

جودة حياة العمل واثرها في تعزيز مستوى الالتزام التنظيمي دراسة تطبيقية في وزارة التربية المديرية العامة لتربية الرصافة الثالثة

م.م مصطفى صباح حلجل

جامعة سومر_ كلية الادارة والاقتصاد

الاحصائية المتكاملة (spss) في معالجة البيانات، وتوصل الى جملة من الاستنتاجات والتي كان ابرزها (شعور العاملين في المديرية بعدم العدالة لان المكافئات لا توزع بشكل عادل على مستحقيها ، الامر الذي يخلق جو من عدم الثقة بين الرئيس والمرؤسين). والى جملة من التوصيات ومن ابرزها (الاهتمام بالعاملين عن طريق ايلاء مشاركتهم دورا محوريا في تطوير عمل مديريتهم وعدم جعل ادوارهم غامضة) . كذلك العمل على جعل هذه المتغيرات تأخذ بعدها التطبيقي في الفكر المؤسسي لما لها من دور فاعل على مستوى المنظمة والافراد .

الملخص

انطلق البحث بمتغيرين حيث المستقل يمثل جودة حياة العمل بأبعاده الخمس(فرص الترقية والتقدم الوظيفي، الأجور والمكافئات المالية، العلاقات الاجتماعية، التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية، المشاركة في اتخاذ القرارات، الاستقرار والأمان الوظيفي). والمتغير التابع يمثل الالتزام التنظيمي بأبعاده الثلاث(الالتزام المستمر، الالتزام العاطفي، الالتزام المعياري). متخذاً من المديرية العامة لتربية الرصافة الثالثة في بغداد حيزاً للتطبيق لمعرفة الاثر الذي يمكن أن يعكسه متغير جودة حياة العمل على الالتزام التنظيمي، وكانت العينة المختارة هي(٥٣) موظفاً، واستخدم الباحث الحزمة

Abstract

The independent variable represents the quality of work life in its five dimensions (opportunities for promotion and career advancement, wages and financial rewards, social relations, balance between personal and career life, participation in decision making, stability and job security). Continuous, emotional commitment, normative commitment). (53) employees. The researcher used the integrated statistical package (spss) in processing the data, and reached a number of (3) The results were highlighted by the employees'

sense of unfairness because the rewards are not distributed fairly to their beneficiaries, which creates an atmosphere of mistrust between the president and the principals. Among the recommendations, the most prominent of which is the interest of employees by giving their posts a central role in developing the work of their directorate and do not make their roles mysterious). As well as work to make these variables take the practical dimension in the institutional thinking because of its active role at the level of the organization and individuals

٣- هل يساهم مستوى جودة حياة العمل في مديرية التربية الثالثة في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى العاملين فيها ؟

ثانيا :- اهداف البحث

١- قياس مستوى جودة حياة العمل للعاملين في مديرية التربية الرصافة الثالثة .

٢- تحديد مستوى الالتزام التنظيمي للعاملين في مديرية التربية الرصافة الثالثة.

٣- تحديد حجم التأثير الذي يولده متغير جودة حياة العمل في متغير الالتزام التنظيمي.

البحث الاول / منهجية البحث

اولا :- مشكلة البحث

تسعى المنظمات جاهدة لتوفير بيئة عمل آمنة ترفع من مستوى انتاجية الفرد العامل وتزيد من قوة ارتباطه بمنظّمته. لذا يمكن بيان مشكلة الدراسة من خلال التساؤلات التالية :-

١- ما هو مستوى جودة حياة العمل في المديرية العامة لتربية الرصافة الثالثة ؟

٢- ما هو حجم الالتزام التنظيمي الذي يبديه العاملون تجاه مديريتهم ؟

تحديد الظروف و العلاقات التي توجد بين الوقائع. ومن ثم استخلاص النتائج و المؤشرات الأساسية باستخدام الوصف في جمع البيانات و المعلومات التي تتطلبها الدراسة، لأغراض تحديد النتائج و الوقوف على ابرز المؤشرات و ذلك ليقترن الوصف بالتحليل لمتغيرات الدراسة" (المالكي:٢٠١١، ١١)

خامسا :- الانموذج الفرضي للبحث

من اجل الوصول الى اهداف البحث فقد تم وضع انموذج فرضي يصف نوع العلاقة والتاثر بين متغيرات البحث وابعادها ومتمثلة بالانموذج ادناه :- الشكل (١) الانموذج الفرضي للبحث

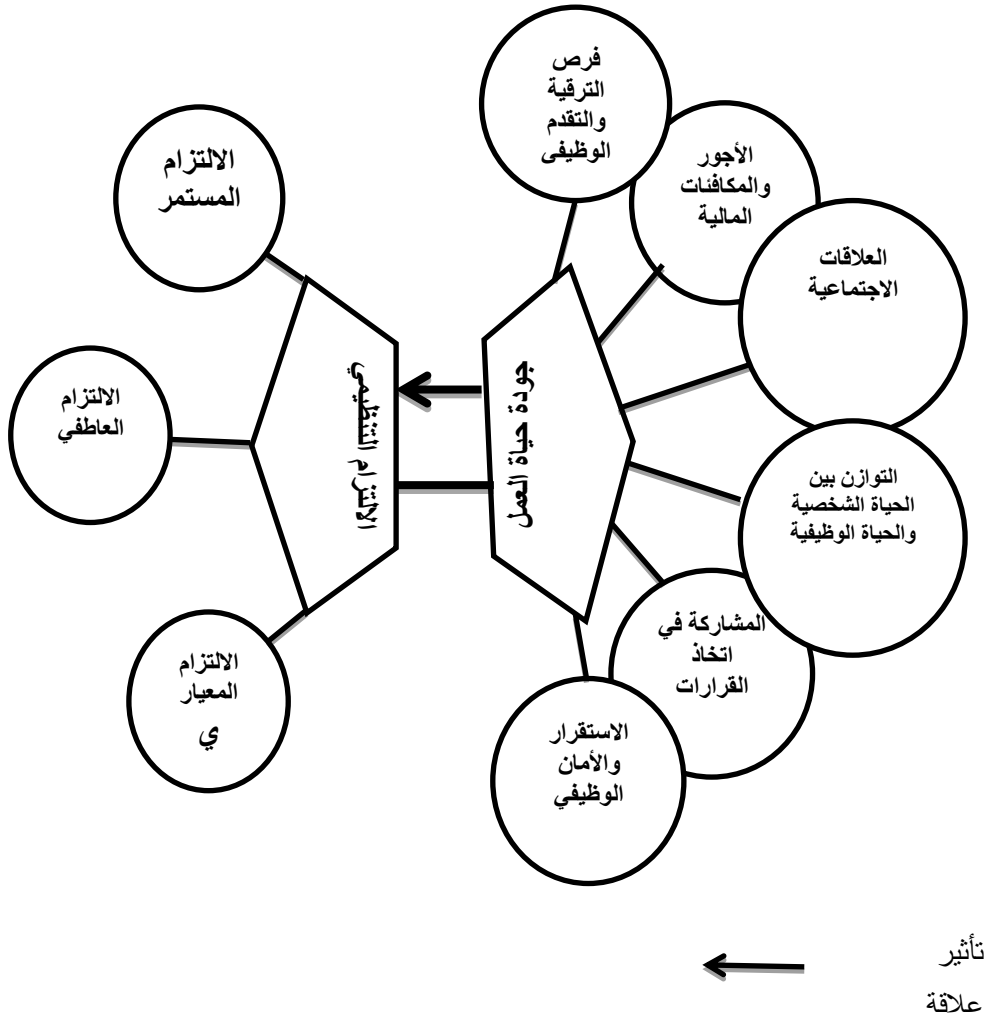
٤- محاولة والوصول الى جملة من الحلول والتوصيات للمشكلات فيما اذا وجدت في بيئة العمل المبحوثة .

ثالثا :- اهمية البحث

١- تبرز اهمية البحث في المكانة التي تحتلها مديرية التربية الثالثة كونها المساهم الاكبر في توجيه المدارس التي تخضع لها .
٢- اهمية المتغيرات المبحوثة المتمثلة بجودة حياة العمل والالتزام التنظيمي التي ينبغي ان تكون حاضرة كفكر تطبيقي فاعل.

رابعا :- منهج البحث

اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي "لامتياز هذا المنهج بالنظرة الشمولية و اقتران وصف الحالة بتحليلها ، إذ يتناول هذا المنهج وصف ما هو كائن و تفسيره و



الانموذج من اعداد الباحث

الفرضية الاولى تنص على وجود تأثير ذات دلالة احصائية بين جودة حياة العمل وابعاده (فرص الترقية والتقدم الوظيفي، الأجور والمكافآت المالية، العلاقات الاجتماعية،

سادسا :- فرضيات البحث
يرتكز البحث على فرضيتين رئيسيتين وكما يأتي :-

ثلاث عبارات بالاعتماد على مقياس) (Allen & Meyer:2001,230).

اذ استخدم (SPSS) ثامنا :- الاساليب الاحصائية / عمد الباحث الى استخدام الحزمة الاحصائية الجاهزة

(الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، الانحدار الخطي البسيط، معامل ارتباط بيرسون)

تاسعا :- مجتمع وعينة البحث :- تمثل مجتمع البحث بالعاملين في المديرية العامة لتربية الرصافة الثالثة في بغداد وتم توزيع (٥٥) استمارة استبيان على الافراد العاملين وتمثلت بالمدير العام والمعاونين ورؤوسا الاقسام و مديري الشعب وحيث تم استرجاع (٥٥) ،استمارة وتم اعتماد (٥٣) استمارة صالحة اي ما تم اختياره من مجتمع البحث والبالغ (٧٨) موظفا الذي يشكل ما نسبته (٠,٦٧%) من مجتمع البحث .

المبحث الثاني /الاطار النظري

اولا :- مفهوم جودة حياة العمل وفوائده دخل متغير جودة حياة العمل(QWL) الحيز المنظمي عام (١٩٧٢) من خلال جملة من المؤتمرات الدولية التي كانت تناصروتنصت لتطلعات شريحة العاملين الذين يعملون في بيئة عمل لا تلبى طموحاتهم فكان مصطلح جودة حياة العمل

التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية، المشاركة في اتخاذ القرارات، الاستقرار والأمان الوظيفي) والالتزام التنظيمي وابعاده (الالتزام المستمر، الالتزام العاطفي، الالتزام المعياري) .

الفرضية الثانية تنص على وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين جودة حياة العمل وابعاده (فرص الترقية والتقدم الوظيفي، الأجور والمكافئات المالية، العلاقات الاجتماعية، التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية، المشاركة في اتخاذ القرارات، الاستقرار والأمان الوظيفي) والالتزام التنظيمي وابعاده (الالتزام المستمر، الالتزام العاطفي، الالتزام المعياري).

سابعا:- طريقة جمع البيانات وتنقسم الى محورين :-

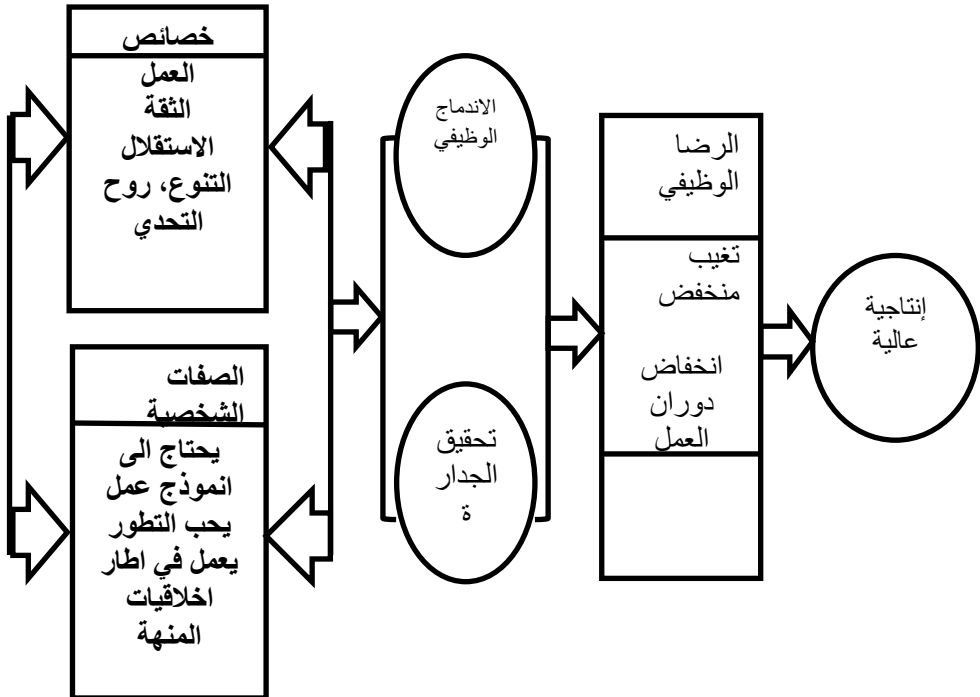
١- الجانب النظري / اذ تم بناء الجانب النظري للبحث من خلال الاطلاع الكتب والدوريات العربي و الاجنبية .

٢- الجانب التطبيقي / تم اعداد استبيان لهذا الغرض اذ ،غطى القسم الاول منه المتغير المستقل للبحث (جودة حياة العمل) ، متضمنا خمس ابعاد بالاعتماد على مقياس (Jayakumar and Kalaiselvi:2012,144)، بواقع خمس عبارات لكل بعد ، في حين غطى القسم الثاني متغير البحث التابع (الالتزام التنظيمي)،بأبعاده الثلاثة اذ كان لكل بعد

جودة حياة العمل تشير الى مستوى من الرضا الذي يشكل دافعا للمشاركة والالتزام (Srivastava & Kanpur,2014:54) . اذاً جودة حياة العمل تسهم في تعزيز معدلات الرضا عن العمل (Hunker,2014:١٣) في ضوء المفاهيم السابقة يطرح (Garg & et al,2012:234) انموذج يصف من خلاله مفهوم جودة حياة العمل في اطارها التطبيقي والفوائد التي يمكن ان يحققها وكما في الشكل (٢) التالي :-

من المداخل الفاعلة لاعادة هيكلة العديد من الابعاد التنظيمية (Nair,2013:35). عليه عرفت جودة حياة العمل على انها استجابة المنظمة للعاملين فيها من خلال تطوير اليات يسمح لهم من خلالها بالمشاركة في اتخاذ القرارات التي تساهم في تصميم بيئة العمل التي يعملون فيها (Robbins & Judge:2013,558) ،بينما تعرف على انها المؤشرات والاطر المحفزة والمحببة والتي يمكن ان يقيّمها العاملون في طار علاقة معينة (السالم،٣٥٠:٢٠٠٩). اذا

الشكل (٢) يوضح جودة حياة العمل والفوائد المتحققة من تطبيقه



Source:

٢- تحسين الصحة البدنية والنفسية للموظفين مما يخلق مشاعر إيجابية في بيئة العمل .

٣- تعزيز وزيادة إنتاجية العاملين .
الشكل (٣) يوضح اهداف جودة حياة العمل :-

تعزيز التعلم في مكان العمل-4-

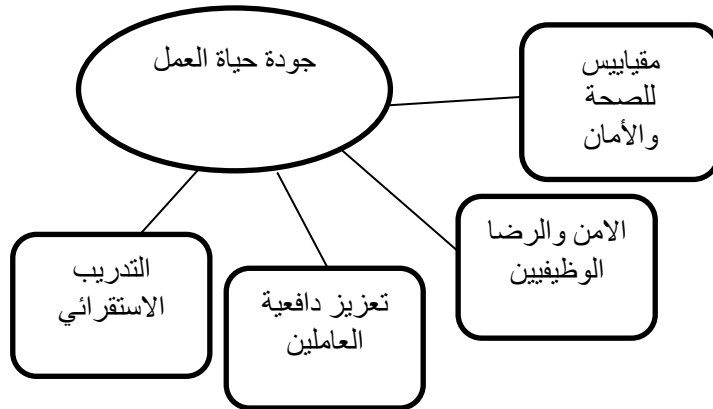
٥- تحسين إدارة التغيير والتحول المستمرين

ثانيا : اهداف جودة حياة العمل

في هذا المحور نذكر الأهداف الرئيسية التي تحققها جودة حياة العمل التي أشار لها على النحو الآتي :-

(2014:901,Shankar)

- تحسين رضا العاملين عن وظائفهم .1-



Source Shankar, J.Vignesh(2014) “ International Journal of scientific research and management” .Volume.2,Issue.5 .pp: 901-908 .

العمل (Quality of Work Life) من خلال العوامل العشرة التي اقترحها والتي جعلت من مهمة قياس جودة حياة العمل

ثالثا : ابعاد قياس جودة حياة العمل في هذا المجال نستعرض الدور المحوري الذي لعبه (Richard Walton) ، في تعزيز الاطر النظرية لمتغير جودة حياة

يصـبـو الـى بلـوـغـها
(Akinyemi:2014,105) ، وفي نفس
السياق فأن الالتزام التنظيمي هو موقف
أساسي للفرد العامل تجاه المنظمة وهو
مؤشر قوي على سلوك دوران العمل وميله
نحو البقاء فيها او الانسحاب منها)
(Ghosh & Swamy:2014,4) .
عليه يمكن تعريف الالتزام التنظيمي بأنه
"استجابة فعالة أو موقف فعال
ناتج عن تقييم حالة العمل التي تجعل الفرد
وثيق الارتباط أو تعلق بمنظمتة." (Iden
(2014,14):) ، "كذلك يمكن وصف الالتزام
التنظيمي على انه تفاعلا وانسجاما منطقي
بين الأهداف التي تسعى إليها المنظمة
والافراد العاملين فيها (Afsar
(2014,126):). اذا الالتزام التنظيمي هو
انطباع ايجابي يعكسه الافراد العاملين من
خلال سلوكهم الفاعل نحو العمل بالشكل
الذي يحقق النجاح التنظيمي"(جرينبرج و
بارون:٢٠٠٩، ٢١٧ - ٢١٨) ختاماً
يرى(Kashefi.&.et.al:2013,502) ()
"أن الالتزام التنظيمي هو موقف حول ولاء
الموظفين نحو التنظيم وهي عملية مستمرة
تظهر نفسها من خلال مشاركة الأفراد في
القرارات التنظيمية، وإيلاء الاهتمام لهم"،
عليه فأن هذا التعريف، يتضمن ثلاثة
عوامل: 1 - قبول أهداف المنظمة وقيمتها

مهمة في تناول اليد وعلى مختلف
المؤسسات في العالم وكما اشار لها كل من
and (Harish., Subashini:2014,
(Jayakumar) 16802)
Kalaiselvi:2012,144
على النحو الاتي :-
١- انظمة تعويضية تحقق سمة الشعور
بالعدالة .
٢- توفير مناخات وظيفية آمنة وصحية.
٣- اتاحة فرصة لجعل قابليات العاملين في
تطور مستمر .
٤- فرصة للنمو الوظيفي .
٥- تدويب الفوارق بين الافراد العاملين .
٦- قانون يضمن حقوق العاملين .
٧- التوازن بين العمل وجودة الحياة الاسرية .
٨- البعد الاجتماعي للتنظيم .
٩- المشاركة في اتخاذ القرارات .
١٠- الاستقرار والأمان الوظيفي .

المبحث الثالث /الالتزام التنظيمي

اولا: مفهوم الالتزام التنظيمي

نستعرض في هذا المحور اراء بعض
الباحثين لمفهوم الالتزام التنظيمي ، اذ يرى
منهم الالتزام التنظيمي بأنه احساسا نفسيا
يجعل من الفرد العامل يرتبط بالمؤسسة التي
يعمل فيها ويكون مؤمنا بقيمتها .
(Asiedu & at .el :2014,290) .
اذا هو ما يجعل الفرد العامل متحفزا كي
يحافظ على مسار العمل والاهداف التي

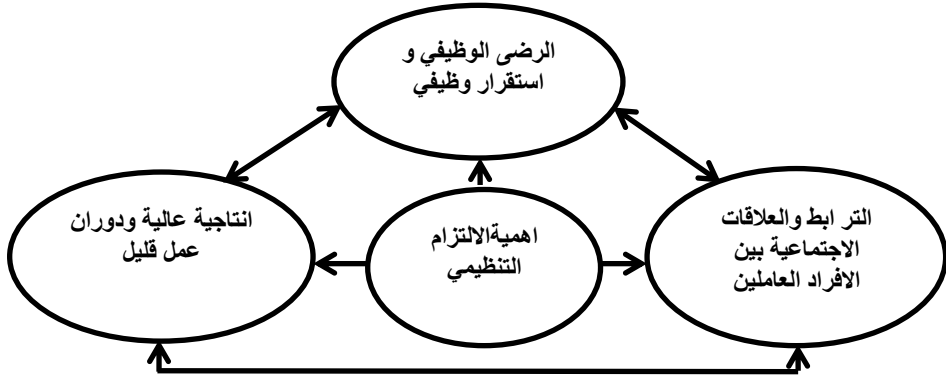
2 - وجود اتجاه نحو تقديم اقصى جهد ممكن ان يخدم المنظمة .
3 - هنالك ميل قوي لمواصلة العضوية والانتماء للتنظيم،،

ثانيا :- اهمية الالتزام التنظيمي

يعد الالتزام التنظيمي واحد من ابرز المتغيرات المؤسسية لما لها اثرا بارزا في الاداء الكلي للمنظمات ، اذا يصف (جرينبرج و بارن) ذلك من خلال "ان الموظف الذي يرتفع عنده مستوى الالتزام التنظيمي يكون قليل التقاطع مع الاخرين،كذلك يكون اكثر اندفاعا لدعم المنظمة التي يعمل فيها"(جرينبرج و بارون:٢٠٠٩، ٢١٧-٢١٨) ، وهذا يشير الى أن الألتزام التنظيمي يفرز عدة انواع من المظاهر السلوكية الفاعلة لجميع المؤسسات والتي بدورها تقود الى نتائج ايجابية يمكنها من تحقيق النجاح وتجعل المنظمات اكثر ديمومة في ميدان اعمالها وتسهم في ضبط حالة ارتفاع وأنخفاض معدل دوران العمل والأداء العالي، فضلا عن أرتفاع الروح

المعنوية لدى العاملين، كذلك انخفاض مشاكل العمل بين العاملين والادارة (البياتي:٢٠١٠، ٧٣) ، لان الألتزام التنظيمي يجعل من العاملين اكثر انتاجية وبالتالي تحقيق اهداف المنظمة ،كذلك ادراك العاملين بان المنظمة ايضا تسعى لتحقيق اهدافهم على المستويين الوظيفي والاجتماعي (Locke:2009,28). "فالالتزام المنظمي يسند الميزة التنافسية ولهذا السبب تحولت منظمات الأعمال من نموذج السيطرة "Control Model" إلى نموذج الالتزام "Commitment Model" في إدارة الموارد البشرية، فالعاملون الملتزمون يحاولون تعزيز فاعلية المنظمة من خلال إبراز المستويات العالية من الأداء وتحسين نوعية العمل وانخفاض في مستويات التأثير والغياب ودوران العمل فضلا عن ارتفاع الروح المعنوية والرضى الوظيفي لهم "(الزبيدي:٢٠٠٤، ١٨، والشكل (4) يبين اهمية الدور الذي يلعبه الألتزام التنظيمي.

الشكل (٤) اهمية الالتزام التنظيمي



ثالثا : ابعاد قياس الالتزام التنظيمي

صنف الباحثين العديد من ابعاد الالتزام التنظيمي على انها انواع للالتزام التنظيمي وعدت بمثابة الابعاد التي يمكن من خلالها قياسه وكان من ابرز هذه الابعاد هي التي حددها (Allen & Meyer 2001,230): هي :- الالتزام العاطفي و بعد الالتزام المعياري و الالتزام المستمر ،والتي اعتبرت من المقاييس الابرز والادق في مجال قياس متغير الالتزام التنظيمي

١- :- **بعد الالتزام العاطفي** :- الذي يعبر عن حالة من التوافق و القبول لقيم واهداف المنظمة و الافراد العاملين فيها. (Davis:2014,10) ، وهو ما يعني ان البقاء في المنظمة ليس اضطراريا بل هو ميل ورغبة من قبل الفرد العامل تجاه منظمته. (Sow:2015,25)

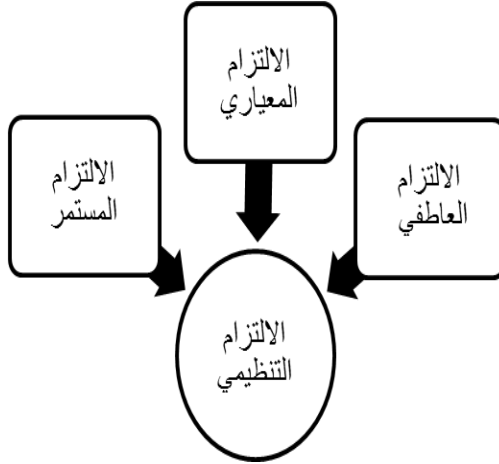
٢- :- **بعد الالتزام المعياري** :- ويوصف بأنه شعور بالمسؤولية لمواصلة العمل في المنظمة

(Saliu&Gbadeyan:2015:45).وهذا الالتزام هو عبارة عن شعور الفرد بأنه ملزم بالبقاء في المنظمة لانها تتعاطى معه بكل صدق وعدالة مما يجعله يشعر بأنه مدين بالفضل لها . (البياتي:٢٠١٠، ٨٥)

٣- :- **بعد الالتزام المستمر** :- وهذا النوع من الالتزام هو ما تترتب عليه الكثير من التكاليف في حال فكر الفرد العامل ترك وظيفته . (Khan& Jan:2015,18) ، اذا هو التزام يدركه الفرد من خلال الكلفة التي تترتب على توقف نشاطه في المنظمة ، وأن الفرد وفقاً لهذا النوع من الألتزام يبقى في المنظمة لأنه يحتاج لذلك(الزبيدي: ٢٠٠٤ ، ١٣) ويمكن عرض ابعاد الالتزام التنظيمي كما

الشكل (٥)

الشكل (٥) يبين ابعاد الالتزام التنظيمي



المصدر : الباحث

ذات ثبات جيد و يمكن اعتمادها في أوقات مختلفة و للأفراد أنفسهم و تعطي نفس النتائج . و باستخراج معامل (Alpha Cronbach) لغرض التحقق من معامل ثبات الإستبانة بشكل اكبر ، فقد بلغت قيمته لفقرات الإستبانة الكلية (0.89) ، وهذا يشير و بوضوح على درجة جيدة من ثبات الإستبانة ، و معامل مطمئن يؤكد صدق المقياس وصلاحيته للتطبيق في اوقات مختلفة.

عرض و تحليل النتائج في ضوء إجابات العينة

أولاً: عرض واقع ابعاد جودة حياة العمل و الالتزام التنظيمي و تحليل إجابات المبحوثين
١ - فرص الترقية و التقدم الوظيفي

المبحث الرابع
الجانب العملي

ثبات الإستبانة Reliability of
: Questionnaire

تستخدم طريقة التجزئة النصفية (Split - Half) في قياس الثبات ، والتي تتلخص بإيجاد معامل الارتباط بين درجات الأسئلة الفردية و درجات الأسئلة الزوجية في الإستبانة و يتم تصحيح معامل الارتباط بمعادلة (Spearman - Brown) ، فإذا كان معامل الثبات (0.67) على وفق المعادلة فإنه كافياً للبحوث التي تعتمد الإستبانة أداة لها، وعند تطبيق هذه الطريقة وجد أن معامل الارتباط للإستبانة بلغ (0.79) ، مما يعني أنها بمقاييسها المختلفة

الجدول (١)

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	مقياس الإجابة										لغزرات
		ضعيف جدا		ضعيف		متوسط		جيد		جيد جدا		
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
												١- تعتمد المديرية مبدأ وضع الشخص المناسب في المكان المناسب
												٢- العدالة والانصاف هي الأساس في منح الترقيات الوظيفية في المديرية
												٣- تمنح الترقيات الاستثنائية على أساس الكفاءة
												٤- يوجد انسجام بين التحصيل الدراسي والمهارات العلمية والدرجة الوظيفية التي اشغلها في المديرية
												٥- هنالك فرص مستقبلية متوفرة للترقية والتقدم الوظيفي في المديرية
												لمجموع

مما يدل على ان المديرية العامة لتربية الرصافة الثالثة لديها ضعف في الجانب التطويري لتقدم و الترقية الوظيفية اذ لاحظ الباحث ان هناك نوع من الاحباط لدى الموظفين نتيجة سياسة المديرية التي غالبا ما تكون غير عادلة وكفوءة في وضع الشخص المناسب

وفقا لنموذج البحث الفرضي فقد تم اعتماد التقدم الوظيفي كأحد ابعاد جودة حياة العمل إذ يظهر الجدول (١) التوزيعات التكرارية لإجابات العينة و النسب المئوية لها و الوسط الحسابي و الانحراف المعياري لتلك الإجابات اذ جاءت بوسط حسابي (٣,٠٦) وبمستوى متوسط وبأنحراف معياري (١,١٨)

في المكان المناسب وكذلك في المكافآت و الترفيقات الاستثنائية للكفوئين. وبالتالي عندما نجد مثل تلك السياسة فأنها سوف تلقى

جدول (٢)

رقم الفقرة	المتوسط الحسابي	مقياس الإجابة										ملاحظات
		ضعيف جدا		ضعيف		متوسط		جيد		جيد جدا		
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
1.07	٢.٤٢	19.2	10	40.4	21	23.1	12	13.5	7	3.8	٢	٦- الموظفون في المديرية سعداء بما يحصلون عليه من رواتب
0.98	2.33	19.2	10	46.2	24	17.3	9	17.3	9	0	0	٧- كفاءة الأداء هي الأساس في تحديد الأجور والمكافآت
1.05	2.40	21.2	11	38.5	20	19.2	10	21.2	11	0	0	٨- يشعر الموظفون في المديرية بان المكافآت توزع على من يستحقها
1.15	2.65	17.3	9	32.7	17	21.2	11	25.0	13	3.8	2	٩- مبدأ العدالة هو الأساس في تحديد نظم الأجور والمكافآت المعتمد في المديرية
1.27	2.83	21.2	11	21.2	11	17.3	9	34.6	18	5.8	3	١٠- يشعر الموظفون بالرضا عن العلاوات والزيادات التي تضاف على الرواتب سنويا
1.10	2.52											لمجموع

يجدوا ان المكافآت لا توزع الى مستحقيها اذ لم ان اغلبية المكافآت لا توزع على اساس الاداء وانما بصورة غير مدروسة، وهذا مما يسبب بمناخ تنظيمي سيء تتعدم به الثقة ما بين الرئيس و المروؤس نتيجة شعورهم بعدم عدالة اتخاذ القرار الاداري داخل المديرية المبحوثة. الجدول (٣)

٣- العلاقات الاجتماعية

وفقا لنموذج البحث الفرضي فقد تم اعتماد العلاقات الاجتماعية كأحد ابعاد جودة حياة

- الاجور و المكافآت

بينت النتائج البحث ان بعد الاجور و المكافآت في المديرية المبحوثة كما في جدول (٢) قد بلغ بوسط حسابي (٢,٥٢) وبمستوى ضعيف وبأنحراف معياري (١,١٠) مما يدل على وجود تراجع في مستوى الاجور و المكافآت داخل المديرية اذ وجد الباحث ان الموظفين ليسوا سعداء بالرواتب و المكافآت التي يتقاضوها نتيجة عدم وجود عدالة في توزيع المكافآت، الى جانب انهم

٦- الاستقرار و الامان الوظيفي

اظهرت نتائج البحث ان مستوى الاستقرار و الامان الوظيفي كما في الجدول (٦) قد جاء بوسط حسابي (٣,٠٦) وبمستوى متوسط وبأنحراف معياري (١,١٥) مما يشير الى ان تراجع مستوى الامان الوظيفي الموجود في المديرية اذ ان من اساسيات الاستقرار الوظيفي هو توفير الامان المالي و العدالة و الثقة و فرص للابداع و التطوير. ولكن الباحث عندما استطلع وجد ان العامل المادي غير مشجع داخل المديرية و العامل التطويري من خلال التدريب لا يوجد فيه اهتمام واسع داخل بيئة العمل الى جانب فقدان عنصر الثقة ما بين اربئيس و المروؤس وهو ما تم طرحه في اعلاه وهذا

ما يؤكد الفقرة (يسود أجواء العمل مناخ تنظيمي يتسم بالأمان والثقة المتبادلة بين جميع اطراف العمل) وبوسط حسابي (٣,٠٦) وبمستوى متوسط وبأنحراف معياري (١,١٥).

اما اجمالا فقد حقق بعد جودة حياة العمل وسط حسابي (٣,١٢) وبمستوى متوسط وبأنحراف معياري (١,٠٨) مما يدل على ضعف جودة حياة العمل داخل بيئة المديرية المبحوثة وخاصة في ابعاد (الترقية الوظيفية، المكافئات، المشاركة في اتخاذ القرارات، التوازن بين الحياة الشخصية و الحياة الوظيفية و الاستقرار و الامان الوظيفي)

جدول (٧)

الأحرف المعياري	الوسط الحسابي	مقياس الإجابة										الفقرات
		ضعيف جدا		ضعيف		متوسط		جيد		جيد جدا		
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
١,٢٦	٣,٥٤	١٣,٥	٧	٥,٨	٣	١٣,٥	٧	٤٨,١	٢٥	١٩,٢	١٠	٣١- لا من الحصول على عمل اخر في حال ترك العمل في المديرية أتمكن
١,٤٤	٣,١٠	١٩,٢	١٠	٢٣,١	١٢	٣,٨	٢	٣٦,٥	١٩	١٧,٣	٩	٣٢- الوظيفة التي اعمل بها في المديرية ربما غير متوفرة في المنظمات الأخرى
١,١٩	٣,٦٠	٩,٦	٥	٧,٧	٤	١٧,٣	٩	٤٤,٢	٢٣	٢١,٢	١١	٣٣- بسبب تركي العمل في المديرية بمشاكل في حياتي
١,١١	٣,٤٤	٧,٧	٤	١١,٥	٦	٢٣,١	١٢	٤٤,٢	٢٣	١٣,٥	٧	٣٤- مكان العمل الذي اعمل فيه يجعلني لا اربغ بمغادرته
١,١٧	٣,٣٨	٩,٦	٥	١٣,٥	٧	١٩,٢	١٠	٤٤,٢	٢٣	١٣,٥	٧	٣٥- اشعر اني مضطر للعمل في المديرية
١,٢٣	٣,٤١											الوسط العام

ثانيا: الالتزام التنظيمي

المديرية وقد جاء هذا الالتزام نتيجة ضعف فرص العمل المتاحة للموظف في حالة مغادرته للعمل لذا يشعر الموظف انه بحاجة ماسة بالاستمرار في هذا العمل ويحاول ان لا ينقطع مصدر رزقه لضعف الفرص الوظيفية المرادفة للوظيفة التي يشغلها.

١- الالتزام المستمر
اظهرت النتائج المبينة في الجدول (٧) ان للالتزام المستمر قد جاء بوسط حسابي (٣,٤١) وبمستوى جيد وبأحرف معياري (١,٢٣) مما يدل على وجود الالتزام المستمر من قبل موظفي

جدول (٨)

الأحرف المعيارية	الوسط الحسابي	مقياس الإجابة										
		ضعيف جدا		ضعيف		متوسط		جيد		جيد جدا		
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
١,٠٥	٣,٢١	٧,٧	٤	١٧,٣	٩	٢٦,٩	١٤	٤٢,٣	٢٢	٥,٨	٣	٣٦- استمتع عندما يجري الحديث عن المديرية خارج حيز العمل
١,٢٤	٢,٨٨	١٧,٣	٩	٢١,٢	١١	٢٦,٩	١٤	٢٥,٠	١٣	٩,٦	٥	٣٧- لا ارجب بالعمل في الوزارات الأخرى
١,٠٠	٣,٤٨	٥,٨	٣	٩,٦	٥	٢٥,٠	١٣	٥٠,٠	٢٦	٩,٦	٥	٣٨- اشعر بفاعليتي كعضو في المديرية
٠,٩٦	٣,٤٨	١,٩	١	١١,٥	٦	٣٨,٥	٢٠	٣٢,٧	١٧	١٥,٤	٨	٣٩- تعد مشكلات العمل في المديرية هي مشكلاتي الخاصة
١,٠٢	٣,٥٦	٣,٨	٢	١١,٥	٦	٢٥,٠	١٣	٤٤,٢	٢٣	١٥,٤	٨	٤٠- هنالك ارتباط نفسي بيني و بين المديرية
١,٠٥	٣,٣٢											الوسط العام

٢- الالتزام العاطفي

توصل الباحث الى ان مستوى الالتزام العاطفي في المديرية المبحوثة كما في الجدول (٨) قد جاء وبمستوى متوسط الاهمية وبوسط الحسابي (٣,٣٢) وبأنحراف معياري (١,٠٥) مما يدل على وجود الالتزام العاطفي لدى العاملين نحو المديرية ولكنه ليس بمستوى الطموح اذ بالرغم من وجود شعور وارتباط لدى الموظف كعضو في

المديرية وشعورهم ان المشاكل الموجودة في المديرية كأنها مشاكلهم الخاصة. الا ان عنصر الالتزام الروحي العاطفي نحو المنظمة غير فاعل اذ نجد ان الموظف لديه الرغبة بالعمل وبالوزارات الاخرى اذا ما اتاحت الفرصة امامه وهذا ما تم تاييده وفق الفقرة (لا ارجب بالعمل في الوزارات الأخرى) اذ جاءت بوسط حسابي (٢,٨٨) وبمستوى ضعيف وبأنحراف معياري (١,٢٤).

الجدول (٩)

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي										
		ضعيف جدا		ضعيف		متوسط		جيد		جيد جدا	
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت
٠,٩٢	٤,٠٨	٣,٨	٢	٣,٨	٢	٣,٨	٢	٥٧,٧	٣٠	٣٠,٨	١٦
٠,٧٧	٤,٠٢	٠	٠	٥,٨	٣	١١,٥	٦	٥٧,٧	٣٠	٢٥,٠	١٣
٠,٨٨	٣,٨٨	١,٩	١	٣,٨	٢	٢١,٢	١١	٥٠,٠	٢٦	٢٣,١	١٢
١,١٧	٣,٢١	١١,٥	٦	١٣,٥	٧	٢٨,٨	١٥	٣٤,٦	١٨	١١,٥	٦
١,٣٠	٣,١٠	١٣,٥	٧	٢٣,١	١٢	١٩,٢	١٠	٢٨,٨	١٥	١٥,٨	٨
١,٠١	٣,٦٥										

٣- الالتزام المعياري

اظهرت النتائج ان مستوى الالتزام المعياري في المديرية المبحوثة كما في الجدول (٩) قد جاء بمستوى جيد وبوسط حسابي (٣,٦٥) وبانحراف معياري (١,٠١) مما يدل على وجود الالتزام المعياري لدى موظفي مديرية تربية الرصافة اذ وجد الباحث ان هناك شعور بالالتزام كمعيار وقيمة اخلاقية نحو المديرية الى جانب وجود اهتمام مستمر نحو اظهار هذا الالتزام للمديرية. كما وجد الباحث ان العينة قد

انقسمت فيما بينها وهذا ما يوضحه الانحراف المعياري التي جاءت بقيمة (١,٣٠) للفقرة (اشعر من غير الصواب الانتقال الى وزارة أخرى حتى لو حصلت على فرص افضل من عملي الحالي بالمديرية.) وبتشتت عالي وبوسط حسابي (٣,١٠) مما يدل على وجود بعض افراد العينة ممن يرغبون بترك العمل في المديرية وعدم الالتزام بينما الاخرين متمسكين بالمديرية. وهذا التفاوت دليل على عدم الاستقرار الوظيفي في بيئة العمل.

(٠,٥٠٥) وهي قيمة موجبة ومتوسطة ودالة ذات دلالة معنوية عند مستوى دلالة (٠,٠٠٠) وهي اصغر من مستوى الدلالة (٠,٠١) مما يدل على وجود ارتباط ما بين الترقية و التقدم الوظيفي وهذا مما يدل على عملية التقدم و الترقية الوظيفية لها دور فاعل وجوهري بعملية الالتزام التنظيمي داخل المديرية المبحوثة.

ثانيا: الارتباط ما بين الاجور و المكافآت

المالية و الالتزام التنظيمي اجمالا

لاختبار الفرضية الفرعية الثانية و المنبثقة من الفرضية الرئيسية الاولى (يوجد ارتباط ذات دلالة معنوية ما بين الاجور و المكافآت المالية و الالتزام التنظيمي اجمالا) جاءت النتائج كما يلي :
بلغت قيمة معامل الارتباط بين بعد الاجور و المكافآت المالية و الالتزام التنظيمي (٠,٤٩٨) وهي قيمة طردية ومتوسطة وذات دالة معنوية عند مستوى دلالة (٠,٠٠٠) وهي اصغر من مستوى الدلالة (٠,٠١) مما يدل على وجود ارتباط ما بين الاجور و المكافآت المالية و الالتزام التنظيمي وهذا مما يشير على ان رضا العاملين على قيمة الاجور و المكافآت تساعد على تحقيق الالتزام التنظيمي عند العاملين في المديرية المبحوثة.

وبصورة عامة ومن خلال مستوى إجابات عينة البحث عن (الالتزام التنظيمي) حقق هذا المتغير وسطا حسابيا بلغ (٣,٤٦) وبمستوى جيد و بانحراف معياري (١,٠٩) وهذا مما يدل على وجود الالتزام التنظيمي داخل المديرية المبحوثة و بنسب جيدة.

المبحث الخامس

اختبار فرضيات الارتباط

لمعرفة العلاقة الارتباطية بين متغيرات البحث (المتغيرات المستقلة) و المتمثلة في متغير جودة حياة العمل و محاورها (فرص الترقية و التقدم الوظيفي، الاجور و المكافآت المالية، العلاقات الاجتماعية، التوازن بين الحياة الشخصية و الحياة الوظيفية، المشاركة في اتخاذ القرارات، الاستقرار و الامان الوظيفي) مع المتغير المعتمد و المتمثل في متغير الالتزام التنظيمي و تم استخدام معامل ارتباط بيرسون بين المتغيرات و كانت النتائج كما يلي:

اولا: الارتباط ما بين فرص الترقية و التقدم

الوظيفي و الالتزام التنظيمي اجمالا

لاختبار الفرضية الفرعية الاولى و المنبثقة من الفرضية الرئيسية الاولى (يوجد ارتباط ذات دلالة معنوية ما بين فرص الترقية و التقدم الوظيفي و الالتزام التنظيمي) جاءت النتائج كما يلي :

بلغت قيمة معامل الارتباط بين بعد الترقية و التقدم الوظيفي و الالتزام التنظيمي

جدول (١٠) يبين معامل ارتباط بيرسون للارتباط بين جودة حياة العمل و الالتزام التنظيمي

الدالة	قيمة SIG	R الارتباط	ابعاد الالتزام التنظيمي
دال	0.000	٠,٥٠٥	فرص الترقية و التقدم الوظيفي
دال	٠,٠٠٠	٠,٤٩٨	الاجور و المكافآت المالية
غير دال	٠,٢٥٢	٠,١٦١	العلاقات الاجتماعية
دال	0.003	٠,٤٠٢	التوازن بين الحياة الشخصية و الحياة الوظيفية
دال	0.008	٠,٣٦٥	المشاركة في اتخاذ القرارات
دال	0.000	٠,٥٠٢	الاستقرار و الامان الوظيفي
دال	0.000	٠,٤٨٥	جودة حياة العمل

بلغت قيمة معامل الارتباط بين بعد العلاقات الاجتماعية و الالتزام التنظيمي (٠,١٦١) وهي ضعيفة و غير دالة معنويًا عند مستوى دلالة (٠,٢٥٢) وهي اكبر من مستوى الدلالة (٠,٠٥) و هذا مما يدل على ضعف علاقة الارتباط ما بين العلاقات

ثالثًا: الارتباط ما بين العلاقات الاجتماعية و الالتزام التنظيمي اجمالًا لاختبار الفرضية الفرعية الثالثة التي تنص على (يوجد ارتباط ذات دلالة معنوية ما بين العلاقات الاجتماعية و الالتزام التنظيمي اجمالًا) جاءت نتائج وفق ما يأتي:

ما بين المشاركة في اتخاذ القرارات و الالتزام التنظيمي اجمالاً) جاءت نتائج وفق ما يأتي:

بلغت قيمة معامل الارتباط بين بعد المشاركة في اتخاذ القرارات و الالتزام التنظيمي (٠,٣٦٥) وهي علاقة طردية مقبولة وذات دلالة معنوية عند مستوى دلالة (٠,٠٠٨) وهي اصغر من مستوى الدلالة (٠,٠١) و هذا مما يدل على وجود علاقة الارتباط ما بين المشاركة في اتخاذ القرارات و الالتزام التنظيمي

سادساً: الارتباط ما بين الاستقرار و الامان الوظيفي و الالتزام التنظيمي اجمالاً.

لاختبار الفرضية الفرعية السادسة و التي تنص على (يوجد ارتباط ذات دلالة معنوية ما بين الاستقرار و الامان الوظيفي و الالتزام التنظيمي اجمالاً) جاءت النتائج وفق ما يلي:

بلغت قيمة معامل الارتباط بين بعد الاستقرار و الامان الوظيفي و الالتزام التنظيمي (٠,٥٠٢) وهي قيمة طردية ومتوسطة وذات دالة معنوية عند مستوى دلالة (٠,٠٠٠) وهي اصغر من مستوى الدلالة (٠,٠١) مما يدل على وجود ارتباط ما بين الاستقرار و الامان الوظيفي و الالتزام التنظيمي. أي ان تحقيق الاستقرار و الامان الوظيفي سيجعل الموظف يشعر

الاجتماعية و الالتزام التنظيمي. وبهذا نرفض الفرضية البديلة و نقبل فرضية العدم التي تنص على (لا يوجد ارتباط ذات دلالة معنوية بين العلاقات الاجتماعية و الالتزام التنظيمي).

رابعاً: الارتباط ما بين التوازن بين الحياة الشخصية و الوظيفية و الالتزام التنظيمي اجمالاً.

لاختبار الفرضية الفرعية الرابعة و التي تنص على (يوجد ارتباط ذات دلالة معنوية ما بين التوازن بين الحياة الشخصية و الحياة الوظيفية و الالتزام التنظيمي اجمالاً) جاءت النتائج وفق ما يلي:

بلغت قيمة معامل الارتباط بين بعد التوازن بين الحياة الشخصية و الحياة الوظيفية و الالتزام التنظيمي (٠,٤٠٢) وهي قيمة طردية ومقبولة وذات دالة معنوية عند مستوى دلالة (٠,٠٠٣) وهي اصغر من مستوى الدلالة (٠,٠١) مما يدل على وجود ارتباط ما بين التوازن للحياة الشخصية و الوظيفية و الالتزام التنظيمي. أي ان تحقيق التوازن ما بين الحياة الشخصية للموظف و الحياة العملية لها دور فاعل وجوهري بنحقيق الالتزام التنظيمي.

خامساً: الارتباط ما بين المشاركة في اتخاذ القرارات و الالتزام التنظيمي اجمالاً

لاختبار الفرضية الفرعية الخامسة التي تنص على (يوجد ارتباط ذات دلالة معنوية

(يوجد ارتباط ذات دلالة معنوية ما بين فرص الترقية و التقدم الوظيفي و الالتزام التنظيمي اجمالاً)

(يوجد ارتباط ذات دلالة معنوية ما بين الاجور و المكافآت المالية و الالتزام التنظيمي اجمالاً)

(يوجد ارتباط ذات دلالة معنوية ما بين العلاقات الاجتماعية و الالتزام التنظيمي اجمالاً)

(يوجد ارتباط ذات دلالة معنوية ما بين التوازن بين الحياة الشخصية و الحياة الوظيفية و الالتزام التنظيمي اجمالاً)

(يوجد ارتباط ذات دلالة معنوية ما بين المشاركة في اتخاذ القرارات و الالتزام التنظيمي اجمالاً)

(يوجد ارتباط ذات دلالة معنوية ما بين الاستقرار و الامان الوظيفي و الالتزام التنظيمي اجمالاً)

المبحث السادس

اختبار وتحليل التأثير بين متغيرات البحث يختص هذا المبحث باختبار فرضيات التأثير التي حددها البحث. لغرض تحديد إمكانية الحكم عليها بالقبول أو الرفض. وكانت فرضية التأثير الرئيسية (يوجد تأثير ذات دلالة معنوية لجودة حياة العمل في الالتزام التنظيمي) . إذ سيتم التحري عنها وفقاً لمعادلة الانحدار البسيط . كالآتي:

بالامان في منظّمته وبالتالي سوف يزيد من درجة الالتزام التنظيمي نحو مؤسسته.

سادبعا: الارتباط ما بين جودة حياة العمل و الالتزام التنظيمي اجمالاً.

لاختبار الفرضية الرئيسية الاولى و التي تنص على (يوجد ارتباط ذات دلالة معنوية ما بين جودة حياة العمل و الالتزام التنظيمي اجمالاً) جاءت النتائج وفق ما يلي:

بلغت قيمة معامل الارتباط بين بعد جودة حياة العمل و الالتزام التنظيمي (٠,٤٨٥) وهي قيمة طردية ومتوسطة وذات دلالة معنوية عند مستوى دلالة (٠,٠٠٠) وهي اصغر من مستوى الدلالة (٠,٠١) مما يدل على وجود ارتباط ما بين جودة حياة العمل و الالتزام التنظيمي. أي ان لجودة حياة العمل دور فاعل و جوهري على تحقيق الالتزام التنظيمي بصورة فاعلة داخل المديرية المبحوثة.

وبهذه النتائج فقد تم اثبات الفرضية الرئيسية الاولى، والتي مفادها (يوجد ارتباط ذات دلالة معنوية ما بين جودة حياة العمل و الالتزام التنظيمي اجمالاً)

واما الفرضيات الفرعية فقد كانت وفق ما يلي :

$$\beta_1 X_1 + a = Y$$

و تمثل (a) Constant مقدار الثابت و هذه العلاقة تعني إن الالتزام التنظيمي (Y) هو دالة للقيمة الحقيقية لأبعاد جودة حياة العمل (X1,X2,X3,X4,X5,X6) إما تقديرات هذه القيم ومؤشراتها الإحصائية فقد حسبت على مستوى عينة البحث البالغة (٥٢) لعينة في مديرية تربية الرصافة الثالثة و سيجري تحليل مستويات التأثير بين المتغيرات كالأتي:

أستخدمت المؤشرات الإحصائية المبينة في الجدول (١١) لإظهار النتائج

١. اختبار الفرضية الرئيسية الثانية

انصب الاهتمام على اختبار الفرضية (1- أ) و التي نصت على ما يأتي (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لأبعاد جودة حياة العمل في الالتزام التنظيمي اجمالاً). وتتفرع منها الفرضية الفرعية الاولى (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لفرصة ترقية والتقدم الوظيفي في الالتزام التنظيمي اجمالاً) و الجدول (١١) يوضح نتائج تقدير الانحدار الخطي البسيط . لغرض تقدير اثر البعد الاول لترقية الوظيفة (X) في الالتزام التنظيمي (Y) .

$$Y = a + \beta (X_1)$$

$$Y = 2.55 + 0.30 (X_1)$$

و يتضح من الجدول (١١) ما يأتي :
أ. أن قيمة (F) المحسوبة للنموذج المقدره بلغت (17.11) . وهي اكبر من القيمة (F) الجدولية البالغة (7.17) عند مستوى دلالة (0.01) . و بناءا عليه تقبل الفرضية و هذا يعني وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لفرصة ترقية و التقدم الوظيفي في الالتزام التنظيمي اجمالاً في المديرية المبحوثة عند المستوى (1%) أي بدرجة ثقة (99%). وهذا مما يدل على وجود تأثير فاعل ومؤثر لترقية الموظف في الالتزام التنظيمي.

ب. من خلال قيمة معامل التحديد (R²) البالغة (0.25) يتضح بأن فرص الترقية و التقدم الوظيفي قادرة على تفسير ما نسبته (25%) من التغيرات التي تطرأ على المتغير الاستجابي (الالتزام التنظيمي). والنسبة الباقية (٧٥%) تابعة الى متغيرات اخرى غير داخلة في انموذج البحث .

ج.

تضح من خلال قيمة معامل الميل الحدي (β) البالغ (0.30). بان زيادة فرص الترقية و التقدم الوظيفي بمقدار وحدة واحدة سيؤدي إلى زيادة الالتزام التنظيمي بنسبة (30%) .

جدول (١١) تأثير جودة حياة العمل بالالتزام التنظيمي				
المتغير المستقل وأبعاده	(R ²) معامل التحديد	قيمة معامل الميل الحددي (β)	قيمة (F) المحسوبة	المتغير المعتمد
فرص الترقية و التقدم الوظيفي	٠,٢٥	٠,٣٠	١٧,١١	الالتزام التنظيمي Y
الاجور و المكافآت المالية	0.25	0.38	16.50	
العلاقات الاجتماعية	0.03	0.06	1.32	
التوازن بين الحياة الشخصية و الحياة الوظيفية	0.31	0.16	9.61	
المشاركة في اتخاذ القرارات	0.13	0.28	7.67	
الاستقرار و الامان الوظيفي	٠,٢٥	٠,٣٢	١٦,٨١	
جودة حياة العمل	٠,٢٤	٠,٣٨	١٥,٤٢	

القيمة F الجدولية عند مستوى دلالة ٠,٠٥ ودرجة حرية ٥٠ = ٤,٠٣

القيمة F الجدولية عند مستوى دلالة ٠,٠١ ودرجة حرية ٥٠ = ٧,١٧

و فيما يخص الفرضية (1-ب) و التي جاء فيها (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية الاجور و المكافآت المالية في الالتزام التنظيمي اجمالاً) و الجدول (١١) يوضح نتائج تقدير الانحدار الخطي البسيط . لغرض تقدير اثر الاجور و المكافآت المالية (X) في الالتزام التنظيمي (Y) .

$$Y = a + \beta (X1)$$

$$Y = 2.52 + 0.38 (X1)$$

ب. من خلال قيمة معامل التحديد (R^2) البالغة (0.25) يتضح بأن الاجور و المكافآت المالية قادرة على تفسير ما نسبته (25%) من التغيرات التي تطرأ على المتغير الاستجابي (الالتزام التنظيمي). والنسبة الباقية (٧٥%) تابعة الى متغيرات اخرى غير داخلة في انموذج البحث .

ج. و يتضح من خلال قيمة معامل الميل الحدي (β) البالغ (0.38). بان زيادة الاجور و المكافآت المالية بمقدار وحدة واحدة سيؤدي إلى زيادة الالتزام التنظيمي بنسبة (38%) .

و يتضح من الجدول (١١) ما يأتي :

أ. أن قيمة (F) المحسوبة للنموذج المقدره بلغت (١٦,٥٠) وهي اكبر من القيمة (F) الجدولية البالغة (7.17) عند مستوى دلالة (0.01) . و بناءا عليه تقبل الفرضية و هذا يعني وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للأجور و المكافآت المالية في الالتزام التنظيمي اجمالاً في المديرية المبحوثة عند المستوى (1%) أي بدرجة ثقة (99%). وهذا مما يدل على وجود تأثير فاعل للمكافآت المالية في الالتزام التنظيمي.

وفيما يتعلق بالفرضية (1-ج) والتي تقول (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للعلاقات الاجتماعية في الالتزام التنظيمي اجمالاً) و الجدول (١١) يوضح نتائج تقدير الانحدار الخطي البسيط . لغرض تقدير اثر العلاقات الاجتماعية (X) في الالتزام التنظيمي (Y) .

$$Y = a + \beta (X1)$$

$$Y = 3.24 + 0.06 (X1)$$

ونقبل فرضية العدم التي تنص على (لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للعلاقات الاجتماعية في الالتزام التنظيمي اجمالاً).

ب. من خلال قيمة معامل التحديد (R^2) البالغة (0.03) يتضح بأن العلاقات الاجتماعية قادرة على تفسير ما نسبته (3%) من التغيرات التي تطرأ على المتغير الاستجابي (الالتزام التنظيمي).

ج. و يتضح من خلال قيمة معامل الميل الحدي (β) البالغ (0.06). بان

و يتضح من الجدول (١١) ما يأتي :

أ. أن قيمة (F) المحسوبة للنموذج المقدره بلغت (1.32) وهي اكبر من القيمة (F) الجدولية البالغة (4.03) عند مستوى دلالة (0.05) . و بناءا عليه نرفض الفرضية و هذا يعني بعدم وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للعلاقات الاجتماعية في الالتزام التنظيمي اجمالاً في المديرية المبحوثة عند المستوى (5%) أي بدرجة ثقة (95%). وبذلك نرفض الفرضية البديلة

الحياة الشخصية و الحياة الوظيفية في
الالتزام التنظيمي (اجمالا) و الجدول ()
يوضح نتائج تقدير الانحدار الخطي البسيط

العلاقات الاجتماعية بمقدار وحدة واحدة
سيؤدي إلى زيادة الالتزام التنظيمي بنسبة
(6%) .

وفيما يتعلق بالفرضية (1-د) والتي تقول
(يوجد تأثير ذو دلالة معنوية التوازن بين

$$Y = a + \beta (X1)$$
$$Y = 2.50 + 0.31 (X1)$$

التنظيمي). والنسبة الباقية (٦٩%) تابعة
الى متغيرات اخرى غير داخله في انموذج
البحث .

ج. و يتضح من خلال قيمة معامل
الميل الحدي (β) البالغ (0.31). بان زيادة
توازن الحياة الشخصية و الحياة الوظيفية
بمقدار وحدة واحدة سيؤدي إلى زيادة الالتزام
التنظيمي بنسبة (31%) .

وفيما يتعلق بالفرضية (1-هـ) والتي تقول
(يوجد تأثير ذو دلالة معنوية المشاركة في
اتخاذ القرارات في الالتزام التنظيمي اجمالا)
و الجدول (١١) يوضح نتائج تقدير
الانحدار الخطي البسيط .

$$Y = a + \beta (X1)$$
$$Y = 2.56 + 0.28 (X1)$$

أ. أن قيمة (F) المحسوبة للنموذج
المقدرة بلغت (7.67) وهي اكبر من القيمة

و يتضح من الجدول (١١) ما يأتي :
أ. أن قيمة (F) المحسوبة للنموذج
المقدرة بلغت (9.61) وهي اكبر من القيمة
(F) الجدولية البالغة (7.17) عند مستوى
دلالة (0.01) . و بناءا عليه تقبل الفرضية
و هذا يعني وجود تأثير ذو دلالة إحصائية
لتوازن الحياة الشخصية و الحياة الوظيفية
في الالتزام التنظيمي اجمالا في المديرية
المبحوثة عند المستوى (1%) أي بدرجة ثقة
(99%).

ب. من خلال قيمة معامل التحديد
(R²) البالغة (0.31) يتضح بأن توازن
الحياة الشخصية و الحياة الوظيفية قادرة
على تفسير ما نسبته (31%) من التغيرات
التي تطرأ على المتغير الاستجابي (الالتزام

و يتضح من الجدول (١١) ما يأتي :

ج. و يتضح من خلال قيمة معامل الميل الحدي (β) البالغ (0.28). بان زيادة المشاركة في اتخاذ القرارات بمقدار وحدة واحدة سيؤدي إلى زيادة الالتزام التنظيمي بنسبة (28%).

وفيما يتعلق بالفرضية (1-س) والتي تقول (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية الاستقرار و الامان الوظيفي في الالتزام التنظيمي اجمالاً) و الجدول (١١) يوضح نتائج تقدير الانحدار الخطي البسيط .

$$Y = a + \beta (X1)$$

$$Y = 2.49 + 0.32 (X1)$$

(25%) من التغيرات التي تطرأ على المتغير الاستجابي (الالتزام التنظيمي). ج. و يتضح من خلال قيمة معامل الميل الحدي (β) البالغ (0.32). بان زيادة الاستقرار و الامان الوظيفي بمقدار وحدة واحدة سيؤدي إلى زيادة الالتزام التنظيمي بنسبة (32%).

وفيما يتعلق بالفرضية بالفرضية الرئيسية الثانية والتي تنص على (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لجودة حياة العمل في الالتزام التنظيمي اجمالاً) و الجدول (١١) يوضح نتائج تقدير الانحدار الخطي البسيط .

$$Y = a + \beta (X1)$$

$$Y = 2.29 + 0.38 (X1)$$

(F) الجدولية البالغة (7.17) عند مستوى دلالة (0.01) . و بناءا عليه تقبل الفرضية و هذا يعني وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للمشاركة في اتخاذ القرارات في الالتزام التنظيمي اجمالاً في المديرية المبحوثة عند المستوى (1%) أي بدرجة ثقة (99%).

ب. من خلال قيمة معامل التحديد (R^2) البالغة (0.13) يتضح بأن المشاركة في اتخاذ القرارات قادرة على تفسير ما نسبته (13%) من التغيرات التي تطرأ على المتغير الاستجابي (الالتزام التنظيمي).

و يتضح من الجدول (١١) ما يأتي : أ. أن قيمة (F) المحسوبة للنموذج المقدرة بلغت (16.81) وهي اكبر من القيمة (F) الجدولية البالغة (7.17) عند مستوى دلالة (0.01) . و بناءا عليه تقبل الفرضية و هذا يعني وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للاستقرار و الامان الوظيفي في الالتزام التنظيمي اجمالاً في المديرية المبحوثة عند المستوى (1%) أي بدرجة ثقة (99%).

ب. من خلال قيمة معامل التحديد (R^2) البالغة (0.25) يتضح بأن الاستقرار و الامان الوظيفي قادر على تفسير ما نسبته

(يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لاجور و المكافآت المالية في الالتزام التنظيمي اجمالاً)
(يوجد تأثير ذو دلالة معنوية العلاقات الاجتماعية في الالتزام التنظيمي اجمالاً)
(يوجد تأثير ذو دلالة معنوية التوازن بين الحياة الشخصية و الحياة الوظيفية في الالتزام التنظيمي اجمالاً)
(يوجد تأثير ذو دلالة معنوية المشاركة في اتخاذ القرارات في الالتزام التنظيمي اجمالاً)
(يوجد تأثير ذو دلالة معنوية الاستقرار والامان الوظيفي في الالتزام التنظيمي اجمالاً)

المبحث السابع

الاستنتاجات والتوصيات

اولا : الاستنتاجات:-

- ١- اشرت النتائج تراجعاً فيما يتعلق بفرص الترقية والتقدم الوظيفي وهو ما يخلق حالة من الاحباط عند الافراد العاملين في المديرية المبحوثة .
- ٢- شعور العاملين في المديرية بعدم العدالة لان المكافآت لاتوزع بشكل عادل على مستحقيها ، الامر الذي يخلق جو من عدم الثقة بين الرئيس والمرؤسين .
- ٣- عدم مرونة انظمة العمل مما لا يسمح للافراد العاملين بانجاز بعض الاعمال الوظيفية في المنزل ، مما يخلق حالة من

و يتضح من الجدول (١١) ما يأتي :
أ. أن قيمة (F) المحسوبة للنموذج المقدره بلغت (15.42) وهي اكبر من القيمة (F) الجدولية البالغة (7.17) عند مستوى دلالة (0.01) . و بناءا عليه تقبل الفرضية و هذا يعني وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لجودة حياة العمل في الالتزام التنظيمي اجمالاً في المديرية المبحوثة عند المستوى (1%) أي بدرجة ثقة (99%). وهذا مما يدل على لجودة حياة العمل تأثير فاعل وجوهري على الوصول الى مرحلة التمسك بالالتزام التنظيمي من قبل العاملين.
ب. من خلال قيمة معامل التحديد (R^2) البالغة (0.24) يتضح بأن جودة حياة العمل قادرة على تفسير ما نسبته (24%) من التغيرات التي تطرأ على المتغير الاستجابي (الالتزام التنظيمي).

ج. و يتضح من خلال قيمة معامل الميل الحدي (β) البالغ (0.38). بان زيادة جودة حياة العمل بمقدار وحدة واحدة سيؤدي إلى زيادة الالتزام التنظيمي بنسبة (38%).

وبهذا تكون الفرضية الثانية قد قبلت وفقاً للنتائج وكما يلي:

(يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لجودة حياة العمل في الالتزام التنظيمي اجمالاً)
(يوجد تأثير ذو دلالة معنوية فرص الترقية و التقدم الوظيفي في الالتزام التنظيمي اجمالاً)

ثانيا : التوصيات :-

- ١- اجراء اصلاحات او تعديلات فيا يتعلق بأنظمة الترقية ، التقدم في المسار الوظيفي عن طريق مفاتحة وزارة المالية ، لان اهمالها يجعل من عدم الدافعية والاحباط هي السمة الغالبة في عمل المديرية .
- ٢- بناء منظومة للثقة داخل المديرية عن طريق ارساء دعائم العدالة في التعامل مع جميع العاملين في المديرية
- ٣- العمل على جعل انظمة العمل مرنة ،واتاحة امكانية انجاز بعض المهام الوظيفية في المنزل واعداد هيكل عمل عن طريق تفعيل مبدأ الاداء والرقابة الذاتيين .
- ٤- الاهتمام بالعاملين عن طريق ايلاء مشاركتهم دورا محوريا في تطوير عمل مديريتهم وعدم عل ادوارهم غامضة .
- ٥- العمل على تعزيز متغيري جودة حياة العمل والالتزام التنظيمي عن طريق اجراء البحوث وجعلهما فكرا مؤسسيا ، لا نظريا فقط .
- ٦- معالجة حالة الميل الموجودة عند العاملين ورغبتهم في ترك عملهم والانتقال الى مؤسسات اخرى ،عن طريق ابراز دور المديرية على انها مؤسسة لها دور فاعل في المسيرة التربوية والتعليمية .

- عدم التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الاسرية .
- ٤- ضعف اهتمام الادارة العليا في المديرية بمشاركة الافراد في عملية تخطيط وتطوير عمل المديرية ، فضلا عن عدم شفافية بعض القرارات المتخذة في المديرية.
 - ٥- تراجع الامان الوظيفي في المديرية المبحوثة متأثرا بالشعور بعدم العدالة و ضعف الثقة بين الرئيس والمرؤوس .
 - ٦- اظهرت النتائج ان العاملين في المديرية لديهم التزاما مستمرا بمستوى جيد ، لانه يشعر بعدم وجود بدائل امامه ،كذلك يعتبر ان الوظيفة هي مصدر قوته وقوت عائلته .
 - ٧- هنالك ميل كبير لدى افراد العينة للعمل في الوزارات الاخرى مما يعني انخفاض مستوى الالتزام العاطفي عند الافراد العاملين في المديرية .
 - ٨- الحضور الواضح للالتزام المعياري مما يل على ان الافراد العاملين يعتبرون العمل في المديرية قيمة اخلاقية .

المصادر

المصادر العربية:-

قطاع الأعمار والأسكان ، أطروحة دكتوراه غير منشورة ، قسم إدارة أعمال ، كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة بغداد .
٤- السالم ، مؤيد سعيد .(٢٠٠٩) ، ادارة الموارد البشرية . مدخل استراتيجي متكامل ، دار اثراء النشر والتوزيع .عمان ، الاردن .

٥- المالكي ،مصطفى صباح حلحله (٢٠١١) أثر عوامل النجاح الحرجة في دعم مقدرات الابداع الاستراتيجي، دراسة وصفية تحليلية في وزارة التخطيط والتعاون الانمائي ، رسالة ماجستير غير منشورة ،قسم الادارة العامة ، ، كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة بغداد .

١- البياتي، سحراء أنور حسين.(٢٠١٠): الإغتراب وعلاقته بالالتزام التنظيمي، دراسة أستطلاعية تحليلية لآراء عينة من المديرين والتنفيذيين في وزارة البلديات والأشغال العامة، رسالة ماجستير غير منشورة ،قسم الادارة العامة ، ، كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة بغداد .

٢- جرينبر ،جيرالد وبارون ،روبرت.(٢٠٠٩)،ادارة السلوك في المنظمات ، ترجمة .رفاعي محمد رفاعي واسماعيل علي بسيوني ،دار المريخ. الرياض، السعودية.

٣- الزبيدي ، غني دحام تنائي ، (٢٠٠٤) ، علاقة الألتزام المنظمي بمشاركة العاملين وأثرهما في تحقيق متطلبات الجودة للموارد البشرية ، دراسة أستطلاعية في

المصدر الاجنبية:-

1- Asiedu ,Michael. Sarfo ,Jacob Owusu& Adjei Daniel (2014); “**Organisation al Commitment and Citizenship Behaviour: Tools to Improve Employee Performance; an Internal Marketing Approach**”, European Scientific Journal February . edition vol.10, No.4 pp:288-305.

2- Akinyemi, Benjamin.O(2014);” Organizational Commitment in Nigerian Banks: The Influence of Age,Tenure and Education, Journal of Management and Sustainability; Vol. 4, No. 4,pp:104-115.

3- Afsar, Selda Tatdemir.(2014); “ **Impact of the Quality of Work-life on**

**Organizational Commitment:
A Comparative Study on
Academicians Working for
State and Foundation**

Universities in Turkey,”
International Journal of Social
Sciences Vol. III (4), pp:124-
152.

4- Davis, Brittany .(2014);
“**University Commitment:
Test of a Three-
Component Model,**” Master
thesis, Industrial
Organizational Psychology,
University, Mankato.

5- Hunker, Irene
Kerstin;(2014), “**Quality of
Work Life in the Hospitality
Industry,** Master’s Thesis.
Copenhagen Business
School”.

6- Garg , Munjal. Neetu,
Bansal & Singhal, Akshay, Kirti
; (2012). “**quality of work life :
an overview,**” Volume 2,
Issue 3 .pp:231-242.

7- Shankar,
J.Vignesh.(2014); “**A Study
on Quality of Work Life and
Employee Motivational
Strategies,**” International
Journal of scientific research
and management (IJSRM)
,Volume:2,Issue.5 ,P: 901-908

8- Harish.K &
Subashini(2014); “**Quality of
Work Life in Indian
Industries – A**

9- **Case Study”.**

International Journal of
Innovative Research in
Science,

10- Engineering and
Technology, Vol. 3, Issue 10.
pp:16799-16804, October .

11- **Jayakumar. A &
kalaiselvi.K ; Quality of Work
life-AN Overview,**

International Journal of
Marketing, Financial Services
& Management Research
Vol.1 Issue 10.pp:140-151,
October.

13- Robbins, Stephen P. &
Judge Timothy

A;(2013),**Organizational
Behavior,** 15th. Ed Inc.,
publishing as Prentice Hall,
United States of America.

14- Nair, Sandhya ; (2013), A
study on the effect OF
QUALITY OF WORK LIFE
(QWL) ON

ORGANISATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOUR ,
Integral Review- A Journal of
Management, : Vol. 6 No. 1,
June 2013, pp 34 - 46

15- Ghosh, Sayani&
Swamy,(2014); “ **A Literature
Review on Organizational
Commitment – A
Comprehensive Summary,**”

Journal of Engineering
Research and Applications,
Vol. 4, Issue 12(Part 1),
December, pp: 04-14.

16- Iden, Louise M.(2014);
“Job Satisfaction and Organizational Commitment in Multicultural Work Environments in Norway” , Master thesis in International Business , Norwegian School of Economics Bergen, Spring.
17- Srivastava, Shefali & Kanpur ,Rooma; (2014),
“Study On Quality Of Work Life: Key Elements & It’s Implications”, : Volume 16, Issue 3. Ver. PP 54-59
18- Kashefi, Mohammad Ali &et.al .(2013);
“Organizational Commitment and Its Effects on Organizational Performance,” APril. VOL 4, NO 12, pp:501-510.
19- Meyer, J.P., and Alen, N.J., and Hers covitch, (2001) , **Commitment in the work place : To ward A general Model, Human Resource management Review, Vol. 11, pp:299-326 .**
20- Sow, Mouhamadou, Thile.(2015) ; **“Relationship Between Organizational**

Commitment and Turnover Intentions Among Healthcare Internal Auditors.” Thesis, Doctoral. College of Management and Technology, Walden University.
21- Saliu, Alade Y. & Gbadeyan , Rotimi A. (2015);
“Organizational Commitment and Job Satisfaction of Security Operatives in Selected Tertiary Institutions In Kwara State,” Asia Pacific Journal of Multidisciplinary Research, Vol. 3, No. 4, November .pp:43-49 Part IV.
2٢- Khan, Abdul, Sattar & Jan, Farooq.(2015); **“The Study of Organization Commitment and Job Satisfaction among Hospital Nurses. A Survey of District Hospitals of Dera Ismail Khan,”** Global Journal of Management and Business Research (A) Volume XV Issue I,pp:16-28 Version I.

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة سومر

الإدارة والاقتصاد

قسم الادارة العامة

م/استبيان

اخي الموظفة العزيزة اخي الموظف العزيز

ان الاستبانة التي بين ايديكم هي جزء من متطلبات اعداد بحث لأغراض الترقية العلمية الموسومة (جودة حياة العمل واثرها في تعزيز مستوى الالتزام التنظيمي)،

دراسة تطبيقية في وزارة التربية / المديرية العامة لتربية الرصافة الثالثة

.وتعد هذه الاستبانة مقياسا يعتمد عليه لأغراض البحث العلمي ، وأن تفضلكم بالإجابة المناسبة الدقيقة والصحيحة يساهم في الحصول على النتائج المرجوة التي تعزز تحقيق اهداف ومتطلبات التراكم المعرفي المطلوب. ونود احاطتكم علماً ان المعلومات التي اروم الحصول عليها ستستخدم لأغراض البحث العلمي حصراً وليس لها علاقة بأعمالكم وطبيعة مهمات وزارتك الموقرة ، فيرجى التفضل بقراءتها بعنايه فقرة فقرة ولا ضرورة لذكر الاسماء، شاكرين تعاونكم معنا مع التقدير .

الباحث

م.م مصطفى صباح حليحل

المعلومات التعريفية

١ . الشهادة :

إعدادية فما دون	بكالوريوس	دبلوم عالي	ماجستير أو ما يعادلها	دكتوراه أو ما يعادلها

٢ . العمر :

٢٠ سنة فأقل	٢١ - ٣٠	٣١ - ٤٠	٤١ - ٥٠	٥١ - فأكثر

الاختصاص الدقيق :

٣ . الاختصاص العام :

٤ . الموقع الوظيفي

٥ . عدد سنوات الخدمة الوظيفية بصوره عامة

٥-١	٦-١٠	١١-١٥	١٦-٢٠	٢١ - فأكثر

أولاً : ابعاد جودة حياة العمل (المتغير المستقل)

رقم العبارة	العبارة	غير موافق مطلقا	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
البعد الأول :- فرص الترقية والتقدم الوظيفي						
١	تعتمد المديرية مبدأ وضع الشخص المناسب في المكان المناسب .					
٢	العدالة والانصاف هي الأساس في منح الترقيات الوظيفية في المديرية .					
٣	تمنح الترقيات الاستثنائية على أساس الكفاءة					
٤	يوجد انسجام بين التحصيل الدراسي والمهارات العلمية والدرجة والوظيفية التي اشغلها في المديرية.					
٥	هنالك فرص مستقبلية متوفرة للترقية والتقدم الوظيفي في المديرية .					
البعد الثاني :- الأجور والمكافآت المالية						
١	الموظفون في المديرية سعداء بما يحصلون عليه من رواتب .					
٢	كفاءة الأداء هي الأساس في تحديد الأجور والمكافآت .					
٣	يشعر الموظفون في المديرية بان المكافآت توزع على من يستحقها .					
٤	مبدأ العدالة هو الأساس في تحديد نظم الأجور والمكافآت المعتمد في المديرية.					
٥	يشعر الموظفون بالرضا عن العلاوات والزيادات التي تضاف على الرواتب سنويا .					
البعد الثالث :-العلاقات الاجتماعية						

					١	تتاح في المديرية فرصة التفاعل والاتصال مع الموظفين في كافة المستويات الوظيفية.
					٢	يتبادل الموظفون في المديرية الزيارات الاجتماعية وفي الكثير من المناسبات .
					٣	يسود بين الموظفين في المديرية جو التعاون وروح الفريق الواحد .
					٤	تعمل المديرية على تعزيز مبادئ الاخاء والتعاون بين الموظفين .
					٥	السمة الغالبة في المديرية الاحترام المتبادل بين الرؤساء والمرؤوسين .
البعد الرابع :- التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية						
					١	تعمل ثقافة المديرية على احترام الالتزامات العائلية وتلبية احتياجات العمل معاً .
					٢	تتيح المديرية للعاملين حق الحصول على إجازة عمل لغرض الرعاية الاسرية .
					٣	توفر المديرية أنظمة العمل المرنة لأداء بعض المهام الوظيفية في المنزل .
					٤	تتيح المديرية الإجراءات اللازمة لتحقيق حالة من التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الشخصية.
					٥	تعمل المديرية على توفير الدعم والمشاركة لتعزيز مناخ عائلي حميم للعاملين .
الخامس :- المشاركة في اتخاذ القرارات						
					١	يرغب الموظفون في المديرية بالمشاركة في اتخاذ قرارات العمل .
					٢	يساهم العاملون في حل مشكلات العمل

					في المديرية.
				٣	يشارك الموظفون في بناء الخطط لتطوير عمل المديرية.
				٤	توجد شفافية في صنع القرارات على مختلف المستويات في المديرية.
				٥	لدى العاملين القدرة على المشاركة في صنع القرارات .
البعد السادس:- الاستقرار والأمان الوظيفي					
				١	يشعر الموظفون في المديرية بالأمان الوظيفي لعدم استغناء المديرية عن خدماتهم .
				٢	توافر الموارد المادية والاقتصادية للمديرية يمكنها من الإيفاء بالالتزامات المالية الخاصة بالموظفين .
				٣	تعمل المديرية على اتباع أسلوب التدريب للاحتفاظ بالموظفين المهرة .
				٤	شعور الموظفين بالأمان والاستقرار الوظيفي لا يدفعهم للبحث عن فرص عمل بديلة .
				٥	يسود أجواء العمل مناخ تنظيمي يتسم بالأمان والثقة المتبادلة بين جميع اطراف العمل .

ثانيا : ابعاد الالتزام التنظيمي (المتغير التابع)

رقم العبارة	العبارة	غير موافق مطلقا	غير موافق	محايد	موافق بشدة
بعْد الالتزام المستمر					
١	لا أتمكن من الحصول على عمل اخر في حال ترك العمل في المديرية.				

					٢	الوظيفة التي اعلم بها في المديرية ربما غير متوفرة في المنظمات الأخرى .
					٣	يسبب تركي العمل في المديرية بمشاكل في حياتي.
					٤	مكان العمل الذي اعلم فيه يجعلني لا ارغب بمغادرته.
					٥	اشعر اني مضطر للعمل في المديرية .

بُعد الالتزام العاطفي

					١	استمتع عندما يجري الحديث عن المديرية خارج حيز العمل.
					٢	لا ارغب بالعمل في الوزارات الأخرى .
					٣	اشعر بفاعليتي كعضو في المديرية .
					٤	تعد مشكلات العمل في المديرية هي مشكلاتي الخاصة.
					٥	هنالك ارتباط نفسي بيني و بين المديرية .

بُعد الالتزام المعياري

					١	يعتبر الولاء المستمر للمديرية قيمة أخلاقية .
					٢	التزامي تجاه عمل المديرية يعد التزاما أخلاقيا ..
					٣	ضروري ان أظهر ولائي للمديرية بشكل دائم .
					٤	من غير اللائق التنقل من وزارة الى أخرى .
					٥	اشعر من غير الصواب الانتقال الى وزارة أخرى حتى لو حصلت على فرص افضل من عملي الحالي بالمديرية .