحياة الوظيفية؛
- وجود تأثير لمتغيرات الثقافة التنظيمية السائدة في وزارة على جودة الحياة الوظيفية؛

¹ سمر سعيد محمود البياري، جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الإلتزام التنظيمي، دراسة ميدانية لموظفي وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية _قطاع غزة، رسالة ماجستير إدارة أعمال، كلية الاقتصاد و العلوم الإدارية، جامعة الإسلامية بغزة 2018 .

² ناصر محمد يوسف أبو شمالة، واقع الثقافة التنظيمية السائدة في وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة وأثرها على جودة الحياة الوظيفية، رسالة ماجستير في إدارة الاعمال ، كلية التجارة ، الجامعة الإسلامية بغزة ،فلسطين، 2018 .

7-دراسة عادل بوجمان وأقطي جوهره و خالد الوافي (2018)¹:

مقال بعنوان: "جودة الحياة الوظيفية و أثرها على الأداء الوظيفي" دراسة حالة بكلية العلوم والتكنولوجيا بجامعة بسكرة"

هدفت هذه الدراسة للتعرف إلى اختبار أثر جودة الحياة الوظيفية من حيث (التكوين، العمل الجماعي، الحوافز والمكافآت، نخصائص المنصب، المشاركة في إتخاذ القرار، الظروف المادية للعمل) على أداء الأستاذ الجامعي من حيث (جودة الخدمة، المهارات، السلوك الإبداعي، وكمية العمل) في كلية العلوم والتكنولوجيا بجامعة بسكرة. باستخدام استبيان تم توزيعه على عينة ميسرة مكونة من 90 أستاذ، كما تم الإعتماد على برنامج spss في تحليل البيانات.

أشارت نتائج الدراسة إلى:

- ظروف العمل في الكلية التكنولوجية ملائمة، حيث تسود الثقة المتبادلة بين الأساتذة، ما يولد الراحة والطمأنينة لدى الأستاذ من جهة، كما تخلق جو من الاحترام من جهة أخرى؛
- كما أكد الأساتذة عن إدراكهم لأهمية المهام الموكلة إليهم وإحساسهم بالمسؤولية لكل ما يقومون به واعتبروا أنهم يملكون المهارات اللازمة لأداء مهامهم إضافة إلى توفرهم على الحرية والاستقلالية الكافية في العمل؛
- كما توصل إلى أن العمل الجماعي للأستاذة ساهم في رفع مستوى أدائهم حيث يسمح الاتصال بين الأستاذة إلى توليد أفكار جديدة وتطوير السلوك الإبداعي لديهم.

9-دراسة نائف بن ناصر المطيري (2006)²:

رسالة ماجستير بعنوان: "العوامل الشخصية والوظيفية وعلاقتها بالانتماء الوظيفي دراسة حالة مقارنة على ضباط حرس الحدود "الرياض والدمام"

هدفت هذه الدراسة لتبيان مستوى الانتماء الوظيفي لدى ضباط حرس الحدود بمدينتي الرياض والدمام وكذلك للتعرف على العوامل الشخصية والوظيفية المؤثرة سلبا أو إيجابا على مستوى الانتماء الوظيفي لدى ضباط حرس الحدود، وكذلك التعرف على أهم الأساليب التي يمكن استخدامها في تعميق الانتماء الوظيفي لدى ضباط حرس الحدود، إعتد الباحث على الإستبانة لجمع البيانات، وتم الاعتماد على المنهج لوصفي من خلال تطبيق مدخل المسح الإجتماعي لعينة الدراسة المكونة من (340 مفردة من ضباط العاملين بحرس الحدود وتم اختيارهم عن طريق جداول الأرقام العشوائية، كما تم الاعتماد على برنامج spss في تحليل البيانات.

توصلت هذه الدراسة إلى:ي

- إرتفاع مستوى درجة الإنتماء الوظيفي لدى ضباط الحرس الحدود ؛
- تمتع ضباط الحرس الحدود العاملين بمدينتي الرياض والدمام بمكانة ومنزلة إجتماعية جيدة ؛
- أهم الأساليب التي يمكن إستخدامها لتعميق وترسيخ الإنتماء الوظيفي لدى ضباط حرس الحدود تحفز جهة العمل لإنجاز بأعلى قدر ممكن من الكفاءة ويتم التعامل على أساس الثقة بين العاملين والرؤساء ؛

¹ عادل بوجمان وأقطي جوهره و خالد الوافي، جودة الحياة الوظيفية و أثرها على الأداء الوظيفي، دراسة ميدانية كلية العلوم و التكنولوجيا، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 02، جامعة بسكرة 2018 .

² نائف بن ناصر المطيري، العوامل الشخصية والوظيفية وعلاقتها بالانتماء الوظيفي، دراسة ميدانية مقارنة على ضباط حرس الحدودي لمدينتي الرياض والدمام، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا قسم علوم التسيير، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية، الرياض 2006.

الأدبيات النظرية والتطبيقية لجودة الحياة الوظيفية والانتماء التنظيمي للعاملين

- إيجابية العلاقة بين العوامل الشخصية والوظيفية لدى ضباط حرس الحدود وإنتمائهم الوظيفي ؛
المطلب الثاني: عرض الدراسات السابقة باللغة الأجنبية

سوف يتم التطرق لعرض بعض الدراسات التي بحثت في موضوع جودة الحياة الوظيفية والانتماء التنظيمي للعاملين باللغة الأجنبية وفق التسلسل الزمني من الأحدث إلى الأقدم، نذكر منها مايلي:

1- دراسة Kunchaya & Natsapan & Prasert (2022) بعنوان:

"Relationship Between Quality Of Work Life And Organizational Commenitment Of Personel Regional Prosecutor s Office In Khon Kaen Province,Thailanda. "

العلاقة بين جودة حياة العمل والتوافق التنظيمي من مكتب المدعي العام الإقليمي في مقاطعة خون كان ،تايلاندا.

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية بأبعادها (التعويض المناسب والعدل، بيئة أمنة وصحية، فرص لتطوير الامكانيات، الرقي والأمن الوظيفي ،علاقة جيدة في التعاون ، الإدارة ،التوازن بين العمل والحياة الشخصية، الاعتراف بالمنظمة) و الالتزام التنظيمي لموظفي مكتب المدعي العام الإقليمي لمقاطعة "خون كاين " تايلندا ، حيث استخدم الباحثون المنهج الوصفي التحليلي على مجتمع دراسة قدر تعدده ب 182 موظفا من مكتب المدعي العام للمقاطعة الرابعة ، واعتمد الباحثون على الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وبعد توزيعها على مجتمع الدراسة تم استرجاع 136 استمارة ولتحليل هذه البيانات تم إستخدام برنامج الحزمة الإحصائية (SPSS) .
تشير النتائج إلى:

- أن جودة الحياة الوظيفية وكذا الإلتزام التنظيمي لموظفي مكتب المدعي العام للمنطقة الرابعة في المقاطعة "خون كاين " عموما كانا على مستوى عال ككل ؛
- وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين جودة الحية الوظيفية والإلتزام التنظيمي لمكتب المدعي العام في منطقة الرابعة في مقاطعة "خون كاين " .

2- دراسة Jannah Puji Astuti & Euis Soliha (2021) بعنوان:

"The Effect Of Quality Of Work Life And Organizational Commenitment on performance With Moderation Of Organizational Culture. "

"تأثير جودة الحياة الوظيفية في الإلتزام التنظيمي على أداء مع الاعتدال الثقافة التنظيمية "

هدفت هذه الدراسة إل تحديد نوعية الحياة الوظيفية بأبعادها (المشاركة في إتخاذ القرارات، نظام الأجور والمكافآت ،تصميم العمل وإثراء الوظائف، ظروف العمل المادية)، والإلتزام التنظيمي بأبعاده (العاطفي، المعيارى، المستمر) على الأداء من خلال إعتدال الثقافة التنظيمية للدراسة على العاملين الصحيين في بوسكيسماس في مقاطعة غابوس،باتي ريچنسي ،حيث تم إستخدام المنهج الوصفي التحليلي على مجتمع دراسة قدر ب 108 موظف في المركز الصحي لبوسكيسماس غابوس باتي

¹ Kuncha Chotjitrakon & Natsapan Paopun & Prasert Sithjirapat , Relationship Between Quality of Work Life and Organizational Commitment of Personel Regional Prosecutor's Office in Khon Kaen Province ,Proceeding of the 9 TH regional conference on graduate research (RCGR) , Sripatun University Khon Kaen

²Jannah Puji Astuti &Euis Soliha , The effect of Quality of work lide and Organizational commitment on Performance With Moderation of Organizational culture : study on public health center puskesmas in gabus district ,international journal of social and management studies (igosmas) , Vol (2) ,N(6) , universitas stikubank semarange ,Indonesia ,2021 .

ريجنسي ، واعتمد الباحثون على الاستبانة كأداة لجمع البيانات ،وبعد توزيعها على مجتمع الدراسة تم إسترجاعها 136
ولتحليل هذه البيانات تم إستخدام برنامج الحزمة الإحصائية (SPSS) .

تشير النتائج إلى :

- أن نوعية الحياة الوظيفية ولها تأثير إيجابي على أداء الموظفين في المركز الصحي غابوس ؛
- وجود علاقة إيجابية الإلتزام التنظيمي على أداء الموظفين في المركز الصحي غابوس ؛
- أن الموظفين يكونون دائمي النشاط بمشاركتهم في الأنشطة التنظيمية ،وقيامهم بواجباتهم على النحو الأمثل دون الحاجة إلى شعور ولائهم للمنظمة .

3-دراسة (Shno Mohammadi & Premalatha Karupiah) (2020)¹ بعنوان:

"Quality Of Work Life and Academic Staf performance :A Comparative Study In Puplic And Private Universities In Malaysia."

"جودة الحياة العملية وأداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات العامة والخاصة في ماليزيا "

هدفت هذه الدراسة إلى البحث عن العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات وأدائهم، حيث كان مجتمع الدراسة مكون من 379 عضو في هيئة التدريس الجامعات الماليزية الحكومية والخاصة ، وأعتد الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، وأستخدم الإستبانة كأداة لجمع البيانات التي وزعت على مجتمع الدراسة، كما تم الإعتماد على برنامج spss .

توصلت نتائج هذه الدراسة إلى أن:

- أن أبعاد عدم التمكين والتسامح في مكان العمل أثرت على الأداء في الجامعات الحكومية ؛
- أن كلا من البعد المالي و علاقات زملاء العمل والتسامح في مكان العمل لديه علاقة إيجابية كبيرة مع الأداء في الجامعات الخاصة.

4-دراسة (Mutiara Rita Perangin - Angin & Prihatin Lumbanrja &Yeni Absh) (2020)² بعنوان:

"The Effect Of Qauality Of Work Life and Work Engagemient To Empllyee Performance With Job Satisfaction As Intervening Variable IN Pt , Mopoly Raya Medan"

تأثير جودة الحياة العملية والمشاركة في العمل على التنفيذ الأداء مع الرضا الوظيفي كمتغير متداخل في حزب العمال، موبولي رايا ميدان:

هدفت هذه الدراسة إلى أث جودة الحياة الوظيفية المشاركة العمل على أداء الموظف مع الرضا الوظيفي كمتغير، حيث تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي ،وشملت الدراسة جميع الموظفين الدائمين قي شركة "Prihatin Yaya" مكون من 70

¹ Shno Mohammadi & Premalatha Karupiah , **Quality Of Work Life And Academic Staff Performance: a comparative study in public and private universities in Malaysia** , studies in higher education , Vol (45), N (6) , school of social sciences , university sains Malaysia .penang , Malaysia , 2020 .

² Mutiara Rita Perangin -Angin & Prihatin Lumbanraja & Yeni Abah ,**The Effect of Quality of Work Life and Work Engagemient to Employee Performance With Job Satsidaction as an Intervening Variable in PT Mopoly Raya. Medan** , international journal of research and review , Department of Management , Vol (7) N (2) Faculty of Economics and Businss at Universitas Sumatera Utara ,Indonesia , 2020 .

موظف، وتم الاعتماد على الاستبيان للبحث في صحة الإشكالية، كما تم الاعتماد على برنامج SPSS، حيث توصلت نتائج الدراسة إلى أن هناك تأثير كبير على الأداء التنظيمي في دوران الموظفين.

بينت النتائج أن:

- جودة الحياة الوظيفية لها تأثير إيجابي هام على أداء الموظف من خلال الرضاء مع الموظفين " Prihatin Yaya " ؛
- كذلك الارتباط بالعمل له تأثير إيجابي وهام على أداء الموظف من خلال أداء الموظف مع الموظف " Prihatin Yaya "
- تقليل من الضغوطات المختلفة لمكان العمل التي تؤدي في النهاية إلى إجهاد فمّن الضروري للمؤسسات ومديريها إيجاد طرق لتقليل الآثار السلبية.

5 - دراسة Celeste Davila and Gemma Jiménez Garcia (2012)¹ بعنوان:

Organizational Identification and Commitment: Correlated of Sense of Belonging and Affective Commitment.

التعريف بالالتزام التنظيمي: العلاقة بين الشعور بالانتماء التنظيمي والالتزام العاطفي:

هدفت الدراسة من هذا من العمل هو تحليل التداخل في التعريف بالالتزام التنظيمي وعلى وجه التحديد ركزت على تحليل الاختلافات والتشابهات بين الشعور بالانتماء التنظيمي (بعد الهوية التنظيمية) والالتزام العاطفي (بعد الالتزام التنظيمي) وللقيام بذلك قام الباحثان بتحليل مميزاتهما صدقهما وأثارت علاقتها بالمتغيرات التي أظهرتها الابحاث السابقة ومنها (تطابق القيمة، الدعم المدرك، التنظيمي سلوك المواطنة والرغبة في الاستمرار في المنظمة أجريت الدراسة على مجتمع يتكون من 292 شخصا، واعتمد على الإستبانة لجمع البيانات واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، كما إعتد الباحث على برنامج spss لتحليل البيانات. ومن النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- انه يوجد أثر إيجابي و وجود دلالة إحصائية بين الالتزام التنظيمي وكذا الانتماء التنظيمي؛
- صحة الشعور بالانتماء والالتزام العاطفي كلا البعدي مرتبطان ببعضهما البعض لكنهما مختلفان تجريبيا ؛

المطلب الثالث: موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة

سوف يتم التطرق في هذا المطلب إلى المقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة (باللغتين العربية والأجنبية) واستخراج كل من أوجه الشبه والاختلاف بينهما.

الفرع الأول: أوجه التشابه بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة.

اشتركت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في النقاط التالية:

- المنهج المستعمل: تم الاعتماد على المنهج التحليلي الوصفي لكل من الدراسات الحالية والسابقة؛
- أدوات جمع البيانات: تم الاعتماد على الاستبيان كأداة لجمع البيانات لكل من الدراسات السابقة والحالية؛
- أداة تحليل البيانات: تم اعتماد على البرنامج الإحصائي spss كأداة لتحليل البيانات لكل من الدراسة الحالية والدراسات السابقة.

¹ Celeste & Jiménez Garcia & Gamma : **Organizational Identification and Commitment** : Correlates of Senes of Belonging and Affective Commitment The Spanish Journal of Psychology Universidad Complutense de Madrid ,Espana , Vol (15) , N (1) 2012 .

الأدبيات النظرية والتطبيقية لجودة الحياة الوظيفية والانتماء التنظيمي للعاملين

الفرع الثاني: أوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة

هناك العديد من أوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة سواء من حيث الزمان والمكان، العينة، منهجية الدراسة، من حيث القطاع، المتغيرات، والهدف.

الجدول (1.1): أوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة.

عناصر المقارنة	الدراسة الحالية	الدراسات السابقة
من حيث المكان والزمان	تم انجاز دراستنا خلال الموسم الجامعي 2023/2024 في المؤسسة الجزائرية لديوان الترقية والتسيير العقاري OPGI ورقلة.	أنجزت الدراسات السابقة في بيئات عربية وأجنبية خلال السنوات من(2006 إلى 2023) حيث اشتملت الأماكن التالية: فلسطين، العراق، الجزائر، الأردن، إيطاليا، ماليزيا، اسبانيا، اندونيسيا.
من حيث العينة	ركزنا في بحثنا على عينة عشوائية من العاملين بمختلف رتبهم وأصنافهم في المؤسسة محل الدراسة، وكان حجم العينة 100 عامل	ركزت مختلف الدراسات على عينة عشوائية موجهة للمديرين أو للعاملين أو للمعلمين، وكانت أقل أو أكبر حجما من الدراسة الحالية
من حيث نوع القطاع	استهدفت الدراسة الحالية القطاع الاقتصادي العمومي، حيث طبقت على مؤسسة ذات طابع اقتصادي عمومي وهي مؤسسة OPGI.	تنوعت الدراسات السابقة بين القطاع العام والخاص (عمومية، اقتصادية، تجارية، صناعية)
من حيث المتغيرات	تناولت دراستنا متغيرين: جودة الحياة الوظيفية والانتماء التنظيمي.	تناولت الدراسات متغيرات مختلفة: بيئة العمل، العمل عن بعد، الالتزام التنظيمي، العوامل الشخصية، التدريس في الجامعات، الثقافة التنظيمية، الرضا الوظيفي، الأداء.
من حيث الهدف	تهدف دراستنا إلى الوقوف على مدى تأثير جودة الحياة الوظيفية على الانتماء التنظيمي في المؤسسة محل الدراسة .	هدفت معظم الدراسات على الوقوف على معرفة علاقة جودة الحياة الوظيفية مع متغيرات متنوعة منها الانتماء التنظيمي، الرضا الوظيفي، الالتزام التنظيمي، الثقة والتعلم .. إلخ، وكذا علاقة الإلتزام التنظيمي مع كل من الأداء التنظيمي وتقييم الأداء .

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على الدراسات السابقة.

الفرع الثالث: مجال الاستفادة من الدراسات السابقة

الأدبيات النظرية والتطبيقية لجودة الحياة الوظيفية والانتماء التنظيمي للعاملين

مكتتنا الدراسات السابقة من الاستفادة من عدة جوانب سواء نظرية أو تطبيقية ويمكن إدراج أهم نقاط الاستفادة فيما

يلي:

مجال الاستفادة من الدراسات السابقة كونها:

- تعتبر الدراسات السابقة نقطة قوة وقاعدة أساسية في البحث وانطلاقة جيدة للطلبتين لإعداد الدراسة الحالية وخاصة عند تحديد المشكلة؛
- ساهمت في الإثراء الفكري والإداري للجانب النظري لدراسة وصياغة وإعداد الجانب التطبيقي؛
- ساعدت في إعطاء صورة أولية ونظرة شاملة وكاملة لموضوع الدراسة مما سهل على الطالبتين الانطلاق في الدراسة الحالية؛
- ساهمت بشكل كبير في تصميم الاستبيان لمتغيري الدراسة وأيضا تحديد المنهجية الملائمة مما فتح المجال للطلبتين في إعداد المنهجية المتبعة؛
- المساعدة في الاطلاع على الأساليب والأدوات الإحصائية المستخدمة في الدراسة السابقة مما ساعد الطالبتان على تحديد الأداة المناسبة لاختبار صحة فرضيات الدراسة الحالية؛
- الاستفادة من المراجع الهامة للبحث مما وفر علينا الكثير من الجهد والوقت.

الأدبيات النظرية والتطبيقية لجودة الحياة الوظيفية والانتماء التنظيمي للعاملين

خلاصة الفصل

لقد حاولنا في هذا الفصل الإحاطة بالأسس النظرية لجودة الحياة الوظيفية، من خلال تقديم مفهوم جودة الحياة الوظيفية وخصائصها، وتوضيح مختلف الأبعاد الخاصة بها بالإضافة إلى الأهمية التي تتسم بها جودة الحياة الوظيفية والمكونات الأساسية لها. كما حاولنا الإلمام بالأسس النظرية للانتماء التنظيمي من خلال تقديم مفاهيم للانتماء التنظيمي وأبعاده وأهميته بالنسبة للمؤسسات الاقتصادية بالإضافة إلى مراحل تكوين الانتماء التنظيمي.

ومن ثم عرض مجموعة من الدراسات السابقة التي تصب في مجالي جودة الحياة الوظيفية والانتماء التنظيمي في المؤسسات. وما يمكن استنتاجه أن جودة الحياة الوظيفية شيء أساسي وضروري لأي مؤسسة لأن نجاح المؤسسات اليوم أو فشلها يتوقف على مدى توفر جودة الحياة الوظيفية بمختلف أبعادها(التوازن الظروف المادية، تحقيق العدالة والمساواة، الأجور والمكافآت، تحقيق التوازن بين العمل والحياة)، ويتحقق هذه الأبعاد يتولد لدى الأفراد انتماء تنظيمي عال سواء كان (انتماء عاطفي، أو استمراري، أو معياري) يخلق أداء جيدا لمواردها البشرية تساعد في بناء مستقبلها وتوسيع رؤيتها ومطابقة أهدافها مع الأهداف الكلية للمنظمة.

وهذا ما سنحاول التأكد منه من خلال محاولة إسقاط الجانب النظري لدراستنا على أحد المؤسسات الاقتصادية العمومية الجزائرية للتعرف على أثر جودة الحياة الوظيفية وأهميتها ودورها في تعزيز الانتماء التنظيمي للعاملين في مؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري OPGI - ورقلة.

الفصل الثاني: دراسة ميدانية لأثر جودة الحياة
الوظيفية في تعزيز الانتماء التنظيمي للعاملين في
ديوان الترقية والتسيير العقاري OPGI - ورقة

دراسة ميدانية لأثر جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الانتماء التنظيمي للعاملين في ديوان الترقية والتسيير العقاري OPGI - ورقة

تمهيد

بعد تطرقنا لمختلف الجوانب النظرية كل من جودة الحياة الوظيفية كمتغير مستقل للدراسة والانتماء التنظيمي كمتغير تابع للدراسة سنحاول من خلال هذا الفصل ان نبين مدى مساهمة جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الانتماء التنظيمي بدراسة عينة من موظفي ديوان الترقية والتسيير العقاري "OPGI" ورقة، وذلك من خلال تحليل البيانات المجمعة عن طريق الاستبيان واختبار فرضيات الدراسة لنصل في الأخير لمجموعة من النتائج. وعليه سيتم التطرق في هذا الفصل إلى المبحثين التاليين:

- المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة
- المبحث الثاني: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

دراسة ميدانية لأثر جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الانتماء التنظيمي للعاملين في ديوان الترقية والتسيير العقاري OPGI - ورقة

المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة

قصد الإجابة على إشكالية الدراسة واختبار صحة الفرضيات، يتناول هذا المبحث أدوات جمع البيانات وأهم الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة بالإضافة إلى صدق وثبات الاستبيان من خلال المطالب التالية.

المطلب الأول: الطريقة المعتمدة في الدراسة

سنتعرف في هذا المطلب إلى عينة الدراسة وأداة جمع البيانات من خلال عرض تصميمها وطريقة توزيعها

الفرع الأول: منهج الدراسة

يوضح المنهج الخطوات التي يعتمد عليها الباحث في دراسته للوصول إلى النتائج الموضوعية، ويمثل المنهج الطريقة التي يتبعها الباحث لدراسة ظاهرة ما، أو موضوع معين بهدف التعرف على أسبابها وتقديم حليلها لها من أجل تحقيق الأهداف المرجوة في بحثنا سوف نعلم على ما يلي:

1- المنهج الوصفي التحليلي:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة استخدمنا المنهج الوصفي التحليلي، لتحليل البيانات والمعلومات المحصل عليها ومن ثم تحديد النتائج المتوصل إليها، حيث هدفت هذه الدراسة إلى معرفة جودة الحياة الوظيفية ودورها في تعزيز الشعور بالانتماء التنظيمي لدى العاملين بالاعتماد على الاستبيان لجمع المعلومات، وقد تم توزيع استمارات تتعلق بمحصر وتجميع المعلومات اللازمة في موضوع الدراسة، ومن ثم تفرغها وتحليلها باستخدام برنامج الاختبارات الإحصائية IBM SPSS SPSS Statistics v 25 بهدف الوصول لدلالات ذات قيمة ومؤشرات ترجمت إلى نتائج واقتراحات تدعم موضوع الدراسة وتساهم في حل مشكلتها.

2- مصادر جمع البيانات:

- والذي بدوره يمكننا من اختبار صحة الفرضيات باستعمال الأساليب والأدوات الإحصائية في تحليل البيانات، لمعرفة جودة الحياة الوظيفية ودورها في تعزيز الانتماء التنظيمي لدى العاملين من خلال مصدرين هما:
- مصادر أولية: والتي تمثلت في الاستبيان الذي صمم ووزع على عينة من الموظفين على مستوى ديوان الترقية والتسيير العقاري بورقلة.
- مصادر ثانوية: والتي تمثلت في المراجع العربية والأجنبية، المقالات وكذا الأبحاث والدراسات السابقة.

الفرع الثاني: الطريقة المتبعة في الدراسة

سنتعرف من خلال هذا الفرع على مجتمع وعينة الدراسة وأهم متغيرات الدراسة.

1- نبذة عامة حول ديوان الترقية والتسيير العقاري OPGI

1-1 تقديم مؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري:

ديوان الترقية والتسيير العقاري هو المتعامل الرئيسي في ميدان انجاز السكنات الاجتماعية في إطار الترقية والتسيير العقاري بولاية ورقلة، باعتبار المؤسسة عمومية اقتصادية. الديوان هو واحد من بين 55 ديوان على المستوى الوطني وقد لعب دور هام وفعال في تعمير الولاية، حيث تكمن مهامه الرئيسية في تقديم المشاريع، تسليم السكنات في الآجال المحددة ومطابقتها لشروط الاستغلال بصفة نهائية، وملزمة بتقديم الخدمات المرتبطة بها.

دراسة ميدانية لأثر جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الانتماء التنظيمي للعاملين في ديوان الترقية

والتسيير العقاري OPGI - ورقة

1-2 الإطار القانوني للمؤسسة:

بموجب صدور المرسوم التنفيذي 91-147 المؤرخ في مايو 1991 المتضمن تغيير دواوين الترقية والتسيير العقاري القائمة عند تاريخ سريان مفعول هذا المرسوم في طبيعتها القانونية إلى مؤسسات عمومية وطنية ذات طابع صناعي وتجاري، بعدما كان ديوان الترقية والتسيير العقاري بورقلة في السابق هيئة عمومية ذات طابع إداري، ما أضفى على الديوان صفة الشخص المعنوي والاستقلال المالي، بحيث أن الديوان يمارس مهامه تحت رقابة وزارة السكن والعمران والمدينة، ويعتبر تاجراً في علاقاته مع الغير ويخضع لقواعد القانون التجاري.

يبد أن الهدف من تحويل الطبيعة القانونية هو إعطاء المؤسسة قدرات تنظيمية وتسييرية وذلك لكي يكون في مقدورها توفير عدد كبير من السكنات، والمقصود بوجه خاص هو التنمية على المستوى العمراني.

1-3 الوكالات التابعة ومهامها:

يضم ديوان الترقية والتسيير العقاري إلى جانب الدوائر الإدارية عدداً من الوكالات الخارجية الموزعة على تراب الولاية، وتعتبر الوكالة الخارجية مصلحة إدارية تابعة للديوان حيث تتمتع باستقلال عضوي عن مقره وتعمل تحت إشراف المديرية العامة على مستوى ولاية ورقلة، نجد أن الديوان يشرف على سبعة وكالات خارجية وهي كالتالي:

❖ وكالة بامنديل.

❖ وكالة ورقلة.

❖ وكالة حاسي مسعود.

❖ وكالة سيدي خويلد

1-4 أهداف ديوان الترقية والتسيير العقاري.

يمكن تجميعها وتوضيحها كالتالي:

- القضاء على أزمة السكن وإنجاز سكنات لائقة وفق المعايير الدولية.
- التعريف بالطابع العمراني للمنطقة.
- الدقة في إنجاز السكنات واحترام المواعيد المحددة للتسليم.
- تطوير الجانب الفني والتسييري من اجل الرفع في الأداء.
- التحكم الجيد في التكاليف والزيادة في مردودية المشاريع المنجزة.

1-5 المهام المسندة إلى ديوان الترقية والتسيير العقاري:

في إطار تجسيد السياسة الاجتماعية للدولة، ونظراً لاحتكار المؤسسة للحصة الأكبر من النشاط على مستوى الولاية يتولى ديوان الترقية والتسيير العقاري ترقية الخدمات العمومية في ميدان السكن لاسيما بالنسبة للفئات الاجتماعية الأكثر حرمانا ويكلف فضلاً عن ذلك بعدة مهام والتزامات أهمها:

✓ ترقية البناءات.

✓ الإنابة عن أي متعامل في الإشراف على المشاريع المسندة إليه..

✓ عملية تأدية الخدمات قصد ضمان ترميم الأملاك العقارية وإعادة الاعتبار إليها وصيانتها.

✓ تأجير المساكن والمحلات ذات الاستعمال المهني والتجاري والحرفي.

✓ تحصيل مبالغ الإيجار والأعباء المرتبطة بالإيجار.

دراسة ميدانية لأثر جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الانتماء التنظيمي للعاملين في ديوان الترقية

والتسيير العقاري OPGI - ورقة

- ✓ المحافظة على العمارات وملحقاتها قصد الإبقاء عليها باستمرار في حالة صالحة للسكن.
- ✓ إعداد جرد للعمارات المكونة للحظيرة العقارية التي تسييرها.
- ✓ ضبط ومراقبة وضعية النظام القانوني لشاغلي الشقق والمحلات
- ✓ الاستجابة في حدود الشروط المطلوبة لضمان جودة ومواصلة العمل لكل طلبات التزويد بالسكنات ومواكبة التوسع العمراني.
- ✓ ضمان تسليم السكنات في الآجال المحددة وان تكون قابلة للاستغلال (مزودة بالماء الكهرباء الغاز).
- ✓ تقديم المشاريع للمقاولين وفق شروط الصفقات.

1-6 الهيكل التنظيمي العام لديوان الترقية والتسيير العقاري وشرحه.

هو عبارة عن مجموعة من الدوائر المالية والمادية والبشرية هدفه تحقيق التنسيق بين مختلف أقسامه من اجل تحقيق أهداف المؤسسة، وعليه يعتمد ديوان الترقية والتسيير العقاري لولاية ورقلة على بنية وظيفية متطورة التي تربط بين الدوائر ومختلف المصالح مع وجود علاقة تكاملية فيما بينها كما هو موضح في الشكل التالي:

1-6-1 شرح الهيكل التنظيمي للمؤسسة:

يتميز الشكل العام للهيكل التنظيمي للمؤسسة بالعمودية في التقسيم وينقسم إلى:

أولاً: المديرية العامة.

وهي النواة الأساسية في التسيير وتقوم بالإشراف والمتابعة والتنسيق بين مختلف وظائف المؤسسة، حيث تقوم ب:

- تحديد الأهداف العامة الواجب بلوغها والمراقبة الدورية للنشاطات والتنسيق بين مختلف المصالح.
- تحضير اجتماعات مجلس الإدارة والتسيير ومتابعة قرارات المجلس.

ويشرف على خليتين أساسيتين هما:

- **خلية التدقيق والمراجعة:** من مهامها التقييم والمراقبة الداخلية لأعمال مصالح المؤسسة وذلك باستعمال التقنيات ومعايير المراجعة بهدف التسيير الأحسن.
- **خلية الأمن الداخلي:** تقوم بالسهر على امن المؤسسة من المخاطر وذلك بالتدخل والاتصال بالمصالح المعنية كما تعتبر همزة وصل بين المتعاملين والزوار بمختلف دوائر المؤسسة.
- **الأمانة العامة:** تعتبر أهم قسم في الإدارة فهي تهتم بتنشيط وترقية المؤسسة نظرا لعلاقتها المباشرة مع المدير كما تعتبر حلقة وصل بين باقي الأقسام والمدير وتمثل مهامها في:
 - تنفيذ قرارات المدير.
 - الرد على المكالمات الهاتفية والمراسلات وفق التعليمات المعطاة، والاستقبال الجيد والمعاملة الحسنة.

ثانياً: دائرة المالية والمحاسبة

وهي تهتم بتسجيل العمليات المالية والمحاسبية بحيث تعطي صورة واضحة عن الوضع المالي والمحاسبي للمؤسسة ومن مهامها المراقبة المالية والمحاسبية لكافة العمليات.

- **مصلحة المحاسبة:** - إنجاز التقارير الخاصة بالميزانية
- تسجيل مدخلات والمخرجات من النفقات المالية
- حساب وتحديد ميزانية المؤسسة شهريا وسنوياً
- **مصلحة المالية:** - تسيير الأموال الخاصة بالمؤسسة
- تسديد مختلف الفواتير

دراسة ميدانية لأثر جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الانتماء التنظيمي للعاملين في ديوان الترقية والتسيير العقاري OPGI - ورقة

- مصلحة الاستثمارات

- مصلحة التحصيل.

ثالثا: دائرة التحكم في إنجاز المشاريع.

وتنقسم إلى ثلاث مصالح وهي:

- **أ- مصلحة الدراسات والبرمجة:** تشرف على برمجة العمليات ومتابعتها (الخاصة بالبناء) ميدانيا بالتنسيق مع المستشار التقني
- **مصلحة الصفقات:** تشرف على إعداد الصفقات وضبط الأسعار المتعلقة بها
- **مصلحة المتابعة:** تهتم بالمراقبة والمتابعة وتقديم التقارير الخاصة بالمؤسسة، عن كل العمليات التي تقوم بها، كما تقوم بمتابعة التغطية الطبوغرافية للأراضي محل الدراسة.

رابعا: دائرة التسيير وصيانة الممتلكات العقارية.

وتنقسم إلى مصلحتين:

- **مصلحة التنازل:** وهي تختص في عمليات التنازل عن الاستثمارات والممتلكات العقارية للمؤسسة.
- **مصلحة الاستغلال:** تقوم هذه المصلحة بتصنيف الإيرادات وهي بوابة استقبال جميع الفواتير المتعلقة بالاستثمارات أو الممتلكات العقارية، لأجل تحصيل مختلف المعاملات وتصنيف كل نوع على حدا.
- **مصلحة الصيانة**

خامسا: دائرة تنمية الترقية العقارية والعقار وإعادة التأهيل

وتنقسم إلى ثلاث مصالح أساسية هي:

- **مصلحة الترقية العقارية:** تختص بوضع مشاريع الترقية العقارية.
- **المصلحة التجارية:** تهتم بتطبيق السياسة التجارية وإعداد الوثائق التجارية.
- **مصلحة إعادة التأهيل:** تعني هذه الأخيرة بتفاصيل معالجة التصدعات وما جانبها بالنسبة للبناءات المؤجرة.

سادسا: دائرة الموارد البشرية والوسائل العامة

وهي تتكون من أربع مصالح

- **مصلحة الموارد البشرية:** تعمل على تأهيل العاملين وتوفير الشروط الحسنة للعاملين (الترقية، الانتقاء، التكوين.....).
- وكذلك تأمين محيط العمل من المخاطر حيث تعمل على حل مشاكل العمال والإشراف على توظيف العمال وإعداد مذكرات الأجور والقيام بعمليات الترقية والتكوين.
- **مصلحة الوسائل العامة:** ومهمتها اقتراح العتاد الضروري للمؤسسة وإعداد دفتر الجرد للوسائل وإنشاء محاضر التسيير.
- **مصلحة الشؤون القانونية والمنازعات:** وهي تشرف على متابعة المنازعات مهما كانت طبيعتها القانونية وكذلك القيام بالمرافعات أمام المحاكم والمجالس القضائية التي يكون الديوان طرفاً فيها، وكذلك تشرف على معالجة وحل النزاعات الداخلية بين العمال والإدارات الخارجية وبين المؤسسة ومورديها أو زبائنهما.
- **مصلحة الإعلام الآلي:** وهي تقوم بالتسيير الآلي ووضع نظام تسيير للمعلومات ودراسة وتحليل وتخزين كل المعلومات و صيانة عتاد الاعلام الآلي، كما تشرف على عملية الرقمنة داخل المؤسسة (إنجاز مختلف البرامج المكتبية) .

2- **مجتمع الدراسة:** يشير مجتمع الدراسة إلى مجموع الأفراد أو المشاهدات التي تشترك في مجموعة من الخصائص تم موضوع

البحث، ويشمل مجتمع هذه الدراسة جميع الموظفين العاملين على مستوى ديوان الترقية العقاري ورقة

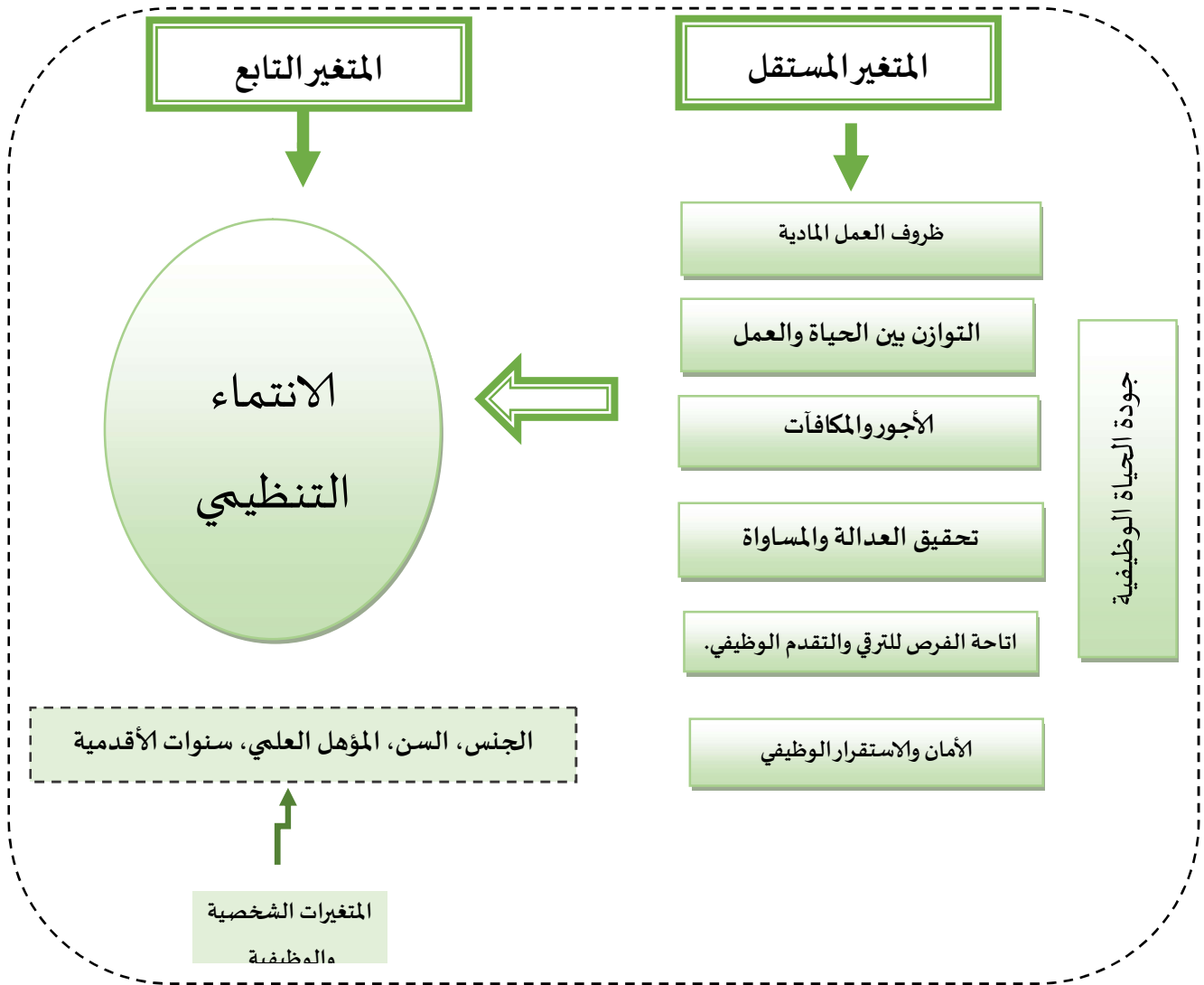
دراسة ميدانية لأثر جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الانتماء التنظيمي للعاملين في ديوان الترقية والتسيير العقاري OPGI - ورقة

3- عينة الدراسة: تم اختبار عينة عشوائية من الموظفين العاملين بديوان الترقية العقاري ورقلة خلال توزيع الاستبيان بشكل ورقي على أفراد العينة قدرت بـ 87 استمارة قابلة للمعالجة الإحصائية ومن خلالها تم تحديد حجم عينة الدراسة.

الفرع الثالث: متغيرات الدراسة

سنتطرق من خلال هذا الجزء لمتغيرات الدراسة كل من جودة الحياة الوظيفية كمتغير مستقل والانتماء التنظيمي كمتغير تابع

الشكل (1.2): متغيرات الدراسة



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على الدراسات السابقة.

المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة

سنتعرف من خلال هذا المطلب لمختلف الأساليب الإحصائية المستخدمة في المعالجة الإحصائية بالإضافة إلى تقديم صدق وثبات

الاستبيان من خلال معامل ألفا كرونباخ وصدق الاتساق الداخلي لكل محور من محاور الدراسة.

الفرع الأول: الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

دراسة ميدانية لأثر جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الانتماء التنظيمي للعاملين في ديوان الترقية
والتسيير العقاري OPGI - ورقة

من أجل تحقيق أهداف البحث وتحليل البيانات التي تم تجميعها اعتمدنا على برنامج الإعلام الآلي المسمى بالحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية *Statistical Package for the Social Sciences* : SPSS حيث استخدمنا إصدار الخامس والعشرون

الذي ساعدنا على التعامل بسهولة مع مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة لأهداف الدراسة، والتي يمكن أن نبرز أهمها من خلال الآتي:

- معامل الثبات ألفا كرونباخ (*Cronbach's Alpha*) (α) يستخدم هذا المقياس لتقدير ثبات الدراسة؛ حيث يأخذ هذا المعامل قيمة تتراوح بين الصفر والواحد، فهذا يعني ثباتا أكبر للدراسة وذلك من خلال قاعدة عامة للتعامل مع هذا المعامل عند 0.6
- معامل الارتباط لبيرسون (*Pearson Correlation Coefficient*): يستخدم لقياس قوة واتجاه العلاقات بين متغيرات الدراسة و معرفة مدى الاتساق الداخلي لمحاو الدراسة، أي مدى وجود علاقة ارتباط بين هذه المحاور؛
- التكرارات والنسب المئوية: تم الاعتماد عليها في محور البيانات العامة من الجزء الأول للاستبيان، من أجل وصف خصائص عينة الدراسة
- المتوسط الحسابي (*Mean*): تم استعماله لمعرفة متوسط إجابات المبحوثين حول عبارات ومحاور الاستبيان، ومن ثم معرفة ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد الدراسة عن المحاور الدراسية.
- الانحراف المعياري (*Std. Deviation*): للتعرف على مدى انحراف استجابات أفراد الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة، لكل محور من المحاور الرئيسية عن متوسطها الحسابي، والانحراف المعياري يوضح التشتت في استجابات أفراد عينة الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة.
- اختبار (T) (*One-Sample-T-test*) للعينة الواحدة لمقارنة المتوسط العام الإجابات (المتوسط الإجمالي لفقرات محاور الدراسة) مع المتوسط الفرضي 2 عند مستوى دلالة 0.05.
- معامل الانحدار البسيط (*Simple Regression Analysis*): واختبار تأثير كل متغير مستقل على حده على المتغير التابع

الفرع الثاني: أدوات جمع البيانات " الاستبيان "

سنتعرف من خلال هذا الفرع لتقسيمات الاستبيان الدراسة ومقياس المستخدم في الدراسة

1- تقسيمات الاستبيان الدراسة

قصد جمع المعلومات اللازمة لهذه الدراسة وتحقيق أهدافها، تم استخدام الاستبانة كأداة أساسية للدراسة، للتعرف على جودة الحياة الوظيفية ودورها في تعزيز الشعور بالانتماء التنظيمي لدى العاملين ولقد تم تطوير الاستبيان بناء على ما جاء في الجانب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة، حيث تم الاطلاع على عدد من الاستبيانات التي استخدمت حول موضوع الدراسة. تكونت الاستبيان الكلية من 38 يوضح الأداة في صورتها النهائية. تضمنت الاستبان الأجزاء على النحو التالي:

الجزء الأول: تضمن الفقرات المتعلقة بالمعلومات الشخصية والوظيفية لعينة الدراسة، والتي تمثلت في: الجنس، السن، المؤهل العلمي، سنوات الأقدمية.

الجزء الثاني: يتعلق بمحاور الدراسة

دراسة ميدانية لأثر جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الانتماء التنظيمي للعاملين في ديوان الترقية والتسيير العقاري OPGI - ورقة

الجدول (1.2): تقسيمات محاور وأبعاد الاستبيان

مخاور الدراسة	أبعاد الدراسة	ترقيم العبارات
أبعاد جودة الحياة الوظيفية	ظروف العمل المادية	من 1 إلى 4
	التوازن بين الحياة والعمل	من 5 إلى 10
	الأجور والمكافآت.	من 11 إلى 13
	تحقيق العدالة والمساواة	من 14 إلى 17
	اتاحة الفرص للتقدم والتقدم الوظيفي.	من 18 إلى 21
	الأمان والاستقرار الوظيفي	من 22 إلى 25
المخور الأول: جودة الحياة الوظيفية		25
المخور الثاني: الانتماء التنظيمي		من 1 إلى 13
الاستبيان ككل (مخاور الدراسة)		38

المصدر: من إعداد الطالبتين الاعتماد على تقسيمات استبيان الدراسة

2- مقياس ليكارت المستخدم في الاستبيان

تم استخدام مقياس ليكارت الخماسي وهو من أكثر المقاييس شيوعا بالنسبة لنوع الدراسة، ويقوم على إعطاء مفردات العينة امكانية التعبير على موافقتهم من عدمها على أساس سلم متدرج من غير موافق بشدة (1) إلى موافق بشدة (5)، على أن يتم إسناد لكل خيار من مختلف هذه الخيارات أوزان متباينة تعكس التدرج في مستوياتها، ويوضح الجدول الموالي درجات الموافقة حسب مقياس ليكارت الخماسي.

الجدول (2.2): درجات الموافقة حسب مقياس ليكارت الخماسي

درجة الموافقة	البيانات	الاتجاه العام	مجال المتوسط المرجح
غير موافق بشدة	1	منخفض جدا	[1.80-1.00]
غير موافق	2	منخفض	[2.60-1.81]
محايد	3	متوسط	[3.40-2.61]
موافق	4	مرتفع	[4.20-3.41]
موافق بشدة	5	مرتفع جدا	[5.00-4.21]

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على المرجع: محفوظ جودة، التحليل الإحصائي الأساسي باستخدام SPSS، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008، ص. 23.

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن مقياس ليكارت الخماسي قسمت لخمس مجالات المجال الأول من [1.80-1.00] الذي يمثل درجة موافقة " غير موافق بشدة"، يليه مجال من [2.60-1.81] الذي يمثل غير موافق في حين المجال من [3.40-2.61] الذي يمثل درجة موافقة " محايد" أما المجال من [4.20-3.41] يمثل درجة موافقة " موافق" في حين المجال من [5.00-4.21] يمثل درجة موافق " موافق بشدة"

دراسة ميدانية لأثر جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الانتماء التنظيمي للعاملين في ديوان الترقية والتسيير العقاري OPGI - ورقة

الفرع الثالث: صدق وثبات الاستبيان

سنتعرف من خلال هذا المطلب للخصائص السيكومترية للاستبيان لتبيان مدى اعتماد على الاستبيان في الدراسة الإحصائية وذلك بالصدق الظاهري للاستبيان صدق المحكمين وثبات ألفا كرونباخ وصدق الاتساق الداخلي لأبعاد ومحاور الاستبيان كما يلي.

1- صدق المحكمين (تحكيم أداة الاستبيان)

بعد إعداد الأسئلة أداة الاستبيان في صورتها الأولية من أجل أخذها بعين الاعتبار وتأكيد مصداقيتها ومدى شموليتها لموضوع الدراسة فإنها تعرض مجموعة من الأساتذة في التخصص، أو ما يعرف صدق المحكمين يقصد به: "المظهر العام للاستبيان من حيث المفردات وكيفية صياغتها، ودقتها وموضوعاتها ومدى مناسبة الأداة للغرض الذي وضع لأجله" (أنظر الملحق رقم...)

2- ثبات الاستبيان

يقصد بثبات الاستبيان أن يعطي نفس النتيجة لو تم إعادة توزيعه لأكثر من مرة تحت نفس الظروف والشروط، بمعنى الاستقرار في نتائج استبيان الدراسة، وعدم تغيرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعه على فئة الدراسة عدة مرات خلال فترات زمنية مختلفة. ومن أجل اختبار ثبات الاستبيان تم الاعتماد على معامل الثبات.

الجدول (3.2): معامل ألفا كرونباخ لأداة الدراسة

محاور الدراسة	عبارات الاستبيان	معامل ألفا كرونباخ
المحور الأول: جودة الحياة الوظيفية	25	0.936
المحور الثاني: الانتماء التنظيمي	13	0.903
الاستبيان ككل	38	0.949

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

يتبين لنا من خلال الجدول أعلاه أن معامل الثبات (Cronbach's alpha) للمحور الأول جودة الحياة الوظيفية قدر بـ 0.936 أما المحور الثاني الانتماء التنظيمي قدر بـ 0.903 في حين بيانات الاستبيان ككل قدر بـ 0.949 بالنسبة لكل الاستبيان، وهو أكبر من المعامل 0.60 مما يدل على ثبات أداة الدراسة هذا يعني أن هناك صدق وثبات في المحاور وبالتالي يمكن القول أن الاستبيان يتمتع بالثبات.

دراسة ميدانية لأثر جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الانتماء التنظيمي للعاملين في ديوان الترقية والتسيير العقاري OPGI - ورقة

المبحث الثاني: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

سنتعرف من خلال هذا المبحث عرض ومناقشة نتائج الدراسة من خلال عرض وتحليل البيانات الشخصية لعينة الدراسة، وتحديد الاتجاه العام لإجابات عينة الدراسة بحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، لنخلص في الأخير لنتائج اختبار فرضيات الدراسة ومناقشتها

المطلب الأول: عرض وتحليل نتائج الدراسة

سنقدم من خلال هذا المطلب عرض وتحليل البيانات الشخصية لعينة الدراسة بالإضافة عرض وتحليل محاور الدراسة كل من المحور من محاور الدراسة.

الفرع الأول: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات الشخصية

سنحاول من خلال هذا المطلب عرض الخصائص الشخصية والوظيفية لعينة الدراسة

1- توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس

يمثل الجدول التالي توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس

الجدول (4.2): توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس	الشكل (2.2): التمثيل البياني لتوزيع عينة الدراسة حسب الجنس	
	النسبة %	التكرار
ذكر	46	40
أنثى	54	47
المجموع	100%	87

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

تتوزع عينة الدراسة حسب متغير الجنس بأغلبية الفئة إناث بعدد 47 ونسبة 54 % تليها فئة الذكور بعدد 40 ونسبة 46 % من المجموع الإجمالي للنسب، ما يدل على أن المؤسسة محل الدراسة تعمل على توفير فرص التوظيف لكلا الجنسين.

2- توزيع عينة الدراسة حسب متغير السن:

يمثل الجدول التالي توزيع عينة الدراسة حسب متغير السن

الجدول (5.2): توزيع عينة الدراسة حسب السن	الشكل (3.2): التمثيل البياني لتوزيع عينة الدراسة السن	
	النسبة %	التكرار
أقل من 30 سنة	9,2	8
من 30 إلى 40 سنة	50,6	44
من 41 إلى أقل من 50 سنة	28,7	25
سنة فأكثر 50	11,5	10
المجموع	100%	87

دراسة ميدانية لأثر جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الانتماء التنظيمي للعاملين في ديوان التربية

والتسيير العقاري OPGI - ورقة

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS V25

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه نتائج توزيع عينة الدراسة حسب متغير العمر بأغلبية الفئة العمرية من 30 إلى 40 سنة بعدد 44 ونسبة 50.6 تليها الفئة العمرية من 41 إلى أقل من 50 سنة بعدد 25 ونسبة 28.7% ، أما الفئة العمرية 50 سنة فأكثر بعدد 10 ونسبة 11.5% في حين الفئة العمرية أقل من 30 سنة بعدد 8 ونسبة 9.2% من المجموع الإجمالي للنسب. ما يدل على أن أغلبية عينة الدراسة من فئة الشباب التي تتميز بالحيوية والنشاط والعمل.

3- توزيع عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي

يمثل الجدول التالي توزيع عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي

الجدول (6.2): توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي	الشكل (4.2): التمثيل البياني لتوزيع عينة الدراسة المؤهل العلمي		
	المؤهل العلمي	التكرار	النسبة %
ثانوي فأقل	39	44,8	
جامعي	43	49,4	
دراسات عليا	5	5,7	
المجموع	87	100%	

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS V25

تتوزع عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي بأغلبية مستوى جامعي بعدد 43 ونسبة 49.4% تليها مستوى ثانوي بعدد 39 ونسبة 44.8% أما مستوى دراسات عليا بعدد 5 ونسبة 5.7% من المجموع الإجمالي للنسب. ما يدل على أن المؤسسة محل الدراسة تعمل على استقطاب خريجي الجامعات وبالتالي تساهم بالامتصاص البطالة بالإضافة أنه ينعكس بالإيجاب على الانتماء التنظيمي لعينة الدراسة حيث يكون موظفي المؤسسة أكثر تأقلا واستقرارا بالمؤسسة.

4- توزيع عينة الدراسة حسب متغير الأقدمية: يمثل الجدول التالي توزيع عينة الدراسة حسب متغير الأقدمية

الجدول (7.2): توزيع عينة الدراسة حسب الأقدمية	الشكل (5.2): التمثيل البياني لتوزيع عينة الدراسة الأقدمية		
	الأقدمية	التكرار	النسبة %
أقل من 05 سنوات	5	5,7	
من 05 سنوات إلى 10 سنوات	34	39,1	
من 11 سنة إلى 20 سنة	35	40,2	
21 سنة فأكثر	13	14,9	
المجموع	87	100%	

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

دراسة ميدانية لأثر جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الانتماء التنظيمي للعاملين في ديوان الترقية والتسيير العقاري OPGI - ورقة

تتوزع عينة الدراسة حسب متغير الأقدمية بأغلبية كل من الفئة من 11 إلى 20 سنة والفئة من 5 إلى 10 سنوات بنسب متقاربة على التوالي 40.2% و39.1%، أما الفئة 21 سنة فأكثر بعدد 13 ونسبة 14.9% في حين الفئة أقل من 5 سنوات بعدد 5 ونسبة 5.7% من المجموع الإجمالي للنسب. ما ينعكس بالإيجاب على كفاءة موارد البشرية واستقرارهم حيث كلما تقدم المورد البشري بالمؤسسة كلما زادت قيمتهم المهنية والذي يدل على أن مؤسسة توفر مختلف أبعاد جودة الحياة الوظيفية للفرد التي تساهم في استقراره وعدم تركه للعمل بها.

الفرع الثاني عرض وتحليل لإجابات أفراد العينة لعبارات المحور الأول " جودة الحياة الوظيفية "

للتعرف على الاتجاه العام لإجابات عينة الدراسة تقيم جودة الحياة الوظيفية لعينة من موظفي المؤسسة محل الدراسة، تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحراف المعياري لكل لإجابات عينة الدراسة. والنتائج مبينة في الجداول الموالية

1- عرض وتحليل نتائج البعد الأول ظروف العمل المادية

يبين الجدول إجابات أفراد العينة على عبارات البعد لأول ظروف العمل المادية

الجدول رقم (8.2): نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الأول ظروف العمل المادية

الاتجاه العام للعينة	رتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
متوسط	3	1,198	3,06	مؤسسة OPGI بتوفير بيئة عمل صحية ومريحة للعمل من حيث (الوسائل، الاضاءة، التهوية، النظافة... إلخ).
متوسط	1	1,082	3,39	توفر مؤسسة OPGI التجهيزات المكتبية واللوجستية اللازمة لإتمام العمل.
متوسط	4	1,194	3,05	توفر مؤسسة OPGI جميع التسهيلات للعاملين لإنجاز العمل المطلوب منهم (الوسائل التكنولوجية، المواصلات، وسائل الاتصال... إلخ).
متوسط	2	1,100	3,36	توفر مؤسسة OPGI الأمن والحماية من الأخطار المهنية في مكان العمل.
متوسط		0,938	3,22	البعد الأول: ظروف العمل المادية

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

نلاحظ من الجدول أعلاه الذي يتضمن عبارات البعد الأول: ظروف العمل المادية وحسب وجهة نظر أفراد العينة المستجوبين نجد المتوسط الحسابي (3.22) وبدرجة تطبيق متوسط، حيث المتوسط الحسابي له ضمن مجال الموافقة (من 2.61 إلى 3.40 درجة)، إذ نجد أن إجابة المستجوبين على عبارات البعد الأول موافقون عليها بدرجة (متوسطة)، فالمتوسط الحسابي لعباراته محصور بين (3.05 - 3.39)، حيث "العبرة رقم 02 المرتبة الأولى" بمتوسط حسابي (3.39) أي أن مؤسسة OPGI توفر التجهيزات المكتبية واللوجستية اللازمة لإتمام العمل، أما "العبرة رقم 04 جاءت بالمرتبة الثانية و بمتوسط حسابي (3.36) ما يؤكد بأن مؤسسة OPGI توفر الأمن والحماية من الأخطار المهنية في مكان العمل، في حين بالمرتبة الثالثة العبارة " تهم مؤسسة OPGI بتوفير بيئة عمل صحية ومريحة للعمل من حيث (الوسائل، الاضاءة، التهوية، النظافة... إلخ)" بمتوسط حسابي (3.06)، كما نجد بالمرتبة الرابعة العبارة رقم 03 بمتوسط حسابي (3.05) ما يدل على أنه توفر مؤسسة OPGI جميع التسهيلات للعاملين لإنجاز العمل المطلوب منهم (الوسائل التكنولوجية، المواصلات، وسائل الاتصال... إلخ)، حسب أهميتها النسبية.

دراسة ميدانية لأثر جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الانتماء التنظيمي للعاملين في ديوان الترقية

والتسيير العقاري OPGI - ورقة

2- عرض وتحليل نتائج البعد الثاني التوازن بين الحياة والعمل

يبين الجدول إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الثاني التوازن بين الحياة والعمل

الجدول (9.2): نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الثاني التوازن بين الحياة والعمل

الاتجاه العام للعينة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
متوسط	1,251	2,68	تجد وقتاً كافياً بعد انتهاء الدوام الرسمي للقيام بواجباتي الشخصية والاجتماعية.
منخفض	0,886	1,93	تتم مؤسسة OPGI بميول العاملين ورغباتهم من خلال توفير برامج ثقافية وتوعوية وتعليمية ورياضية.
منخفض	1,060	2,39	تأخذ مؤسسة OPGI الظروف الشخصية للعاملين بعين الاعتبار عند تقييم أدائهم.
منخفض	1,006	2,41	توفر مؤسسة OPGI جداول عمل مرنة تمكن العاملين من التوفيق بين الحياة العملية والحياة الشخصية.
متوسط	1,194	3,31	تحصل على إجازتي السنوية في الوقت الذي أختاره بكل سهولة وسلاسة ودون أية عراقيل.
مرتفع	1,065	3,52	تسهل لي إدارة المؤسسة مغادرة العمل لمرافقة أطفالي في حالة الطوارئ.
متوسط	0,733	2,71	البعد الثاني التوازن بين الحياة والعمل

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

تشير معطيات الجدول أعلاه الذي يتضمن عبارات البعد الثاني التوازن بين الحياة والعمل وحسب وجهة نظر أفراد العينة المستجوبين نجد المتوسط الحسابي (2.71) وبدرجة تطبيق متوسطة، حيث المتوسط الحسابي له ضمن مجال الموافقة (من 2.61 إلى 3.40 درجة)، إذ نجد أن إجابة المستجوبين على عبارات البعد الثاني موافقون عليها بدرجة (متوسطة)، فالمتوسط الحسابي لعباراته محصور بين (1.93 - 3.52)، حيث "العبارة رقم 10 المرتبة الأولى" بمتوسط حسابي (3.52) أي أنهم يؤكدون وبدرجة مرتفعة على أن إدارة المؤسسة تسهل مغادرة العمل لمرافقة الأطفال في حالة الطوارئ، أما "العبارة رقم 09 جاءت بالمرتبة الثانية وبمتوسط حسابي (3.31) ما يؤكد أنهم يحصلون على إجازتهم السنوية في الوقت الذي يختارونه بكل سهولة وسلاسة ودون أية عراقيل، في حين بالمرتبة الثالثة العبارة "أجد وقتاً كافياً بعد انتهاء الدوام الرسمي للقيام بواجباتي الشخصية والاجتماعية" بمتوسط حسابي (2.68)، كما نجد بالمرتبة الرابعة العبارة رقم 08 بمتوسط حسابي (2.41) ما يبين على أنه توفر مؤسسة OPGI جداول عمل مرنة تمكن العاملين من التوفيق بين الحياة العملية والحياة الشخصية، وأخيراً نجد العبارة رقم 06 بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (1.93) أي تهتم مؤسسة OPGI بميول العاملين ورغباتهم من خلال توفير برامج ثقافية وتوعوية وتعليمية ورياضية، حسب أهميتها النسبية.

3- عرض وتحليل نتائج البعد الثالث الأجور والمكافآت

دراسة ميدانية لأثر جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الانتماء التنظيمي للعاملين في ديوان الترقية

والتسيير العقاري OPGI - ورقة

يبين الجدول إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الثالث الأجر والمكافآت

الجدول (10.2): نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الثالث الأجر والمكافآت

الاتجاه العام للعينة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
منخفض	3	2,06	أشعر بالرضا عن العلاوات والزيادات التي تقدمها مؤسسة OPGI.
منخفض	2	2,40	تسهل مؤسسة OPGI على صرف الرواتب بانتظام ودون أي تأخير.
منخفض	1	2,43	تحرص مؤسسة OPGI على تقديم الإعانات والأكراميات لعمالها في المناسبات.
منخفض	0,921	2,30	البعد الثالث: الأجر والمكافآت

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

يبين الجدول أعلاه الذي يتضمن عبارات البعد الثالث: الأجر والمكافآت وحسب وجهة نظر أفراد العينة المستجوبين نجد المتوسط الحسابي (2.30) وبدرجة تطبيق منخفض، حيث المتوسط الحسابي له ضمن مجال الموافقة (من 1.80 إلى 2.61 درجة)، إذ نجد أن إجابة المستجوبين على عبارات البعد الثالث موافقون عليها بدرجة (منخفضة)، فالمتوسط الحسابي لعباراته محصور بين (2.06 - 2.43)، حيث "العبارة رقم 13 المرتبة الأولى" بمتوسط حسابي (2.43) أي أنه تحرص مؤسسة OPGI على تقديم الإعانات والأكراميات لعمالها في المناسبات، تليها العبارة رقم 12 بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (2.40) ما يدل على أن مؤسسة OPGI تسهر على صرف الرواتب بانتظام ودون أي تأخير، أما العبارة "أشعر بالرضا عن العلاوات والزيادات التي تقدمها مؤسسة OPGI" جاءت بالمرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (2.06)، حسب أهميتها النسبية.

4- عرض وتحليل نتائج البعد الرابع تحقيق العدالة والمساواة

يبين الجدول إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الرابع تحقيق العدالة والمساواة

الجدول (11.2): نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الرابع تحقيق العدالة والمساواة

الاتجاه العام للعينة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
منخفض	1	2,28	أعتقد أن إدارة المؤسسة PGI تسهر على تحديد الأجر بما يتوافق مع أداء العاملين.
منخفض	3	2,08	أعتقد أن هناك عدالة في توزيع واجبات وأعباء العمل بين العاملين.
منخفض	2	2,12	أعتقد أن مؤسسة OPGI تطبق اجراءات عمل عادلة على جميع العاملين.
منخفض	4	2,06	أشعر بعدالة نظام تقييم الأداء في مؤسسة OPGI .
منخفض	0,870	2,14	البعد الرابع: تحقيق العدالة والمساواة

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

نلاحظ من الجدول أعلاه الذي يتضمن عبارات البعد الرابع تحقيق العدالة والمساواة وحسب وجهة نظر أفراد العينة المستجوبين نجد المتوسط الحسابي (2.14) وبدرجة تطبيق منخفض، حيث المتوسط الحسابي له ضمن مجال الموافقة (من 1.81 إلى 2.60 درجة)، إذ نجد أن إجابة المستجوبين على عبارات البعد الرابع موافقون عليها بدرجة (منخفضة)، فالمتوسط الحسابي لعباراته

محصور بين (2.06 - 2.28)، حيث "العبارة رقم 14 احتلت المرتبة الأولى" بمتوسط حسابي (2.28) أي أن إدارة المؤسسة PGI تسهر على تحديد الأجر بما يتوافق مع أداء العاملين، أما "العبارة رقم 16 جاءت بالمرتبة الثانية وبتوسط حسابي (2.12) ما يؤكد أن

دراسة ميدانية لأثر جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الانتماء التنظيمي للعاملين في ديوان الترقية

والتسيير العقاري OPGI - ورقة

مؤسسة OPGI تطبق إجراءات عمل عادلة على جميع العاملين، في حين بالمرتبة الثالثة العبارة "أعتقد أن هناك عدالة في توزيع واجبات وأعباء العمل بين العاملين" بمتوسط حسابي (2.08)، كما نجد بالمرتبة الرابعة العبارة رقم 17 بمتوسط حسابي (2.06) ما يبين على شعورهم بعدالة نظام تقييم الأداء في مؤسسة OPGI، حسب أهميتها النسبية.

5- عرض وتحليل نتائج البعد الخامس إتاحة الفرص للتقدم الوظيفي

يبين الجدول إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الخامس إتاحة الفرص للتقدم الوظيفي

الجدول (12.2): نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الخامس إتاحة الفرص للتقدم الوظيفي

الاتجاه العام للعينة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
منخفض	0,982	2,18	أعتمد أنظمة الترقية والتقدم الوظيفي في مؤسسة OPGI على أسس ومعايير واضحة لكل العاملين.
منخفض	0,997	2,06	تسهر مؤسسة OPGI على تنفيذ برامج تدريبية تؤهل العاملين للتقدم في مساراتهم الوظيفية.
منخفض	1,017	2,18	توفر مؤسسة OPGI فرصا عادلة للتقدم الوظيفي.
منخفض	1,127	2,09	تمنح الترقيات في مؤسسة OPGI على أساس الكفاءة في الأداء.
منخفض	0,853	2,13	البعد الخامس: إتاحة الفرص للتقدم الوظيفي

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

نلاحظ من الجدول أعلاه الذي يتضمن عبارات البعد الخامس إتاحة الفرص للتقدم الوظيفي وحسب وجهة نظر أفراد العينة المستجوبين نجد المتوسط الحسابي (2.13) وبدرجة تطبيق منخفض، حيث المتوسط الحسابي له ضمن مجال الموافقة (من 1,80 إلى 2,60 درجة)، إذ نجد أن إجابة المستجوبين على عبارات البعد الرابع موافقون عليها بدرجة (منخفضة)، فالمتوسط الحسابي لعباراته محصور بين (2.06 - 2.18)، حيث "العبارة رقم 18 احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.18) أي تعتمد أنظمة الترقية والتقدم الوظيفي في مؤسسة OPGI على أسس ومعايير واضحة لكل العاملين، أما "العبارة رقم 20 جاءت بالمرتبة الثانية وبتوسط حسابي (2.18) ما يدل على أن مؤسسة OPGI توفر فرصا عادلة للتقدم الوظيفي، في حين بالمرتبة الثالثة العبارة تمنح الترقيات في مؤسسة OPGI على أساس الكفاءة في الأداء" بمتوسط حسابي (2.09)، كما نجد بالمرتبة الرابعة العبارة رقم 19 بمتوسط حسابي (2.06) ما يبين على أنه تسهر مؤسسة OPGI على تنفيذ برامج تدريبية تؤهل العاملين للتقدم في مساراتهم الوظيفية، حسب أهميتها النسبية.

6- عرض وتحليل نتائج البعد السادس الأمان والاستقرار الوظيفي

دراسة ميدانية لأثر جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الانتماء التنظيمي للعاملين في ديوان الترقية

والتسيير العقاري OPGI - ورقة

يبين الجدول إجابات أفراد العينة على عبارات البعد السادس الأمان والاستقرار الوظيفي

الجدول (13.2): نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات البعد السادس الأمان والاستقرار الوظيفي

الاتجاه العام للعينة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	
متوسط	2	1,146	3,01	أشعر بالاستقرار والأمان في وظيفتي الحالية.
متوسط	1	1,056	3,24	أتوقع مستقبلا وظيفيا أفضل.
متوسط	4	1,067	2,89	أشعر بالارتياح في عملي ما يجعلني أمتنع عن البحث عن فرصة عمل أخرى.
متوسط	3	1,176	3,01	أعمل في مناخ عمل يتسم بالثقة والأمان المتبادل بين جميع الأطراف.
متوسط		0,909	3,04	البعد السادس: الأمان والاستقرار الوظيفي

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

نلاحظ من الجدول أعلاه الذي يتضمن عبارات البعد السادس الأمان والاستقرار الوظيفي وحسب وجهة نظر أفراد العينة المستجوبين نجد المتوسط الحسابي (3.04) وبدرجة تطبيق متوسط، حيث المتوسط الحسابي له ضمن مجال الموافقة (من 2.61 إلى 3.40 درجة)، إذ نجد أن إجابة المستجوبين على عبارات البعد السادس موافقون عليها بدرجة (متوسطة)، فالمتوسط الحسابي لعباراته محصور بين (2.89 - 3.24)، حيث "العبارة رقم 23 احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.24) أي أنهم يتوقعون مستقبلا وظيفيا أفضل، أما "العبارة رقم 22 جاءت بالمرتبة الثانية وبتوسط حسابي (3.01) ما يؤكد على شعورهم بالاستقرار والأمان في وظيفتهم الحالية، في حين بالمرتبة الثالثة العبارة "أعمل في مناخ عمل يتسم بالثقة والأمان المتبادل بين جميع الأطراف" بمتوسط حسابي (3.01)، كما نجد بالمرتبة الرابعة العبارة رقم 24 بمتوسط حسابي (2.89) ما يبين على شعورهم بالارتياح في عملهم ما يجعلهم يمتنعون عن البحث عن فرصة عمل أخرى، حسب أهميتها النسبية.

الفرع الثالث: عرض وتحليل نتائج إجابات عينة الدراسة الخور الثاني "الانتماء التنظيمي"

ستتعرف من خلال هذا الفرع الاتجاه العام لإجابات عينة الدراسة من خلال حساب المتوسطات الحسابية، والانحراف المعياري لكل لإجابات عينة الدراسة. والنتائج مبينة في الجداول الموالية.

الجدول (14.2): نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات الخور الثاني "الانتماء التنظيمي"

الاتجاه العام للعينة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	
متوسط	10	1,028	3,18	اتخذت قرارا صائبا عندما أقدمت على العمل في مؤسسة OPGI.
مرتفع	1	0,920	3,78	تحمي سمعة المؤسسة التي أعمل بها.
مرتفع	2	0,948	3,72	يهمني مستقبل المؤسسة التي أعمل بها.
متوسط	9	0,972	3,22	أتحذ بكل فخر واعتزاز عن المؤسسة مع الغير.
متوسط	12	1,040	2,85	أشعر بسعادة بالغة عندما أخبر الآخرين أنني أعمل في مؤسسة OPGI.
متوسط	13	1,021	2,83	تتطابق قيمي الشخصية مع قيم مؤسسة OPGI.
متوسط	7	1,030	3,33	أهتم بتصحيح الأفكار السلبية لدى الآخرين عن مؤسسة OPGI.
متوسط	6	1,121	3,36	لدي استعداد للقيام بمجهود أكبر من المطلوب مني لتحقيق أهداف مؤسسة.
متوسط	11	1,200	3,00	أقدم مصلحة مؤسسة OPGI على مصلحتي الشخصية.

دراسة ميدانية لأثر جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الانتماء التنظيمي للعاملين في ديوان الترقية

والتسيير العقاري OPGI - ورقة

مرتفع	3	0,968	3,68	أشعر بالتزام أخلاقي اتجاه مؤسسة OPGI التي أعمل بها.
مرتفع	4	0,911	3,44	أعتبر أن تركي لعملي الحالي هو تصرف غير لائق.
متوسط	8	1,050	3,26	أقبل أي عمل أكلف به من قبل المؤسسة حتى أضمن استمراري في العمل بها.
مرتفع	5	1,129	3,47	أعتبر نفسي مدينا لمؤسسة OPGI لما لها من فضل وأثر في حياتي بعد الله عز وجل.
متوسط		0,699	3,32	المحور الثاني: الانتماء التنظيمي

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

يتبين لنا من خلال الجدول أعلاه الذي يتضمن عبارات المحور الثاني: الانتماء التنظيمي حسب وجهة نظر أفراد العينة المستجوبين نجد المتوسط الحسابي (3.32) وبدرجة تطبيق أو موافقة متوسطة، حيث المتوسط الحسابي له ضمن مجال الموافقة (من 2.61 إلى 3.40 درجة)، إذ نجد أن إجابة المستجوبين على عبارات المحور الثاني موافقون عليها بدرجة (متوسطة)، فالمتوسط الحسابي لعبارته محصور بين (2.83 - 3.78)، حيث "العبارة رقم 27 احتلت المرتبة الأولى" بمتوسط حسابي (3.78) أي أنهم يؤكدون وبدرجة مرتفعة على أنه تمهم سمعة المؤسسة التي يعملون بها، أما "العبارة رقم 28 جاءت بالمرتبة الثانية وبتوسط حسابي (3.72) وموافقون في إجابتهم عليها بدرجة مرتفعة، ما يدل على اهتمامهم بمستقبل المؤسسة التي يعملون بها، في حين بالمرتبة الثالثة العبارة "أشعر بالتزام أخلاقي اتجاه مؤسسة OPGI التي أعمل بها" بمتوسط حسابي (3.68)، أما العبارة رقم 36 جاءت بالمرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (3.44) ما يؤكد على أنهم يعتبرون أن تركهم لعملهم الحالي هو تصرف غير لائق، نجد العبارة رقم 31 احتلت المرتبة الأخيرة "بمتوسط حسابي (2.83) أي تتطابق قيمهم الشخصية مع قيم مؤسسة OPGI.

المطلب الثاني: عرض وتحليل نتائج اختبار فرضيات الدراسة

سنحاول من خلال هذا المطلب التعرف على نتائج اختبار فرضيات الدراسة من خلال مختلف الأساليب الإحصائية، وقبل التطرق لنتائج اختبار فرضيات الدراسة سنتعرف على نتائج التوزيع الطبيعي لتحديد نوع الأساليب الإحصائية التي سنعتمد عليها في التحليل الإحصائي.

الفرع الأول: عرض وتحليل نتائج اختبار الفرضية الأولى

نص الفرضية: "يوجد مستوى مرتفع لأبعاد جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة "OPGI" ورقة"

دراسة ميدانية لأثر جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الانتماء التنظيمي للعاملين في ديوان الترقية

والتسبب العقاب، OPGI - ورقة

الاتجاه	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الأبعاد جودة الحياة الوظيفية
متوسط	1	0,93807	3,2213	البعد الأول: ظروف العمل المادية
متوسط	3	0,73332	2,7107	البعد الثاني: التوازن بين الحياة والعمل
متوسط	4	0,92151	2,3027	البعد الثالث: الأجور والمكافآت
متوسط	5	0,87080	2,1408	البعد الرابع: تحقيق العدالة والمساواة
متوسط	6	0,85321	2,1322	البعد الخامس: إتاحة الفرص للتقدم والترقي والتقدم الوظيفي.
متوسط	2	0,90931	3,0402	البعد السادس: الأمان والاستقرار الوظيفي.
متوسط		0,68936	2,5913	جودة الحياة الوظيفية

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

تشير معطيات الجدول أعلاه مستوى توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية بالمؤسسة محل الدراسة متوسط، حيث نجد في المرتبة الأولى ظروف العمل المادية بمتوسط حسابي 3.22 وانحراف معياري 0.938 ودرجة موافقة متوسطة، تليها متغير الأمان والاستقرار الوظيفي بمتوسط حسابي 3.04 وانحراف معياري 0.909 ودرجة موافقة متوسطة، أما بالمرتبة الثالثة متغير التوازن بين الحياة والعمل بمتوسط حسابي 2.71 وانحراف معياري 0.733 ودرجة تطبيق متوسطة، أما بالمرتبة الرابعة الأجور والمكافآت بمتوسط حسابي 2.30 وانحراف معياري 0.921. أما بالمرتبة الخامسة بعد تحقيق العدالة والمساواة بمتوسط حسابي 2.14 وانحراف معياري 0.870، وأخيراً نجد بعد إتاحة الفرص للتقدم والترقي والتقدم الوظيفي بمتوسط حسابي 2.13 وانحراف معياري 0.853

- وعليه نرفض نص الفرضية الأولى: "يوجد مستوى مرتفع لأبعاد جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة "OPGI" ورقة"

الفرع الثاني: عرض وتحليل نتائج اختبار الفرضية الثانية

للنص الفرضية: "يوجد مستوى متوسط من الانتماء التنظيمي لدى العاملين في مؤسسة "OPGI" ورقة"

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار (One-Sample-T-test) (T) للعينة الواحدة لمقارنة المتوسط العام للإجابات (المتوسط الإجمالي لفقرات محور الثاني) مع المتوسط الفرضي 3 عند مستوى دلالة 0.05 وفقاً لبرنامج SPSS. والجدول التالي بين نتائج هذا الاختبار:

الجدول (16.2): اختبار (T) للعينة الواحدة لمقارنة متوسط الإجابات مع المتوسط الفرضي (الفرضية الأولى)

قرار الاختبار	مستوى الثقة 95%		الفرق بين المتوسطين	مستوى المعنوية sig	درجات الحرية	قيمة T المحسوبة
	القيمة الدنيا	القيمة القصوى				
قبول	0,4710	0,1727	0,32184	0,000	86	4,289

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS V25

يتبين لنا من خلال النتائج المبينة في الجدول أعلاه أن قيمة مستوى المعنوية قدرت بـ (Sig=0.000) وهي أقل من مستوى الخطأ المعياري المفروض ($\alpha \leq 0.05$) وعليه فإنه يمكن وجود مستوى متوسط من الانتماء التنظيمي لدى العاملين في مؤسسة

دراسة ميدانية لأثر جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الانتماء التنظيمي للعاملين في ديوان الترقية

والتسيير العقاري OPGI - ورقة

"OPGI" ورقة، كما بين الجدول الفرق بين المتوسطين الحسابيين العام والفرضي و المقدر ب (0.32184)، وهذا الفرق في حدود المجال [0.4710-0.1727] بمستوى ثقة (95%)، ويدل على أن المتوسط العام للإجابات يفوق المتوسط الفرضي (3)، وتعتبر قيمة المتوسط الحسابي العام للمحور الأول " الانتماء التنظيمي" والمقدر ب (3,32) في حدود المجال [3.40-2.61]، ويمثل مستوى الموافقة متوسط حول فقرات المحور الثاني الانتماء التنظيمي

نستنتج نتائج اختبار الفرضية الثانية: نقبل نص الفرضية الثانية التي تنص على: " يوجد مستوى متوسط من الانتماء التنظيمي لدى العاملين في مؤسسة " OPGI" ورقة".

الفرع الثالث: عرض وتحليل نتائج اختبار الفرضية الثالثة

1- العلاقة الارتباطية بين جميع المتغيرات: سيتم عرض نتائج مصفوفة معاملات الارتباط بين جميع متغيرات الدراسة والجدول

التالي يوضح ذلك:

اولا: عرض النتائج

الجدول (17.2):العلاقة الارتباطية بين جميع المتغيرات.

Pearson Correlation							
الأمان والاستقرار الوظيفي.	اتاحة الفرص للتقدم الوظيفي.	تحقيق العدالة والمساواة.	الأجور والمكافآت.	التوازن بين الحياة والعمل.	ظروف العمل المادية	جودة الحياة الوظيفية	
0.463**	0.526**	0.489**	0.533**	0.486**	0.491**	معامل الارتباط	الانتماء التنظيمي
0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	مستوى الدلالة	
87	87	87	87	87	87	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

ثانيا: تحليل النتائج

من خلال الجدول نلاحظ ما يلي:

1- ظروف العمل المادية: بلغت قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل ظروف العمل المادية والمتغير التابع الانتماء التنظيمي

(r=0.491) وكان هذا الارتباط دال إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.05)، إذ بلغت قيمة الدلالة المحسوبة

Sig=0.000، وذلك يشير إلى وجود علاقة دالة إحصائيا بين ظروف العمل المادية والانتماء التنظيمي.

2- التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الشخصية: بلغت قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل التوازن بين الحياة والعمل

والمتميز التابع الانتماء التنظيمي r=0.486 وكان هذا الارتباط دال إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.05)، حيث

بلغت قيمة الدلالة المحسوبة Sig=0.000 وذلك ما يشير إلى وجود علاقة دالة إحصائيا بين التوازن بين الحياة

والعمل. الانتماء التنظيمي ؛

دراسة ميدانية لأثر جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الانتماء التنظيمي للعاملين في ديوان الترقية

والتسيير العقاري OPGI - ورقة

3- الأجر والمكافآت: بلغت قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل الأجر والمكافآت والمتغير التابع الانتماء التنظيمي

$r = 0.533$ وكان هذا الارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05)، حيث بلغت قيمة الدلالة المحسوبة

$Sig = 0.000$ ويشير ذلك إلى وجود علاقة دالة إحصائية بين الأجر والمكافآت والانتماء التنظيمي.

4- تحقيق العدالة والمساواة: بلغت قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل العمل تحقيق العدالة والمساواة. والمتغير التابع

الانتماء التنظيمي $r = 0.489$ وكان هذا الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05)، حيث بلغت قيمة

الدلالة المحسوبة $Sig = 0.000$ ، وهذا ما يشير إلى وجود علاقة دالة إحصائية بين العدالة والمساواة والفريق والانتماء

التنظيمي؛

5- المتغير المستقل اتاحة الفرص للتقدم الوظيفي: بلغت قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل اتاحة الفرص

للتقدم والتقدم الوظيفي. والمتغير التابع الانتماء التنظيمي $r = 0.526$ وكان هذا الارتباط قوي ودال إحصائياً عند

مستوى الدلالة (0.05)، حيث بلغت قيمة الدلالة المحسوبة $Sig = 0.000$ ، وهذا ما يشير إلى وجود علاقة قوية

و ذات دلالة إحصائية بين اتاحة الفرص للتقدم الوظيفي. الانتماء التنظيمي.

6- المتغير المستقل الأمان والاستقرار الوظيفي: بلغت قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل الأمان والاستقرار الوظيفي.

و المتغير التابع الانتماء التنظيمي $r = 0.463$ وكان هذا الارتباط قوي ودال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05)،

حيث بلغت قيمة الدلالة المحسوبة $Sig = 0.000$ ، وهذا ما يشير إلى وجود علاقة قوية وذات دلالة إحصائية بين

الأمان والاستقرار الوظيفي. الانتماء التنظيمي.

بينت النتائج وجود علاقة ارتباط متوسطة وذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية بأبعادها والانتماء التنظيمي، وكانت أقوى

علاقتة الأجر والمكافآت، حيث بلغت قيمة $r = 0.533$ عند مستوى الدلالة 0.05 مقارنة بالأبعاد الأخرى، وكانت العلاقة بين

جودة الحياة الوظيفية والانتماء التنظيمي تقدر بنسبة 63.1% وهذا ما يدل على أن جودة الحياة الوظيفية تساهم بشكل متوسط في

تعزيز الانتماء التنظيمي بالمؤسسة محل الدراسة.

تحليل الانحدار لاختبار العلاقة الارتباطية بين المتغير المستقل جودة الحياة الوظيفية والمتغير التابع الانتماء التنظيمي:

يمكن اختبار ذلك من خلال تحليل الانحدار الخطي باستخدام طريقة المربعات الصغرى Enty عند مستوى الدلالة

(0.05)، حيث المتغير المستقل جودة الحياة الوظيفية والمتغير التابع الانتماء التنظيمي والمجدول الموالي يوضح الارتباط الخطي بين

المتغيرين.

اولاً: عرض النتائج

الجدول (18.2): نتائج تحليل الانحدار لاختبار العلاقة بين المتغير المستقل "جودة الحياة الوظيفية" والمتغير التابع " الانتماء

التنظيمي"

المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	مستوى الدلالة	معامل التحديد (R^2)	معامل الارتباط (R)	Constant
الانحدار	16,751	1	16,751	0.000	0,398	0,631	1,663
الخطأ	25,386	85	0,299				
المجموع	42,136	86					

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS.

ثانياً: تحليل النتائج

دراسة ميدانية لأثر جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الانتماء التنظيمي للعاملين في ديوان الترقية

والتسيير العقاري OPGI - ورقة

قمنا من خلال الجدول أعلاه بإجراء تحليل الانحدار الخطي، وكانت نتائج تحليل التباين كما وضحتها الجدول أن مستوى دلالة

قيمة Sig تساوي 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05، وهذا ما يؤكد قبول الفرضية التي تنص على:

" وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية والانتماء التنظيمي لموظفي الديوان التسيير العقاري - ورقة"، ويعزز هذا قيمة معامل الارتباط ($R = 0.631$) والعلاقة طردية ومتوسطة لأن معامل الارتباط إشارته موجبة، أما القوة التفسيرية للنموذج فقد بلغت ($R^2 = 0,398$) ما يعني أن أبعاد المتغير المستقل جودة الحياة الوظيفية تفسر ما مقداره 63.1% من المتغير التابع الانتماء التنظيمي والباقي يرجع لعوامل أخرى.

كما يعني أيضا أن الزيادة في تحقيق جودة الحياة الوظيفية تؤدي إلى ارتفاع وزيادة في الانتماء التنظيمي ويفسر ما مقداره 63.1% من التباين في المتغير (الانتماء التنظيمي) اعتمادا على قيمة معامل التحديد.

وبالتالي يمكن كتابة معادلة الانحدار التي تعبر عن علاقة المتغير المستقل جودة الحياة الوظيفية X بالمتغير التابع الانتماء التنظيمي Y كالاتي:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 1.663 + 0.640X$$

حيث:

X: المتغير المستقل (جودة الحياة الوظيفية)

Y: المتغير التابع (الانتماء التنظيمي)

2- تباين خط الانحدار

يوضح الجدول الموالي تحليل تباين خط الانحدار حيث يدرس مدى ملائمة خط الانحدار المعطيات وفرضيته الصفرية التي

تنص على أن خط الانحدار لا يلائم المعطيات المقدمة:

اولا: عرض النتائج

الجدول (19.2): تحليل تباين خط الانحدار ANOVA.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16,751	1	16,751	56,086	,000 ^b
	Residual	25,386	85	,299		
	Total	42,136	86			
a. Dependent Variable: MMMM2						
b. Predictors: (Constant), MMMM1						

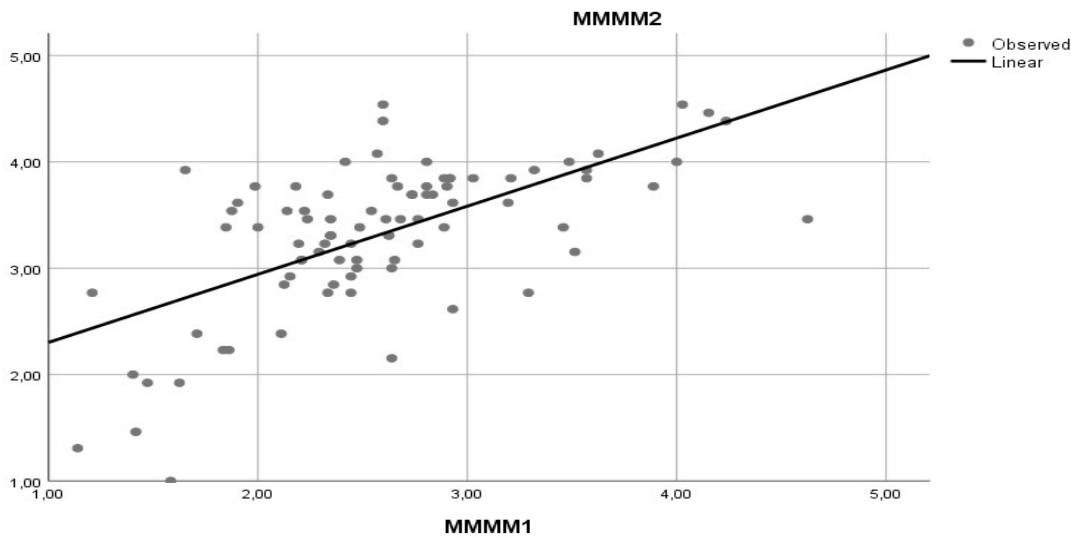
ثانيا: تحليل النتائج

دراسة ميدانية لأثر جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الانتماء التنظيمي للعاملين في ديوان الترقية

والتسيير العقاري OPGI - ورقة

- مجموع مربعات الانحدار يساوي 16,751، ومجموع مربعات البواقي 25,386، مجموع مربعات الكلي يساوي 42,136؛
- درجة حرية الانحدار هو 1 ودرجة البواقي 85
- متوسط مربعات الانحدار هو 16,751 ومتوسط مربعات البواقي هو 0,299؛
- القيمة الاحصائية لاختبار فيشر قيمة f المحسوبة هي 56,086
- مستوى الدلالة الاختبار 0.000 أقل من مستوى الدلالة الفرضية الصفرية 0.05 فنرفضها، وبتالي خط الانحدار يلائم المعطيات والشكل التالي يوضح ذلك.

الشكل (6.2): مدى ملائمة خط الانحدار.



حسب الرسم لا توجد مشكلة فالنتائج تتوزع وفقا للتوزيع الطبيعي.

❖ تحليل البيانات باستخدام تحليل الانحدار المتعدد التدريجي

الهدف من هذا التحليل هو معرفة تأثير كل بعد وأهميته بالنسبة للمتغير التابع، ولتحديد ترتيب دخول أبعاد جودة الحياة الوظيفية إلى معادلة خط الانحدار ومعرفة الأبعاد المستبعدة منها، وكذلك لمعرفة أثر كل بعد من أبعاد جودة الحياة الوظيفية على الانتماء التنظيمي

1- من تحليل النتائج لدينا نموذج الدراسة

سنحاول في هذا النموذج توضيح علاقة المتغير المستقل جودة الحياة الوظيفية مع المتغير التابع (الانتماء التنظيمي) من خلال بعد واحد فقط من أبعاد المتغير المستقل (كل من البعد الأول والبعد الثالث والبعد السادس) هم ذو دلالة إحصائية ظروف العمل المادية، الأجور والمكافآت الأمن والاستقرار الوظيفي فالجدول الموالي يوضح المتغيرات المتبقية في نموذج الدراسة

أولاً: عرض النتائج

دراسة ميدانية لأثر جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الانتماء التنظيمي للعاملين في ديوان الترقية

والتسيير العقاري OPGI - ورقة

الجدول (20.2): المتغير المتبقي في نموذج الدراسة.

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	XXXXXX3	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= ,050, Probability-of-F-to-remove >= ,100).
2	XXXXXX6	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= ,050, Probability-of-F-to-remove >= ,100).
3	XXXXXX1	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= ,050, Probability-of-F-to-remove >= ,100).

a. Dependent Variable: MMMM2

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات spss.

ثانيا: تحليل النتائج

نلاحظ من خلال الجدول اعلاه (2-24) أن المتغيرات المستقلة المتبقية في نموذج الدراسة هي بعد ظروف العمل المادية، وبعد

الأجور والمكافآت وبعد الأمن والاستقرار الوظيفي

❖ معامل الارتباط الخطي للمتغيرات المستقلة المتبقية (بعد ظروف العمل المادية، بعد الأجور والمكافآت وبعد الأمن

والاستقرار الوظيفي والمتغير التابع (الانتماء التنظيمي) لنموذج الدراسة.

اولا: عرض النتائج

الجدول (21.2):معامل الارتباط الخطي للمتغير المستقل المتبقي والمتغير التابع لنموذج الدراسة.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,533 ^a	,284	,276	,59565
2	,644 ^b	,414	,400	,54199
3	,666 ^c	,444	,424	,53144

a. Predictors: (Constant), XXXXX3

b. Predictors: (Constant), XXXXX3, XXXXX6

c. Predictors: (Constant), XXXXX3, XXXXX6, XXXXX1

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات spss.

دراسة ميدانية لأثر جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الانتماء التنظيمي للعاملين في ديوان الترقية والتسيير العقاري OPGI - ورقة

ثانيا: تحليل النتائج

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن استخدام طريقة الانحدار الخطي المتعدد التدريجي أدى إلى خروج ثلاث متغيرات مستقلة (التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية، تحقيق العدالة والمساواة، إتاحة الفرص للتقدم الوظيفي) والاحتفاظ بثلاثة متغيرات مستقلة من جودة الحياة الوظيفية وهي كل من الظروف المادية، الأجور والمكافآت الأمن والاستقرار الوظيفي، حيث بلغ معامل الارتباط الخطي بين المتغيرات المستقلة الظروف المادية والأجور والمكافآت والأمن والاستقرار الوظيفي والمتغير التابع الانتماء التنظيمي **66.6%** وهو ما يشير إلى وجود ارتباط متوسط بينهما، حيث أن **44.4%** من التغيرات التي تحدث في الانتماء التنظيمي تعود إلى بعد الظروف المادية وبعد الأجور والمكافآت وبعد الأمن والاستقرار الوظيفي، والنسبة المتبقية **55.5%** ترجع إلى عوامل أخرى.

تحليل تبين خط الانحدار بطريقة Stepwise

اولا: عرض النتائج

الجدول (22.2): خط الانحدار بطريقة Stepwise.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11,978	1	11,978	33,760	,000 ^b
	Residual	30,158	85	,355		
	Total	42,136	86			
2	Regression	17,461	2	8,731	29,720	,000 ^c
	Residual	24,675	84	,294		
	Total	42,136	86			
3	Regression	18,695	3	6,232	22,065	,000^d
	Residual	23,441	83	,282		
	Total	42,136	86			

a. Dependent Variable: MMMM2
b. Predictors: (Constant), XXXXX3
c. Predictors: (Constant), XXXXX3, XXXXX6
d. Predictors: (Constant), XXXXX3, XXXXX6, XXXXX1

المصدر: من إعداد الطالبتين وفقا لمخرجات spss

ثانيا: تحليل النتائج

- مجموع مربعات الانحدار يساوي 18.695؛
- مجموع البواقي: 23.441؛
- مجموع مربعات الكلي قدر بـ 42.136؛
- درجة الحرية قدرت بـ 3 ودرجة البواقي قدرت بـ 83؛
- متوسط دلالة الاختبار 0.000 أقل من مستوى دلالة الفرضية الصفرية 0.05 ففرضها وبالتالي خط الانحدار يلائم المعطيات لجميع أبعاد الدراسة.

دراسة ميدانية لأثر جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الانتماء التنظيمي للعاملين في ديوان الترقية

والتسيير العقاري OPGI - ورقة

- قدر المتوسط الحسابي بـ 6,232 في حين معامل فيشر قدره 22.065 وهو دال احصائيا عند مستوى المعنوية 0.000

2- معاملات خط الانحدار بطريقة Stepwise

سوف نعرض النتائج الخاصة بدرجة معاملات خط الانحدار فالجدول التالي يوضح قيم معاملات خط الانحدار بطريقة Stepwise:
اولا: عرض النتائج

الجدول (23.2): معاملات خط الانحدار.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,389	,173		13,832	,000
	XXXXX3	,405	,070	,533	5,810	,000
2	(Constant)	1,725	,220		7,846	,000
	XXXXX3	,302	,068	,397	4,449	,000
	XXXXX6	,297	,069	,386	4,320	,000
3	(Constant)	1,509	,239		6,311	,000
	XXXXX3	,251	,071	,331	3,551	,001
	XXXXX6	,245	,072	,319	3,424	,001
	XXXXX1	,152	,073	,203	2,090	,040

a. Dependent Variable: MMMM2

المصدر: من اعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss.

ثانيا: تحليل النتائج

قمنا بإجراء وتحليل الانحدار المتعدد التدريجي لتحديد أهمية كل متغير مستقل على حدى في المساهمة في النموذج الرياضي الذي يمثل "أثر جودة الحياة الوظيفية على الانتماء التنظيمي" ويتضح من خلال الجدول أعلاه الذي يبين ترتيب دخول المتغيرات المستقلة لجودة الحياة الوظيفية في معادلة الانحدار، حيث تضح أن بعد الظروف المادية وبعد الأجور والمكافآت وبعد الأمن والاستقرار الوظيفي هي الأبعاد المتبقية في النموذج، حيث تفسر ما مقداره من 44.4% من التباين في المتغير التابع الانتماء التنظيمي اعتمادا على قيمة معامل التحديد R^2 وأن مستوى الدلالة أقل من مستوى دلالة الدراسة 0.05 وأن قيمة Beta على التوالي: 0.331، 0.319، 0.203 أي ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة 0.05 فهو يمثل أكبر قيمة احصائية قدرت على التوالي للأبعاد الثالث بـ 3.551، 3.424، 2.090 وبالتالي وقد تم استبعاد كل من التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية، تحقيق العدالة والمساواة، اتاحة الفرص للتقدم الوظيفي والتقدم الوظيفي على التوالي: 0.587، 0.857، 0.525 وهي غير دالة احصائيا عند مستوى دلالة 0.05.

ومنه يمكن تحديد خط الانحدار بالنسبة لأبعاد المؤثر كل من الظروف المادية والأجور والمكافآت والأمن والاستقرار الوظيفي وفقا للمعادلة التالية :

دراسة ميدانية لأثر جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الانتماء التنظيمي للعاملين في ديوان الترقية

والتسيير العقاري OPGI - ورقة
 $Y = a + Bx_1 + Bx_2 + Bx_3$

ومنه تصبح معادلة خط الانحدار على الشكل الموالي:

$Y = 1,509 + 0.251X_1 + 0.245 + 0.152X_2$

Y: يمثل المتغير التابع الانتماء التنظيمي

1X: يمثل المتغير المستقل الظروف المادية

2X: يمثل المتغير المستقل الأجور والمكافآت

3X: يمثل المتغير المستقل الأمن والاستقرار الوظيفي

أما بالنسبة لقيم Sig نجد أن القيمة مقبولة لكل من الظروف المادية، الأجور والمكافآت والأمن والاستقرار الوظيفي لأنها أقل من 0.05، ومنه نستنتج أن أهم الأبعاد المؤثرة على تعزيز الانتماء التنظيمي هي الظروف المادية، الأجور والمكافآت والأمن والاستقرار الوظيفي.

الفرع الرابع: عرض وتحليل نتائج اختبار الفرضية الرابعة

للمنص الفرضية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية على حول الانتماء التنظيمي في مؤسسة "OPGI" ورقة تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، السن، المؤهل العلمي، سنوات الأقدمية)

1- بالنسبة لمتغير الجنس

نص الفرضية: " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية على حول الانتماء التنظيمي في مؤسسة "OPGI" ورقة تعزى لمتغير الجنس".

للتعرف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة حول طبقاً لاختلاف متغير الجنس، تم استخدام (Independent-Samples T-test) وذلك لأن عامل متغير الجنس يحتوي على فئتين هما: ذكر، أنثى ويستخدم هذا الاختبار إذا كانت البيانات تحت كل فئة من فئتي الجنس تتبع التوزيع الطبيعي، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

الجدول رقم (24.2): نتائج اختبار فرق المتوسطين لآراء المبحوثين تجاه المحور الأول تبعاً لمتغير الجنس

مستوى المعنوية (Sig)	قيمة (F) المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الجنس	متغير الجنس
0.656	0.200	0.722	3.38	ذكر	
		0.683	3.26	أنثى	

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

نستنتج من الجدول أعلاه أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) فأقل في اتجاهات أفراد الدراسة حول الانتماء التنظيمي بحيث تعزى هذه الفروق إلى متغيرات: الجنس وذلك استناداً إلى أن قيمة الاختبار (0.200) وقيمة مستوى المعنوية بلغت (0.656) أكبر من مستوى المعنوية المفروض (0.05).

دراسة ميدانية لأثر جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الانتماء التنظيمي للعاملين في ديوان الترقية

والتسيير العقاري OPGI - ورقة

وهذه النتيجة تبرز أن أفراد عينة الدراسة في المؤسسة محل الدراسة، لا تختلف آرائهم باختلاف الجنس أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تصور أفراد عينة الدراسة في الانتماء التنظيمي بحيث تعزى هذه الفروق إلى المتغير الجنس.

- عليه نتائج اختبار الفرضية بالنسبة لمتغير الجنس: صحة نص الفرضية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية على حول الانتماء التنظيمي في مؤسسة "OPGI" ورقة تعزى لمتغير الجنس

2- بالنسبة لمتغيرات السن، المؤهل العلمي، سنوات الأقدمية حول الانتماء التنظيمي

للتعرف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة طبقا لاختلاف متغيرات الوظيفة (السن، المؤهل العلمي، سنوات الأقدمية) تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One-way ANOVA) لتوضيح دلالة الفروق في إجابات عينة أفراد عينة الدراسة، النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

الجدول (25.2): نتائج تحليل التباين الأحادي لمتوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات السن، المؤهل العلمي،

سنوات الأقدمية لمحور الانتماء التنظيمي

المتغير	المصدر	مجموع المربعات	قيمة F	مستوى المعنوي Sig
السن	بين المجموعات	2.569	1.796	0.154
	خلال المجموعات	39.568		
المؤهل العلمي	بين المجموعات	1.820	1.896	0.156
	خلال المجموعات	40.316		
سنوات الأقدمية	بين المجموعات	1.077	0.726	0.539
	خلال المجموعات	41.059		

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

يتبين لنا من الجدول أعلاه أن قيم مستوى المعنوية المصاحبة لإحصائية F، جاءت أكبر من 0.05 بالنسبة لمتغير السن، المؤهل العلمي، سنوات الأقدمية أي لا توجد فروق معنوية في متوسطات إجابات أفراد العينة وبهذا نقبل نص الفرضية عند مستوى دلالة 0.05 فيما يتعلق بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين آراء أفراد عينة الدراسة المستجيبين لهذه الدراسة الانتماء التنظيمي حسب إجابات عينة الدراسة.

عليه نتائج اختبار الفرضية الرابعة: نقبل نص الفرضية: أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية على حول الانتماء التنظيمي في مؤسسة "OPGI" ورقة تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، السن، المؤهل العلمي، سنوات الأقدمية)

دراسة ميدانية لأثر جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الانتماء التنظيمي للعاملين في ديوان الترقية
والتسيير العقاري OPGI - ورقة

خلاصة الفصل

حاولنا من خلال هذا الفصل التعرف على جودة الحياة الوظيفية ودورها في تعزيز الانتماء التنظيمي لدى العاملين، من خلال دراسة عينة من موظفي مؤسسة "OPGI" واعتمدنا في هذه الدراسة على الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، والتي تم توزيعها بشكل ورقي، وعند استرجاع الاستمارة ثم تفرغها وتحليل بياناتها بالاعتماد على برنامج "SPSS" ثم الاعتماد على الاختبارات الإحصائية اللازمة للإجابة على إشكالية الدراسة، ومن خلال تحليل إجابات الأفراد العينة وتفسيرها توصلنا إلى الإجابة على فرضيات الدراسة توصلت النتائج إلى أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية والانتماء التنظيمي لدى العاملين في مؤسسة "OPGI" ورقة، كما بينت نتائج الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية على حول الانتماء التنظيمي في مؤسسة "OPGI" ورقة تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، السن، المؤهل العلمي، سنوات الأقدمية) حسب إجابات أفراد عينة الدراسة.

خاتمة

تسعى المؤسسة إلى الاحتفاظ بموظفيها وضمان استقرارهم الوظيفي من خلال الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية وهذا ما جعلنا نعالج الإشكالية التالية: ما مدى مساهمة جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الانتماء التنظيمي للعاملين في مؤسسة OPGI - ورقلة؟ بعد دراستنا لمختلف الأدبيات النظرية والتطبيقية لموضوع الدراسة جودة الحياة الوظيفية ودورها في تعزيز الشعور بالانتماء التنظيمي لدى العاملين توصلنا لمجموعة من النتائج النظرية والنتائج التطبيقية نذكر أهمها:

أولاً- النتائج النظرية للدراسة:

- تعتبر جودة الحياة الوظيفية مجموعة من العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة والتي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية أيضاً والذي يساهم بدوره في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها".
- تساهم جودة الحياة الوظيفية في تخفيض الصراعات بين العاملين والادارة من خلال تطوير مناخ لعلاقات عمل أكثر إنتاجية وتسوية العديد من المظالم الكامنة من خلال بيئة عمل مساعدة على حل المشاكل.
- تعزز جودة الحياة الوظيفية زيادة انتماء العاملين وولائهم وتحقيق التكامل والتفاعل بين أهداف المنظمة وأهدافهم.
- هناك عدة عوائق تقف أمام تطبيق جودة الحياة الوظيفية نذكر منها موقف الإدارة السليبي من إضفاء المناخ الديمقراطي في مكان العمل ومنح العاملين فرص التعبير عن آراءهم بالإضافة إلى موقف الاتحادات والنقابات العمالية من أن تراجع وتطوير جودة الحياة في مجال العمل هدفها فقط الربحية دون دفع ربحية للعمال.
- لجودة الحياة الوظيفية مجموعة من مؤشرات التي تبين مدى تحقق جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة نذكر منها مدى كفاية نظام الأجور والتعويضات وعدالتها، أي الرضا عن المردود المادي للعمل و إتاحة فرص النمو والتطوير الوظيفي ومشاركة أكبر في الثروة والعائد وتوفير فرص عمل صحية وآمنة، فرص تنمية العاملين وتدريبهم، وتحقيق ربحية عالية؛
- يعبر الانتماء التنظيمي عن شعور الفرد بالولاء والالتزام تجاه المنظمة التي يعمل فيها واستمراره في العمل بها بالرغم من وجود حوافر خارجية مثيرة.
- للانتماء التنظيمي مجموعة من أبعاد نذكر منها الانتماء العاطفي والانتماء المستمر والانتماء المعياري
- هناك عدة مؤشرات يتميز بها الانتماء التنظيمي تتمثل في درجة توحيد العاملين مع المنظمة درجة الشعور بالمسؤولية لدى العاملين و درجة المشاركة الفعالة لدى العاملين في أنشطة وعمليات المنظمة.

ثانياً- النتائج التطبيقية للدراسة:

بعد دراستنا لعينة من موظفي مؤسسة OPGI - ورقلة وبعد معالجة البيانات الإحصائية توصلنا للنتائج التالية:

- أكدت نتائج التحليل أن تطبيق أبعاد جودة الحياة الوظيفية بالمؤسسة محل الدراسة متوسط، حيث نجد في المرتبة الأولى ظروف العمل المادية بمتوسط حسابي 3.22 وانحراف معياري 0.938 ودرجة موافقة متوسطة، تليها متغير الأمان والاستقرار الوظيفي بمتوسط حسابي 3.04 وانحراف معياري 0.909 ودرجة موافقة متوسطة، أما بالمرتبة الثالثة متغير التوازن بين الحياة والعمل بمتوسط حسابي 2.71 وانحراف معياري 0.733 وبدرجة تطبيق متوسطة، أما بالمرتبة الرابعة الأجور والمكافآت بمتوسط حسابي 2.30 وانحراف معياري 0.921. أما بالمرتبة الخامسة بعد تحقيق العدالة والمساواة بمتوسط حسابي 2.14 وانحراف معياري 0.870، وأخيراً نجد بعد إتاحة الفرص للتقدم الوظيفي بمتوسط حسابي 2.13 وانحراف معياري 0.853 حسب إجابات أفراد عينة الدراسة.

- بينت نتائج الدراسة كذلك وجود مستوى متوسط للانتماء التنظيمي في المؤسسة محل الدراسة.
- بينت النتائج وجود علاقة ارتباط متوسطة وذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية بأبعادها والانتماء التنظيمي، وكانت أقوى علاقة مع بعد الأجور والمكافآت، حيث بلغت قيمة $r = 0.533$ عند مستوى الدلالة 0.05 مقارنة بالأبعاد الأخرى، وكانت العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والانتماء التنظيمي طردية ومتوسطة، حيث بلغ معامل الارتباط 63.1 % ، وهذا ما يشير إلى أن جودة الحياة الوظيفية تساهم بشكل مقبول في تعزيز الانتماء التنظيمي بالمؤسسة محل الدراسة، كما أن أكثر الأبعاد تأثيراً في الانتماء التنظيمي هي: الظروف المادية، الأجور والمكافآت الأمن والاستقرار الوظيفي.
- أثبتت نتائج الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية على حول الانتماء التنظيمي في مؤسسة "OPGI" ورقلة تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، السن، المؤهل العلمي، سنوات الأقدمية).

ثالثاً- اقتراحات الدراسة

- على ضوء ما توصلنا إليه من استنتاجات نقدم ببعض الاقتراحات التي نأمل ان تأخذ بعين الاعتبار لتحسين الوضع إلى الأفضل نذكر منها:
- مراعاة الظروف الشخصية للعاملين في المؤسسة لأن ذلك سيعزز من ثقة العامل في الإدارة ويشعره بأنه جزء منها؛
 - حرص المؤسسة على توفير جداول عمل مرنة بما يمكن العاملين من تحقيق التوافق بين حياتهم العملية وحياتهم الشخصية؛
 - حرص المؤسسة على توفير برامج ثقافية ورياضية تكسر روتين العمل وتوطد علاقة المؤسسة بالعاملين بها؛
 - توفير مختلف وسائل الصحة والسلامة المهنية للموظفين؛
 - التركيز على التحفيز المادي والمعنوي للعاملين والحرص على وضع نظام عادل للحوافز؛
 - حرص المؤسسة على صرف رواتب العمال في وقتها وبانتظام؛
 - ضرورة اعتماد المؤسسة على أسس واضحة لتحديد الأجور بما يتوافق مع مؤهلات العاملين من جهة وبين أعباء الوظيفة من جهة أخرى؛
 - وضع نظام عادل لتقييم الأداء؛
 - سهر المؤسسة على وضع نظام واضح وعادل للترقيات من خلال تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص في منح الترقيات والاعتماد على الكفاءة كأساس للترقية.

رابعاً- آفاق الدراسة:

- الموضوع حديث الساعة لذا نقترح مجموعة من المواضيع التي ستكون موضوع للدراسة في المستقبل والتي نوجزها كما يلي:
- التسويق الداخلي ودوره في تعزيز الانتماء التنظيمي؛
 - المناخ التنظيمي ودوره في تعزيز الانتماء التنظيمي؛
 - دور العوامل الشخصية والتنظيمية في تعزيز الانتماء التنظيمي.

قائمة المراجع

المراجع باللغة العربية.أولا الكتب :

1. بطرس حلاق، السلوك التنظيمي، منشورات الجامعة الافتراضية السورية، الجمهورية العربية السورية، 2020.

ثانيا: البحوث الجامعيةأ- أطروحات الدكتوراه

2. مُجَّد عبد الله رشدي، إستخدام الجودة الشاملة في تحسين مستوى جودة الخدمة التعليمية، أطروحة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه في تخصص إدارة الأعمال، الجزائر، 2009.

ب-مذكرات الماجستير

3. سمر سعيد محمود البياري، جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الالتزام التنظيمي، دراسة ميدانية لموظفي وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية _قطاع غزة، رسالة ماجستير إدارة أعمال، كلية الاقتصاد و العلوم الإدارية، جامعة الإسلامية بغزة 2018 .

4. سمير سعيد الباري، جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الإلتزام التنظيمي لموظفي وزارتي العمل والتنمية الإجتماعية، أطروحة ماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الإسلامية بغزة عمادة البحث العلمي والدارسات العليا، 2018.

5. ناصر مُجَّد يوسف أبو شمالة، واقع الثقافة التنظيمية السائدة في وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة وأثرها على جودة الحياة الوظيفية، رسالة ماجستير في إدارة الاعمال ، كلية التجارة ، الجامعة الإسلامية بغزة ،فلسطين، 2018.

6. نائف بن ناصر المطيري، العوامل الشخصية والوظيفية وعلاقتها بالانتماء الوظيفي، دراسة ميدانية مقارنة على ضباط حرس الحدودي لمدينتي الرياض والدمام ، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا قسم علوم التسيير، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية،الرياض 2006.

ج- المجالات العلمية :

7. إياد طه الرواشدة، دراسة ميدانية الثقافة التنظيمية وأثرها في الإلتناء التنظيمي في الشركات الإتصالات الأردنية، مجلة المنارة، العدد4 ، جامعة الظفيلة التقنية، 2019.

8. تغريد بنت حمد الهداب، عبد الملك بن طاهر المخلافي، أثر جودة الحياة الوظيفية على الإحتراق الوظيفي، دراسة ميدانية على عينة من الموظفين الإداريات في الإدارة العامة للتعليم، المجلة العربية للإدارة ،كلية إدارة الأعمال ، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية، 2020.

9. زوينة بوساق، عتيقة حرايرية، جودة الحياة الوظيفية دورها في التنمية الإستغراق الوظيفي، مجلة جودة الخدمات العمومية للدراسة السوسولوجية والتنمية الإدارية، المجلد(01)، العدد(01) جامعة الجزائر2، 2018.

10. سعاد مخلوف، خولة غرابي، الجودة في المؤسسات، دراسة نظرية، مجلة الحقائق للدراسات النفسية والإجتماعية، العدد 15، جامعة باتنة، 2016.

11. سلوى تيشات ، جودة الحياة الوظيفية ودورها في تعزيز الشعور بالانتماء التنظيمي للعاملين، دراسة ميدانية في مؤسسة CACOBATPH، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية ، العدد 01 ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة ورقلة، 2022.
12. سمية تواتي، جودة الحياة الوظيفية التأسيس النظرية والمفاهيمي، مجلة هيروتد العلوم الإنسانية والإجتماعية، المجلد6، العدد2، البلدة، 2022.
13. شراف عقون، لقمان بوخدون، جودة الحياة الوظيفية ودورها في استدامة رأس المال البشري، مجلة الأفاق للدراسات الاقتصادية، المجلد5، العدد2، ميله، 2020.
14. عادل بوجمان وأقطي جوهره و خالد الوائلي، جودة الحياة الوظيفية و أثرها على الأداء الوظيفي ،دراسة ميدانية كلية العلوم و التكنولوجيا ،مجلة العلوم الإنسانية،العدد 02،جامعة بسكرة 2018 .
15. عتيقة حرايرية، زينة بوساق، جودة الحياة الوظيفية ودورها في تنمية الإستغراق الوظيفي، مجلة هيروتد، العدد8، الجزائر، سنة2018.
16. فاطنة قهيري ،واقع جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة الاقتصادية، دراسة ميدانية بمديرية توزيع الكهرباء والغاز _ الجلفة، مجلة البديل الاقتصادي، العدد 02 كلية علوم الاقتصادية وعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجلفة 2020 .
17. لساسي عيساوي، قراءة تحليلية لمقاربات الانتماء التنظيمي في المؤسسة، مجلة الأبحاث في العلوم الإنسانية والإجتماعية، العدد5، جامعة باجي مختار عنابة، 2018.
18. مُجد رحمان، عبد الكريم بن خالد، الانتماء التنظيمي أهمية ووسائل العاملين بالمؤسسة، مجلة الحقيقة، العدد35، الجزائر، بدون سنة النشر.
19. مُجد طه سلامة انتصار، مستوى لانتماء المهني والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى أعضاء الهيئة التدريسية، بكلية الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية في نابلس، فلسطين، 2003.
20. محمود أبو سمرة وكمال سلامة، الإنتماء التنظيمي وعوامل تعزيزه لدى العاملين، فلسطين، مجلة تطوير الأداء الجامعي، المجلد2، العدد 2، جامعة الإستقلال، 2013.
21. مريم سياخن، رفيقة عصماني، دور الإنتماء التنظيمي في تعزيز الإبداع والابتكار في المؤسسات الاقتصادية، مجلة الجزائرية للاقتصاد والمالية، المجلد8، العدد16، جامعة البلدة 2 الجزائر، 2021.

قائمة المراجع باللغة الأجنبية

1. Kuncha Chotjitrapon & Natsapan Paopun & Prasert Sithjirapat , **Relationship Between Quality of Work Life and OrganizationaCommitment of Personnel Regional Prosecutor's Office in Khon Kaen Province** ,Proceeding of the 9 TH regional conference on graduate research (RCGR) , Sripatun University Khon Kaen
2. Jannah Puji Astuti &Euis Soliha , **The effect of Quality of work lide and Organizational commitment on Performance With Moderation of Organizational culture : study on public**

health center puskesmas in gabus district ,international journal of social and management studies (igosmas) , Vol (2) ,N(6) , universitas stikubank semarange ,Indonesia ,2021 .

3. Shno Mohammadi & Premalatha Karupiah , **Quality Of Work Life And Academic Staff Performance**: a comparative study in public and private universities in Malaysia , studies in higher education , Vol (45), N (6) , school of social sciences , university sains Malaysia ,penang , Malaysia , 2020 .

4. Mutiara Rita Perangin –Angin & Prihatin Lumbanraja & Yeni Abah ,**The Effect of Quality of Work Life and Work Engagemtoent to Employee Performance With Job Satisdaction as an Intervening Variable in PT Mopoly Raya. Medan** , international journal of research and review , Department of Management , Vol (7) N (2) Faculty of Economics and Businss at Universitas Sumatera Utara ,Indonesia , 2020 .

5. Celeste & Jiménez Garcia & Gamma : **Organizational Identification and Commitment** : Correlates of Senes of Belonging and Affective Commitment The Spanish Journal of Psychology Universidad Complutense de Madrid ,Espana , Vol (15) , N (1) 2012 .

الملاحق

الملاحق

الملاحق رقم (1): قائمة الأساتذة المحكمين للاستبيان

الاسم / اللقب	الرتبة	الجامعة
مناصرية رشيد	أستاذ التعليم العالي	جامعة قاصدي مرباح ورقلة
بن شويحة بشير	أستاذ محاضر "أ"	جامعة قاصدي مرباح ورقلة
عرابة الحاج	أستاذ التعليم العالي	جامعة قاصدي مرباح ورقلة
قداس سمية	أستاذ التعليم العالي	جامعة قاصدي مرباح ورقلة

الملاحق

الملحق رقم (02): الاستبيان أداة الدراسة



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة قاصدي مرباح - ورقلة



استبانة

السادة إدارات، وعمال المؤسسة: في إطار البحث العلمي يشرفنا أن نتقدم إلى سيادتكم المحترمة بهذه الاستمارة المتعلقة بموضوع بحث بعنوان: جودة الحياة الوظيفية ودورها في تعزيز الشعور بالانتماء التنظيمي لدى العاملين، ونعلمكم أن المعطيات والإجابات التي سوف تقدم من طرفكم ستحضر بالأهمية البالغة لدينا، وبالسرية التامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي. نتوقع مساهمتكم الجادة بالإجابة على العبارات المرفقة وبصراحة تامة. ولكم منا كل الشكر والتقدير.

ملاحظة: يرجى وضع علامة (X) في الخانة المناسبة.

المحور الأول: المعلومات الشخصية والوظيفية.

		أنثى	ذكر	الجنس
				العلامة
50 سنة فأكثر	من 41 إلى أقل من 50 سنة	من 30 إلى 40 سنة	أقل من 30 سنة	السن
				العلامة
	دراسات عليا	جامعي	ثانوي فأقل	المؤهل العلمي
				العلامة
21 سنة فأكثر	من 11 سنة إلى 20 سنة	من 05 إلى 10 سنوات	أقل من 05 سنوات	سنوات الأقدمية
				العلامة

الملاحق

المحور الثاني : جودة الحياة الوظيفية.

منهجية تهدف إلى تهيئة ظروف عمل مناسبة تخدم العاملين للقيام بالأعمال الموكلة لهم بأحسن طريقة ممكنة،
فهي فلسفة تهدف إلى توفير الحاجيات وتلبية الرغبات، وتتميز وتمكين العاملين من أجل تحقيق رضاهم والارتقاء
بالأداء إلى أعلى مستوى.

الفقرة					الرقم
البعد الأول: ظروف العمل المادية					
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	
					01
				تهتم مؤسسة OPGI بتوفير بيئة عمل صحية ومريحة للعمل من حيث (الوسائل، الاضاءة، التهوية، النظافة... إلخ).	
				توفر مؤسسة OPGI التجهيزات المكتبية واللوجستية اللازمة لإتمام العمل.	02
				توفر مؤسسة OPGI جميع التسهيلات للعاملين لإنجاز العمل المطلوب منهم (الوسائل التكنولوجية، المواصلات، وسائل الاتصال... إلخ).	03
				توفر مؤسسة OPGI الأمن والحماية من الأخطار المهنية في مكان العمل.	04
البعد الثاني: التوازن بين الحياة والعمل.					
				أجد وقتاً كافياً بعد انتهاء الدوام الرسمي للقيام بواجباتي الشخصية والاجتماعية.	05
				تهتم مؤسسة OPGI بميول العاملين ورغباتهم من خلال توفير برامج ثقافية وتوعوية وتعليمية ورياضية.	06
				تأخذ مؤسسة OPGI الظروف الشخصية للعاملين بعين الاعتبار عند تقييم أدايتهم.	07
				توفر مؤسسة OPGI جداول عمل مرنة تمكن العاملين من التوفيق بين الحياة العملية والحياة الشخصية.	08
				أحصل على إجازتي السنوية في الوقت الذي أختاره بكل سهولة وسلاسة ودون أية عراقيل.	09
				تسهل لي إدارة المؤسسة مغادرة العمل لمرافقة أطفالي في حالة الطوارئ.	10
البعد الثالث : الأجور والمكافآت.					
				OPGI. أشعر بالرضا عن العلاوات والزيادات التي تقدمها مؤسسة	11
				تسهل مؤسسة OPGI على صرف الرواتب بانتظام ودون أي تأخير.	12

الملاحق

					13	تحرص مؤسسة OPGI على تقديم الاعانات والاكراميات لعمالها في المناسبات.
البعد الرابع : تحقيق العدالة والمساواة.						
					14	أعتقد أن إدارة المؤسسة PGI تسهر على تحديد الأجر بما يتوافق مع أداء العاملين.
					15	أعتقد أن هناك عدالة في توزيع واجبات وأعباء العمل بين العاملين.
					16	أعتقد أن مؤسسة OPGI تطبق اجراءات عمل عادلة على جميع العاملين.
					17	أشعر بعدالة نظام تقييم الأداء في مؤسسة OPGI .
البعد الخامس : اتاحة الفرص للترقي والتقدم الوظيفي.						
					18	تعتمد أنظمة الترقية والتقدم الوظيفي في مؤسسة OPGI على أسس ومعايير واضحة لكل العاملين.
					19	تسهر مؤسسة OPGI على تنفيذ برامج تدريبية تؤهل العاملين للتقدم في مساراتهم الوظيفية.
					20	توفر مؤسسة OPGI فرصا عادلة للتقدم الوظيفي.
					21	تمنح الترفيات في مؤسسة OPGI على أساس الكفاءة في الأداء.
المحور السادس: الأمان والاستقرار الوظيفي.						
					22	أشعر بالاستقرار والأمان في وظيفتي الحالية.
					23	أتوقع مستقبلا وظيفيا أفضل.
					24	أشعر بالارتياح في عملي ما يجعلني أمتنع عن البحث عن فرصة عمل أخرى.
					25	أعمل في مناخ عمل يتسم بالثقة والأمان المتبادل بين جميع الأطراف.

الملاحق

المحور الثالث: الانتماء التنظيمي.

ويشير إلى إحساس الفرد بالارتباط بالمنظمة ومشاركتها الرغبة في الوصول إلى الأهداف المطلوبة، مما يدفع الفرد للعمل دون ضغط معين من قبل الآخرين، ومما يدفعه إلى تقديم خدماته للمنظمة لإحساسه أن العمل فيها ارتباطاً بوحدة يعتز بها ويفخر بالانتماء إليها، وهنا يصبح تحقيق الأهداف أملاً ورغبة للجميع، وأنه لا بديل من الانضمام للمنظمة.

الرقم					الفقرة
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	
					01 اتخذت قراراً صائباً عندما أقدمت على العمل في مؤسسة OPGI.
					02 تمنني سمعة المؤسسة التي أعمل بها.
					03 يهمني مستقبل المؤسسة التي أعمل بها.
					04 أتحدث بكل فخر واعتزاز عن المؤسسة مع الغير.
					05 أشعر بسعادة بالغة عندما أخبر الآخرين أنني أعمل في مؤسسة OPGI.
					06 تتطابق قيمي الشخصية مع قيم مؤسسة OPGI.
					07 أهتم بتصحيح الأفكار السلبية لدى الآخرين عن مؤسسة OPGI.
					08 لدي استعداد للقيام بمجهود أكبر من المطلوب مني لتحقيق أهداف مؤسسة OPGI.
					09 أقدم مصلحة مؤسسة OPGI على مصلحتي الشخصية.
					10 أشعر بالتزام أخلاقي اتجاه مؤسسة OPGI التي أعمل بها.
					11 أعتبر أن تركي لعملتي الحالي هو تصرف غير لائق.
					12 أقبل أي عمل أكلف به من قبل المؤسسة حتى أضمن استمرارتي في العمل بها.
					13 أعتبر نفسي مديناً لمؤسسة OPGI لما لها من فضل وأثر في حياتي بعد الله عز وجل.

الملحق رقم (03): نتائج spss

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	MMMM1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: MMMM2

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,631 ^a	,398	,390	,54650

a. Predictors: (Constant), MMMM1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16,751	1	16,751	56,086	,000 ^b
	Residual	25,386	85	,299		
	Total	42,136	86			

a. Dependent Variable: MMMM2

b. Predictors: (Constant), MMMM1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,663	,229		7,257	,000
	MMMM1	,640	,085	,631	7,489	,000

a. Dependent Variable: MMMM2

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	XXXXX3		Stepwise (Criteria: Probability-of-F- to-enter <= ,050, Probability-of-F- to-remove >= ,100).
2	XXXXX6		Stepwise (Criteria: Probability-of-F- to-enter <= ,050, Probability-of-F- to-remove >= ,100).
3	XXXXX1		Stepwise (Criteria: Probability-of-F- to-enter <= ,050, Probability-of-F- to-remove >= ,100).

a. Dependent Variable: MMMM2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,533 ^a	,284	,276	,59565
2	,644 ^b	,414	,400	,54199
3	,666 ^c	,444	,424	,53144

a. Predictors: (Constant), XXXXX3

b. Predictors: (Constant), XXXXX3, XXXXX6

c. Predictors: (Constant), XXXXX3, XXXXX6, XXXXX1

الملاحق

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11,978	1	11,978	33,760	,000 ^b
	Residual	30,158	85	,355		
	Total	42,136	86			
2	Regression	17,461	2	8,731	29,720	,000 ^c
	Residual	24,675	84	,294		
	Total	42,136	86			
3	Regression	18,695	3	6,232	22,065	,000 ^d
	Residual	23,441	83	,282		
	Total	42,136	86			

a. Dependent Variable: MMMM2

b. Predictors: (Constant), XXXXX3

c. Predictors: (Constant), XXXXX3, XXXXX6

d. Predictors: (Constant), XXXXX3, XXXXX6, XXXXX1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	2,389	,173		13,832	,000
	XXXXX3	,405	,070	,533	5,810	,000
2	(Constant)	1,725	,220		7,846	,000
	XXXXX3	,302	,068	,397	4,449	,000
	XXXXX6	,297	,069	,386	4,320	,000
3	(Constant)	1,509	,239		6,311	,000
	XXXXX3	,251	,071	,331	3,551	,001
	XXXXX6	,245	,072	,319	3,424	,001
	XXXXX1	,152	,073	,203	2,090	,040

a. Dependent Variable: MMMM2

Excluded Variables^a

Model	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics Tolerance	
1	XXXXX1	,317 ^b	3,270	,002	,336	,804
	XXXXX2	,243 ^b	2,052	,043	,219	,580
	XXXXX4	,217 ^b	1,644	,104	,177	,476

الملاحق

	XXXXX5	,166 ^b	1,260	,211	,136	,483
	XXXXX6	,386 ^b	4,320	,000	,426	,875
2	XXXXX1	,203 ^c	2,090	,040	,224	,710
	XXXXX2	,065 ^c	,546	,587	,060	,489
	XXXXX4	-,025 ^c	-,181	,857	-,020	,379
	XXXXX5	-,056 ^c	-,427	,671	-,047	,402
3	XXXXX2	,018 ^d	,149	,882	,017	,470
	XXXXX4	-,017 ^d	-,130	,897	-,014	,379
	XXXXX5	-,083 ^d	-,638	,525	-,070	,398

a. Dependent Variable: MMMM2

b. Predictors in the Model: (Constant), XXXXX3

c. Predictors in the Model: (Constant), XXXXX3, XXXXX6

d. Predictors in the Model: (Constant), XXXXX3, XXXXX6, XXXXX1

فهرس المحتويات

الصفحة	المحتوى
	الإهداء
	الشكر والتقدير
IV	ملخص
V	قائمة المحتويات
IX	قائمة الجداول
XIII	قائمة الأشكال
XIII	قائمة الملاحق
أ-م	مقدمة
الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية لجودة الحياة الوظيفية والانتماء التنظيمي	
2	تمهيد
3	المبحث الأول: الأدبيات النظرية لجودة الحياة الوظيفية والانتماء التنظيمي للعاملين
3	المطلب الأول: الإطار النظري لجودة الحياة الوظيفية
3	الفرع الأول: تعريف جودة الحياة الوظيفية وخصائصها
4	الفرع الثاني: أهمية جودة الحياة الوظيفية وأهدافها
5	الفرع الثالث: أبعاد جودة الحياة الوظيفية
8	الفرع الرابع: مؤشرات تحقيق جودة الحياة الوظيفية
8	الفرع الخامس: عوائق تطبيق جودة الحياة الوظيفية
8	المطلب الثاني: مدخل الانتماء التنظيمي
9	الفرع الأول: تعريف الانتماء التنظيمي
10	الفرع الثاني: أهمية الانتماء التنظيمي ومراحل
10	الفرع الثالث: مستويات الانتماء التنظيمي
11	الفرع الرابع: أبعاد الانتماء التنظيمي
11	الفرع الخامس: أنماط الانتماء التنظيمي ومؤشراته
13	المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية لجودة الحياة الوظيفية والانتماء التنظيمي
13	المطلب الأول: عرض الدراسات السابقة باللغة العربية
17	المطلب الثاني: عرض الدراسات السابقة باللغة الأجنبية
20	المطلب الثالث: موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة
20	الفرع الأول: أوجه التشابه بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة.

فهرس المحتويات

20	الفرع الثاني: أوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة
22	الفرع الثالث: مجال الاستفادة من الدراسات السابقة
23	خلاصة الفصل
الفصل الثاني: دراسة ميدانية لأثر جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الانتماء التنظيمي للعاملين في ديوان الترقية والتسيير العقاري OPGI-ورقلة	
25	تمهيد
26	المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة
26	المطلب الأول: الطريقة المعتمدة في الدراسة
26	الفرع الأول: منهج الدراسة
26	الفرع الثاني: الطريقة المتبعة في الدراسة
30	الفرع الثالث: متغيرات الدراسة
30	المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة
30	الفرع الأول: الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة
31	الفرع الثاني: أدوات جمع البيانات " الاستبيان "
33	الفرع الثالث: صدق وثبات الاستبيان
34	المبحث الثاني: عرض ومناقشة نتائج الدراسة
34	المطلب الأول: عرض وتحليل نتائج الدراسة
34	الفرع الأول: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات الشخصية
36	الفرع الثاني عرض وتحليل لإجابات أفراد العينة لعبارات المحور الأول " جودة الحياة الوظيفية
40	الفرع الثالث: عرض وتحليل نتائج إجابات عينة الدراسة المحور الثاني " الانتماء التنظيمي "
41	المطلب الثاني: عرض وتحليل نتائج اختبار فرضيات الدراسة
41	الفرع الأول: عرض وتحليل نتائج اختبار الفرضية الأولى
42	الفرع الثاني: عرض وتحليل نتائج اختبار الفرضية الثانية
43	الفرع الثالث: عرض وتحليل نتائج اختبار الفرضية الثالثة
50	الفرع الرابع: عرض وتحليل نتائج اختبار الفرضية الرابعة
52	خلاصة الفصل
54	خاتمة
57	قائمة المراجع
61	الملاحق
70	فهرس المحتويات

فهرس المحتويات