

جامعة عمار ثليجي بالانحواط

معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

قسم الإدارة والتسيير الرياضي

مذكرة التخرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر تخصص:

تسيير الموارد البشرية و المنشآت الرياضية

الموسومة بـ:

جودة الحياة في بيئة العمل وعلاقتها بالالتزام التنظيمي داخل المنشأة

الرياضية (دراسة ميدانية مديرة الشراجه والرياضة لولاية الانحواط)

إشراف الأستاذ::

إعداد الطلبة

صادقي علي

سعداوي نصر الدين

علاوية طارق

السنة الجامعية 2021/2020

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر وعرفان

قال الله تعالى: {رب أوزعني أن أشكر نعمتك التي أنعمت علي وعلى والدي وأن أعمل صالحا ترضاه وأدخلني برحمتك في عبادك الصالحين} النمل: الآية 10

اللهم لك الحمد حمدا أبلغ به رضاك، أودى به شكرك، وأستوجب به المزيد من فضلك، اللهم لك الحمد كما أنعمت علي نعمًا بعد نعو، والصلاة والسلام على رسولنا صد واعترافًا بالفضل والجميل فإنني أتقدم بجزيل الشكر والعرفان إلى الدكتور صادق علي، ليس فقط لقبوله الإشراف على موضوع دراستي، بل لمرافقته لي خلال سنواتي الجامعية وتوجيهه لي، فجزاك الله عني خيرا وجعلك أحد شاركات العلم وأعلامه كما أتوجه بالشكر إلى كل أستاذ ينتمي لأسرة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية لجامعة الانواط ساهم ليس فقط في تكويني، وإنما في خلق رابط عاطفي بيني وبين الجامعة والتخصص.

أدامكم الله

اهداء

إلى من أفنى حياته من أجلي، إلى روح (والدي) الطاهرة رحمه الله.

إلى من تعطي ولا تنتظر مقابل العطاء، إلى من هي عوني وسبب نجاحي، إلى

التي مهما حاولت أن أفعل، وأقدم لها فلن أستطيع أن أرى جميلها علي ولم

بذرة صغيرة، إلى سر السعادة في قلبي ومشعلة النور في ظلمات أيامي،

(أمي الغالية)

إلى هدية المولى إلي شمس سعادتني ونور حياتي، إلى من يعجز اللسان عن

شكرها فما زالت سندا لي في الظروف والأوقات كلها، التي قدمت لي كل ما

تستطيع من أجل راحتي، وتسهيل دراستي، زوجتي الغالية، وإلى فلذات

كبي اولادي أسأل الله أن ينبتهم نبات حسنا.

إلى رباحين حياتي في الشدة والرخاء اخواتي الأعمام وأهلي جميعا سائلا المولى

لهم الخير والرشاد.

إلى كل من علمني حرفا، أو أسدى إلي نصيحة، وكل من له في قلبي مكان.

إليكم جميعا أهدي ثمرة جهدي سائلا المولى عز وجل التوفيق والسداد .

الصفحة	قائمة المحتويات
	شكر وتقدير
	اهداء
	قائمة المحتويات
	قائمة الجداول
	قائمة الاشكال
	قائمة الملاحق
	ملخص الدراسة
2	مقدمة
	الفصل الأول: الاطار العام للدراسة
6-3	الإشكالية
7	فرضيات الدراسة
11-7	تحديد المفاهيم و المصطلحات
11	اهداف الدراسة
12	أهمية الدراسة
	الفصل الثاني: الاطار النظري
	المبحث الأول: جودة الحياة في بيئة العمل

16	تمهيد
18-17	1- مفهوم جودة الحياة في بيئة العمل
19	2- أهمية تطبيق جودة الحياة في بيئة العمل
21-20	3- أهداف جودة الحياة في بيئة العمل
29-21	4- أبعاد جودة الحياة في بيئة العمل

29	خلاصة
	المبحث الثاني: الالتزام التنظيمي
31	تمهيد
32-31	1- مفهوم الالتزام التنظيمي
33-32	2- أهمية الالتزام التنظيمي
34-33	3- خصائص الالتزام التنظيمي
37-34	4- مداخل وأبعاد الالتزام التنظيمي
37	الخلاصة
	الفصل الثالث : الاطار المنهجي للدراسة و الدراسات المرتبطة
	المبحث الأول : الطريقة المنهجية و ادواتها
42	تمهيد
45-43	الدراسة الاستطلاعية
	منهج الدراسة
	متغيرات البحث
48-47	مجتمع الدراسة
48	عينة الدراسة
45-43	مجالات البحث
47-46	أدوات الدراسة
49-48	الأساليب الإحصائية
	المبحث الثاني عرض ومناقشة وتفسير نتائج الفرضيات
52	تمهيد
83-53	عرض ومناقشة وتفسير نتائج الفرضيات
89-83	المبحث الثالث :الدراسات السابقة و المشابهة

91-90	الخاتمة
99-93	المراجع
134-100	الملاحق

قائمة الجداول

الصفحة	الجدول	الرقم
52	توزيع المفردات حسب الجنس	01
53	توزيع المفردات حسب العمر	02
55	توزيع المفردات حسب المستوى التعليمي	03
56	توزيع المفردات حسب الأقدمية في العمل	04
58	مستوى المشاركة في اتخاذ القرارات في مديرية الشباب و الرياضة	05
60	مستوى السلوك القيادي والإشرافي في مديرية الشباب و الرياضة	06
61	مستوى الأمان والاستقرار الوظيفي في مديرية الشباب و الرياضة	07
63	مستوى برامج التدريب والتكوين والتعلم في مديرية الشباب و الرياضة	08
65	مستوى التصميم الوظيفي والتكنولوجيا المستخدمة في مديرية الشباب و الرياضة	09
67	مستوى الترقية والتقدم الوظيفي في مديرية الشباب و الرياضة	10
68	مستوى التوازن بين الحياة الشخصية والحياة المهنية في مديرية الشباب و الرياضة	11
70	مستوى العلاقات الاجتماعية في مديرية الشباب و الرياضة	12
72	مستوى الأجور والمكافآت المالية في مديرية الشباب و الرياضة	13
74	مستوى السلامة المهنية في مديرية الشباب و الرياضة	14
77-75	مستوى الالتزام التنظيمي في مديرية الشباب و الرياضة	15

79	العلاقة بين جودة الحياة في بيئة العمل والالتزام التنظيمي في مديرية الشباب و الرياضة	16
80	العلاقة بين الجوانب التنظيمية والوظيفية لجودة الحياة في بيئة العمل والالتزام التنظيمي في مديرية الشباب و الرياضة	17
81	العلاقة بين الجوانب المعنوية والاجتماعية لجودة الحياة في بيئة العمل والالتزام التنظيمي في مديرية الشباب و الرياضة	18
82	العلاقة بين الجوانب المادية والاقتصادية لجودة الحياة في بيئة العمل والالتزام التنظيمي	19

فهرس الملاحق

الصفحة	العنوان	الرقم
106-101	الهيكل التنظيمي لمديرية الشباب و الرياضة	01
107	استبيان الدراسة	02
134-108	نتائج الدراسة	03

ملخص

هدفت الدراسة إلى التعرف من جهة على واقع تطبيق برامج جودة الحياة في بيئة العمل بأبعادها التنظيمية والاجتماعية والمادية في مديرية الشباب والرياضة لولاية الاغواط، ومن جهة أخرى تحديد مستوى الالتزام للموظفين اتجاه المنشأة، ومن ثم الكشف عن طبيعة العلاقة بين المتغيرين.

ولقد تم استخدام المنهج الوصفي في هذه الدراسة، كما تم تصميم الاستبيان بالاعتماد على مقياس ليكرت الخماسي مكون من 03 محاور أساسية تحمل في مضمونها 58 سؤالاً، تم توزيعها بالاعتماد على أسلوب المسح الشامل على 35 موظفاً في المنشأة محل الدراسة، وقد تم استرجاع 30 استبياناً.

ولمعرفة مستوى وجود كل متغير في المنشأة محل الدراسة استخدمنا المتوسط الحسابي ، كما اعتمدنا على معامل الارتباط المتعدد بيرسون لدراسة اتجاه العلاقة بين جودة الحياة في بيئة العمل والالتزام التنظيمي.

ومن أهم نتائج الدراسة :

و أظهرت الدراسة مستوى استجابة متوسط بخصوص درجة تواجد جودة الحياة في بيئة العمل في المنشأة.

و كشفت الدراسة بأن درجة التزام الموظفين اتجاه المنشأة يعكس أيضا مستوى استجابة متوسط.

أظهرت الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية إيجابية وطردية عند مستوى الدلالة 0.01 بين الجوانب التنظيمية والوظيفية لجودة الحياة في بيئة العمل والالتزام التنظيمي في المنشأة محل الدراسة.

وأظهرت الدراسة وجود علاقة إحصائية إيجابية وطردية عند مستوى الدلالة 0.05 بين الجوانب المعنوية والاجتماعية لجودة الحياة في بيئة العمل والالتزام التنظيمي في المنشأة محل الدراسة.

و كشفت الدراسة عن وجود علاقة إحصائية إيجابية وطردية عند مستوى الدلالة 0.01 بين الجوانب المادية والاقتصادية لجودة الحياة في بيئة العمل والالتزام التنظيمي في المنشأة محل الدراسة.

وبالتالي فالنتيجة العامة تظهر أنه كلما كان هناك تطبيق جيد لبرامج جودة الحياة في بيئة العمل من قبل المنشأة زادت رغبة الموظفين في البقاء بمناصبهم حتى لو توفرت لديهم فرص أفضل للعمل في مؤسسات أخرى.

Abstract :

The study aimed to identify, on the one hand, the reality of the application of quality of life programs in the work environment with its organizational, social and material dimensions in the Directorate of Youth and Sports in the wilaya of Laghouat, and on the other hand, determine the level of commitment of employees towards the facility, and then reveal the nature of the relationship between the two variables.

The descriptive approach was used in this study, and the questionnaire was designed based on the Likert scale, consisting of 03 main axes, containing 58 questions, which were distributed according to the comprehensive survey method to 35 employees in the institution under study, and 30 questionnaires were retrieved.

To find out the level of presence of each variable in the institution under study, we used the arithmetic mean, and we also relied on the Pearson multiple correlation coefficient to study the direction of the

relationship between quality of life in the work environment and organizational commitment.

The study found the following results :

–The study showed an average response level regarding the degree of quality of life in the work environment in the facility.

–The study revealed that the degree of employees' commitment to the organization also reflects an average level of response.

–The study showed a positive and direct statistical relationship at the level of significance

0.01 between organizational and functional aspects of quality of life in the work environment and organizational commitment in the institution under study.

–The study showed a positive and direct statistical relationship at the significance level of 0.05 between the moral and social aspects of quality of life in the work environment and organizational commitment in the establishment under study.

-The study revealed that there is a positive and direct statistical relationship at the level of significance

0.01 between the physical and economic aspects, the quality of life in the work environment and the organizational commitment in the establishment under study.

-Thus, the general result shows that the better the implementation of quality of life programs in the work environment by the institution, the greater the desire of employees to remain in their positions, even if they have better opportunities to work in other institutions

مقدمة

مقدمة

لقد أثبت العصر التنظيمي الحديث أن التطور التقني وحده لا يكفي لضمان النجاح في تحقيق الأهداف التنظيمية مما فرض على منظمات الأعمال فهم واستيعاب أهم التغيرات التي أنتجها هذا العصر، وذلك من خلال زيادة الاهتمام بقيمة المورد البشري كرأس مال تنظيمي قادر على العمل والإنتاج والتفكير والابتكار بهدف ضمان بقاء واستمرارية المنشأة ضمن محيط المؤسسات المنافسة الأخرى، وكذا تعزيز القدرة التنافسية والتسلح بثقافة الإبداع والتطوير والأداء الجماعي، بشرط أن ينجح التنظيم في حمايته بدنيا ومعنويا من خلال الاعتماد على مجموعة من الإجراءات المخططة تسعى إلى استيعاب التغيرات المستمرة في كل مجالات الحياة التنظيمية أو حتى الاجتماعية .

لذلك تعتبر برامج جودة الحياة في بيئة العمل من أهم شروط العمل التي تحدد العلاقة بين العامل وبيئته الداخلية، وحتى البيئة الخارجية باعتبار أن المنشأة كنسق مفتوح تؤثر وتتأثر بمحيطها الخارجي كونه المصدر الأساسي لمدخلاتها، والتي توجه له مخرجاتها، لذا فالعمل على إثارة موضوع جودة الحياة في بيئة العمل داخل المنشأة لا يعود بالنفع على الموظف فقط الذي سيشعر بأنه جزء من اهتمامات التنظيم، وإنما يعود أيضا بالفائدة على المنشأة التي تسعى دائما إلى رفع مستوى الإنتاجية من خلال زيادة ثقة العاملين بأساليب التسيير التنظيمي المعتمدة وذلك بتحفيز طاقات الأفراد الإبداعية، وضمان اندماجهم الكلي مع

التنظيم، من خلال إثارة موضوع الالتزام التنظيمي كأحد أهم العناصر الحيوية القادرة على تعزيز الاستقرار والثقة بين الإدارة والعمال بما يسهم في ضمان تحقيق النتائج الإيجابية من خلال انخفاض معدل دوران العمل، انخفاض معدل التسيب الوظيفي والأهم من كل هذا القضاء على أي فجوة قادرة على خلق نوع من الالتزامات الاغترابية بين الفاعلين .

ونظرا لأهمية اهتمام المنشأة ببرمجة خطط ضمن أولوياتها تهدف إلى تحسين نوعية الحياة الوظيفية ودورها في ضمان استقرار العاملين والتزامهم، فقد تناولنا موضوع جودة الحياة في بيئة العمل وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى الموظفين في منشأة مديرية الشباب و الرياضة لولاية الاغواط، لذلك فقد احتوت هذه الدراسة على ثلاثة فصول، جاء مضمونها كالتالي :

- يتناول الفصل الأول الاطار العام للدراسة" : تم فيه طرح الإشكالية العامة، صياغة

الفرضيات، تحديد المفاهيم و المصطلحات، أهداف الدراسة ،أهمية الدراسة .

- في حين خصص الفصل الثاني الاطار النظري للدراسة وقسم الى مبحثين حيث خصص

المبحث الاول للمتغير المستقل جودة الحياة في بيئة العمل، وقد تناول : مفهوم جودة الحياة

في بيئة العمل ، أهداف جودة الحياة في بيئة العمل وأهميتها، أبعادها .

أما المبحث الثاني فقد خصص للمتغير التابع " الالتزام التنظيمي"، وقد تناول :

مفهوم الالتزام التنظيمي ،أهمية الالتزام التنظيمي، خصائصه وأهم محدداته، الأبعاد التي

يمكن أن توحى بوجود الالتزام التنظيمي داخل المنشأة.

- أما الفصل الثالث فقد قسم الى ثلاث مباحث المبحث الأول تطرقنا فيه إلى الاطار المنهجي للدراسة" من خلال : الدراسة الاستطلاعية، منهج الدراسة، متغيرات الدراسة، مجالات الدراسة(الزمنية، المكانية والبشرية)، مجتمع الدراسة، ، أدوات جمع البيانات، وأخيرا أهم الأساليب الإحصائية المستخدمة في معالجة البيانات .

- في حين خصص المبحث الثاني "عرض وتحليل البيانات وتفسير النتائج" ل : عرض وتحليل البيانات الخاصة بمتغيرات الدراسة، وكذا مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات الفرعية والفرضية العامة، والتطرق إلى أهم النتائج المتوصل إليها.

والمبحث الثالث فقد خصص للدراسات السابقة و المشابهة و أخيرا الخاتمة.

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

الإشكالية

فرضيات الدراسة

تحديد المفاهيم و
المصطلحات

أهداف الدراسة

أهمية الدراسة

1-الإشكالية

اهتمت المنشآت في الآونة الأخيرة بالعنصر البشري الذي اعتبرته من أعلى الموارد التي تملكها، ومصدرا مهما لتحقيق المزايا التنافسية لها، فهو لا يقل أهمية عن الموارد الأخرى بل وأصبح هو العنصر الرئيسي في استمرارية وبقاء أي منشأة ناجحة، لذا وجب علينا الاهتمام بالموارد البشرية من أجل تحقيق أداء فعال وسليم، يصل إلى غايات المنشأة وذلك بتوفير مجموعة من العوامل قد تكون مادية أو معنوية ، وهذا لا يتم إلا من خلال إيجاد بيئة عمل مشجعة تشعر الفرد بالانتماء والاستقرار والأمان والاحترام، لأن كل ذلك سيدفع الفرد لرفع روحه المعنوية وتوجيه سلوكه بما يخدم أهداف المنشأة باعتبار أن هذه الأهداف هي جزء لا يتجزأ من أهداف الفرد.

ومن هنا جاء مفهوم جودة الحياة في بيئة العمل، والذي يؤكد على إيجاد بيئة عمل يتوفر فيها دعم ومشاركة دمج الموظفين في عمليات اتخاذ القرارات وحل المشكلات وتوفير حياة وظيفية، أفضل وأفضل لهم بما يسهم في رفع الأداء والإنتاجية ويحقق الإشباع لحاجاتهم ورغباتهم.

إن موضوع جودة الحياة في بيئة العمل يهتم بدراسة وتحليل المكونات والأساليب التي تستند إليها الإدارة في المنشآت بقصد توفير حياة وظيفية أفضل للعاملين، فكلما تميزت بيئة العمل بالقبول والرضا من العاملين، ساهم ذلك في جعل الأفراد راضين بشكل كامل على وظائفهم مما يؤدي في النهاية إلى الحصول على أداء أفضل.

إن اعتماد منشآت الأعمال على الموارد البشرية في تحقيقها لأهدافها التنظيمية يعكس من جهة قدرتها على البقاء والاستمرارية ضمن محيط المنشآت المنافسة الأخرى، ويضمن نموها وازدهارها وتكيفها للمتطلبات البيئية، كما يثبت مدى اقتناعها بقدرة المورد البشري كرأس مال تنظيمي يساعد على رفع كفاءة الأداء إلى أقصى جهد ممكن كلما نجحت في تحقيق التزامه ورغبته في الاستمرار من خلال رفع مستوى ثقته بالتنظيم .

ف نجد أن لكل فرد في المنشأة دورا رسميا يقوم به يتم تحديده من خلال وصف الوظيفة، تضمن له مجموعة من المهام تختارها له المنشأة ضمن سعيها لتحقيق أهدافها والتي يعتمد نجاحها على أحد أهم أنواع السلوكيات النابعة من ذات الفرد زاد الاهتمام بها مؤخرا كسلوكيات ملموسة تلمسها في تصرفات العامل من حيث الشعور بالانتماء للمنشأة والانغماس فيها وتوفير الجهد والوقت اللازم من أجل استمرارية المنشأة التي يعمل بها، فالالتزام التنظيمي يعتبر من أهم المتغيرات السلوكية التنظيمية التي تناولتها مختلف الدراسات والأبحاث باعتباره عنصرا حيويا في بلوغ الأهداف التنظيمية، تعزيز الإبداع، الاستقرار المهني، الثقة بين الإدارة والعاملين وحتى خضوع التنظيمات غير الرسمية، كما يساهم في تطوير قدرات المنشأة بما يسمح لها البقاء والنمو المتواصل بما يتلائم ومتطلبات العصر، لذا نجد أن موضوع الالتزام التنظيمي والعوامل المؤثرة فيه قد نال اهتمام الكثير من الباحثين في مجال سوسيولوجيا التنظيم من الثمانينات وحتى يومنا هذا، لما له من انعكاسات على الفرد والمنشأة على حد سواء. وقد أثبتت هذه الدراسات والبحوث العلمية والأكاديمية أنه كمتغير

تنظيمي يؤثر بوضوح على كفاءة وفعالية المنشآت، باعتباره قادرا على أن يجنبها العديد من التكاليف الاقتصادية والاجتماعية والنفسية على مستوى الفرد والجماعة، فقد اتضح من واقع تلك الدراسات أن النمو الاقتصادي الذي حققه عمالقة الاقتصاد في العالم أمثال ألمانيا واليابان يعود إلى قوة العمالة الملتزمة، حيث تبين أن 90 % من نجاح المنشآت اليابانية يعود إلى الالتزام و10 % المتبقية تعود للمواهب وكفاءة الأفراد (معمرى، جوان 2016، 309).

وعلى العموم فإن التزام الأفراد في عملهم يعكس استعدادهم لتكريس كل الجهود والتفاني في إنجاز المهام والسعي وراء البقاء في المنشأة، وتحمل المسؤولية اتجاه العمل، والرغبة في الاستمرار فيه، والولاء لأهداف المنشأة وقيمها.

في حين أن انخفاض مستوى الالتزام التنظيمي ستتبعه آثار سلبية ومكلفة على المنشأة كالتسبب الوظيفي، وغياب الإحساس بالمسؤولية اتجاه العمل، الاغتراب وغيرها، كأحد أهم النتائج السلبية التي يفترض أنها أصبحت تحرك البنية التنظيمية الجزائرية، كنتيجة تعكس نوع من الالتزامات الاغترابية للفاعل داخل التنظيم، تفرضه عليه مجموعة من الظروف المجتمعية والاحتميات الاقتصادية، فيصبح من خلال ذلك استمراره ضرورة أكثر منها رغبة، ذلك أن الالتزام التنظيمي في حد ذاته يتولد من محصلة التفاعل القوي بين خصائص الأفراد وشخصياتهم وبيئة العمل.

والعوامل التنظيمية والمؤشرات المجتمعية، والذي يفترض أن يقوم على مجموعة من الآليات المخطط لها تسعى أكثر إلى إشباع حاجات المورد البشري داخل التنظيم ككائن إنساني تختلف مجموعة إشباعاته من موقف لآخر، مما جعل من جودة الحياة في بيئة العمل مطلباً أساسياً للعاملين داخل المنشآت تعكس حاجتهم إلى بعض الإشباعات الوظيفية والاجتماعية وحتى المادية، كتحقيق عدالة التعامل والحصول على كافة الحقوق والامتيازات، وتوفير بيئة عمل جيدة، وكذا إتاحة فرص التفاعل بين مختلف المستويات .

لذا فإن الاهتمام بجودة الحياة في بيئة العمل بأبعادها النفسية والاجتماعية والطبيعية بشكل مسؤولة اجتماعية وأخلاقية تتحملها المنشأة باعتبارها تعبر عن درجة التميز التي أوجدت في العمل، تهدف إلى تحديد العلاقة بين العامل وبيئته مضافاً إليها البعد الإنساني، ويتفق الباحثون في مجال إدارة الموارد البشرية على أن كفاءة المنشأة على تحمل هذه المسؤولية يمكن أن يعكس نتائج ملموسة على جهود المنشأة من حيث النمو والازدهار والتكيف مع متطلبات البيئة، باعتبار أن نجاح المنشأة وقدرتها على توفير جودة مناسبة من حياة بيئة العمل يمكن أن يساعدها في إطلاق طاقات الأفراد مما ينعكس إيجاباً على تحقيق أهدافها كما ونوعاً، كما أنها تساهم من خلال تسهيل فرص التدريب للموظفين، ورفع درجة الرضا الوظيفي والمشاركة في اتخاذ القرارات، وإيجاد بيئة عمل آمنة إلى خلق الشعور بالأمان الوظيفي في ظل المتغيرات التنظيمية ومن هنا، فإن غياب جودة الحياة الوظيفية داخل المنشآت يمكن أن يشكل هاجساً يمنع اندماج المورد البشري مع المنشأة التي ينتمي إليها،

خاصة في ظل الاعتماد على معايير غير موضوعية في توزيع الامتيازات والذي يفترض أنه قد أصبح في ظل المعطيات الجديدة منها تنظيميا في العديد من المنشآت الجزائرية، في ظل انهيار آليات العدالة التنظيمية وتجسيد المصالح الشخصية في مقابل إلغاء المصلحة العامة، كلها تشكل معوقات تلغي محاولة إيجاد برامج تنمية نوعية الحياة في بيئة العمل .

وفي خضم كل ما سبق الإشارة إليه لمست الحاجة إلى دراسة العلاقة وأن صح القول البحث في طبيعة العلاقة الموجودة بين جودة الحياة في بيئة العمل وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى موظفي مديرية الشباب و الرياضة لولاية الاغواط والتي تسعى لتقديم الخدمات الضرورية للارتقاء بها.

وذلك من خلال الإجابة على التساؤلات التالية:

-هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة في بيئة العمل والالتزام التنظيمي لدى موظفي مديرية الشباب و الرياضة لولاية الاغواط ؟

ولتضمن معالم الوضوح في سياقاتها الموضوعية تتبلور الأسئلة الفرعية التالية :

-هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الجوانب التنظيمية والوظيفية لجودة الحياة في بيئة العمل والالتزام التنظيمي لدى موظفي مديرية الشباب و الرياضة لولاية الاغواط ؟

-هل توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين الجوانب المعنوية والاجتماعية لجودة الحياة في بيئة العمل والالتزام التنظيمي لدى موظفي مديرية الشباب و الرياضة لولاية الاغواط ؟

-هل توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين الجوانب المادية و الاقتصادية لجودة الحياة في بيئة العمل والالتزام التنظيمي لدى موظفي مديرية الشباب و الرياضة لولاية الاغواط ؟

2.الفرضيات

1.2 الفرضية العامة:

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة في بيئة العمل والالتزام التنظيمي لدى موظفي مديرية الشباب و الرياضة لولاية الاغواط

2.2 الفرضيات الجزئية

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الجوانب التنظيمية والوظيفية لجودة الحياة في بيئة العمل والالتزام التنظيمي لدى موظفي مديرية الشباب و الرياضة لولاية الاغواط
- توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين الجوانب المعنوية والاجتماعية لجودة الحياة في بيئة العمل والالتزام التنظيمي لدى موظفي مديرية الشباب و الرياضة لولاية الاغواط

- توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين الجوانب المادية والاقتصادية لجودة الحياة في بيئة العمل والالتزام التنظيمي لدى موظفي مديرية الشباب و الرياضة لولاية الاغواط

3-تحديد المفاهيم و المصطلحات:

لكل بحث علمي مفاهيم خاصة يهدف من خلالها الباحث إلى معرفة وتوضيح وتبسيط الرؤية حول طبيعة موضوع الدراسة وانطلاقا من هذا التمهيد نحدد المفاهيم التالية:

1.3-جودة الحياة في بيئة العمل :

الجودة لغة :

كلمة الجودة في اللغة كما جاء في لسان العرب لابن منظور تعني الجيد ينقض الرديء، ويقال أجاد فلان في عمله وأجوده واستجاده عده جيدا (وجد جيدا أو طلب جيدا) وأجاد الشيء يجوده أي صار جيدا .

الجودة اصطلاحا :

تعرف كلمة الجودة باللاتينية بأنها كلمة مشتقة من كلمة qualite ويقصد بها طبيعة الشيء ودرجة صلاحه .

ويعرف جاد الرب جودة الحياة في بيئة العمل مجموعة من العمليات المتكاملة والمخططة والمستمرة التي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تتعلق بجوانب وظيفة العاملين

وحياتهم الشخصية المرتبطة بها مما يساهم في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمنشأة
والعاملين بها .

ركز تعريف "جاد الرب" على الأساليب التي تنتهجها المنشأة من أجل خلق بيئة عمل تتوافق
فيها الجوانب الشخصية للعمال مع الوظيفة المؤدات فبالتالي توافق أهداف المنشأة مع أهداف
الفرد .

يرى "walton" أن جودة الحياة في بيئة العمل هي الحياة التي تحتوي على العناصر التالية
" الأجر المناسبة والعادلة، ظروف العمل الآمنة والصحية، الاندماج الاجتماعي، الثقة
والاطمئنان ضمن الوسط الاجتماعي.2

ركز تعريف "walton" على تحسين الجوانب المادية والمعنوية للعمال وهنا التركيز على
إشباع حاجات العامل المعنوية والمادية التي تحقق مستوى كبير من الرضا والإلتزام نحو
العمل.

ويرى nguyen أن جودة الحياة في بيئة العمل تتعلق برفاهية العاملين التي ترتبط بالرضا
عن تأمين مجموعة من الاحتياجات الاقتصادية والاجتماعية كالأمان الصحي والوظيفي،
حاجة تقدير الذات والاحتياجات الاقتصادية نتيجة المشاركة في العمل إذ ترتبط جودة
الحياة في بيئة العمل بأداء العاملين وانشايتهم وولائهم الوظيفي .

ركز هذا التعريف على الإهتمام برفاهية العمال عن طريق تأمين بعض الإمتيازات التي من شأنها رفع مستوى الإلتزام والأداء والولاء الوظيفي .

وتغير مفهومها بعد تطور علم الإدارة وظهور الإنتاج الكبير حيث أصبح لمفهوم الجودة أبعاد جديدة ومشبعة .

في حين نجد أن مفهوم جودة حياة العمل يشير إلى الصحة الجيدة وتقدير الذات والرضا عن العمل، كما يشير الى توفير المنشأة لعوامل وأبعاد حياة أفضل للعاملين بها، ويتطلب ذلك انتهاج سياسات الموارد البشرية التي تمكن من توفير حياة أفضل تشبع حاجاتهم وتحقق أداء أفضل للمنشأة .

وتعرف جودة الحياة في بيئة العمل على أنها الإطار الذي من خلاله تمد الثقافة التنظيمية للعاملين في المنشأة بالمعلومات والمعرفة والسلطة والمكافآت التي تمكنهم من الأداء بأمان وفاعلية وأيضا تعويضهم بعدالة مع استمرارية الحفاظ على الكرامة الإنسانية.

التعريف الإجرائي لجودة الحياة في بيئة العمل:

هي كل الإجراءات التي تتبعها المنشأة في توفير بيئة عمل تتوفر على ظروف ملائمة تستند إلى التمكين والعدالة وكل ما يتوافق مع اتجاهات العمال ورغباتهم وتحقيق إشباع لحاجاتهم المادية والمعنوية مما يحقق التكيف مع الوظيفة ويضمن أداء فعال .

2.3- الإلتزام التنظيمي :

يعتبر الالتزام التنظيمي عنصر هام لدى المنشأة بقيامها بالإجراءات على المستوى التنظيمي وتوفير المناخ الملائم للعمال والرفع من ثقافة الالتزام في المنشأة وهذا ما نجده في بلدان العالم الأول حيث أخذوا شوط كبير في تغير ذهنية الفاعلين نحو الالتزام الداخلي والخارجي للمنشأة.

الإلتزام لغة :

آن مصدر لفظ الإلتزام جاء من الفعل الثلاثي (الزم) على وزن (فعل) بكسر العين، ولزم الشيء يلزمه لزما ولزوما ولزاما ولزمه الزمان أي ثبت ودام لايفارقه .

الإلتزام اصطلاحا :

الإلتزام التنظيمي في الاصطلاح هي عملية الايمان بأهداف وقيم المنشأة والعمل بأقصى طاقة لتحقيق تلك الأهداف وتجسيد تلك القيم .

نجد في هذا التعريف أنه ركز وربط الإلتزام بتحقيق أهداف المنشأة ولا يكون ذلك إلا من خلال الأداء المكثف والمستمر .

ويعرف الإلتزام بأنه درجة انغماس العامل في عمله ومقدار الجهد والوقت الذي يكرسه لهذا الغرض والى أي مدى يعتبر عمله جانبا في حياته .

ويتعلق الإلتزام التنظيمي بدرجة اندماج الفرد بالمنشأة واهتمامه بالاستمرار فيها .

ركز هذا التعريف على الجوانب المتعلقة بالإستمرارية في العمل وعلى القوى التي يكرسها العامل لهذا الغرض فالعمل يعتبر جزءا من حياته . .

يعرف "partershith" الإلتزام التنظيمي بأنه توجه يتسم بالفاعلية والايجابية نحو المنشأة .
ركز هذا التعريف على فاعلية الفرد ودوره الإيجابي في العمل وهو ما ينعكس على فاعلية المنشأة ككل .

عرف اللوزي الإلتزام التنظيمي بأنه المشاعر التي يطورها الفرد الذي يعيش في مجامع نحو الأفراد والمنشآت والقيم والأفكار وهذه المشاعر تمثل رغبة الفرد واستعداده لتقديم النصيحة لزملائه والمنشأة في العمل .

في تعريف اللوزي نجده أنه ركز على دافعية الفرد نحو المنشأة من خلال طرح الأفكار الجديدة والرغبة في مشاركتها مع زملاء العمل والعمل على إثراء الجانب الإبداعي لتحقيق أهداف المنشأة .

وعرف "سلانيك" الإلتزام التنظيمي بأنه الحالة التي من خلالها يصبح الفرد مقيدا بأعماله أو تصرفاته، ومن خلال هذه الأعمال يتم تدعيم أنشطة المنشأة وارتباط الفرد بها .

ركز تعريف سلانيك على ضرورة الإلتزام نحو العمل والتفاني فيه بحيث يصبح التفاعل مع العمل هو الأساس وهنا يصبح العامل مرتبطا بمسؤوليته من خلال دعم الأنشطة المختلفة الخاصة بالعمل وبالتالي دعم المنشأة ككل .

التعريف الاجرائي للإلتزام التنظيمي :

الإلتزام التنظيمي هو الإرتباط العاطفي والمعياري بالمنشأة وسعي العامل لتحقيق أهداف المنشأة والإيمان بها من خلال تكريس مجهوداته نحو تحقيق الأهداف المنشودة وابداء الرغبة في الإستمرارية بالعمل.

4- أهداف الدراسة :

إن أي دراسة علمية مهما كان نوعها ومجالها لا يمكن أن تنطلق من فراغ، أي أننا في محاولة القيام ببحث علمي لابد أن يكون هناك هدف أو مجموعة من الأهداف المحددة التي تكون لنا دافعا ونرغب في الوصول إليها من خلال خطوات البحث العلمي بدءا من طرح المشكلة حتى مرحلة الحصول على النتائج الموضوعية لهذه المشكلة.

وتتجلى الأهداف الأساسية والعلمية لهذه الدراسة فيما يلي :

- التعرف على واقع جودة الحياة في بيئة العمل داخل المنشأة الجزائرية ومختلف أبعادها التنظيمية والوظيفية، المعنوية والاجتماعية، الاقتصادية والمادية.
- التعرف على درجة الرغبة في الاستمرار بالعمل والمسؤولية اتجاه العمل لدى الموظفين داخل المنشآت الجزائرية .
- إبراز العلاقة بين جودة الحياة في بيئة العمل والالتزام التنظيمي بصورة موضوعية .

- الوصول إلى نتائج ميدانية إمبريقية تعطي صورة واقعية للعلاقة بين الجوانب التنظيمية والاجتماعية والمادية لجودة الحياة في بيئة العمل والالتزام التنظيمي باستخدام أساليب إحصائية.

- محاولة الخروج بمجموعة من التوصيات والاقتراحات للاستفادة منها مستقبلا.

5-أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة للاعتبارات التالية:

- إن الدراسة تناولت تحليل العلاقة الثنائية بين متغيرين من أحدث أدبيات السلوك التنظيمي

جودة الحياة في بيئة العمل والالتزام التنظيمي) والتي حظيت في العقدين الأخيرين من القرن العشرين اهتماما بالغا في الغرب فحين نجد العكس في عالمنا العربي .

- إن محاولة الكشف عن العلاقة بين هذين المتغيرين (جودة الحياة في بيئة العمل والالتزام التنظيمي) يعمل على تحقيق الاستفادة للبيئة العربية التي تقتقر إلى هكذا دراسات.

- ولأن هذه الدراسة طبقت على المنشأة الجزائرية فهذا يعطينا فهم أعمق للموظف الجزائري والعربي على حد سواء .

- عدم التطرق لمفهوم جودة الحياة في بيئة العمل في بيئتنا العربية وعدم دراسة تأثيراته المختلفة على الأبعاد السلوكية والتنظيمية بالمؤسسات.

- إن الكشف عن طبيعية وحجم تأثير عوامل جودة الحياة في بيئة العمل بأبعادها المختلفة على الالتزام التنظيمي يساعد في فهم العلاقة وبالتالي الاستثمار في الموظف وفي سياسات وخطط المنشآت .

- إعطاء صورة نظرية وعملية عن طبيعة أبعاد جودة الحياة في بيئة العمل السائدة في المنشأة الجزائرية .

- توجيه اهتمام المسؤولين في المنشآت الجزائرية إلى ضرورة تسليط الضوء على متغير جودة الحياة في بيئة العمل والانتباه لمدى اندماج الموظفين داخل التنظيم.

الفصل الثاني :

اللوّطار النظري

المبحث الأول:

جودة الحياة في بيئة العمل

- تمهيد

- مفهوم جودة الحياة في بيئة العمل

- أهمية جودة الحياة في بيئة العمل

- أهداف جودة الحياة في بيئة العمل

- أبعاد جودة الحياة في بيئة العمل

- الخلاصة

تمهيد:

تسعى الإدارة في جميع المؤسسات إلى الاهتمام بالعنصر البشري كونه يمثل أحد المؤثرات القوية التي تقوم عليها الميزة التنافسية بين تلك المؤسسات، حيث بدأ الاهتمام بجودة الحياة في بيئة العمل في أوائل السبعينيات، وكثرت الدراسات والأبحاث التي تناولت جوانب عديدة حول جودة الحياة في بيئة العمل ، وبدأت العديد من الإدارات في تحسين إنتاجية وقوة العمل من خلال دراسة التأثيرات التنظيمية على جودة الحياة في بيئة العمل ، ولتحقيق ذلك كان لا بد من تحقيق التوافق بين كفاءة الفرد والوظيفة التي يشغلها، وهذا ما تسعى إليه إدارة الموارد البشرية من توفير حياة وظيفية مناسبة وجيدة للعاملين.

وتعد جودة الحياة في بيئة العمل السائدة في المنشآت أحد مصادر رضا الأفراد العاملين، ومؤشرا للمناخ الخاص الذي تتميز به المنشأة عن غيرها من المنشآت الأخرى؛ لذا فإن تحسين جودة الحياة في بيئة العمل بأبعادها النفسية والاجتماعية والطبيعية تشكل مسؤولية اجتماعية وأخلاقية تتحملها المنشآت.

ويتفق الباحثون في مجال إدارة الموارد البشرية على أن كفاءة المنشأة في تحمل هذه المسؤولية، يمكن أن ينعكس بنتائج ملموسة على جهود المنشأة، من حيث النمو، الازدهار، التكيف للمتطلبات البيئية).

فنجاع المنشأة بتهيئة جودة مناسبة من الحياة في بيئة العمل يمكن أن يساعدها في إطلاق طاقات أفرادها العاملين، تحقيقا لهدف زيادة الإنتاجية كما ونوع (ماضي، 2014، 60).

ويهتم موضوع جودة الحياة في بيئة العمل "Quality of work life (Qwl)"

" بدراسة وتحليل المكونات والأساليب التي تستند إليها الإدارة في المنشآت، بقصد توفير حياة وظيفية أفضل للعاملين، بما يسهم في رفع أداء المنشأة، ويحقق الإشباع الحاجاته ورغباتهم، فكلما تميزت بيئة العمل بالقبول والرضا من العاملين، كلما ساهم ذلك في جعل الأفراد مستغرقين بشكل كامل في وظائفهم، بما يؤدي في النهاية للحصول على أداء أفضل (المغربي، 2004، 2).

1- مفهوم جودة الحياة في بيئة العمل:

رأي كل من (Dahi and Guillen, 2009, 22) ان مفهوم جودة الحياة في بيئة العمل استحوذ على اهتمام الباحثين والعلماء ، وان تعددت وتنوع التعريفات فان مضمونها واحد يصب في تحسين بيئة العمل ، وحياة العاملين فيها .

ولقد تعددت وتباينت التعريفات التي أوردها الباحثون والمهتمون بموضوع جودة الحياة في بيئة العمل، وذلك من خلال وضع تعريف محدد لمعني جودة الحياة في بيئة العمل ومضمونها ، وسيظهر ذلك من خلال التالي :

. لقد عرفها السالم (2009، 350) بأنها: " الصفات أو الجوانب الايجابية أو غير الايجابية

المرتبطة ببيئة العمل كما يراها أو يدركها العاملون" .

• وعرفها Surya and Shani (2013، 2) بأنها: "درجة التميز الناجمة عن ظروف

العمل و العلاقة بين العامل وبيئة ، إضافة إلى البعد الإنساني التي تساهم بمجملها في

الرضا العام وتطور الأداء على مستوى الفرد، ثم على مستوى المنشأة ككل .

• أما جاد الرب (2009،ص 299) فقد عرفها بأنها : "مجموعه من العمليات المتكاملة

المخططة والمستمرة والتي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة في بيئة

العمل للعاملين وحياتهم الشخصية وأيضا والذي يساهم بدوره في تحقيق الأهداف

الاستراتيجية للمنشأة والعاملين فيها والمتعاملين معها" .

• وفي نفس الاتجاه يعرفها ماضي (2014 ، 63) بأنها مجموعه من الأنظمة والبرامج

المرتبطة بتحسين وتطوير مختلف الجوانب الخاصة برأس المال البشري للمنشأة ، والتي من

شأنها أن تؤثر على حياة العمل للأفراد وبيئتهم الاجتماعية والثقافية والصحية ، والذي بدوره

ينعكس ايجابيا على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين ، ومن ثم يساهم في تحقيق أهداف

المنشأة والفرد وكافة الأطراف ذات العلاقة" .

• وعرف Suttle مفهوم جودة الحياة في بيئة العمل بأنها أقصى درجة يستطيع أعضاء

منظمة الأعمال الوصول إليه في تلبية الاحتياجات الشخصية الهامة من خلال تجاربهم او

خبرتهم في العمل (Fredrick, 2002, 273-274).

• ويعرفها اندرسون بأنها: " تمثل زيادة مشاركة العاملين في القرارات

التي كان يقوم بها المديرون كما تنعكس في صورة تحسين الإنتاجية من خلال الاستخدام الأمثل للأفراد بصورة أكثر من الأموال ، هذا إضافة إلى تحسين الأمن والصحة الوظيفية ومشاركة العائد وتحسين الرضا الوظيفي " (صالح، 2013، 164).

• ويركز Lawer في تعريفه الجودة الحياة في بيئة العمل على الخصائص الوظيفية وظروف العمل ،حيث يرى أن البعد الجوهري لجودة حياة العمل الكلية في المنشأة ، يتمثل في تحسين رفاهية الأفراد الإنتاجية (مرسى، 2010،340).

• وعرفها Werther and Davis (2002,502) بأنها: "إشراف جيد ، ومرتببات ومزايا ومكافئات جيدة ، وقدر من الاهتمام والتحدي بالوظيفة ، وتتحقق جودة حياة العمل من خلال فلسفة علاقات العاملين التي تشجع استخدام جودة الحياة في بيئة العمل لإعطاء العاملين فرص أكبر للتأثير على وظائفهم ، والمساهمة الفعالة على مستوى المنشأة ككل".

في ضوء ما سبق يعرفها الباحث إجرائية جودة الحياة في بيئة العمل بأنها : "مجموعة من الأنشطة والبرامج الشاملة التي تقوم بها المنشأة من أجل تحسين مختلف جوانب نوعية الحياة في بيئة العمل ، والتي من شأنها أن تؤثر على رضا العاملين وتزيد من التزامهم التنظيمي من ثم تساهم في تحقيق أهداف المنشأة والعاملين فيها ".

2-أهمية تطبيق جودة الحياة في بيئة العمل

يرى sirgy وأخريين أن أهمية تطبيق جودة الحياة في بيئة العمل يمكن أن ينظر لها من وجهة نظر المنشآت حيث يرى أن العاملين السعداء هم الأكثر أداء وظيفي والتزام تنظيمي ورغبة في البقاء في المنشأة وولاء للمنشأة وأكثر إنتاجية وبالتالي جودة إنتاج وخفض تكاليف (برسي ، 2010 ، 250).

ومن ناحية أخرى ذكر مرسى أن أهمية جودة الحياة في بيئة العمل في تحقيق العديد من الفوائد والمنافع الايجابية والتي تشمل : تخفيض معدلات الغياب ودوران العمل ، كما أنها تؤثر معنوية على الاستجابات السلوكية للعاملين مثل الهوية التنظيمية والرضا الوظيفي والعزلة الشخصية فضلا عن أنها لا تسهم في تعزيز قدرة المنشأة على استقطاب العاملين الأكفاء فحسب ، بل تعزز أيضا قدراتها التنافسية" (بدوي ، 2013 ، 566) .

وترجع أهمية برامج نوعية حياة العمل بأنها تمثل البذرة الأساسية لنجاح الكثير من المنشآت ، وذلك لما يدر عليها من زيادة الإنتاجية ، وفي الوقت نفسه تحقيق آمال العاملين من خلال إشباع حاجاتهم ومتطلباتهم جميعا بالعمل (العنزي ، صالح ، 2009 ، 43).

ولقد ذكر Gerald أنه دعت العديد من الأسباب إلى الاهتمام بجودة الحياة في بيئة العمل حيث إن المنشآت لديها مشكلات عديدة منها : (المغربي ، 2004 ، 285)

1. انخفاض الجودة ، وشدة المنافسة .

2. هروب العمال من العمل.

3. التصميم التقليدي للوظائف لم يعد يكفي لإشباع حاجات الأفراد .

4. انخفاض العوامل الاجتماعية والإنسانية في جو العمل.

3-أهداف جودة الحياة في بيئة العمل:

تهدف برامج جودة الحياة في بيئة العمل كما يشير جاد الرب (2008،13) إلى:

1. تحقيق مستويات عالية من الرضا والولاء التنظيمي للعاملين.

2. تحقيق مستويات عالية من رضا العملاء والبيئة الخارجية للمنشأة.

3. تحقيق مستويات عالية من رضا أصحاب الأعمال.

كما يؤدي الالتزام ببرامج جودة الحياة في بيئة العمل إلى تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر

على الحياة في بيئة العمل للعاملين وحياتهم الشخصية من خلال توفير بيئة عمل أكثر

مرونة ، وتنافسية ، وولاء ، ودافعية (صالح،2013،166) .

ومن ناحية أخرى يرى Loseby وآخرون أن جودة الحياة في بيئة العمل تحقق العديد من

المزايا لأرباب العمل حيث تسهم في توفير قوة عمل أكثر مرونة وولاء ودافعية ، وتعظيم

قدرة المنشأة التنافسية(3, Adhikar and Gautama, 2010) .

ويرى المغربي أن المنشآت تسعى إلى تحقيق المزايا والأهداف المتعددة نتيجة تبنيها لبرامج

جودة الحياة في بيئة العمل وهي : (عبد الرحمن، 2011، 33)

1. توفير ظروف عمل محسنة ومطورة من وجهة نظر العاملين.

2. التأثير الايجابي على الأداء التسويقي.

3. التأثير الايجابي على ممارسات إدارة الموارد البشرية مثل التدريب وانتقاء فريق العمل

واستقطاب العاملين .

ويضيف السالم (2009، 351) أبرز الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها إدارة الموارد البشرية

من خلال برامج تطوير جودة حياة بيئة العمل ما يلي:

1. جعل بيئة العمل مصدر جذب للعاملين الجيدين والمساعدة على زيادة انتماء العاملين

إلى المنشأة وعدم الهجرة إلى المنشآت الأخرى.

2. زيادة انتماء العاملين وولائهم وتحقيق التكامل التفاعلي بين أهداف المنشأة وأهدافهم ،

وتقليل عدد الحوادث وحجمها ونوعها إلى أدنى مستوى ممكن .

3. المساهمة في تعزيز الجودة والتعلم و الإبداع

4-أبعاد جودة الحياة في بيئة العمل:

تنوع الباحثون والعلماء في تحديد أبعاد وعناصر جودة الحياة في بيئة العمل ، لذلك

سيتناول الباحث بعضا من هذه الآراء التي كتبت حول عناصر الحياة في بيئة العمل

كالتالي:

نكر جاد الرب (2008، 8) أن جودة الحياة في بيئة العمل ترتكز على الأبعاد والعناصر التالية وهي ، توفير بيئة عمل صحية وآمنة من التوتر والقلق والأمراض ، والمشاركة في اتخاذ القرار ، وتوفير متطلبات الاستقرار والأمان الوظيفي، عدالة نظم الأجور والمكافآت والحوافز المادية والمعنوية. وأضاف Walton أن عوامل جودة الحياة في بيئة العمل تمثل كلا من العناصر التالية : التمسك بقوانين العمل ، والتوازن بين الحياة والعمل ، والعلاقات الاجتماعية في حياة العمل (Beh and others, 2006,62).

. ويشير صالح والعنزي (2009، 50) إلى أن لجودة الحياة في بيئة العمل أبعادها تتمثل : بكفاية الراتب وعدالته ، صحية ظروف العمل ، فرص النمو الوظيفي ، والتكامل الاجتماعي ،الموازنة بين العمل والحياة ، التمسك بمبادئ العمل التنظيمي .

• حيث قسم السالم (2009، 353) أبعاد جودة الحياة في بيئة العمل إلى قسمين :

البعد الإنساني ويشمل عدة جوانب الجانب الاجتماعي والجانب المعنوي والعقلي ، والبعد الاقتصادي ويشمل الرواتب والأجور ، علاج الأمراض ، فرق وجماعات العمل .

• ويشير الدحدوح (2015، 12) إلى أبعاد لجودة الحياة في بيئة العمل تتمثل في :

العلاقات الإنسانية، المشاركة في اتخاذ القرارات، الشعور بالرضا الوظيفي، البيئة المدرسية والصحية.

يوجد تباين ملحوظ بين الباحثين على أبعاد جودة الحياة في بيئة العمل، وبناء عليه تم اختيار الأبعاد التي يجمع عليها معظم الكتاب وهي النحو التالي:

1.4- المشاركة في اتخاذ القرارات:

حظي، ولايزال موضوع مشاركة العاملين في صنع القرارات باهتمام العديد من الكتاب والباحثين، وحث العديد منهم على أهمية مشاركة الأفراد في عمليات صنع القرارات في المنشآت (حريم، 2004، 235).

ويقول أحد الكتاب بعد إجراء مراجعة للدراسات والأبحاث في هذا المجال: "أن المشاركة عملية نفسية سلوكية تساعد الأفراد على إشباع حاجاتهم إلى تحقيق الذات والتقدير الاجتماعي، كما يجعل الفرد يحس بأهميته وأن له دورا يسهم في توجيه العمل أو اتخاذ القرار، وتعتبر المشاركة مطلوبة ديمقراطية في الإدارة يمكن من خلالها زيادة فاعلية الإدارة وتنمية العاملين وتدريبهم وزيادة ارتباطهم بعملهم" (عامر وقنديل 2010، 173).

وتعتبر مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات فرصة لإبداء الرأي وترشيد القرارات الأمر الذي يؤدي إلى رفع معنويات المرؤوسين وتحقيق الانسجام في بيئة العمل (العميان، 2005، 309).

وهذه البيئة تتسجم مع المشاركة للعاملين والأمر الذي يزيد من تحسين طرق العمل ويخفض الصراع نوعا وكما بين العاملين ويرفع مستوى الانسجام في بيئة العمل (المغربي، 1995، 305).

ويبدو جليا مما تقدم أن السعي الدائم نحو دعم عمليات مشاركة العاملين والتوسع فيها على مستوى المنشآت أو حتي على مستوى الدولة، له ما يبرره نظرا لمزايا وعوائد عمليات المشاركة، والتي نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر المزايا التالية: (جاد الرب، 2008، 73)

1. تحقيق درجات عالية من الرضا والالتزام الوظيفي لدى العاملين
2. زيادة الانتاجية وتخفيض معدلات الحوادث والتالف والفاقد .
3. الحصول على آراء واقتراحات وافكار إبداعية وابتكارية.
4. المساهمة في حل المشكلات واتخاذ القرارات بطرق أكثر ديمقراطية. 5. تحقيق الرضا الكامل لاحتياجات العملاء ورغباتهم وطموحاتهم.

2.4 العلاقات الاجتماعية:

عرفت العلاقات الاجتماعية بأنها ذلك الميدان من الإدارة الذي يهدف إلى التكامل بين الأفراد في محيط العمل ، بالشكل الذي يدفعهم ويحفزهم إلى العمل ، مع حصولهم على إشباع حاجاتهم الطبيعية والنفسية والاجتماعية (الشنواني، 1992، 497).

وقيل ايضا في تعريف العلاقات الاجتماعية بأنها تشمل تنمية وبناء علاقات مترابطة داخل العمل لبناء منظمة متكاملة يملك العاملون فيها الحرية بالعمل وسط علاقات تتمثل بالتعاون والثقة المتبادلة فيها تساعد على انجاز أعمالهم والشعور بمغزى إنجازاتهم (العنزي وصالح، 2009، 54).

ويشير عامر وقندي (2010، 171) أن أساسيات العلاقات الاجتماعية ينبغي أن تركز على الأسس التالية:

1. وجود الرغبة لدى العاملين في التعاون ، من أجل صالح العمل.
2. توفر الثقة بالنفس لدى جميع العاملين بالمنشأة.
3. إيمان كل فرد في الجماعة بقيمة الأفراد الآخرين وإحترام رغباتهم.
4. التصرف بوضوح في ضوء أهداف العمل.
5. تدبير المواقف والظروف التي تساعد الأفراد على نجاح العمل بما يحقق الأهداف المنشودة.

ومن ناحية أخرى ذكر الدحدوح (2015، 16) نقلا عن (عقيل، 2006، 42) الآثار

الإيجابية للعلاقات الاجتماعية بما يلي:

1. رفع الروح المعنوية لدى العاملين.
2. إشاعة روح الاطمئنان والاستقرار.

3. تمتع الموظفين بالصحة النفسية.

4. أداء العمل بروح الفريق الواحد.

5. سيادة الاتجاهات الموجبة بين العاملين.

6. إنكاء روح التنافس الشريف بين العاملين.

وفي ضوء العرض السابق تحاول الإدارة من خلال العلاقات الاجتماعية، اكتشاف الروابط التي تقوم بين العمال وبالتالي قدرة التعامل معهم، وهذا من أجل خلق مناخ عمل محفز للعاملين وإلى دمج كامل لكل عامل في وسط عمله، لأن صلابة وفعالية المنشأة، مبنية على أساس الثقة المتبادلة بين العمال والإدارة، ما يؤدي إلى الاستفادة المشتركة لكليهما (نوري و كورتل، 2011، 90).

3.4 السلوك القيادي والإشراف على العمل

عرفت القيادة بأنها عبارة عن عملية تفاعل بين الرئيس والمرؤوسين ، يكون الرئيس خلالها قادرة على التأثير الإيجابي في سلوكياتهم ومشاعرهم ، وتوجيهها وجهة معينة يرغبها ويريدها ، والقيادة الناجحة هي التي تنسق بين جهود المرؤوسين ، وتحثهم على العمل وتدفعهم إليه ، عن اقتناع ورغبة في سبيل تحقيق أهداف المنشأة (عقيلي، 1996، 285).

كما عرفت بأنها" النشاط الذي يمارسه الإداري في مجال إصدار القرارات وإصدار الأوامر والإشراف الإداري على الآخرين باستخدام السلطة الرسمية وعن طريق التأثير والاستمالة بقصد تحقيق هدف معين" (السكارنه، 2010، 18) .

وعرف الساعد السلوك القيادي بأنه " هو ذاك التصرف الذي يسلكه المدير للتأثير على سلوك المرؤوسين من أجل جعلهم ينجزون الاهداف" (الرقب، 2009، 38).

أما الإشراف فيعرف على أنه عملية إدارية تهدف إلى توجيه نشاط العاملين والتنسيق بين جهودهم بما يؤدي لتحقيق أهداف المنشأة، فهو الجهد الذي يبذله أي رئيس نحو مرؤوسية من الناحية الإدارية والفنية والإنسانية من اجل إنجاز الأعمال وتحقيق أهداف المنشأة (السيحاني، 2004، 6).

وتجدر الإشارة أن هناك تأثيره للنمط القيادي السائد في الروح المعنوية لدى العاملين وعلى عملية الإشراف الاداري عليهم ، وبشكل عام هناك ثلاثة أنماط متعارف عليها من القيادة والإشراف الاداري لكل منها تأثير معين في الروح المعنوية (عقيلي، 1996، 289).

أما أبرز الأنماط التي أشار إليها الباحثون فهي:

1.3.4- القيادة الأوتوقراطية

يعتبر القائد الأوتوقراطي أو المتحكم اقرب إلى الرئيس منه إلى القائد، لأنه يتحكم في مرؤوسيه بغير إرادتهم ويعتبر مركز اتخاذ القرارات ولا يعطي اهتماما كبيرة لآراء غيره من

المرؤوسين وغالبا ما يتصف بالصراحة والإيجابية والموضوعية، فهو يعرف ما يريد ويفعل في سبيل ذلك ما يشاء (عباس، 2004، 161).

-2.3.4 القيادة الديمقراطية

تشبع القيادة الديمقراطية - على نقيض القيادة الاستبدادية - حاجات كل من القائد والمرؤوسين، كما أنها تتسم بالاحترام المتبادل ، وتقبل المرؤوسين قائدهم بروح الرضا ويتعاونون معه مختارين هدف الجماعة والقيم التي تؤمن بها (عباس، 2004، 161) .

3.3.4 القيادة الحرة

ويطلق عليه أيضا: القيادة الترسلية، والمتساهلة، والموجهة، وفي ظل هذا الأسلوب من القيادة لا يملك القائد سلطة رسمية وإنما يمثل رمزا للمنشأة ويترك حرية كاملة للمرؤوسين في تحديد أهدافهم (العميان، 2005، 262).

بناء على ما سبق وجد لوتين وسترنجر أن نمط القيادة والإشراف عامل رئيسي محدد لطبيعة المناخ التنظيمي فإذا كان نمط القيادة والإشراف تسلطية ومركزيا فإن ذلك سيؤدي إلى مناخ تنظيمي غير صحي للعاملين بحيث يحد من مبادراتهم ومساهماتهم للتعامل مع المشكلات الإدارية، فإن كان المشرف ديمقراطيا يستمع للعاملين الآخرين ويشجعهم على تقدير أفكارهم ومقترحاتهم فإن ذلك يخلق مناخ تنظيمية صحية ويزيد من ثقة العاملين بأنفسهم وبالتالي يزيد من انتمائهم للمنشأة (القريوتي 1993، 221).

5. الأجر و المكافآت :

يعرف الأجر أو الراتب الأساسي بأنه ذلك المبلغ النقدي الذي يدفع للموظف أو العامل لقاء عمله أو جهده الذي يبذله في المنشأة فهو يمثل بالنسبة للعاملين المصدر الرئيسي لرزقهم ومعيشتهم، وعليه يعتمدون في إشباع حاجاتهم الضرورية (عقلي، 1996، 159-160)، كما عرف الأجر على أنه جميع أنواع وأشكال المكافآت التي يحصل عليها الأفراد وتتضمن: الأجر بالساعة أو باليوم أو بالأسبوع للعمال الصناعيين، والماهية الشهرية للعمال والمديرين (المرخ ، 2004 ، 53-52).

ويمكن تعريف الأجر بأنه مقابل أو ثمن أو ما يبذله العامل من مجهود عضلي وعقلي، ومهارته في العمل، والأجر بالنسبة للعامل يمثل دخلا يهيمه المحافظة على مستواه بل وزيادته أملا في رفع مستوى معيشته وإشباع حاجاته من السلع والخدمات، ومن المهم أن يوفر الأجر قياسا وملموسة وعاد الجهد الفرد (مصطفي، 2008، 447) .

لذلك تهتم أغلب المنشآت بنظام الأجر والرواتب وعدالته وأشار إلى ذلك الكلاله (2011، 142) بأن أنظمة الأجر والرواتب من أهم الأنظمة وأكثرها أثرا في استقرار الفرد واندماجه في عمله وتحقيق الرضا الوظيفي لديه، فالأهداف المطلوبة من أنظمة الأجر والرواتب تساهم بفاعلية في جنب أصحاب الكفاءات والمؤهلات التي تسهم في تحقيق أهداف المنشأة.

وأضاف جرينبيرج و بارون (2004 ، 213) إلى ذلك بقوله أنه حينما يعتقد الناس أنهم يحصلون على أجور ومكافآت غير عادلة ، فإن ذلك من شأنه أن يخلق لديهم إحساس بعدم الرضا ، لذلك لا بد أن تحرص الشركة على بناء نظام للأجور والمزايا الإضافية ، يستشعر معه الأفراد بالعدل في المعاملة .

وفي نفس الاتجاه يرى عباس (2003 ، 226) أن العدالة في الدفع هي شعور العامل بالمساواة فيما يتسلمه مقابل عملة وهناك نوعان من العدالة هي العدالة الداخلية والتي تشير إلى مستوى الأجور المدفوعة للوظائف في المنشأة يتناسب مع قيمة الوظائف ، أما العدالة الخارجية فهي تشير إلى شعور العامل بأن الأجور والرواتب المدفوعة للوظائف في المنشأة التي يعمل فيها مساوية للأجور لتلك الوظائف المماثلة في المنشآت الأخرى.

6. الأمان و الاستقرار الوظيفي:

يعرف الأمان هو الاطمئنان التام وتوفير الحماية وهو عبارة عن إحساس يستشعره الفرد كراحة في النفس والبال (العتيبي ، 2010 ، 30)، كما عرف الأمان الوظيفي بأنه مجموعة الضمانات والمنافع الوظيفية التي يطلبها العاملون مثل الأمن من فقدان الوظيفية دون أسباب شرعية والأمن من إجراءات إدارية تعسفية الأمر الذي يؤدي إلى الاستقرار النفسي ورفع الروح المعنوية وبالتالي توثيق الأداء وتوثيق الولاء (المغربي ، 1995 ، 304) .

وتقوم فكرة الأمن الوظيفي على إحساس الموظف بالطمأنينة على مصدر دخله وعلى استقراره في عمله، وعدم تعرضه للصراعات التنظيمية والشخصية وضغوط العمل (صرصور، 2015، 9).

وبالتالي يتضح مما سبق أن الأمن الوظيفي يوفر للموظف التربة الخصبة التي ينمو فيها ويطور نفسه ويحسن من أدائه ، حيث إن من أكثر ما يخشاه العامل هو فصله من الخدمة، إذ هي مصدر رزقه الذي يعيش عليه ، وإن كثيرا من المؤسسات تحرص كل الحرص على توفير الشعور بالاستقرار للعامل حتي تحقق له هذا الاستقرار (عركوك، 2012، 27).

7. فرص الترقى والتقدم

الترقية من أهم القرارات التي تتخذ في المؤسسات لما تحدثه من تأثير كبير على مراكز الموظفين، ومعنوياتهم داخل الفئات الوظيفية المختلفة، لارتباطها بمصير حياتهم بشكل كلي، وإن كان لا بد من دعومات ومعايير يستند إليها في عملية الترقية. وبالتالي لا بد للترقية أن تجمع بين مصالح الموظفين كافة في المنشأة، وكذلك مصلحة المنشأة ذاتها، والعمل قدر الإمكان على تجنب ردات الفعل السلبية للموظفين الذين يتساوون على خط واحد بين المرشحين لهذه الترقية، والذين لم تشملهم هذه الترقية (2010, 186) (Armstrong،).

فالترقية هي إعادة تعيين الفرد في وظيفة ذات مرتب أعلى من وظيفته الحالية، وتبعاً لذلك، سيتم إعادة تحديد واجبات ومسئوليات الفرد. وتعتبر الترقية من الحوافز المعنوية، كذلك يمكن اعتبارها من الحوافز المادية؛ لأن الموظف الذي يتم ترقيته غالباً ما يزداد راتبه بسبب شغله الوظيفة الجديدة. ويمكن أن يرقى الفرد حسب الأقدمية، أو حسب الكفاءة، أو كليهما (المرنخ، 2004، 49).

ويرعي علاقي كما ورد في العتيبي (2010، 16) أنه يمكن إجمال أهداف الترقية فيما يلي:

1. توفير الظروف التي من شأنها تحفيز العاملين لمزيد من العمل، وذلك لعلمهم بأن هناك علاقة بين معدل أو مستوى الأداء، وبين الأجر أو الحافز الذي يتلقونه.
2. الاحتفاظ بالموظفين المتميزين، وعدم إعطائهم مبرراً لترك العمل إلى جهات أخرى منافسة بفعل شروط عمل أفضل تقدمها لهم تلك الجهات.
3. تساعد عملية الترقية المنشأة الإدارية على اجتذاب قوى العمل من خارجها للعمل فيها، مما يضمن لها الاستمرارية، ويجنبها أزمات بفقدان العاملين فيها.
4. تعتبر وسيلة تثقيفية يمكن من خلالها أن تصبح الوظيفة أو العمل مدرسة يتعلم فيها العامل العمل الجديد كل يوم، ولا يشعر بالملل، أو النهاية لطموحاته أو لقدراته.

الخلاصة:

تحدث الباحثان في هذا المبحث عن موضوع جودة الحياة في بيئة العمل، وهو المتغير المستقل في هذه الدراسة، وقد كان التركيز في هذا المبحث على عدة جوانب في الموضوع، بداية من المفهوم، والذي تم استخلاص بأن جودة الحياة في بيئة العمل ظهرت لتواكب سياسة التغيير والتطوير التنظيمي، حيث عرفت بأنها حالة رضا العاملين تجاه ما توفره المنشأة من بيئة العمل المادية والمعنوية، وقد تناول الباحث بالتفصيل ستة أبعاد لجودة الحياة في بيئة العمل وهي: (الأمان والاستقرار الوظيفي، العلاقات الاجتماعية، الأجور والمكافآت، ، ومشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات، السلوك القيادي و الاشرافي، فرص الترقى و التقدم)، حيث هذه الأبعاد ما هي إلا عملية تشاركية وشاملة، تهدف إلى تحقيق التوازن بين متطلبات الحياة في بيئة العمل ومتطلبات الحياة الشخصية والأسرية للموظفين، كما أشار الباحثان لفوائد جودة الحياة في بيئة العمل وهي كثيرة وتتمثل معظمها في مدى توافر بيئة العمل المناسبة والملائمة للعاملين

المبحث الثاني

الالتزام التنظيمي

- تحديد

- مفهوم الالتزام التنظيمي

- أهمية الالتزام التنظيمي

- خصائص الالتزام التنظيمي

- مدخل وابعاد الالتزام التنظيمي

- الخلاصة

تمهيد:

يعتبر الالتزام التنظيمي ضمن ابرز المتغيرات السلوكية التنظيمية التي تناولتها الدراسات والأبحاث الغربية نتيجة تطور الفكر الإداري في النصف الأول من القرن العشرين، وظهر مدرسة العلوم السلوكية بعد الحرب العالمية الثانية التي ارتبطت ارتباطا وثيقا بمدرسة السلوك الإنساني، التي ركزت على حركة النشاط الإنساني من جهة وارتباط هذه الحركة بالمناخ الثقافي من جهة أخرى .

أما في العالم العربي فان مفهوم الالتزام التنظيمي يعتبر من المفاهيم الإدارية الحديثة في أدبيات الإدارة العربية بشكل عام، والمتوفر منها ينطلق من الدراسات الغربية .
ومما لاشك فيه حاجة المؤسسات الحكومية إلى دراسة الالتزام التنظيمي.

1- مفهوم الالتزام التنظيمي:

تباينت مفاهيم الالتزام التنظيمي نظرا لتباين رؤى الباحثين حوله ، إلا أن توضيح المفهوم قد لازمه بعض التعقيد نتيجة التركيز على الالتزام نحو بيئة العمل وتضمينه مجالات عدة ،
مثل : الالتزام نحو العمل ، والالتزام نحو الواجبات والمهام الداخلية للعمل ، والالتزام نحو جماعة العمل وغيرها ، والتي عبرت عن متغيرات أساسية في الالتزام التنظيمي
ويمكن القول أن الالتزام التنظيمي هو حالة نفسية واجتماعية تدل على تطابق أهداف العاملين مع أهداف المنشأة وشعور كل طرف بواجباته اتجاه الطرف الاخر ، والتمسك بقيم

وأهداف المنشأة والشعور القوي بالانتماء اليها والدفاع عنها والرغبة في الاستمرار فيها

(ناصر ، 2011 ، 20).

- ومما يجدر ذكره أن هناك اختلافا في المفهوم بين مفردات الولاء والانتماء والالتزام ، رغم

ورود هذه المصطلحات الثلاثة في بعض الدراسات بنفس المعنى ، وفيما يلي شرح لكل

المصطلحات :

- ورد تعريف ولاء بمعنى : أمانة أو وفاء ضمن المصطلح الاجنبي (loyalty) في المعجم

الموسوعي للمصطلحات أنه : الاخلاص لفكرة أو مثل عال أو لشخص أو جماعة أو وطن

أو الوفاء له (ختام، 2005، 36).

وورد تعريف الانتماء بمعنى : التبعية ضمن نطاق شعور المرء بالطمأنينة لكونه ينتم إلى

جماعة مختارة يطمئن لها، كما ورد تعريف الانتماء في المعجم للمصطلحات التربوية أنه :

شحنة عقلانية وجدانية كامنة بداخل الفرد (الجريس، 2010، 47)، ويكون الفرد جزء من

جماعة ويسعى عادة إلى أن تكون قوية بنتمصها ويوجد نفسه بها كالأسرة ، فيشترط في

الانتماء أن يكون الفرد جزء من الجماعة التي ينتمي إليها بينما من الممكن الولاء الجماعة

لا يكون جزء منها .

- وفي قاموس أكسفورد وردت كلمة التزام (commitment) بمعنى الحالة أو الوضع الذي

يقدم به الفرد الكثير من الوقت والاهتمام لمؤسسته لأنه يعتقد أنها حق ، كما أنه أيضا يشير

إلى نتيجة لاحقة ، فقد يحدث الالتزام التنظيمي نتيجة الولاء التنظيمي وقد لا يكون بينهما علاقة ، كاللزام العامل بما يوجبه عليه عقد العمل مثلا (ختام ، 2005 ، 37) وعليه فإن مفهوم الالتزام يختلف عن مفهوم الولاء وليس مرادفا له .

2-أهمية الالتزام التنظيمي :

يعد الالتزام التنظيم من أبرز المتغيرات السلوكية التي سيط عليها الضوء ، حيث أكدت نتائج العديد من الدراسات والأبحاث عن ارتفاع تكلفة الغياب وارتفاع التأخر عن العمل وتسرب العمالة من المنشآت وانخفاض درجات الرضا الوظيفي ، كما سلطت النتائج الضوء على أهمية البحث عن أسباب الظواهر السابقة ، وقد أكدت الكثير من الدراسات الأهمية الواضحة للالتزام التنظيمي ، حيث أن ارتفاع مستوى الالتزام التنظيمي في بيئة العمل ينتج عنه انخفاض مستوى مجموعة من الظواهر السلبية وفي مقدمتها ظاهرتي الغياب والتهرب عن أداء المهام.

كما يمثل الالتزام التنظيمي عنصرا هاما في الربط بين المنشأة والأفراد العاملين بها لاسيما في الأوقات التي لا تستطيع فيها المنشآت أن تقدم الحوافز الملائمة لموظفيها ودفعهم لتحقيق أعلى مستوى من الانجاز .

إن التزام الأفراد للمنشآت التي يعملون بما يعتبر عاملا هاما أكثر من الرضا الوظيفي في التنبؤ ببقائهم في منشاتهم أو تركهم للعمل (الوزان، 2006 ، 16).

وأيضاً يعتبر التزام الأفراد لمنشاتهم عاملاً هاماً في ضمان نجاح تلك المنشآت واستمرارها وزيادة إنتاجها ، كما تكمن أهمية الالتزام في ترجمة الرغبات والميول والاعتقادات التي تكون داخل الفرد اتجاه منظمته إلى سلوك ايجابي يدفع بالمنشأة إلى التقدم والبقاء .

بالإضافة إلى عدة أسباب أدت إلى الاهتمام بهذا المفهوم وهي أن الالتزام التنظيمي يمثل أحد المؤشرات الأساسية للتنبؤ بعدد من النواحي السلوكية ، وخاصة معدل دوران العمل ، فمن المفترض أن الأفراد الملتزمين سيكونون أطول بقاء في المنشأة وأكثر عملاً نحو تحقيق أهداف المنشأة ، وكذلك مجال الالتزام قد جذب كلا من المديرين وعلماء السلوك إليه لما له من أهمية كما يمكن أن يساعدنا إلى حد ما في تفسير كيفية إيجاد الأفراد هدفاً لهم في الحياة (صلاح الدين ، 2004 ، 17).

3- خصائص الالتزام التنظيمي :

- يعبر الالتزام التنظيمي عن استعداد الفرد لبذل أقصى جهد ممكن لصالح المنشأة في البقاء بها ، وقبوله وإيمانه بأهدافها وقيمها .

- يشير الالتزام التنظيمي إلى الرغبة التي بيدها الفرد للتفاعل الاجتماعي من أجل تزويد المنشأة بالحيوية والنشاط ومنحها الولاء .

- يتصف الالتزام التنظيمي بأنه متعدد الأبعاد (حنونة، 2006 ، 13).

- إن الالتزام التنظيمي حالة نفسية تصف العلاقة بين الفرد والمنشأة.

- يؤثر الالتزام التنظيمي على قرار الفرد فيما يتعلق ببقائه أو تركه للمنشأة.

- يتميز الأفراد الذين لديهم إلتزام تنظيمي بالصفات التالية :

قبول أهداف وقيم المنشأة الانسانية والإيمان بها ، وبذل المزيد من الجهد لتحقيق أهداف المنشأة ، ووجود مستوى عال من الانخراط في المنشأة لفترة طويلة ، ووجود الميل لتقويم المنشأة التقويم الايجابي .

- يتصف الالتزام التنظيمي حالة غير ملموسة تتجسد في ولاء العمال لمنشأتهم ونحد درجة ثابتة ليست مطلقة وأبعاده متعددة ومؤثرة في بعضها البعض (فلبمان، 2008/2007 ، 73).

4- مداخل وأبعاد الإلتزام التنظيمي :

اتفق العديد من الكتاب والباحثين على إدراج مفاهيم الإلتزام التنظيمي المختلفة تحت قسمين أساسيين هما :

1.4- الإلتزام السلوكي :

ينظر هذا المدخل إلى الإلتزام التنظيمي على أنه نتيجة لعملية التبادل بين الفرد والمنشأة فيما يتعلق بمساهمات الفرد والحوافز التي يحصل عليها ، ومنه يزداد الفرد نحو التنظيم كلما زاد تفضيله لعملية التبادل أن التزم الفرد تجاه المنشأة يمثل حصيلة لعملية التبادل التي يقوم بها الفرد مع المنشأة ، فالفرد يقدم الجهد والوقت... الخ ، مقابل الحصول على إشباع

حاجات معينة ، فينظم الفرد للمنشأة التي تعطيه إشباع أكثر أي أن ارتباط الفرد بالمنشأة وفق هذه المفاهيم هو ارتباط نفعي تحكمه أهداف الفرد ورغباته ، ويتوقف على ما مدى تقدم الفرد مقابل ما يحصل عليه .

-2.4 الالتزام الإتجاهي (السيكولوجي) :

يختلف هذا المدخل في نظريته للالتزام عن المدخل السلوكي أو المدخل القائم على التبادل ، فالمدخل الإتجاهي ينظر إلى الالتزام على أنه اتجاه عادة ما يكون أكثر نشاط وإيجابية نحو المنشأة ، وهذا الالتزام يشتمل على الارتباط بأهداف التنظيم وقيمه والرغبة في بذل أكبر جهد ممكن لمساعدة المنشأة في تحقيق أهدافها والرغبة القوية في البقاء في المنشأة (صلاح الدين ، 2004 ، 320).

-3.4 أبعاد دراسة الالتزام التنظيمي :

تختلف صور التزام الأفراد تجاه المنشآت باختلاف القوة الباعثة والمحركة له ، وتشير الأدبيات إلى أن هناك أبعادا مختلفة للالتزام التنظيمي وليس بعدا واحدا ، ويتفق الباحثين في تعدد أبعاد الالتزام ، إلا أنهم يختلفون في تحديد هذه الأبعاد .

-4.4 بعد الالتزام العاطفي :

الذي اقترحه ألن ومايو (allen et meyer) حيث ركز على العامل وعلى الخصائص التي تميز عمله من استقلالية ، وأهمية ، ومهارات مطلوبة ، وقرب المشرفين وتوجيههم له ، كما

يتأثر هذا الجانب من الالتزام بدرجة إحساس الفرد بأن البيئة التنظيمية التي يعمل بها تسمح له بالمشاركة الفعالة بمجريات اتخاذ القرارات ، سواء ما يتعلق منها بالعمل أو ما يخصه أي هو الارتباط المحدود . وأصحاب هذا التوجه هم الذين يعملون وفق تقييم ذاتي للمتطلبات التي تفرضها ظروف العمل المختلفة فيكون الارتباط بين الفرد والمنشأة وفق ما تقدمه لهم منشاتهم ، ويرجع الالتزام العاطفي إلى الشعور بالانتماء والالتصاق النفسي بالمنشأة .

-5.4 : بعد الالتزام المعياري :

ويقصد به إحساس الفرد بالالتزام بالبقاء في المنشأة ، وغالبا ما يعزز هذا الشعور دعم المنشأة الجيد للعاملين فيها ، والسماح لهم بالمشاركة والتفاعل الايجابي ، ليس فقط في إجراءات تنفيذ العمل ، بل بالمساهمة في وضع الأهداف والتخطيط ورسم السياسات العامة للمنشأة ، ويعبر عنه الارتباط الأخلاقي السامي ، وأصحاب هذا التوجه هم الموظفون أصحاب الضمير الذين يعملون وفق مقتضيات الضمير والمصلحة و العامة .

-6.4 : بعد الالتزام المستمر :

وهو التحكم في درجة التزام الفرد تجاه المنشأة التي يعمل فيها أي القيمة الاستثمارية التي من الممكن أن يحققها لو استمر بالعمل مع المنشأة مقابل ما سيفقده لو قرر الالتحاق بجهات اخرى ، أي أن هذا ارتباط مصلحي يقوم بالدرجة الأولى على المنفعة التي يحصل عليها من المنشأة ، فمادامت المنشأة التي يعمل فيها تقدم له من المنافع العوائد يفوق ما يمكن عمله ، أما إذا أوجد الفرد العامل منظمة أخرى تقدم عوائد أفضل من التي تقدمه له

المنشأة التي يعمل فيها فإنه لن يتردد في الانتقال إليها ، وأصحاب هذا الارتباط هم النفعيون وأصحاب الطموحات العالية .

كما يمكن الإشارة إلى أبعاد أخرى منها : حدد "ستاو ، سيلانيك" 1977 أبعاد الالتزام التنظيمي كما يلي :

1- الالتزام الاتجاري : والمقصود به العمليات التي تتطابق من خلالها أهداف الفرد مع أهداف وقيم المنشأة وتزداد لديه الرغبة للبقاء والاستمرار فيها .

2- الالتزام السلوكي : والمقصود به العمليات التي يصبح الفرد من خلالها مرتبطاً بمؤسسته ناتماً من سلوكه السابق ، فجهده ووقته الذي يقضيه داخل مؤسسته يجعله متمسكاً بها وبعضويتها . أما "كيدرون" فيذكر بعدين للالتزام التنظيمي هما :

3- الالتزام الاخلاصي : والمقصود به تبني الفرد قيم وأهداف المنشأة ويجعلها جزءاً من قيمه وأهدافه .

4- الالتزام المحسوب : والمقصود به الرغبة التي يبديها الموظف باستمرار في عمله بالمنشأة رغم وجود عمل بديل مؤسسة أخرى وبمزايا أفضل . ويرى "كانتور" أن للالتزام التنظيمي ثلاثة أسس هي :

5- الالتزام المستمر : ويقصد به أن يكرس الفرد حياته ويضحى بمصالحه من أجل البقاء مع الجماعة ، دون النظر لما يحققه من مكاسب عند تركها .

6- الالتزام التلاحي : يتمثل في ارتباط الفرد ارتباطا متبادلا مع الجماعة ، ويتحقق ذلك عند تركه السلوك الايجابي .

7- الالتزام الموجه : ويتمثل في ارتباط الفرد بقيم ومبادئ الجماعة ممثلا لسلطانها ومعاييرها التي تحددها (الوزان، 2006، 37-38).

الخلاصة

ان الالتزام التنظيمي هو احد الركائز الأساسية التي تقوم عليها المنشآت،فهو يعتبر عنصر مؤثر في نجاح او فشل المنشآت، فالالتزام التنظيمي باعتباره حالة ايجابية غير ملموسة يشعر بها الفرد تجاه منشاته التي يعمل بها، قمنا في هذا الفصل بالتعرف عليه بعمق من خلال عرض مجموعة من المفاهيم حوله، وإبراز أهميته على مستوى الفرد وجماعة العمل والمنشأة، وتوضيح خصائصه التي تميزه عن باقي المتغيرات، ومعرفة مداخله وإبعاده .

الفصل الثالث:

الخطط المنهجية للدراسة و

الدراسات المرتبطة

المبحث الأول:

الطريقة المنهجية وادواتها

مجالات الدراسة

منهج الدراسة

أدوات البحث

متغيرات الدراسة

مجتمع الدراسة

عينة الدراسة

الأساليب الإحصائية

1- مجالات الدراسة

ويمكن تناولها على النحو التالي:

1.1- التعريف بميدان الدراسة والمجال المكاني:

يعكس هذا البعد في مدلوله المفاهيم النطاق الجغرافي الذي يحوي مجتمع البحث، والذي تم اختياره تماشياً مع طبيعة الموضوع، وخصائص المنهج، ولهذا استدعت المعطيات البحثية لإجراءات الدراسة لمنشأة رياضية تتوافر فيها الخصائص والمتطلبات المتماشية مع أبعاد الدراسة ومؤشراتها.

أجريت هذه الدراسة على مديرية الشباب والرياضة بولاية الاغواط.

تقديم عام لمديرية الشباب و الرياضة

مهام مديرية الشباب و الرياضة:

إن مهام مديرية الشباب و الرياضة و المتمثلة في جملة من التكاليف المتمثلة في تطوير البرامج الإجتماعية التربوية و الترفيهية و ترقية الحركة الجموعية للشباب و الرياضة بالإضافة إلى متابعة برامج الإستثمار و إنجاز الهياكل الأساسية و صيانتها تعد أهداف منجزة بصفة تقريب كاملة بفضل المجهودات المبذولة من جميع الأطراف و الشركاء.

التنظيم:

إن التنظيم الحالي للمديرية المنبثق عن المرسوم التنفيذي رقم 06-345 المؤرخ في 28-09-2006 و القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 15-01-2007 يعد تنظيما جيدا للغاية و لكنه غير قابل للتطبيق حاليا ما دام المرسوم التنفيذي رقم 94-243 المؤرخ في 10-08-94 المحدد لقائمة المناصب العليا في المصالح غير المركزية بالإدارة المكلفة بالشبيبة و الرياضة و شروط الإلتحاق بها و تصنيفها لم يتم تعديله لحد الآن ليواكب الإجراءات الجديدة التي تم إتخاذها ضمن المرسوم الجديد الصادر سنة 2006 و المتضمن تنظيم مديريات الشباب و الرياضة و سيرها (مصلحة التجهيزات) .

الموارد البشرية:

إن التعداد العام لموظفي مديريةية الشباب والرياضة لولاية الأغواط يبلغ حاليا 236 موظفا موزعين حسب إختصاصاتهم و مهامهم كما يلي:

المناصب العليا: 29

الأسلاك البيداغوجية (شباب و رياضة): 79

الأسلاك المشتركة: 41

العمال المهنيين و السائقين: 75

الأسلاك التقنية: 11

و من خلال تفحص الحالة الإحصائية لموظفي المديرية يتضح أنه ليس كل المناصب المالية مشغولة و خاصة المناصب العليا بسبب عدم توفر الشروط القانونية لشغلها كما تم ذكره سابقا من خلال كلامنا عن تنظيم المديرية.

أما بخصوص مستوى تكوين الموارد البشرية فإنه لا بأس به بصفة عامة.

• التنسيق:

إن التنسيق بين مختلف المصالح داخل المديرية عن طريق الاجتماعات المصغرة و اللقاءات التي تجري بين الحين و الآخر عندما يتعلق الأمر بعمل مشترك و بواسطة رسائل الاتصال التي تسلم للمعنيين لإعلامهم عند الضرورة أو عن طريق الاتصالات الهاتفية الداخلية المجهزة لهذا الغرض.

و يتم توثيق ذلك عن طريق محاضر جلسات في الحالات الهامة التي تستدعي ذلك، أما بخصوص التنسيق مع الهيئات الأخرى الخارجية التابعة للمجلس التنفيذي للولاية فإنه يتم في مقر الولاية عندما يتعلق بعمل مشترك و يتم بإشراف السلطات المحلية للولاية و يصدر عنها محاضر جلسات في حينها.

-2.1 المجال الزمني :

في إطار إنجاز المذكرة قمنا بدراسة ميدانية في 19 جانفي 2021 من أجل طلب الموافقة وأيضا التعرف على المنشأة بشكل عام والوقوف وفي تاريخ 23 فيفري 2021 قمنا بزيارة

ميدانية ثانية من أجل توزيع الإستبيان كأحدى الأدوات المنهجية لجمع البيانات كما تم إجراء مقابلة مع عينة من المبحوثين، وقد تم استرجاع الإستمارات بتاريخ: 2 مارس 2021.

-2 منهج الدراسة :

إن إتباع منهج معين يعتبر من أهم الضروريات المنهجية المتطلبة في أي بحث علمي، وعليه فإن طبيعة الموضوع هي التي توضح المنهج المتبع.

ويعرف المنهج على أنه مجموعة منظمة من العمليات تسعى لبلوغ هدف معين والتي تدور حول دراسة مشكلة ما والإجابة عن مجموعة التساؤلات والاستفسارات التي يثيرها موضوع البحث (السماك، 2011، 61).

وعلى العموم فإن طبيعة الموضوع وإشكاليته المطروحة وتساؤلاته وفرضياته وأهدافه المسطرة هي التي تحدد المنهج المستخدم، لذلك فقد اعتمدنا في دراستنا الحالية والتي تهدف إلى معرفة مستوى تطبيق المنشأة محل الدراسة لبرامج تحسين نوعية بيئة حياة العمل من ناحية ودرجة الالتزام التنظيمي لدى الموظفين بمديرية الشباب و الرياضة من ناحية أخرى، وكذا تحديد طبيعة العلاقة بينهما على المنهج الوصفي .

والمنهج الوصفي : هو البحث الذي يركز على وصف ظاهرة معينة موجودة في الموقف الراهن، وجمع الحقائق والمعلومات ومقارنتها، ثم القيام بتحليل خصائص تلك الظاهرة

والعوامل المؤثرة فيها وتفسيرها، وهو يقوم على أساس تحديد خصائص الظاهرة ووصف طبيعتها ونوعية العلاقة بين متغيراتها وأسبابها واتجاهاتها، بهدف الوصول إلى وصف علمي متكامل لها (كماش، 2016، 178).

3- أدوات الدراسة :

1.3- الملاحظة:

هناك قول شائع بأن العلم يبدأ بالملاحظة، لذلك فهي تعتبر أحد أهم الوسائل لجمع البيانات في الدراسات الاجتماعية والأنثروبولوجية والنفسية وجميع المشكلات التي تتعلق بالسلوك الإنساني ومواقف الحياة الواقعية (المغربي، 2011، 130).

ويقول "قان دالين" أن الباحث يستطيع عن طريق الملاحظة أن يجمع الحقائق التي تساعده على تبين المشكلة عن طريق استخدامه لحواس السمع والبصر والشم والذوق، وكذلك يكتشف عن طريق الملاحظة أهم الدلائل أو العلاقات التي تمكنه من بناء حل نظري لمشكلة البحث التي يتصدى لها (السماك، 2011، 86)، وعليه فالملاحظة تعين الباحث من البداية حتى النهاية من أجل تحقيق أهداف الدراسة.

ومن هنا فقد استخدمنا الملاحظة من أجل رصد أهم مؤشرات جودة الحياة في بيئة العمل التي يمكن ملاحظتها داخل مديرية الشباب و الرياضة من ناحية مثل: تصميم مكان العمل من حيث الإضاءة، التهوية، ترتيب أثاث العمل، وكذا مستوى العلاقات الاجتماعية السائدة

بين أعضاء المنشأة، مدى توفر التكنولوجيا داخلها وإمكانية استخدامها في تصميم البرامج التنظيمية وغير ذلك.

وكذلك ملاحظة أهم مؤشرات الالتزام التنظيمي التي يمكن رصدها من ناحية أخرى مثل: كيفية تعامل الموظفين مع الأدوات والتقنيات المستخدمة داخل المنشأة، التعامل بين أفراد فريق العمل، كيفية التعامل مع مشاكل العمل وغير ذلك.

2.3- الاستمارة (الاستبيان)

الاستمارة بمفهوم عام هو قائمة تتضمن مجموعة من الأسئلة معدة بدقة ترسل إلى عدد كبير من أفراد المجتمع الذي يكونون العينة الخاصة بالبحث .

ويعتبر الاستبيان من أكثر وأدق طرق البحث وجمع البيانات وهو يشير إلى الوسيلة التي تستخدم للحصول على أجوبة أسئلة معينة في شكل الاستمارة يملؤها المجيب بنفسه والاستبيان في أبسط صورة له.

وقد قمنا بتصميم استبيان هذه الدراسة بالاعتماد على مقياس اليكترت" الخماسي والتي قسمت إلى ثلاثة محاور كانت على النحو التالي:

المحور الأول : البيانات الشخصية التي تخص المبحوثين.

المحور الثاني: جودة الحياة في بيئة العمل، وقد قسمت إلى ثلاثة أبعاد رئيسية تتبعها

مؤشرات تتمحور حول موضوع البعد، وذلك كما يلي:

البعد 01: الجوانب التنظيمية والوظيفية لجودة الحياة في بيئة العمل (المؤشرات: المشاركة في اتخاذ القرارات، السلوك القيادي والإشرافي، الأمان والاستقرار الوظيفي، برامج التدريب والتكوين، التصميم الوظيفي والتكنولوجيا المستخدمة، فرص الترقى والتقدم الوظيفي).

البعد 02: الجوانب المعنوية والاجتماعية لجودة الحياة في بيئة العمل (المؤشرات: التوازن بين الحياة الشخصية والحياة المهنية، العلاقات الاجتماعية).

البعد 03: الجوانب المادية والاقتصادية لجودة الحياة في بيئة العمل (المؤشرات: الأجور والمكافآت المالية، السلامة المهنية).

المحور الثالث : الالتزام التنظيمي للتفصيل أكثر أنظر الملحق رقم (02).

4 : أسلوب اختيار مجتمع البحث وخصائصه :

تتمثل المعاينة في حيزها المنهجي مجموعة من العمليات التي ترنو إلى بناء عينة تمثيلية لمجتمع البحث المقصود فهي تبين كيفية انتقاء الحيز البشري الذي سيخضع للدراسة أين كان تعدادهم العام (236) موظف موزعين كالآتي :

المناصب العليا: 29

الأسلاك البيداغوجية (شباب و رياضة): 79

الأسلاك المشتركة: 41

العمال المهنيين و السائقين: 75

الأسلاك التقنية: 11

مجتمع الدراسة في هذه الدراسة هو فئة الإطارات التي يمكن أن تزود الباحث بمعلومات شاملة حول موضوع الدراسة وتماشيا مع طبيعة الموضوع ومتغيراته تم اختيار عينة قصدية ضمت (30) إطارا وقد تم إختيار العينة القصدية للمعرفة المسبقة لبعض الإطارات وتماشيا مع أهداف الدراسة.

خصائص مجتمع البحث

لتحديد خصائص مجتمع البحث تم الوقوف على البيانات العامة لمفردات البحث والتي تم تضمينها للأغراض المنهجية والمعرفية وتبسيط الباحث لكشف الملامح العامة لأبعاد الدراسة.

6- التحليل الإحصائي :

لقد قام الطالبان باستخدام برنامج الحزم الإحصائية (SPSS) لتفسير نتائج الاستبيان من خلال الأساليب الإحصائية التالية :

1.6- تم حساب التوزيع التكراري والنسب المئوية و المتوسط الحسابي و الانحراف

المعياري للعينة، معاملات الارتباط بيرسون بين الأبعاد والدرجة الكلية لكل مقياس

2.6- المدى : من خلال طرح أصغر قيمة من أعلى قيمة لدرجات المقياس (1-5=4)،

ثم تقسم النتيجة على عدد الخلايا من أجل تحديد طول الفئة (0.80=4/5)، وباعتبار أن

درجات المقياس لا تبدأ من 0، فإنه يتم تحديد مستويات الاستجابة بأدنى درجة 1، لنتحصل على السلم التالي :

-جدول 1:ميزان تقديري وفق مقياس ليكارت الخماسي

التفسير	المستوى	قيمة المتوسط الحسابي
منخفض جدا	معارض بشدة	1.0 الى 1.80
منخفض	معارض	1.81 الى 2.60
متوسط	محايد	2.61 الى 3.40
مرتفع	موافق	3.41 الى 4.20
مرتفع جدا	موافق بشدة	اكبر من 4.20

نتائج الدراسة الاستطلاعية : سيتم عرض نوع من الصدق والثبات للمقياس في هذه الدراسة

1- ثبات المقياس: معامل ألفا لكرونباخ

و قد استخدمنا هذه المعادلة لحساب ثبات الاتساق الداخلي للمقياس ، و قد تم اختيار هذه المعادلة نظرا لأن استجابات الافراد على عبارات المقياس وفق ميزان خماسي التدرج (موافق بشدة ، موافق، محايد، معارض، معارض بشدة) .

تم حساب معامل ألفا كرونباخ لمقياس جودة الحياة في بيئة العمل و الالتزام التنظيمي ككل، فكانت النتائج كالتالي:

جدول رقم (02): معامل ثبات مقياس جودة الحياة في بيئة العمل و الالتزام التنظيمي

بطريقة ألفا لكرونباخ

معامل ألفا لكرونباخ	جودة الحياة في بيئة العمل و الالتزام التنظيمي
.915	عدد البنود 58

يتضح من الجدول السابق أن معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ قد بلغ للمقياس الكلي (0.915) وهي قيمة مرتفعة، مما يعني أن إجابات العينة على المقياس تتمتع بدرجة عالية من الثبات.

البحث الثاني: عرض ومناقشة وتفسير نتائج الفرضيات

تمهيد.

عرض وتحليل البيانات :.

عرض وتحليل بيانات متغير جودة الحياة الوظيفية .

عرض وتحليل بيانات متغير الالتزام التنظيمي .

تفسير النتائج في ضوء الفرضيات :

النتيجة العامة المتعلقة بالعلاقة بين جودة الحياة في بيئة العمل والالتزام التنظيمي

النتيجة المتعلقة بالعلاقة بين الجوانب التنظيمية والوظيفية لجودة الحياة في بيئة العمل والالتزام التنظيمي .

النتيجة المتعلقة بالعلاقة بين الجوانب المعنوية والاجتماعية لجودة الحياة في بيئة العمل والالتزام التنظيمي

النتيجة المتعلقة بالعلاقة بين الجوانب المادية والاقتصادية لجودة الحياة في بيئة العمل وبالالتزام التنظيمي

نتائج الدراسة .

خلاصة .

تمهيد:

إن النتائج التي توصل إليها الطالبان من خلال الدراسة الميدانية تعد همزة وصل للمعطيات الميدانية ، فبعدما تطرقنا إلى الخطوات المنهجية التطبيقية والأساليب الإحصائية المستعملة ، سنحاول في هذا الفصل عرض هذه النتائج وتحليلها.

1- عرض وتحليل النتائج

1.1- تحليل البيانات الوصفية الخاصة باستبيان .

1.1.1 حسب متغير الجنس :

الجدول رقم 01: يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس

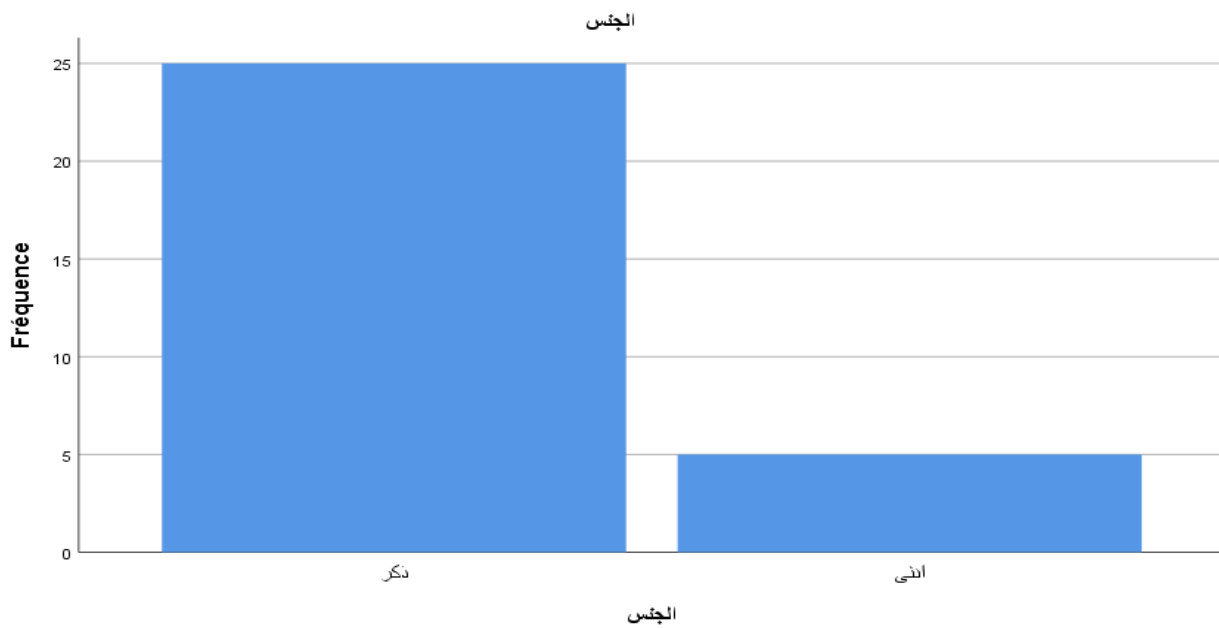
الجنس	التكرارات	النسبة المئوية
ذكر	25	83.3%
أنثى	5	16.7%
الإجمالي	30	100%

من خلال الجدول 01 أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم الإجمالي

30 فردا اذ نلاحظ أن 25 فردا يمثلون حجم الذكور الموظفين بنسبة بلغت 83.3% وهي

النسبة الغالبة في تمثيل عينة الدراسة ، أما عدد الإناث الموظفات قدر ب(5) بنسبة قدرت

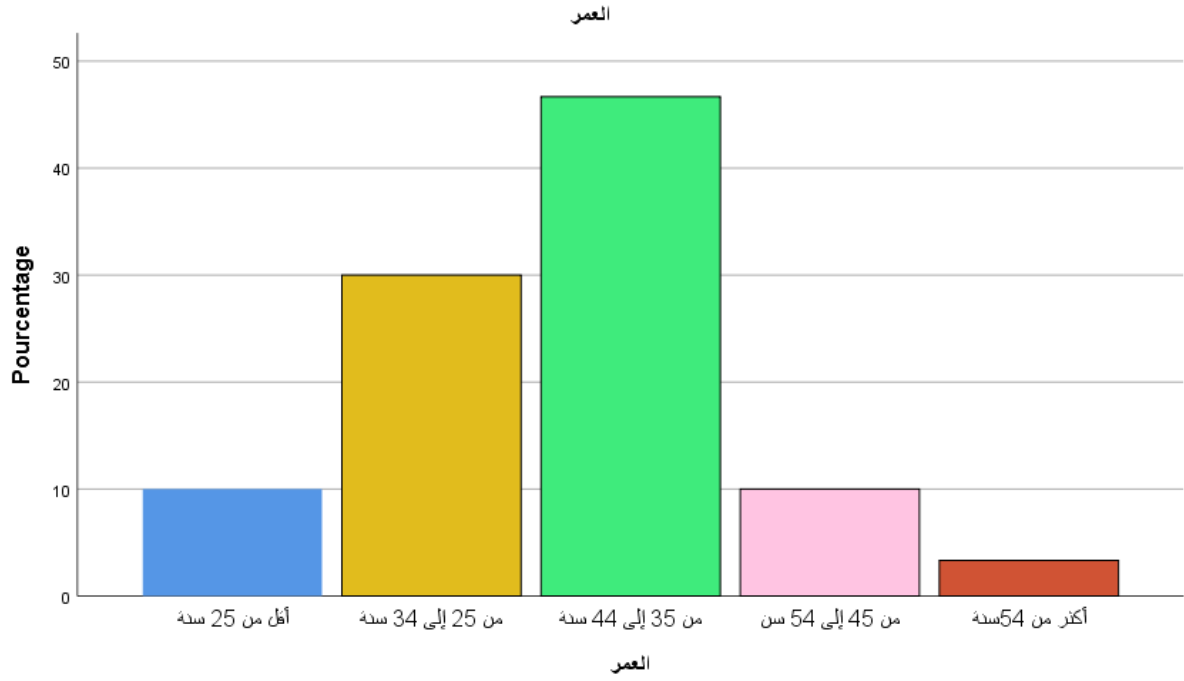
ب16.7%، وهذا ما هو موضح من خلال الشكل رقم



2.1.1- حسب متغير السن :

الجدول رقم 02 : يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن

السن	التكرارات	النسبة المئوية
اقل من 25 سنة	3	10%
من 25 إلى 34 سنة	9	30%
من 35 إلى 44 سنة	14	46.7%
من 45 إلى 54 سنة	3	10%
اكثر من 54 سنة	1	3.3%
الإجمالي	30	%100



الشكل رقم 2 يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن في المنشأة

من خلال الجدول 02 أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً 30 فرداً، نلاحظ أن 03 أفراد يمثلون حجم الموظفين الذين ينتمون إلى فئة العمرية أقل من 25 سنة وبنسبة بلغت 10%، أما عدد الموظفين الذين يمثلون الفئة العمرية من 25 إلى 34 سنة فكان عددهم 09 موظفاً وبنسبة قدرت بـ 30%، وكان عدد الموظفين الذين ينتمون إلى الفئة العمرية من 35 إلى 45 سنة بـ 14 وبنسبة قدرت بـ 46.7%، الذين ينتمون إلى الفئة العمرية من 45 إلى 54 سنة بـ 3 وبنسبة قدرت بـ 10%، و الذين

تجاوزت أعمارهم 50 سنة 1 موظف ب2 وبنسبة قدرت ب 3.3%، هذا ما هو موضح من

خلال الشكل

3.1.1 حسب الأقدمية في العمل:

الجدول رقم 03: يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الخبرة في المنشأة

الخدمة في المنشأة	التكرارات	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	6	20%
من 5 إلى 10 سنة	14	46.7%
من 11 إلى 15 سنة	7	23.3%
اكثر من 15 سنة	3	10%
الإجمالي	30	100%

من خلال الجدول 03 أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً

30 فرداً، نلاحظ أن 6 من أفراد عينة الدراسة يمثلون عدد الموظفين الأقل من 5 سنوات

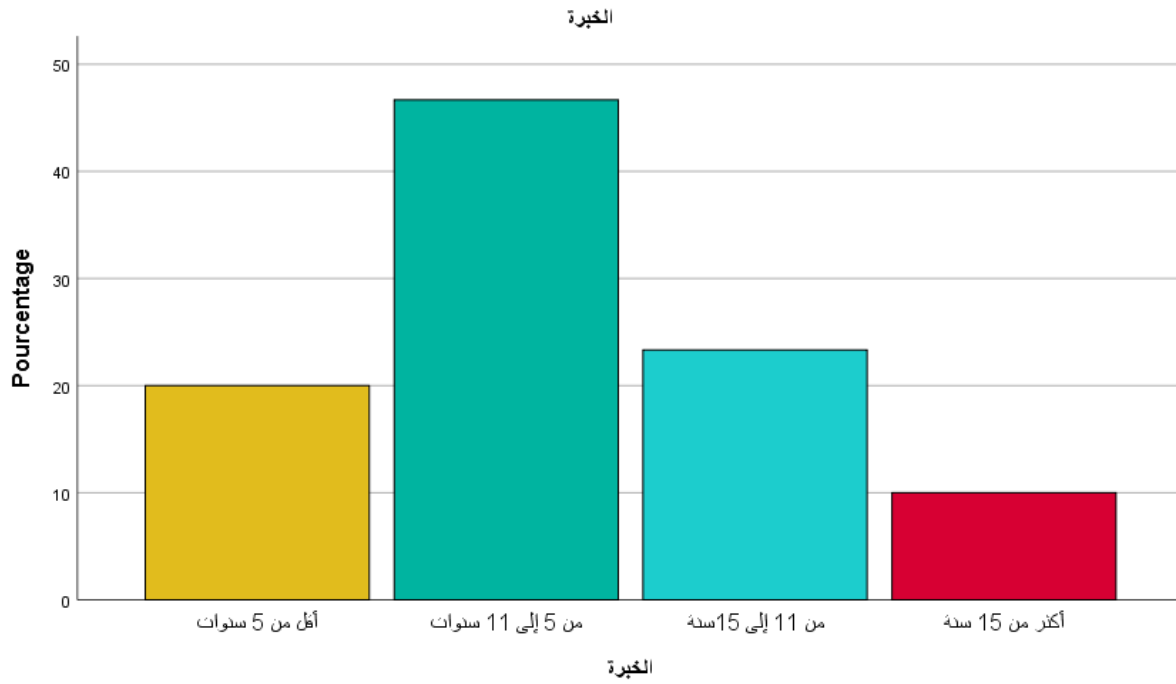
بنسبة بلغت 20%، أما عدد الموظفين الذين ينتمون للمجال 5-10 سنة خدمة في المنشأة

فكان عددهم 14 موظفين و بنسبة قدرت ب 46.7%، وكان عدد الموظفين الذين ينتمون

للمجال 11-15 سنة خبرة في المنشأة 7 موظفين وبنسبة قدرت ب 23.3%، وكان عدد

الموظفين الذين ينتمون للمجال اكثر من 15 سنة خبرة في المنشأة 3 موظف وبنسبة قدرت ب

10% وهذا ما هو موضح من خلال الشكل 3



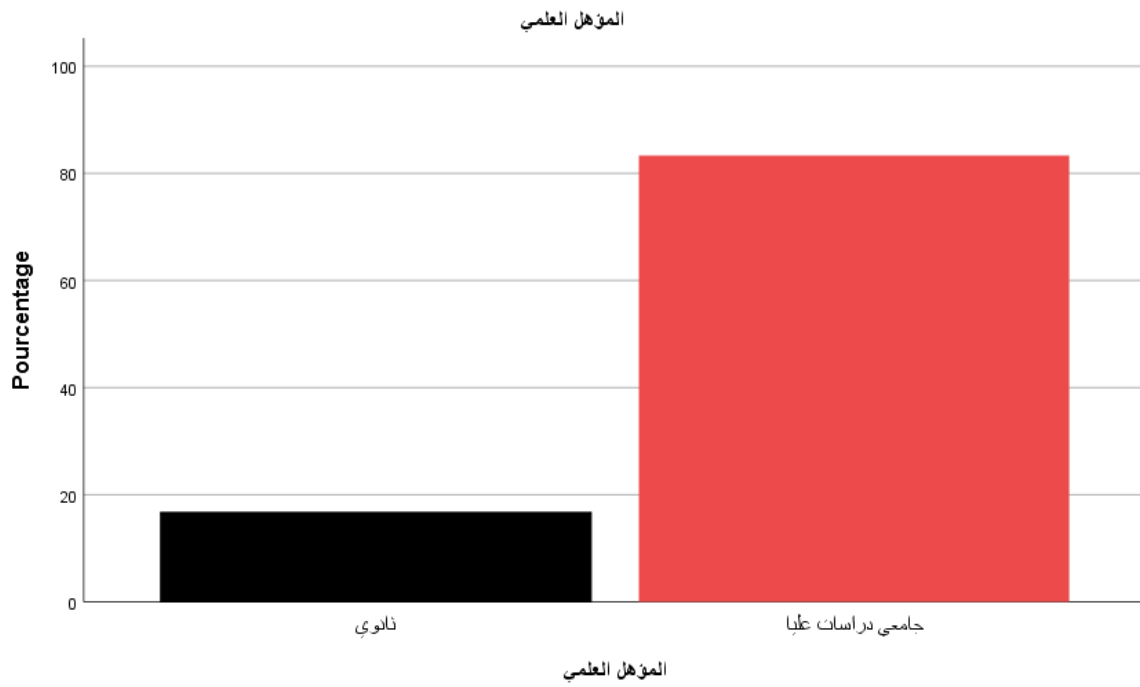
الشكل رقم 3 يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير الخبرة في المنشأة

4.1.1 حسب المستوى التعليمي:

الجدول رقم 04: يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي

المؤهل	التكرارات	النسبة المئوية
ابتدائي	0	0
متوسط	0	0
ثانوي	5	16.7%
جامعي	25	83.3%
الإجمالي	30	100%

من خلال الجدول 04 أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً 30 فرداً، نلاحظ أن لا يوجد موظفين لهم مستوى ابتدائي ، أما بالنسبة لموظفين المتحصّلين على مستوى تعليم متوسط لا يوجد كذلك، في حين كان عدد الموظفين من مستوى ثانوي فكان عددهم 5 بنسبة قدرت بـ 16.7%، و كان عدد الموظفين المتحصّلين على مستوى جامعي تعليم العالي فكان عددهم 25 بنسبة قدرت بـ 83.3% وهذا ما يوضحه الشكل رقم 4



الشكل رقم 4 يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي

2 المحور الأول: جودة حياة العمل

وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتائج التوضّحة في الجدول التالي :
تحليل آراء أفراد الدراسة حول محور الدراسة الأول جودة الحياة في بيئة العمل

1.2 الجوانب التنظيمية و الوظيفية لجودة الحياة في بيئة العمل

1-1-2: المشاركة في اتخاذ القرار

جدول رقم 05: تحليل آراء الاستجابات على فقرات مؤشر (المشاركة في اتخاذ القرار)

رقم	الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض بشدة	معارض	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	
1	تحرص على إشراك العاملين في وضع الخطط السنوية والفصلية لها	2	9	7	5	3	3,08	1,164	1	
		7,7 %	34,6	26,9	19,2	11,5				
2	يشارك العاملون حسب اختصاصاتهم في اتخاذ القرارات الخاصة بأعمالهم	3	11	5	3	4	3,23	1,275	5	
		11,5 %	42,3	19,2	11,5	15,4				
3	تسمح المنشأة للعاملين بالمشاركة في حل مشكلات العمل	2	11	7	5	4	3,07	1,193	4	
		6,9 %	37,9	24,1	17,2	13,8				
4	تعتمد المنشأة على إشراك العاملين في تقديم الاقتراحات لتطوير طرق أداء العمل	1	8	9	4	5	2,85	1,167	2	
		3,7 %	29,6	33,3	14,8	18,5				
5	توجد ممارسات فعلية للمشاركة من قبل المنشأة والعاملين في تحديد برامج المنشأة.		10	7	4	6	2,78	1,188	3	
		%	37,0	25,9	14,8	22,2				
المتوسط الموزون والانحراف المعياري للمؤشر الأول ككل								2,937	1,088	

يتضح من الجدول رقم (05) التكرارات والنسب المئوية لاستجابات افراد الدراسة حول المؤشر الأول من جودة الحياة في بيئة العمل وهو اولاً(المشاركة في اتخاذ القرار) حيث جاء في المرتبة الأولى الفقرة 1 كما هو مبين في الجدول أعلاه جاءت بانحراف معياري (1.164) و بمتوسط حسابي (3.03) و هو ما يقابل درجة (محايد) في مقياس ليكارت الخماسي الموضح سابقاً في الجدول حيث تتراوح قيمة المتوسط مابين 2.60 الى 3.40 ،وجاء في المرتبة الثانية الفقرة 4 كما هو مبين في الجدول أعلاه جاءت بانحراف معياري (1.167) و بمتوسط حسابي (2.85) و هو ما يقابل درجة (محايد) في مقياس ليكارت الخماسي الموضح سابقاً في الجدول حيث تتراوح قيمة المتوسط مابين 2.60 الى 3.40 ، وجاء في المرتبة الثالثة الفقرة 5 كما هو مبين في الجدول أعلاه جاءت بانحراف معياري (1.188) و بمتوسط حسابي (2.75) و هو ما يقابل درجة (محايد) في مقياس ليكارت الخماسي الموضح سابقاً في الجدول حيث تتراوح قيمة المتوسط مابين 2.60 الى 3.40 ، وجاء في المرتبة الرابعة الفقرة 3 كما هو مبين في الجدول أعلاه جاءت بانحراف معياري (1.193) و بمتوسط حسابي (3.07) و هو ما يقابل درجة (محايد) في مقياس ليكارت الخماسي الموضح سابقاً في الجدول حيث تتراوح قيمة المتوسط مابين 2.60 الى 3.40 ، وجاء في المرتبة الخامسة الفقرة 4 كما هو مبين في الجدول أعلاه جاءت بانحراف معياري (1.275) و بمتوسط حسابي (3.23) و هو ما يقابل درجة (محايد) في مقياس ليكارت الخماسي الموضح سابقاً في الجدول حيث تتراوح قيمة المتوسط مابين 2.60 الى 3.40 ،و يتضح من الجدول رقم 05 ان المتوسط المرجح لاوزان المؤشر الأول من محور جودة الحياة في بيئة العمل (الجوانب التنظيمية و الوظيفية) والذي جزئ هذا الأخير الى مؤشرات هي اولاً(المشاركة في اتخاذ القرار) بلغ قيمة (2,93) و بانحراف معياري(1,088) وهو مايقابل درجة (محايد) أي مستوى المشاركة في اتخاذ القرار يعتبر متوسط .

2-1-2: السلوك القيادي والإشرافي:

جدول رقم 06:تحليل اراء الاستجابات على فقرات مؤشر(السلوك القيادي والإشرافي)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة	الفقرة	رقم الفقرة
2	1,121	3,22	2	12	5	6	2	تكرار يعطي رئيسي في العمل معلومات كاملة لنا عن الأعمال التي ينبغي إنجازها.	6
			7,4	22,2	18,5	44,4	7,4	%	
1	1,056	3.18	2	5	9	10	2	تكرار يفوض رئيسي المباشر في العمل الصلاحيات والمسؤوليات اللازمة للمرؤوسين لتنفيذ المهام المطلوبة	7
			7,1	17,9	32,1	35,7	7,1	%	
4	1,197	3,21	2	7	6	9	4	تكرار يمتلك الرئيس المباشر القدرة على إيجاد بيئة تعاونية في العمل.	8
			7,1	25,0	21,4	32,1	14,3	%	
3	1,177	3,12	1	8	9	3	5	تكرار يدافع الرئيس المباشر عن مرؤوسيه أمام الإدارة العليا عند ارتكاب الأخطاء	9
			3,8	30,8	34,6	11,5	19,2	%	
	1,002	3,11	المتوسط الموزون والانحراف المعياري للمؤشر الثاني ككل						

يتضح من الجدول رقم (06) التكرارات والنسب المئوية لاستجابات افراد الدراسة حول المؤشر الثاني (السلوك القيادي والإشرافي) حيث جاء في المرتبة الأولى الفقرة 7 كما هو مبين في الجدول أعلاه جاءت بانحراف معياري (1.056) و بمتوسط حسابي (3.18) و هو ما يقابل درجة (محايد) في مقياس ليكارت الخماسي الموضح سابقا في الجدول حيث تتراوح قيمة المتوسط ما بين 2.60 الى 3.40 ، وجاء في المرتبة الثانية الفقرة 6 كما هو مبين في الجدول أعلاه جاءت بانحراف معياري (1.121) و بمتوسط حسابي (3.22) و هو ما يقابل درجة (محايد) في مقياس ليكارت الخماسي الموضح سابقا في الجدول حيث تتراوح قيمة المتوسط ما بين 2.60 الى 3.40 ، وجاء في المرتبة الثالثة الفقرة 9 كما هو

مبين في الجدول أعلاه جاءت بانحراف معياري (1.177) و بمتوسط حسابي (3.12) و هو ما يقابل درجة (محايد) في مقياس ليكارت الخماسي الموضح سابقا في الجدول حيث تتراوح قيمة المتوسط مابين 2.60 الى 3.40، وجاء في المرتبة الرابعة الفقرة 8 كما هو مبين في الجدول أعلاه جاءت بانحراف معياري (1.197) و بمتوسط حسابي (3.21) و هو ما يقابل درجة (محايد) في مقياس ليكارت الخماسي الموضح سابقا في الجدول حيث تتراوح قيمة المتوسط مابين 2.60 الى 3.40، و يتضح من الجدول رقم 06 ان المتوسط المرجح لاوزان المؤشر الثاني من محور جودة الحياة في بيئة العمل (السلوك القيادي والإشرافي) بلغ قيمة (3.11) و بانحراف معياري(1.002) وهو مايقابل درجة (محايد) أي مستوى الاستقرار والأمان الوظيفي يعتبر متوسط

2-1-3 - الأمان و الاستقرار الوظيفي:

جدول رقم 07: تحليل اراء الاستجابات على فقرات مؤشر الأمان و الاستقرار الوظيفي

رقم الفقرة	الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض بشدة	معارض	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	
10	يعاني العاملون من تهديدات تتعلق بإمكانية الاستغناء عن خدماتهم	1	7	9	8	2	2,89	1,013	1	
		%	3,7	25,9	33,3	29,6	7,4			
11	توجد نقابة للعاملين تعمل على حماية حقوق العمال ومعالجة مشكلاتهم الوظيفية	5	5	11	3	4	3,14	1,268	3	
		%	17,9	17,9	39,3	10,7	14,3			
12	توفر المنشأة بيئة عمل يشعر فيها العاملون بالأمان والثقة المتبادلة بين جميع أطراف العمل	4	12	8	5	1	3,43	1,040	2	
		%	13,3	40,0	26,7	16,7	3,3			
		المتوسط الموزون والانحراف المعياري للمؤشر الثالث ككل							0.809	3.15

يتضح من الجدول رقم(07) التكرارات والنسب المئوية لاستجابات افراد الدراسة حول المؤشر الثالث من جودة حياة العمل (الأمان و الاستقرار الوظيفي) حيث جاء في المرتبة الأولى الفقرة 10 كما هو مبين في الجدول أعلاه جاءت بانحراف معياري (1.013) و بمتوسط حسابي (2.89) و هو ما يقابل درجة (محايد) في مقياس ليكارت الخماسي الموضح سابقا في الجدول حيث تتراوح قيمة المتوسط مابين 2.60 الى 3.40 ،وجاء في المرتبة الثانية الفقرة 12 كما هو مبين في الجدول أعلاه جاءت بانحراف معياري (1.040) و بمتوسط حسابي (3.43) و هو ما يقابل درجة (موافق) في مقياس ليكارت الخماسي الموضح سابقا في الجدول حيث تتراوح قيمة المتوسط مابين 3.41 الى 4.20 ، وجاء في المرتبة الثالثة الفقرة 14 كما هو مبين في الجدول أعلاه جاءت بانحراف معياري (1.268) و بمتوسط حسابي (3.14) و هو ما يقابل درجة (محايد) في مقياس ليكارت الخماسي الموضح سابقا في الجدول حيث تتراوح قيمة المتوسط مابين 2.60 الى 3.40 ، و يتضح من الجدول رقم 07 ان المتوسط المرجح لأوزان المؤشر الأول من محور جودة حياة العمل (الأمان و الاستقرار الوظيفي) بلغ قيمة (3.15) بانحراف معياري(0.809) وهو مايقابل درجة (محايد) أي مستوى الأمان و الاستقرار الوظيفي يعتبر متوسط

2-1-4-برامج التدريب و التكوين:

جدول رقم 08:تحليل اراء الاستجابات على فقرات مؤشر برامج التدريب و التكوين

رقم	الفقرة	تكرار	3	11	7	6	1	3,32	1,056	3	
13	تعطي إدارة المنشأة اهتماما كبيرا لبرامج تدريب وتكوين العاملين.	تكرار	10,7	39,3	25,0	21,4	3,6				
14	توفر إدارة المنشأة كافة التسهيلات اللازمة لدعم تدريب العاملين وتحديد تكوينهم	تكرار	20,7	37,9	24,1	13,8	3,4				
15	تسمح المنشأة لموظفيها بالاندماج في المسار التعليمي (الجامعي مثلا) لتلبية احتياجاتها	تكرار	20,0	50,0	23,3	6,7					
16	تتعاهد المنشأة مع جهات خاصة بالتدريب والتكوين.	تكرار	14,3	53,6	25,0	3,6					
17	يتم تقييم مخرجات التكوين والتدريب دائما ومقارنتها مع الغرض منها لتحديد النتائج	تكرار	13,8	37,9	24,1	13,8	10,3				
							3.54	0.719	المتوسط الموزون والانحراف المعياري للمؤشر الرابع ككل		

يتضح من الجدول رقم (08) التكرارات والنسب المئوية لاستجابات افراد الدراسة حول المؤشر الرابع من جودة حياة العمل (برامج التدريب و التكوين) حيث جاء في المرتبة الأولى الفقرة 15 كما هو مبين في الجدول أعلاه جاءت بانحراف معياري (0.834) و بمتوسط حسابي (3.83) و هو ما يقابل درجة (موافق) في مقياس ليكارت الخماسي الموضح سابقا في الجدول حيث تتراوح قيمة المتوسط ما بين 3.41 الى 4.20، وجاء في المرتبة الثانية الفقرة 16 كما هو مبين في الجدول أعلاه جاءت بانحراف معياري (0.897) و بمتوسط حسابي (3.71) و هو ما يقابل درجة (موافق) في مقياس ليكارت الخماسي الموضح سابقا في الجدول حيث تتراوح قيمة المتوسط ما بين 3.41 الى 4.20، وجاء في المرتبة الثالثة الفقرة 13 كما هو مبين في الجدول أعلاه جاءت بانحراف معياري

(0.056) و بمتوسط حسابي (3.32) و هو ما يقابل درجة (محايد) في مقياس ليكارت الخماسي الموضح سابقا في الجدول حيث تتراوح قيمة المتوسط ما بين 2.60 الى 3.40، وجاء في المرتبة الرابعة الفقرة 14 كما هو مبين في الجدول أعلاه جاءت بانحراف معياري (1.086) و بمتوسط حسابي (3.59) و هو ما يقابل درجة (موافق) في مقياس ليكارت الخماسي الموضح سابقا في الجدول حيث تتراوح قيمة المتوسط ما بين 3.41 الى 4.20، وجاء في المرتبة الخامسة الفقرة 17 كما هو مبين في الجدول أعلاه جاءت بانحراف معياري (1.198) و بمتوسط حسابي (3.31) و هو ما يقابل درجة (محايد) في مقياس ليكارت الخماسي الموضح سابقا في الجدول حيث تتراوح قيمة المتوسط ما بين 2.60 الى 3.40، و يتضح من الجدول رقم 08 ان المتوسط المرجح لاوزان المؤشر الرابع من محور جودة حياة العمل (برامج التدريب و التكوين) بلغ قيمة (3.54) و بانحراف معياري (0.719) وهو ما يقابل درجة (موافق) أي مستوى برامج التدريب و التكوين والحياة يعتبر مرتفع

2-1-5 التصميم الوظيفي و التكنولوجيا المستخدمة

جدول رقم 09: تحليل اراء الاستجابات على فقرات مؤشر التصميم الوظيفي و التكنولوجيا المستخدمة

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة	الفقرة	رقم
1	0.974	3,56	1	2	9	11	4	تكرار	18
			3,7	7,4	33,3	40,7	14,8	%	
3	1,173	3,34	3	4	5	14	3	تكرار	19
			10,3	13,8	17,2	48,3	10,3	%	
4	1,177	3,17	3	6	7	11	3	تكرار	20
			10,0	20,0	23,3	36,7	10,0	%	
2	1,163	3,07	3	7	6	11	2	تكرار	21
			10,3	24,1	20,7	37,9	6,9	%	
5	1,217	3,14	2	9	5	9	4	تكرار	22
			6,9	31,0	17,2	31,0	13,8	%	
6	1,247	3,00	4	6	7	8	3	تكرار	23
			14,3	21,4	25,0	28,6	10,7	%	
	1.008	3.18	المتوسط الموزون والانحراف المعياري للمؤشر الخامس ككل						

يتضح من الجدول رقم (09) التكرارات والنسب المئوية لاستجابات افراد الدراسة حول المؤشر الخامس من محور جودة الحياة في بيئة العمل (التصميم الوظيفي و التكنولوجيا المستخدمة) حيث جاء في المرتبة الأولى الفقرة 18 كما هو مبين في الجدول أعلاه جاءت بانحراف معياري (0.974) و بمتوسط حسابي (3.56) و هو ما يقابل درجة

(موافق) في مقياس ليكارت الخماسي الموضح سابقا في الجدول حيث تتراوح قيمة المتوسط مابين 3.41 الى 4.20 ،وجاء في المرتبة الثانية الفقرة 21 كما هو مبين في الجدول أعلاه جاءت بانحراف معياري (1.163) و بمتوسط حسابي (3.07) و هو ما يقابل درجة (محايد) في مقياس ليكارت الخماسي الموضح سابقا في الجدول حيث تتراوح قيمة المتوسط مابين 2.60 الى 3.40، وجاء في المرتبة الثالثة الفقرة 19 كما هو مبين في الجدول أعلاه جاءت بانحراف معياري (1.173) و بمتوسط حسابي (3.34) و هو ما يقابل درجة (محايد) في مقياس ليكارت الخماسي الموضح سابقا في الجدول حيث تتراوح قيمة المتوسط مابين 2.60 الى 3.40، وجاء في المرتبة الرابعة الفقرة 20 كما هو مبين في الجدول أعلاه جاءت بانحراف معياري (1.177) و بمتوسط حسابي (3.17) و هو ما يقابل درجة (محايد) في مقياس ليكارت الخماسي الموضح سابقا في الجدول حيث تتراوح قيمة المتوسط مابين 2.60 الى 3.39، وجاء في المرتبة الخامسة الفقرة 22 كما هو مبين في الجدول أعلاه جاءت بانحراف معياري (1.217) و بمتوسط حسابي (3.14) و هو ما يقابل درجة (محايد) في مقياس ليكارت الخماسي الموضح سابقا في الجدول حيث تتراوح قيمة المتوسط مابين 2.60 الى 3.40 ،وجاء في المرتبة السادسة الفقرة 23 كما هو مبين في الجدول أعلاه جاءت بانحراف معياري (1.247) و بمتوسط حسابي (3.00) و هو ما يقابل درجة (محايد) في مقياس ليكارت الخماسي الموضح سابقا في الجدول حيث تتراوح قيمة المتوسط مابين 2.60 الى 3.40 و يتضح من الجدول رقم 09 ان المتوسط المرجح لاوزان المؤشر الخامس من محور جودة الحياة في بيئة العمل (التصميم الوظيفي و التكنولوجيا المستخدمة) بلغ قيمة (3.18) و بانحراف معياري(1.008) وهو مايقابل درجة (محايد) أي مستوى التصميم الوظيفي و التكنولوجيا المستخدمة يعتبر متوسط.

6-1-2 فرص الترقى والتقدم الوظيفي

جدول رقم 10: تحليل اراء الاستجابات على فقرات مؤشر فرص الترقى والتقدم الوظيفي

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة	الفقرة	رقم الفقرة
1	1,194	3,23	3	6	5	13	3	تكرار	24
			10,0	20,0	16,7	43,3	10,0	%	
2	1,133	3,11	1	9	8	6	4	تكرار	25
			3,6	32,1	28,6	21,4	14,3	%	
3	1,307	3,32	3	6	3	11	5	تكرار	26
			10,7	21,4	10,7	39,3	17,9	%	
	1.057	3.26	المتوسط الموزون والانحراف المعياري للمؤشر الثالث ككل						

يتضح من الجدول رقم (10) التكرارات والنسب المئوية لاستجابات افراد الدراسة حول المؤشر السادس من جودة الحياة في بيئة العمل (فرص الترقى والتقدم الوظيفي) حيث جاء في المرتبة الأولى الفقرة 24 كما هو مبين في الجدول أعلاه جاءت بانحراف معياري (1.194) وبمتوسط حسابي (3.23) و هو ما يقابل درجة (محايد) في مقياس ليكارت الخماسي الموضح سابقا في الجدول حيث تتراوح قيمة المتوسط ما بين 2.60 الى 3.40 ،وجاء في المرتبة الثانية الفقرة 25 كما هو مبين في الجدول أعلاه جاءت بانحراف معياري (1.133) و بمتوسط حسابي (3.11) و هو ما يقابل درجة (محايد) في مقياس ليكارت الخماسي الموضح سابقا في الجدول حيث تتراوح قيمة المتوسط ما بين 2.60 الى 3.40 ، وجاء في المرتبة الثالثة الفقرة 26 كما هو مبين في الجدول أعلاه جاءت بانحراف معياري (1.307) و بمتوسط حسابي (3.32) و هو ما يقابل درجة (محايد) في مقياس ليكارت الخماسي الموضح سابقا في الجدول حيث تتراوح قيمة المتوسط ما بين 2.60 الى 3.40 ، و يتضح من الجدول رقم 10 ان المتوسط المرجح لاوزان المؤشر السادس من محور جودة الحياة في بيئة العمل (فرص الترقى والتقدم الوظيفي) بلغ قيمة (3.23) بانحراف

معياري (1.057) وهو مايقابل درجة (محايد) أي مستوى فرص الترقى والتقدم الوظيفي
يعتبر متوسط

2-2 الجوانب المعنوية والاجتماعية لجودة الحياة في بيئة العمل

2-2-1 التوازن بين الحياة الشخصية والحياة المهنية

جدول رقم 11 :تحليل اراء الاستجابات على فقرات مؤشر(التوازن بين الحياة الشخصية
والحياة المهنية)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة	الفقرة	رقم
1	1,066	3,61	2	2	5	15	4	تكرار	27
			7,1	7,1	17,9	53,6	14,3	%	
2	1,215	3,32	3	3	5	11	3	تكرار	28
			12,0	12,0	20,0	44,0	12,0	%	
3	1,275	3,37	3	4	5	10	5	تكرار	29
			11,1	14,8	18,5	37,0	18,5	%	
4	1,335	3,32	4	4	4	11	5	تكرار	30
			14,3	14,3	14,3	39,3	17,9	%	
	1,12 0	3,42	المتوسط الموزون والانحراف المعياري للمؤشر السابع ككل						

يتضح من الجدول رقم(11) التكرارات والنسب المئوية لاستجابات افراد الدراسة حول المؤشر السابع (التوازن بين الحياة الشخصية والحياة المهنية) حيث جاء في المرتبة الأولى الفقرة 27 كما هو مبين في الجدول أعلاه جاءت بانحراف معياري (1.066) و بمتوسط حسابي (3.61) و هو ما يقابل درجة (موافق) في مقياس ليكارت الخماسي الموضح سابقا في الجدول حيث تتراوح قيمة المتوسط ما بين 2.60 الى 3.40 ،وجاء في المرتبة الثانية الفقرة 28 كما هو مبين في الجدول أعلاه جاءت بانحراف معياري (1.215) و بمتوسط حسابي (3.32) و هو ما يقابل درجة (محايد) في مقياس ليكارت الخماسي الموضح سابقا في الجدول حيث تتراوح قيمة المتوسط ما بين 2.60 الى 3.40، وجاء في المرتبة الثالثة الفقرة 29 كما هو مبين في الجدول أعلاه جاءت بانحراف معياري (1.275) و بمتوسط حسابي (3.37) و هو ما يقابل درجة (محايد) في مقياس ليكارت الخماسي الموضح سابقا في الجدول حيث تتراوح قيمة المتوسط ما بين 2.60 الى 3.40، وجاء في المرتبة الرابعة الفقرة 30 كما هو مبين في الجدول أعلاه جاءت بانحراف معياري (1.335) و بمتوسط حسابي (3.32) و هو ما يقابل درجة (محايد) في مقياس ليكارت الخماسي الموضح سابقا في الجدول حيث تتراوح قيمة المتوسط ما بين 2.60 الى 3.40، و يتضح من الجدول رقم 11 ان المتوسط المرجح لاوزان المؤشر السابع من محور جودة الحياة في بيئة العمل (التوازن بين الحياة الشخصية والحياة المهنية) بلغ قيمة (3.42) و بانحراف معياري(1.120) وهو مايقابل درجة (موافق) أي مستوى الاستقرار والأمان الوظيفي يعتبر متوسط

2-1-3 العلاقات الاجتماعية

جدول رقم 12: تحليل اراء الاستجابات على فقرات مؤشر(العلاقات الاجتماعية)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة	الفقرة	رقم
2	1,047	3,59	2	1	7	13	4	يسود بين العاملين التعاون وروح الفريق الواحد في أدائهم لمهامهم الوظيفية.	31
			7,4	3,7	25,9	48,1	14,8	%	
3	1,105	3,69	3		5	16	5	تسود علاقات الاحترام و التقدير بين كل أعضاء المنشأة سواء رؤساء أم مروضين.	32
			10,3		17,2	55,2	17,2	%	
1	0,997	3,08	1	6	10	6	2	يتبادل العاملون الزيارات في المناسبات الاجتماعية.	33
			4,0	24,0	40,0	24,0	8,0	%	
4	1,188	3,11	4	4	5	13	1	تتيح المنشأة فرص التفاعل و الاتصال بين مختلف المستويات داخل المنشأة.	34
			14,8	14,8	18,5	48,1	3,7	%	
	0.945	3.39	المتوسط الموزون والانحراف المعياري للمؤشر الثامن ككل						

يتضح من الجدول رقم (12) التكرارات والنسب المئوية لاستجابات افراد الدراسة حول المؤشر الثامن (العلاقات الاجتماعية) حيث جاء في المرتبة الأولى الفقرة 33 كما هو مبين في الجدول أعلاه جاءت بانحراف معياري (0.997) و بمتوسط حسابي (3.08) و هو ما يقابل درجة (محايد) في مقياس ليكارت الخماسي الموضح سابقا في الجدول حيث تتراوح قيمة المتوسط ما بين 2.60 الى 3.40 ، وجاء في المرتبة الثانية الفقرة 31 كما هو مبين في الجدول أعلاه جاءت بانحراف معياري (1.047) و بمتوسط حسابي (3.59) و هو ما يقابل درجة (موافق) في مقياس ليكارت الخماسي الموضح سابقا في الجدول حيث تتراوح قيمة المتوسط ما بين 3.41 الى 4.20، وجاء في المرتبة الثالثة الفقرة 32 كما هو

مبين في الجدول أعلاه جاءت بانحراف معياري (1.105) و بمتوسط حسابي (3.69) و هو ما يقابل درجة (موافق) في مقياس ليكارت الخماسي الموضح سابقا في الجدول حيث تتراوح قيمة المتوسط ما بين 3.41 الى 4.20، وجاء في المرتبة الرابعة الفقرة 34 كما هو مبين في الجدول أعلاه جاءت بانحراف معياري (1.188) و بمتوسط حسابي (3.11) و هو ما يقابل درجة (محايد) في مقياس ليكارت الخماسي الموضح سابقا في الجدول حيث تتراوح قيمة المتوسط ما بين 2.60 الى 3.40، و يتضح من الجدول رقم 12 ان المتوسط المرجح لاوزان المؤشر الثامن من محور جودة الحياة في بيئة العمل (العلاقات الاجتماعية) بلغ قيمة (3.39) و بانحراف معياري (1.945) وهو ما يقابل درجة (محايد) أي مستوى العلاقات الاجتماعية يعتبر متوسط

2-3 الجوانب المادية والاقتصادية

2-3-1 الأجور والمكافئات المالية

جدول رقم 13: تحليل اراء الاستجابات على فقرات مؤشر (الأجور والمكافئات المالية)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة	الفقرة	رقم
1	1,098	3,38	3	1	7	13	2	تكرار	35
			11,5	3,8	26,9	50,0	7,7	%	
3	1,196	2,74	5	6	9	5	2	تكرار	36
			18,5	22,2	33,3	18,5	7,4	%	
4	1,211	3,48	6	9	7	5	2	تكرار	37
			20,7	31,0	24,1	17,2	6,9	%	
5	1,239	2,86	4	8	7	6	3	تكرار	38
			14,3	28,6	25,0	21,4	10,7	%	
2	1,131	2,88	4	6	10	6	2	تكرار	39
			13,8	20,7	34,5	20,7	6,9	%	
	1,237	3.06	المتوسط الموزون والانحراف المعياري للمؤشر التاسع ككل						

يتضح من الجدول رقم (13) التكرارات والنسب المئوية لاستجابات افراد الدراسة حول المؤشر التاسع من جودة الحياة في بيئة العمل وهو اولاً (الأجور والمكافآت المالية) حيث جاء في المرتبة الأولى الفقرة 35 كما هو مبين في الجدول أعلاه جاءت بانحراف معياري (1.098) وبمتوسط حسابي (3.38) و هو ما يقابل درجة (محايد) في مقياس ليكارت الخماسي الموضح سابقا في الجدول حيث تتراوح قيمة المتوسط ما بين 2.60 الى 3.40 ،وجاء في المرتبة الثانية الفقرة 39 كما هو مبين في الجدول أعلاه جاءت بانحراف معياري

(1.131) و بمتوسط حسابي (2.88) و هو ما يقابل درجة (محايد) في مقياس ليكارت الخماسي الموضح سابقا في الجدول حيث تتراوح قيمة المتوسط ما بين 2.60 الى 3.40، وجاء في المرتبة الثالثة الفقرة 36 كما هو مبين في الجدول أعلاه جاءت بانحراف معياري (1.198) و بمتوسط حسابي (2.74) و هو ما يقابل درجة (محايد) في مقياس ليكارت الخماسي الموضح سابقا في الجدول حيث تتراوح قيمة المتوسط ما بين 2.60 الى 3.40، وجاء في المرتبة الرابعة الفقرة 37 كما هو مبين في الجدول أعلاه جاءت بانحراف معياري (1.211) و بمتوسط حسابي (3.48) و هو ما يقابل درجة (موافق) في مقياس ليكارت الخماسي الموضح سابقا في الجدول حيث تتراوح قيمة المتوسط ما بين 3.41 الى 4.20، وجاء في المرتبة الخامسة الفقرة 38 كما هو مبين في الجدول أعلاه جاءت بانحراف معياري (1.239) و بمتوسط حسابي (2.86) و هو ما يقابل درجة (محايد) في مقياس ليكارت الخماسي الموضح سابقا في الجدول حيث تتراوح قيمة المتوسط ما بين 2.60 الى 3.40، ويتضح من الجدول رقم 13 ان المتوسط المرجح لاوزان المؤشر التاسع من محور جودة الحياة في بيئة العمل (الأجور والمكافئات المالية) بلغ قيمة (2,06) و بانحراف معياري (1,237) وهو ما يقابل درجة (محايد) أي مستوى الأجور والمكافئات المالية يعتبر متوسط .

2-3-2 السلامة المهنية

جدول رقم 14: تحليل اراء الاستجابات على فقرات مؤشر (السلامة المهنية)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة	الفقرة	رقم
3	1,194	3,05	3	7	5	10	2	تكرار	40
			11,1	25,9	18,5	37,0	7,4	%	
1	1,121	3,24	3	4	4	14	2	تكرار	41
			11,1	14,8	14,8	51,9	7,4	%	
4	1,287	3,21	4	5	3	13	3	تكرار	42
			14,3	17,9	10,7	46,4	10,7	%	
2	1,167	2,83	3	8	4	8	1	تكرار	43
			12,5	33,3	16,7	33,3	4,2	%	
	1.014	3.11	المتوسط الموزون والانحراف المعياري للمؤشر العاشر ككل						

يتضح من الجدول رقم (14) التكرارات والنسب المئوية لاستجابات افراد الدراسة حول المؤشر الثامن (السلامة المهنية) حيث جاء في المرتبة الأولى الفقرة 41 كما هو مبين في الجدول أعلاه جاءت بانحراف معياري (1.121) و بمتوسط حسابي (3.24) و هو ما يقابل درجة (محايد) في مقياس ليكارت الخماسي الموضح سابقا في الجدول حيث تتراوح قيمة المتوسط ما بين 2.60 الى 3.40 ، وجاء في المرتبة الثانية الفقرة 43 كما هو مبين في الجدول أعلاه جاءت بانحراف معياري (1.167) و بمتوسط حسابي (3.83) و هو ما يقابل درجة (موافق) في مقياس ليكارت الخماسي الموضح سابقا في الجدول حيث تتراوح قيمة المتوسط ما بين 3.41 الى 4.20، وجاء في المرتبة الثالثة الفقرة 40 كما هو مبين في الجدول أعلاه جاءت بانحراف معياري (1.194) و بمتوسط حسابي (3.05) و هو ما يقابل درجة (محايد) في مقياس ليكارت الخماسي الموضح سابقا في الجدول حيث تتراوح

قيمة المتوسط ما بين 2.60 الى 3.40، وجاء في المرتبة الرابعة الفقرة 42 كما هو مبين في الجدول أعلاه جاءت بانحراف معياري (1.287) و بمتوسط حسابي (3.21) و هو ما يقابل درجة (محايد) في مقياس ليكارت الخماسي الموضح سابقا في الجدول حيث تتراوح قيمة المتوسط ما بين 2.60 الى 3.40، و يتضح من الجدول رقم 14 ان المتوسط المرجح لاوزان المؤشر العاشر من محور جودة الحياة في بيئة العمل (السلامة المهنية) بلغ قيمة (3.11) و بانحراف معياري(1.014) وهو ما يقابل درجة (محايد) أي مستوى السلامة المهنية يعتبر متوسط

تحليل اراء افراد الدراسة حول محور الدراسة الثاني الالتزام التنظيمي

جدول رقم 15: تحليل اراء الاستجابات على فقرات محور (الالتزام التنظيمي)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة	الفقرة	رقم
4	0.964	2,72	3	8	9	7		تكرار	1
			11,1	29,6	33,3	25,9	%	سأكون بغاية السعادة والرضا إذا ما قضيت باقي حياتي المهنية في هذه المنشأة.	
13	1,239	3,14	3	7	4	11	3	تكرار	2
			12,0	12,0	20,0	44,0	12,0	%	
10	1,215	3,32	3	3	5	11	3	تكرار	3
			10,7	25,0	14,3	39,3	10,7	%	
14	1,267	3,03	4	7	5	10	3	تكرار	4
			13,8	24,1	17,2	34,5	10,3	%	
15	1,274	3,07	4	5	8	7	4	تكرار	5

			14,3	17,9	28,6	25,0	14,3	%	أفضل الاستمرار في مناصبي الحالي حتى لو توفرت لدي فرص للعمل في مؤسسات أخرى.	
9	1,179	3,46	2	3	5	10	4	تكرار	أعتبر أن تمسكي في عملي الحالي سيكسبني الكثير مستقبلا.	6
			8,3	12,5	20,8	41,7	16,7	%		
12	1,232	3,33	3	2	7	10	6	تكرار	يسبب تركي للعمل في المنشأة مشاكل مادية ومعنوية في حياتي.	7
			10,7	7,1	25,0	35,7	21,4	%		
7	1,144	3,50	3	1	11	8	4	تكرار	يمثل بقائي في عملي الحالي ضرورة أكثر منها رغبة.	8
			11,1	3,7	40,7	29,6	14,8	%		
11	1,222	3,28	4	3	6	13	3	تكرار	سأقبل أي وظيفة اكلف بها من قبل مؤسستي مقابل استمراري بالعمل فيها.	9
			13,8	10,3	20,7	44,8	10,3	%		
8	1,182	3,29	3	4	6	12	3	تكرار	أتطلع للحصول على مرتبة وظيفية متميزة في المنشأة	10
			10,7	14,3	21,4	42,9	10,7	%		
1	0.844	3,25	1	3	13	10	1	تكرار	أشعر أنه من الخطأ مغادرة المنشأة حاليا، حتى ولو كان قرار المغادرة لصاحي	11
			3,6	10,7	46,4	35,7	3,6	%		
5	0.974	3,56	1	2	9	11	4	تكرار	أستمر في عملي الحالي لتجنب اللوم من الآخرين في حالة تركي له.	12
			3,7	7,4	33,3	40,7	14,8	%		

3	0.959	3,57	1	2	9	12	4	تكرار	أعتبر الحفاظ على الأدوات والتقنيات المستخدمة داخل المنشأة من مسؤولياتي	13
			3,6	7,1	32,1	42,9	14,3	%		
6	1,026	3,64	2	1	6	15	4	تكرار	تستحق المنشأة التي أعمل بها الإخلاص والولاء من قبل موظفيها.	14
			7,1	3,6	21,4	53,6	14,3	%		
2	0.845	4,00	1		4	17	7	تكرار	تهمني سمعة ومستقبل المنشأة التي أعمل بها لأنها مرتبطة بسمعتي ومستقبلي	15
			3,4		13,8	58,6	24,1	%		
		0.605	3.35	المتوسط الموزون والانحراف المعياري للمحور الثاني ككل						

يتضح من الجدول رقم (15) التكرارات والنسب المئوية لاستجابات افراد الدراسة حول فقرات محور الالتزام التنظيمي حيث جاء في المرتبة الأولى الفقرة 1 كما هو مبين في الجدول أعلاه جاءت بانحراف معياري (0.844) و بمتوسط حسابي (3.25) و هو ما يقابل درجة (محايد) في مقياس ليكارت الخماسي الموضح سابقا في الجدول حيث تتراوح قيمة المتوسط ما بين 2.60 الى 3.40 ، وجاء في المرتبة الثانية الفقرة 15 كما هو مبين في الجدول أعلاه جاءت بانحراف معياري (0.845) و بمتوسط حسابي (4.00) و هو ما يقابل درجة (موافق) في مقياس ليكارت الخماسي الموضح سابقا في الجدول حيث تتراوح قيمة المتوسط ما بين 3.41 الى 4.20 ، وجاء في المرتبة الثالثة الفقرة 13 كما هو مبين في الجدول أعلاه جاءت بانحراف معياري (0.959) و بمتوسط حسابي (3.57) و هو ما يقابل درجة (موافق) في مقياس ليكارت الخماسي الموضح سابقا في الجدول حيث تتراوح قيمة المتوسط ما بين 3.41 الى 4.20 ، وجاء في المرتبة الرابعة الفقرة 1 كما هو مبين في الجدول أعلاه جاءت بانحراف معياري (0.964) و بمتوسط حسابي (2.72) و هو ما يقابل درجة (محايد) في مقياس ليكارت الخماسي الموضح سابقا في الجدول حيث تتراوح قيمة المتوسط ما بين 2.60 الى 3.39 ، وجاء في المرتبة الخامسة الفقرة 12 كما هو مبين في الجدول أعلاه جاءت بانحراف معياري (0.974) و بمتوسط حسابي (3.56) و هو ما

يقابل درجة (موافق) في مقياس ليكارت الخماسي الموضح سابقا في الجدول حيث تتراوح قيمة المتوسط مابين 3.41 الى 4.20 ،وجاء في المرتبة السادسة الفقرة 14 كما هو مبين في الجدول أعلاه جاءت بانحراف معياري (1.026) و بمتوسط حسابي (3.64) و هو ما يقابل درجة (موافق) في مقياس ليكارت الخماسي الموضح سابقا في الجدول حيث تتراوح قيمة المتوسط مابين 3.41 الى 4.20 و جاء في المرتبة السابعة الفقرة 8 كما هو مبين في الجدول أعلاه جاءت بانحراف معياري (1.144) و بمتوسط حسابي (3.50) و هو ما يقابل درجة (موافق) في مقياس ليكارت الخماسي الموضح سابقا في الجدول حيث تتراوح قيمة المتوسط مابين 3.41 الى 4.20 ،وجاء في المرتبة الثامنة الفقرة 10 كما هو مبين في الجدول أعلاه جاءت بانحراف معياري (1.179) و بمتوسط حسابي (3.28) و هو ما يقابل درجة (محايد) في مقياس ليكارت الخماسي الموضح سابقا في الجدول حيث تتراوح قيمة المتوسط مابين 2.60 الى 3.40 ،وجاء في المرتبة التاسعة الفقرة 6 كما هو مبين في الجدول أعلاه جاءت بانحراف معياري (1.182) و بمتوسط حسابي (3.29) و هو ما يقابل درجة (محايد) في مقياس ليكارت الخماسي الموضح سابقا في الجدول حيث تتراوح قيمة المتوسط مابين 2.60 الى 3.40 ،وجاء في المرتبة العاشرة الفقرة 3 كما هو مبين في الجدول أعلاه جاءت بانحراف معياري (1.215) و بمتوسط حسابي (3.32) و هو ما يقابل درجة (محايد) في مقياس ليكارت الخماسي الموضح سابقا في الجدول حيث تتراوح قيمة المتوسط مابين 2.60 الى 3.39 ،وجاء في المرتبة الحادية عشر الفقرة 9 كما هو مبين في الجدول أعلاه جاءت بانحراف معياري (1.222) و بمتوسط حسابي (3.28) و هو ما يقابل درجة (محايد) في مقياس ليكارت الخماسي الموضح سابقا في الجدول حيث تتراوح قيمة المتوسط مابين 2.60 الى 3.40 ،وجاء في المرتبة الثانية عشر الفقرة 7 كما هو مبين في الجدول أعلاه جاءت بانحراف معياري (1.232) و بمتوسط حسابي (3.33) و هو ما يقابل درجة (محايد) في مقياس ليكارت الخماسي الموضح سابقا في الجدول حيث تتراوح قيمة المتوسط مابين 2.60 الى 3.40 و جاء في المرتبة الثالثة عشر الفقرة 2 كما هو مبين في الجدول أعلاه جاءت بانحراف معياري (1.239) و بمتوسط حسابي (3.14) و هو ما يقابل درجة (محايد) في مقياس ليكارت الخماسي الموضح سابقا في الجدول حيث تتراوح قيمة المتوسط مابين 2.60 الى 3.39 ،وجاء في المرتبة

الرابعة عشر الفقرة 4 كما هو مبين في الجدول أعلاه جاءت بانحراف معياري (1.267) و بمتوسط حسابي (3.03) و هو ما يقابل درجة (محايد) في مقياس ليكارت الخماسي الموضح سابقا في الجدول حيث تتراوح قيمة المتوسط ما بين 2.60 الى 3.40 ، وجاء في المرتبة الخامسة عشر الفقرة 5 كما هو مبين في الجدول أعلاه جاءت بانحراف معياري (1.274) و بمتوسط حسابي (3.07) و هو ما يقابل درجة (محايد) في مقياس ليكارت الخماسي الموضح سابقا في الجدول حيث تتراوح قيمة المتوسط ما بين 2.60 الى 3.40 و يتضح من الجدول رقم 15 ان المتوسط المرجح لاوزان محور الالتزام التنظيمي بلغ قيمة (3.35) و بانحراف معياري (0.605) وهو ما يقابل درجة (محايد) أي مستوى الالتزام التنظيمي يعتبر متوسط .

1-1 عرض ومناقشة وتفسير الفرضية العامة:

نص الفرضية العامة: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة في بيئة العمل والالتزام التنظيمي لدى موظفي مديرية الشباب و الرياضة لولاية الاغواط، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة التالية:

الجدول رقم (16) يوضح الارتباط بين جودة الحياة في بيئة العمل والالتزام التنظيمي

الالتزام التنظيمي		
0.380*	معامل الارتباط بيرسون	جودة الحياة في بيئة العمل
0.05	مستوى الدلالة	
30	حجم العينة	
الارتباط دال عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.05$)		

من خلال الجدول رقم (16) أعلاه نلاحظ أن معامل الارتباط بين درجات أفراد عينة الدراسة في مقياس جودة الحياة في بيئة العمل والالتزام التنظيمي لدى أفراد عينة

الدراسة قد بلغ **0.380** وهذه القيمة متوسطة ، كما أن هذه القيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.05$) بمعنى أنه توجد علاقة إرتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين جودة حياة العمل والالتزام التنظيمي لدى أفراد عينة الدراسة وبالتالي يمكن القول بأن هذه الفرضية قد تحققت.

1-2 عرض ومناقشة وتفسير الفرضية الجزئية الأولى:

نص الفرضية الجزئية الأولى: - توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الجوانب

التنظيمية والوظيفية لجودة الحياة في بيئة العمل والالتزام التنظيمي لدى موظفي مديرية

الشباب و الرياضة لولاية الاغواط ، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة

التالية:

الجدول رقم (17) : يوضح الإرتباط بين الجوانب التنظيمية والوظيفية والالتزام التنظيمي

الالتزام التنظيمي		
0.531**	معامل الارتباط بيرسون	الجوانب التنظيمية والوظيفية -المشاركة في اتخاذ القرار -السلوك القيادي و الاشرافي -الأمان و الاستقرار الوظيفي -التصميم الوظيفي و التكنولوجيا المستخدمة -فرص الترقى والتقدم الوظيفي
0.01	مستوى الدلالة	
30	حجم العينة	
		الارتباط دال عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)

من خلال الجدول رقم (17) أعلاه نلاحظ أن معامل الارتباط بين درجات أفراد عينة الدراسة في مقياس الجوانب التنظيمية والوظيفية والالتزام التنظيمي لدى أفراد عينة الدراسة قد بلغ **0.531** وهذه القيمة قوية ، كما أن هذه القيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$) بمعنى أنه توجد علاقة إرتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين الجوانب

التنظيمية والوظيفية والالتزام التنظيمي لدى أفراد عينة الدراسة وبالتالي يمكن القول بأن هذه الفرضية قد تحققت.

1-3 عرض ومناقشة وتفسير الفرضية الثانية:

نص الفرضية الجزئية الثانية: توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين الجوانب المعنوية والاجتماعية لجودة الحياة في بيئة العمل والالتزام التنظيمي لدى موظفي مديرية الشباب و الرياضة لولاية الاغواط وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة التالية:

الجدول رقم (18): يوضح الإرتباط بين الجوانب المعنوية والاجتماعية لجودة الحياة في بيئة العمل والالتزام التنظيمي.

الالتزام التنظيمي		
0.127	معامل الارتباط بيرسون	الجوانب المعنوية والاجتماعية -التوازن بين الحياة الشخصية و الحياة المهنية -العلاقات الاجتماعية
0,025	مستوى الدلالة	
20	حجم العينة	
* الارتباط دال عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.05$)		

من خلال الجدول رقم (18) أعلاه نلاحظ أن معامل الارتباط بين درجات أفراد عينة الدراسة في مقياس الجوانب المعنوية والاجتماعية لجودة الحياة في بيئة العمل والالتزام التنظيمي لدى أفراد عينة الدراسة قد بلغ 0.127 وهذه القيمة متوسطة ، كما أن هذه القيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.05$) بمعنى أنه توجد علاقة إرتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين الجوانب المعنوية والاجتماعية لجودة الحياة في بيئة العمل والالتزام التنظيمي لدى أفراد عينة الدراسة وبالتالي يمكن القول بأن هذه الفرضية قد تحققت.

4- عرض ومناقشة وتفسير الفرضية الثالثة

نص الفرضية الجزئية الثالثة: - توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين الجوانب

المادية والاقتصادية لجودة الحياة في بيئة العمل والالتزام التنظيمي لدى موظفي مديرية

الشباب و الرياضة لولاية الاغواط وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة التالية:

الجدول رقم (19): يوضح الإرتباط بين الجوانب المادية والاقتصادية لجودة الحياة في بيئة العمل والالتزام التنظيمي.

الالتزام التنظيمي		
0.256	معامل الارتباط بيرسون	الجوانب المادية والاقتصادية -السلامة المهنية -الأجور والمكافآت المالية
0.05	مستوى الدلالة	
30	حجم العينة	
الارتباط دال عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)		

من خلال الجدول رقم (19) أعلاه نلاحظ أن معامل الارتباط بين درجات أفراد عينة الدراسة في مقياس الجوانب المادية والاقتصادية لجودة الحياة في بيئة العمل والالتزام التنظيمي لدى أفراد عينة الدراسة قد بلغ 0.256 وهذه القيمة متوسطة، كما أن هذه القيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.05$) بمعنى أنه توجد علاقة إرتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين الجوانب المادية والاقتصادية لجودة الحياة في بيئة العمل والالتزام التنظيمي لدى أفراد عينة الدراسة وبالتالي يمكن القول بأن هذه الفرضية قد تحققت.

الاستنتاج العام:

بعد أن قمنا بإخضاع الاستبيان للتحليل الإحصائي والذي تكون من المتغير المستقل جودة الحياة في بيئة العمل (الجوانب التنظيمية والوظيفية، الجوانب المعنوية والاجتماعية، الجوانب المادية والاقتصادية) والمتغير التابع الالتزام التنظيمي وقمنا بإيجاد العلاقة بينهم وأثر هذه العلاقة توصلنا إلى الاستنتاجات التالية:

الجوانب التنظيمية والوظيفية لجودة الحياة الوظيفية :

أظهرت الدراسة وجود مشاركة نسبية في عملية اتخاذ القرارات التنظيمية في المنشأة محل الدراسة، ترتبط أكثر بعملية المشاركة في وضع الخطط السنوية و الفصلية و تقديم اقتراحات لتطوير طرق أداء العمل وحل مشكلات العمل.

و على الرغم من غياب تنظيم نقابي يعمل بفعالية على حماية حقوق الموظفين، إلا أن السلطة العليا للمؤسسة محل الدراسة لا تمارس تهديدات تتعلق بإمكانية الاستغناء عن خدمات الموظفين دون أسباب شرعية، كنتيجة تعكس قدرة قانون العمل الجزائري على حماية الموظف من الاستبداد.

و أظهرت الدراسة اعتماد ضعيف للمنشأة محل الدراسة على برامج التدريب والتكوين والتعلم، كنتيجة تعكس عدم الاهتمام بتطوير قدرات ومهارات الموارد البشرية بما يتماشى مع متطلبات العصر التنظيمي .

و كشفت الدراسة عن وجود تطور تكنولوجي ملحوظ في المؤسسة محل الدراسة، يقابله توفر عمالة نوعا ما مؤهلة قادرة على استخدامه في تصميم وإنجاز برامج المنشأة . و كشفت الدراسة عن غياب أنظمة موضوعية ومعايير إدارية عادلة في توزيع الامتيازات بين الموظفين.

2.1.3 . الجوانب المعنوية والاجتماعية لجودة الحياة الوظيفية :

و كشفت الدراسة عن اهتمام الإدارة العليا للمنشأة بإتاحة فرص التفاعل والاتصال بين مختلف مستويات التنظيم، مما أدى إلى تكوين علاقات اجتماعية جيدة بين الموظفين واحتلالها مرتبة العائلة التنظيمية .

وأظهرت الدراسة اهتمام المنشأة بمراعاة الظروف الشخصية لموظفين في الحالات الطارئة من خلال تقديم تسهيلات معنوية لها .

و كشفت الدراسة من جهة عن مرونة جدول الأعمال بالمنشأة مما يتيح للأفراد العاملين بممارسة باقي واجباتهم الأسرية والاجتماعية، ومن جهة أخرى عدم الرضا عن برامج الإجازات واعتباره غير كافي لإعادة تأهيل الموظف نفسيا ومعنويا .

3.1.3 . الجوانب المادية والاقتصادية لجودة الحياة الوظيفية :

وكشفت الدراسة عن مدى اهتمام المنشأة محل الدراسة بالصحة والسلامة المهنية للموظف من خلال الاهتمام بتصميم مكان العمل، تقديم التسهيلات الكافية للحصول على كافة التأمينات، وكذا الاعتماد على برامج توعوية بخصوص الإجراءات الآمنة للعمل بالتنسيق مع الجهات المعنية .

و أظهرت الدراسة عدم الرضا على الرواتب الشهرية والعلاوات السنوية، واعتبارها غير كافية الإشباع كافة الاحتياجات الأساسية، كنتيجة تعكس تدهور القدرة الشرائية للموظف العمومي الجزائري .

و كشفت الدراسة عن عدم الرضا عن الوضع الاقتصادي للجزائر، نتيجة لحالة الاستفار التي يعيشها المجتمع الجزائري ككل في المرحلة الحالية والمرتبطة بالاحتجاج ضد قضايا الفساد المالي واستغلال المال العام للصالح الشخصي من طرف السلطة الحاكمة .

2.3 . الالتزام التنظيمي :

و أظهرت الدراسة وجود مبادرة كبيرة من قبل الموظفين في الدفاع عن سمعة المؤسسة، واعتبارها جزء من السمعة الشخصية، كأحد أهم المفردات التي يفرضها المجتمع المحلي لولاية الاغواط، والذي يربط المكانة الاجتماعية للفرد بالصورة الذهنية للتنظيم ككل .

و أظهرت الدراسة وجود نوع من الوعي المهني في الوسط العمالي مرتبط بضرورة الحفاظ على التقنيات والوسائل الخاصة بالمؤسسة واعتبارها جزء من الممتلكات العامة للمواطن الجزائري ككل.

و أظهرت الدراسة وجود نوع من الالتزام الاغترابي لدى الموظف العمومي، مما يدل أن استمرار الموظفين في منشأة مديرية الشباب و الرياضة تقرضه حتميات مادية مرتبطة بالمشاكل المادية والمعنوية التي ستواجه الفرد في حالة تركه للعمل .

و كشفت الدراسة عن عدم رغبة العاملين في تغيير مكان العمل، كنتيجة تعكس تخوفهم من تجربة متغيرات تنظيمية جديدة قد يكون التعود عليها أصعب من سابقتها

. العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي :

و توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي لدى الموظفين في منشأة مديرية الشباب و الرياضة لولاية الاغواط

و توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين الجوانب التنظيمية والوظيفية لجودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي لدى الموظفين في منشأة مديرية الشباب و الرياضة لولاية الاغواط

و توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين الجوانب المعنوية والاجتماعية لجودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي لدى الموظفين في منشأة مديرية الشباب و الرياضة لولاية الاغواط

و توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين الجوانب المادية والاقتصادية لجودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي لدى الموظفين في منشأة مديرية الشباب و الرياضة لولاية الاغواط

المبحث الثالث:

الدراسات

السابقة و المشابهة

الدراسات السابقة:

تعتبر أدبيات الدراسة الجوهر الأساسي للباحث لمعرفة التراث النظري للباحثين في مجال الموضوع قصد اماطة اللثام عن قضايا لم يتطرق اليها الباحث في الدراسة ولذلك سنتناول بعض الدراسات التي لها علاقة بموضوع الدراسة :

الدراسة الأولى : للباحث عبد الله أحمد الطبال، حول جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي للعاملين، رسالة مقدمة للحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال، 2004، جامعة قناة السويس، مصر.

وتتمحور مشكلة هذه الدراسة حول التساؤل الرئيسي التالي : هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي لدى العمال في شركة النصر للأسمدة والصناعات الكيماوية بالسويس ؟

وقد هدفت هذه الدراسة إلى دراسة وتحليل العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام في شركة النصر للأسمدة والصناعات الكيماوية بالسويس والتعرف على مدى تأثير جودة الحياة الوظيفية على الالتزام التنظيمي حسب المستوى الإداري (الإدارة العليا، الإدارة الوسطى والإدارة الدنيا).

وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي بالاعتماد على أداة الاستبيان وزعت على عينة تقدر بـ 395 مفردة من العاملين بالشركة مقسمة إلى عينة عشوائية طبقية : 265 مفردة من أعضاء الإدارة الدنيا، 69 مفردة من الإدارة العليا، 69 مفردة من الإدارة الوسطى. وقد توصلت إلى النتائج التالية :

و وجود علاقة طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية في الأبعاد التالية :بيئة العمل، الأمان والاستقرار الوظيفية، مجموعات العمل، أنظمة التحفيز والدافعية المادية والمعنوية، علاقة الإدارة بالنقابة، الخدمات الاجتماعية والالتزام التنظيمي للعاملين في الشركة على مستوى فئات البحث مجتمعة وعلى مستوى كل إدارة .

و وجود تباين في الأهمية النسبية المتغيرات الجودة محل الدراسة والمؤثرة على الالتزام التنظيمي للعاملين باختلاف المستويات الإدارية .

و وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي للعاملين ومستوى إنتاجيتهم.

الدراسة الثانية : للدكتور تيسير زاهر، والتي تحمل عنوان أثر حياة العمل في الالتزام التنظيمي : دراسة ميدانية على مركز خدمة المواطن النافذة الواحدة) محافظة دمشق، 2015، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية - سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية .

وتتمحور مشكلة هذه الدراسة حول التساؤلات التالية : ماهو أثر جودة حياة العمل في الالتزام التنظيمي للعاملين ؟

وهل توجد علاقة ارتباط بين عناصر جودة حياة العمل والالتزام التنظيمي للعاملين ؟

وقد تمحورت فرضيات هذه الدراسة حول ما يلي : لا توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين جودة حياة العمل (ظروف بيئة العمل، خصائص الوظيفة، الأجور والمكافآت، جماعة العمل والالتزام التنظيمي .

وقد هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر جودة حياة العمل في الالتزام التنظيمي للعاملين في مركز خدمة المواطن قيد الدراسة، وذلك من خلال معرفة مستوى الالتزام في هذا المركز وبيان أثر أبعاد جودة حياة العمل في الالتزام التنظيمي للعاملين وبيان درجة الارتباط بين جودة حياة العمل والالتزام التنظيمي .

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي بالاعتماد على أداة الاستبيان وزعت على عينه تقدر ب50 مفردة من العاملين بالمركز بشكل عينة عشوائية وتم استرداد 46 استبيان .

وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

-وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي، وبالتالي

فاستخدام هذا النوع من الجودة يسهم في تقوية التزام العاملين تجاه المنظمة .

- وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين ظروف بيئة العمل وخصائص الوظيفة والأجور

والمكافآت وجماعة العمل مع الالتزام التنظيمي لدى العمال في المركز .

وقد اقترح الباحث بعض التوصيات :

-إيجاد سياسات حديثة لتوفير أجواء إيجابية لتبني أفكار جودة حياة العمل وتحفيز

العاملين ماديا ومعنويا وزيادة انتمائهم للعمل.

-إعداد برامج تدريبية للتدريب على المشاركة في اتخاذ القرارات وتبني أفكار فرق العمل .

- توعية المديرين والموظفين بالمزايا المكتسبة في المركز من خلال استخدام سياسات

جودة حياة العمل.

-إعداد دورات وندوات وعقد ورش العمل .

الدراسة الثالثة : للباحث وسام محمد الحسني، بعنوان أثر جودة الحياة الوظيفية في تعزيز

الالتزام التنظيمي لدى الباحثين الاجتماعيين في وزارة الشؤون الاجتماعية قطاع غزة،

مذكرة لنيل شهادة الماجستير في إدارة الأعمال، 2016، جامعة الأزهر - غزة .

وتتمحور مشكلة هذه الدراسة حول التساؤلات التالية :

ما أثر جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى الباحثين الاجتماعيين في

وزارة الشؤون الاجتماعية بقطاع غزة ؟

• ما مدى تطبيق جودة الحياة الوظيفية وما مستوى الالتزام التنظيمي لدى الباحثين في

وزارة الشؤون الاجتماعية بقطاع غزة ؟

• هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة المبحوثين سواء حول جودة الحياة الوظيفية أو الالتزام التنظيمي تعزى للمتغيرات الشخصية التالية : الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة ؟

وقد هدفت هذه الدراسة للتعرف على أثر جودة الحياة الوظيفية بأبعادها في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى الباحثين الاجتماعيين في الوزارة محل الدراسة والتعرف على مدى تطبيق هذه الأخيرة الأبعاد جودة الحياة الوظيفية والتعرف على مستوى الالتزام التنظيمي لدى الباحثين الاجتماعيين، وتوضيح الفروق في استجابات المبحوثين حول جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي لدى الباحثين تعزى للمتغيرات الشخصي.

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي بالاعتماد على أداة الاستبيان وزعت على 159 مفردة من الباحثين الاجتماعيين في وزارة الشؤون الاجتماعية في قطاع غزة باستخدام طريقة المسح الشامل، واسترداد 148 استبانة .

وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

-وجود تأثير ذو دلالة إحصائية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية (الأجور، العلاقات الاجتماعية، الاستقرار والأمان الوظيفي، السلوك القيادي والإشراف على العمل، المشاركة في اتخاذ القرارات) على الالتزام التنظيمي لدى الباحثين الاجتماعيين في الوزارة محل الدراسة .

-لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة المبحوثين حول جودة الحياة الوظيفية وفق المتغيرات الجنس ، العمر)، بسبب امتلاك الباحثين رؤى متشابهة حول إدراكهم لجودة الحياة

الوظيفية بعض النظر عن الجنس أو العمر .

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة المبحوثين حول الالتزام التنظيمي للباحثين وفقا للمتغيرات الشخصية، بسبب تشابه وجهات نظر الباحثين الاجتماعيين في مستوى الالتزام التنظيمي بعض النظر عن المتغيرات الشخصية .

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة المبحوثين حول جودة الحياة الوظيفية وفقا لمتغير المؤهل العلمي وسنوات الخبرة .

الدراسة الرابعة : للباحثة موبسات جهيدة، تحت عنوان جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي، دراسة ميدانية بالمؤسسة الجزائرية للأقمشة الصناعية تيندال - المسيلة، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم اجتماع التنظيم والعمل، 2017، جامعة بوضياف، المسيلة .

وتتمحور مشكلة هذه الدراسة حول التساؤل الرئيسي التالي : ما علاقة جودة الحياة الوظيفية بالالتزام التنظيمي ؟

ويتبلور منه مجموعة التساؤلات الفرعية التالية :

- ما علاقة العدالة التنظيمية بالالتزام المعياري ؟

- ما علاقة الاستغراق الوظيفي بالالتزام العاطفي ؟

- ما علاقة تمكين العاملين بالالتزام الاستمراري ؟

وتتمحور فرضيات هذه الدراسة حول ما يلي : - توجد علاقة بين جودة الحياة الوظيفية (العدالة التنظيمية، الاستغراق الوظيفي، تمكين العاملين والالتزام التنظيمي) (الالتزام المعياري، الالتزام العاطفي، الالتزام الاستمراري) على الترتيب .

وتهدف هذه الدراسة إلى محاولة الوقوف على واقع جودة الحياة الوظيفية داخل الواقع التنظيمي محل الدراسة، وكذا واقع الالتزام التنظيمي، واكتشاف الميكانيزمات التي تريد من

فعالية هذا الالتزام ومعرفة واقع قيم العمل داخل البناء التنظيمي، واكتشاف أهم المحركات الكفيلة لتنمية جودة الحياة الوظيفية .

وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي بالاعتماد على أدوات جمع البيانات الملاحظة والمقابلة والاستبيان، هذه الأخيرة وزعت على عينة تقدر ب63 مفردة من خلال العينة العشوائية البسيطة، وتم استرجاع 50 استبانة .

وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

- للعدالة التنظيمية علاقة بالالتزام المعياري داخل المؤسسة محل الدراسة .
- للاستغراق الوظيفي علاقة بالالتزام العاطفي لدى المبحوثين محل الدراسة في المؤسسة العمومية الاقتصادية للأنسجة الصناعية الجزائرية بالمسيلة .
- لتمكين العاملين علاقة بالالتزام الاستمراري داخل المؤسسة محل الدراسة .
- ومن هنا توجد علاقة بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي لدى العاملين في المؤسسة الجزائرية للأقمشة الصناعية - تيندال - المسيلة .

وقد قدمت الدراسة مجموعة من الاقتراحات :

- تفعيل العلاقات الاجتماعية والإنسانية بين الإدارة العليا والدنيا
- منح العاملين المزيد من الصلاحيات لحل المشاكل واتخاذ القرارات .
- تشجيع فرص التطوير الذاتي وتحسين القدرات .
- عمل المؤسسة على تنمية الالتزام التنظيمي (الشعوري والمعيارى) للعاملين لدورها الكبير في نجاح المنظمة وتحقيق أهدافها من خلال مبدأ الرقابة الذاتية، بناء ثقافة حب العمل وروح الانتماء للمنظمة، انتهاج سياسة ديمقراطية اتجاه العاملين.

الدراسة الخامسة: دراسة العمري، واليافي، (2017م) بعنوان: "أثر عناصر جودة الحياة الوظيفية على أداء الموظف العام دراسة تطبيقية على موظفي الخدمة المدنية في المملكة السعودية"

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر عناصر جودة الحياة الوظيفية على أداء موظفي الخدمة المدنية في المملكة.

وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة، حيث اعتمد الباحثين الاستبانة كأداة لجمع البيانات حيث وزعت على 2500 موظفا في مجال الخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية.

وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: تبين أن عناصر جودة الحياة الوظيفية الأكثر تأثيرا على الأداء وبدرجة كبيرة هي العلاقات الاجتماعية التي تجمع الموظف مع الرؤساء وزملاء العمل، الرضا الوظيفي، الحوافز المادية، وتقييم الأداء)، كما هناك فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي، والرضا الوظيفي، والعلاقات الاجتماعية، والحوافز المادية، والمعنوية، وبيئة العمل تعزي لاختلاف بالمرتبة الوظيفية، والعمر، والمؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة، والحالة الاجتماعية.

وقد أوصت الدراسة بضرورة إرضاء العاملين من خلال توفير التسهيلات اللازمة للموظف لتحسين نوعية الحياة العملية في المؤسسة مما يعود بالأثر الإيجابي على تحسين الأداء الوظيفي لدى موظفي الخدمة المدنية.

الدراسة السادسة : دراسة (ياغي، 2014م) بعنوان: "جودة الحياة الوظيفية في مرحلة تأميم الموارد البشرية: دراسة تطبيقية للتوطين القوى العاملة في دولة الامارات العربية المتحدة"

هدفت الدراسة إلى تقييم جودة الحياة الوظيفية للموظفين المواطنين في القطاعين العام والخاص في دولة الإمارات العربية المتحدة من خلال تبني الدراسة لعوامل جودة الحياة الوظيفية النهج الإداري، المكانة، الأجور والفوائد، فرص التطور المهني).

وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة، حيث اعتمد الباحث الاستبانة كأداة لجمع البيانات حيث وزعت على 450 موظف مواطن في القطاعين العام والخاص.

وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج حيث وجدت الدراسة أن نسبة كبيرة من العينة اكتسبت شهادة جامعية أو أعلى، وهي حقيقة قد تعكس التطور التعليمي الجاري في دولة الإمارات العربية المتحدة. إن أكثر من نصف العينة من الإناث، مما قد يشير إلى زيادة مشاركة المرأة في القوى العاملة.

أفادت الدراسة بأن الموظفين الإماراتيين أقل التزاماً بمنظماتهم مقارنة بالمغتربين من الجنسيات العربية وأكثر التزاماً من المغتربين الغربيين والأسويين في البلاد، وهناك العديد من فرص العمل للموظفين المحليين قد تؤدي بهم إلى ممارسة شكل جديد من الالتزام التنظيمي قصير الأجل" والذي ينتهي بمجرد أن يكون الموظف قادراً على الحصول على وظيفة جديدة في مؤسسة مختلفة. كذلك أفادت الدراسة بعدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية وقطاع الموظفين. وبعبارة أخرى، فإن "القطاع" ليس عاملاً مهماً لفهم جودة الحياة الوظيفية.

وقد أوصت الدراسة بأن تستثمر حكومة الإمارات العربية المتحدة في تأهيل المديرين الإماراتيين في الإشراف على القوى العاملة المتنوعة للغاية لأن النجاح في تحفيز جميع الموظفين من مختلف الجنسيات هو أفضل طريقة لتحسين أدائهم.

الدراسة السابعة: دراسة (ديوب، 2014م) بعنوان: " تمكين العاملين كمدخل لتحسين جودة الحياة الوظيفية في قطاع الاتصالات - دراسة ميدانية" هدفت الدراسة إلى تحديد طبيعة العلاقة بين تمكين العاملين وجودة الحياة الوظيفية، وكذلك تحديد أفضل أشكال تمكين العاملين المطلوبة لتحقيق جودة حياة وظيفية في المنظمات محل الدراسة.

وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة، حيث اعتمد الباحث الاستبانة كأداة لجمع البيانات حيث قام بتوزيعها عينة الدراسة المكونة من شركات قطاع الاتصالات جميعها في الجمهورية العربية السورية، فوزع (90) استبانة على هذه المنظمات بواقع (30) استبانة في كل شركة على العاملين والإداريين في هذه المنظمات.

وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: وجود علاقة ذات دلالة معنوية بين متغيرات تمكين العاملين (تفويض السلطة، مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات، مشاركة العاملين في الملكية، تشجيع العاملين وتقدير أفكارهم واقتراحاتهم) وجودة الحياة الوظيفية. كما أن تقدير الإنجاز هو أكثر المتغيرات التي تمكن العاملين من الارتباط بجودة الخدمة الوظيفية، يليه مشاركة العاملين بالملكية، ومن ثم تفويض السلطة وأوضحت الدراسة أن حياة الفرد الأسرية بعيدة عن اهتمام الشركات محل الدراسة، كما أن برامج التأمين الصحي لا تنفذ بالشكل السليم على الرغم من عدالة نظام الأجور والتعويضات فيها، وتتوافر لدى معظم الشركات مشاركة محدودة للعاملين في صناعة القرارات. أيضا أظهرت النتائج بوجود فروق ذات دلالة إحصائية نحو تمكين العاملين وجودة الحياة الوظيفية، تعزى لسنوات الخدمة.

وقد أوصت الدراسة إلى زيادة الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية لدى العاملين من حيث ضرورة إتاحة الفرص للعاملين للتقدم والنمو والتطور الوظيفي، وتوفير ظروف وبيئة عمل آمنة وصحية للعاملين، وزيادة الاهتمام بحياة الفرد الأسرية والشخصية، وتنفيذ برامج التأمين الصحي بالشكل السليم للفرد ولأفراد عائلته جميعا.

التعقيب على الدراسات السابقة

بعد استعراض الدراسات السابقة والتي تعد من ركائز البحث العلمي التي تساعد الباحث في طريقة البحث عن منهجية العمل الموضوع الدراسة والاطلاع على النتائج التي توصلت إليها الدراسات السابقة لتحقيق التكامل، ومعرفة الأدوات المستخدمة، والقطاعات

التي تناولتها الدراسات السابقة، ولتحقيق أكبر قدر من الاستفادة، فقد قام الباحثان بتقسيم أوجه التشابه والاختلاف مع الدراسات السابقة.

من حيث موضوع الدراسة وأهدافها

اتفقت الدراسة مع معظم الدراسات السابقة التي تناولت موضوع جودة الحياة الوظيفية وقد ركزت هذه الدراسة على أثرها في الالتزام التنظيمي، مع العلم بأن معظم الدراسات السابقة التي تناولت موضوع جودة الحياة الوظيفية كانت بمثابة "المتغير المستقل" مثل دراسة (الطبال، 2004)، (زاهر، 2015)، (الحسني، 2016)، (موبيسات، 2017)، (العمرى، واليافي، 2017)، (ياغي، 2014)، (ديوب، 2014م).

أما بخصوص الدراسات السابقة التي تناولت الالتزام التنظيمي كمتغير تابع عندها من إجمالي الدراسات السابقة وهي:

(الطبال، 2004)، (زاهر، 2015)، (الحسني، 2016)، (موبيسات، 2017)

من حيث المنهج المستخدم:

اتفقت هذه الدراسة مع كافة الدراسات السابقة في استخدامها للمنهج الوصفي التحليلي.
من حيث أداة الدراسة:

اتفقت هذه الدراسة مع كافة الدراسات السابقة في استخدامها للاستبانة كأداة لجمع البيانات.
من حيث نتائج الدراسة:

اتفقت هذه الدراسة مع كافة النتائج في الدراسات السابقة التي تؤكد على أهمية جودة الحياة الوظيفية، وضرورة تطبيق برامج وأبعاد جودة الحياة الوظيفية في العمل من أجل تحقيق بيئة ملتزمة تنظيمياً، وإن كافة الدراسات السابقة التي تناولت جودة الحياة الوظيفية تؤكد ذلك

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة

كان للدراسات السابقة فائدة كبيرة في تكوين تصور شامل الموضوع الدراسة الأمر الذي ساهم في:

- صياغة مشكلات وفروض الدراسة.

- إثراء الجزء النظري من الدراسة

- بناء أداة الدراسة الحالية (الاستبانة)

- تفسير نتائج الدراسة الحالية

- التزود ببعض المراجع وخاصة الأجنبية منها

- التأكد من أن هذه الدراسة لا تمثل تكرارا لأي من الدراسات السابقة.

هناك اختلاف بين العلماء والباحثين فيما يتعلق بالأبعاد والمتغيرات التي تم التركيز عليها من جانب كل دراسة، مما يجعل الباب مفتوحا لأي باحث لسد هذه الثغرات البحثية، والاسهام في سد الجانب المعرفي والتطبيقي في موضوع جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي، كما أن هذا التنوع أو الاختلاف يثرى المعرفة في جوانب العمل الإداري ويساهم في رفد الإدارة العليا بتوصيات عملية للارتقاء بعملية إدارة الوزارة وتحسين أدائها ورفع جودة خدماتها، ويتيح الفرصة للباحث في اختيار أكثر المتغيرات من وجهة نظر الباحث مناسبة للمشكلة قيد البحث.

الخاتمة

تعتبر جودة الحياة في بيئة العمل والالتزام التنظيمي من أهم المتطلبات الوظيفية التي تسعى منشآت الأعمال في العصر التنظيمي الحديث إلى تحقيقها من خلال التركيز على برامج فعالة تساهم وبشكل كبير من خلال الاهتمام بالموارد البشري كرأس مال تنظيمي في تحقيق الأهداف العامة التي وجد من أجلها التنظيم، وضمان اندماج الفرد العامل مع قيم التنظيم وكيانه، والذي يمكن أن يعكس قدرة أساليب التسيير على إشباع احتياجات أعضائها وتصنيفها ضمن أجندة المنشأة من خلال التفعيل الفعال للدور التنظيمي للفرد العامل، وضمان تطوير قدراته ومهاراته العملية والعلمية، والاهتمام بعدالة توزيع الامتيازات بالاعتماد على نظم تقييم الأداء، وكذا مراعاة الظروف الشخصية وتحديد وقت كافي للقيام

بباقي الواجبات الاجتماعية من خلال مرونة جدول الأعمال، وإتاحة فرص التفاعل والتعاون بين كل أعضاء التنظيم، وضمان إشباع الاحتياجات الأساسية من خلال كفاية الرواتب والعلاوات، وحصر كافة الأخطار التي يمكن أن تهدد سواء الصحة الجسدية للموظف أو حتى النفسية الناجمة عن عدم التحكم في ضغوط العمل، سعياً منها لخلق شعور إيجابي لدى الموظف يرتبط برغبته في الاستمرار بمنصبه حتى لو توفرت لديه فرص أفضل للعمل في المنشآت الأخرى ضمن المحيط التنظيمي التنافسي، كأحد أهم مؤشرات اقتناع المنشأة ووعيها بأنه من أهم سبل البقاء والاستمرارية هو القدرة على الاحتفاظ بالموارد البشري .

لذلك فتطرقنا لموضوع واقع جودة الحياة في بيئة العمل في المنشأة العمومية الجزائرية كان من أجل الوقوف على أوجه القصور في البرامج المعتمدة لإشباع احتياجات الموظف العمومي الجزائري سواء التنظيمية أو المادية أو حتى الاجتماعية من جهة، والتعرف على المدى العام للالتزام تجاه قيم المنشأة وأهدافها من جهة أخرى .

ومن خلال ذلك فقد لاحظنا بأن المنشأة العمومية الجزائرية لا تولي أي اهتمام لبعض مؤشرات تحسين نوعية الحياة في بيئة العمل كتطوير مهارات وقدرات الأفراد بما يتلاءم مع التجديدات والتغييرات التنظيمية في عالم الأعمال، وكذا غياب دعائم واضحة ومعايير موضوعية تعتمد على العدالة والمساواة في توزيع الامتيازات الوظيفية سواء المرتبطة بالمكافآت أو حتى سبل التقدم الوظيفي، وعدم الرضا على الرواتب الشهرية والعلاوات السنوية واعتبارها غير قادرة على مسايرة القدرة الشرائية في ظل عدم الاهتمام بخلق توازن بين القيمة العامة للراتب من جهة وسلم القيم الاستهلاكية من جهة أخرى، والذي انعكس

على سلوك الأفراد داخل التنظيم وخلق نوع من الالتزام الاغترابي للفاعل يتجسد من

خلال اعتباره الاستمرار في المنشأة مجرد حتمية، تعكس من جهة تخوفه من تجربة متغيرات تنظيمية جديد قد يكون التعود عليها أصعب من سابقتها، خاصة في ظل الوعي التشاؤمي المرتبط بأزمة حصره التسيير في الدولة الجزائرية ككل ومن ثم البناءات التنظيمية الصغرى، ومن جهة أخرى المجموعة المشاكل المادية والمعنوية التي يمكن أن يتعرض لها في حالة تركه للعمل نهائياً.

مما يتوجب على السلطة العليا إعادة النظر في أهمية توفير برامج ذات كفاءة وفعالية قادرة على الرفع من مستوى نوعية بيئة حياة العمل كمتطلب وظيفي، يمكن من خلاله تحقيق أعلى درجات الالتزام التنظيمي لدى الموظفين وزيادة شعورهم بالانتماء كأحد أهم سبل تحقيق الأهداف العامة بكفاءة وفعالية.

المراجع

المعاجم:

ناصر قاسمي: دليل مصطلحات علم الاجتماع التنظيم و العمل ،ديوان المطبوعات الجامعية
،الجزائر، 2011.

قائمة المراجع:

المراجع باللغة العربية :

- القريوتي ، محمد قاسم .(1993). السلوك التنظيمي - دراسة السلوك الإنساني الفردي و الجماعي في المنشآت الإدارية . الطبعة الثانية . عمان : المؤلف.
- المغربي ، كامل محمد. (1995). السلوك التنظيمي : مفاهيم و أسس سلوك الفرد و الجماعة في التنظيم . الطبعة الثانية . عمان : دار الفكر للنشر و التوزيع .
- الوزان ، خالد محمد .(2006). "المناخ التنظيمي لدى المديرين و المعلمين في المدارس.
،الطبعة الأولى . عمان : دار و مكتبة الحامد للنشر و التوزيع.
- نوري منير و كورتل ، فريد . (2011). إدارة الموارد البشرية . الطبعة الأولى ، مكتبة
"، الأسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة الأردن ، عمان: دار زهران للنشر و التوزيع .
- السالم ، مؤيد سعيد .(2009). إدارة الموارد البشرية - مدخل استراتيجي تكاملي. الطبعة
الأولى . عمان : إثراء للنشر و التوزيع

- السكرانة، بلال.(2010). القيادة الإدارية الفعالة، الطبعة الأولى . عمان : دار المسيرة
- الشنواني ، صلاح ،(1992)، إدارة الأفراد و العلاقات الإنسانية - مدخل الأهداف
- العميان ، محمد سلمان .(2005). السلوك التنظيمي في منشآت الأعمال . الطبعة الثالثة . الأردن ، عمان: دار وائل للنشر و التوزيع.
- العنزي ، سعد على و صالح ، أحمد على . (2009). إدارة رأس المال الفكري في منشآت الأعمال . الأردن ، عمان : دار اليازوري العلمية للنشر و التوزيع.
- الكلالده، طاهر محمود .(2011). "الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية " . الأردن ، عمان ، دار اليازوري العلمية للنشر و التوزيع . لبد، خليل أحمد محمود .(2005).
- جاد الرب، سيد.(2008). جودة الحياة الوظيفية في منشآت الأعمال العصرية. القاهرة: المؤلف.
- جاد الرب، سيد.(2009). استراتيجيات تطوير وتحسين الأداء الأطر المنهجية والتطبيقات العملية. الأسماعية: المؤلف .
- جرينبيرج ، وبارون ، (2004). السلوك التنظيمي في المنشآت. (تعريب ومراجعة رفاعي رفاعي، بسيوني ، إسماعيل). السعودية : دار المريخ للنشر .
- حريم ، حسين محمود .(2004). مبادئ السلوك التنظيمي : سلوك الأفراد و المنشآت

الطبعة الأولى . عمان: دار الفكر للنشر و التوزيع .

- عامر ، سامح عبد المطلب و قنديل ، علا محمد سيد . (2010). التطوير التنظيمي .

- عباس ، سهيلة محمد . (2003). إدارة الموارد البشرية - مدخل استراتيجي . عمان: دار

وائل للنشر و التوزيع .

- عبد الباقي ، صلاح الدين . (2004). السلوك الفعال في المنشآت الإسكندرية : الدار

الجامعية .

- عقيلي ، عمر وصفي . (1996). إدارة القوى العاملة . عمان: دار زهران للنشر و التوزيع.

للنشر والتوزيع. المجمع العربي للنشر و التوزيع .

الدوريات و المجالات:

- المغربي ، عبد الحميد عبد الفتاح . (2004). جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الاستغراق

الوظيفي - دراسة ميدانية . مجلة الدراسات و البحوث التجارية ، جامعة الزقازيق ، المجلد

26، العدد 2.

- بدوي ، شرين شريف . (2013). نموذج مقترح لأثر التوافق بين التزامات الإدارة و

التزامات العاملين على جودة حياة العمل - دراسة تطبيقية على شركات خدمات الهاتف

المحمول المصرية " . المجلة العلمية للاقتصاد و التجارة ، مصر ، العدد 3، ص

- صالح ، أماني عبد التواب .(2013).واقع جودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية بجامعة سلمان بن عبد العزيز . مجلة دراسات عربية في التربية و علم النفس ، السعودية ، المجلد 2، العدد 39 ، ص 158 - 189.

- مرسي ، مرفت محمد السعيد .(2010). أثر مركز التحكم كمتغير وسيط على العلاقة بين القيادة الأصيلة و جودة حياة العمل - دراسة ميدانية المجلة العلمية للاقتصاد و التجارة ،مصر، العدد 4 . ص 553- 573 .

- معمري،حمزة(جوان،2016).دور محددات الرضا الوظيفي في التنبؤ بالالتزام التنظيمي في المؤسسات.مجلة جامعة غرداية للعلوم الإنسانية و الاجتماعية.

-عبد الرحمن ، ماجدة محسن عيد .(2011). جودة حياة العمل و تأثيرها في الأسبقيات التنافسية - دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في معمل متين للمياة المعدنية لمحافظة دهوك . مجلة تنمية الرافدين ، المجلد 35 ، العدد 112، ص ص 37 -56.

الرسائل و الاطروحات:

- الدحوح، حسني فؤاد .(2015). جودة الحياة في بيئة العمل لدى معلمي المرحلة الأساسية بمحافظة غزة وعلاقتها بمستوى أدائهم. رسالة ماجستير ، الجامعة الإسلامية غزة، فلسطين.

- السبحاني ، جبر سعيد صايل .(2004) .علاقة نمط الإشراف الإداري بمستوى الرضا الوظيفي - دراسة مقارنة بين العاملين المدنيين و العسكريين في المديرية العامة لحرس الحدود بمدينة الرياض. رسالة ماجستير ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية بالرياض ، المملكة العربية السعودية
- العتيبي ، خالد مسعود .(2010). تخطيط الموارد البشرية و علاقتها بالأمن الوظيفي في الرئاسة العامة لرعاية الشباب بمدينة الرياض - رسالة ماجستير ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية بالرياض ، المملكة العربية السعودية .
- المرخ ، ميرفت . (2004). تقييم مدى تأثير بيئة العمل على الرضا الوظيفي للعاملين و أدائهم لأعمالهم في منشآت القطاع الصناعي في قطاع غزة . رسالة ماجستير ، الجامعة الإسلامية - غزة ، فلسطين.
- برسي ، محمد حسين صالح عبد الغفور .(2010). جودة الحياة في بيئة العمل في منشآت الخدمة المفاهيم والأهمية و النماذج التطبيقية " ، بحث مستخلص من رسالة مقدمة للحصول على درجة الدكتوراه ، الفلسفة في إدارة الأعمال . المجلة العلمية للدراسات التجارية و البيئية ، مصر ، مجلد 1، العدد 2.
- حنونة, سامي ابراهيم حماد (2006). قياس مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بالجامعات الفلسطينية في قطاع غزة .الجامعة الإسلامية - غزة.

- صرصور، آية عبد القادر ابراهيم .(2015). دور الأمن الوظيفي في تحقيق سلوك المواطنه التنظيمية لدى الموظفين الإداريين بجامعة الأقصى في قطاع غزة، رسالة ماجستير ، الجامعة الاسلاميه بغزة، فلسطين.
- عركوك، طارق.(2013). الأمن الوظيفي وأداء المعلمين من وجهة نظر المديرين ومعلمي التعليم العالي بتعليم العاصمة المقدسة. رسالة ماجستير ، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة.
- ماضي ، خليل إسماعيل.(2014). جودة الحياة في بيئة العمل وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين - دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية . رسالة دكتوراه ، كلية التجارة ، جامعة قناة السويس ، مصر.
- نواوي فلان، ايناس.(2007).الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين بدائرة التربية و التعليم،رسالة ماجستير،قسم علم الاجتماع ،جامعة مسيلة.
- غانم، ختام عبد الله علي (2005). "السمات الشخصية والولا التنظيمي لدى معلمات المرحلة الأساسية ،رسالة ماجستير،جامعة النجاح الوطنية.

المراجع باللغة الأجنبية

–Armstrong, M. (2006). A Handbook of Human Resource Management Practice . 10th ed., London and Philadelphia : Kogan.

–• Frederick, Robert E (2002) . A companion To Business Ethics

.USA:Blackwell •

–. Beh , LooSee ; Rose, Raduan Ch; and Idris , Khairuddin. (2006).

"Quality of Work Life: Impications Of Career Dimensions " Journal of Social Sciences , Vol.2 , No., pp61–67.

– Kumar , M.Surya; and Shani , N. (2006). A Study on Quality of Work Life Among the Employees at Metro Engineering Private Limited . International Journal of Management_ , Vol.4, Issue 1 JanuaryFebruary , pp.1 – 5.

– Dahi , Svenn–Age; And Guillen, Ana M. (2009). Quality Of Work In The European Union : Concept, Data and Debates from aTransnational Perspective. Work and Society, Vol.67 , S.A, P.22.

– Adhikari , Dev Raj; and Gautam, Dhruda Kumar. (2010). Labor legislation for Improving Quality of Work Life In Nepal. International Journal of low And Management , Vol.52, NO.1, PP 1–8.

– Wether , William ; and Davis , Keith .(2002) . Human Resources and Personnel Management . New York , MCGraw – Hill Series in Management

الملاحق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الاغواط عمار ثليجي

معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

تخصص: تسيير الموارد البشرية و المنشآت الرياضية

استبيان

بصدد إنجاز مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في تخصص تسيير الموارد البشرية و

المنشآت الرياضية تحت عنوان:

جودة الحياة في بيئة العمل وعلاقتها بالالتزام التنظيمي كدراسة ميدانية في منشاتكم، نقدم

لكم هذا الاستبيان للإجابة بصدق على بنوده، وذلك مهم بالنسبة لنا من أجل تحقيق

أهداف هذه الدراسة ميدانيا.

ونحيطكم علما أن إجاباتكم ستبقى سرية ولن تستخدم إلا لغرض هذا البحث العلمي، ولن

يطلع أي شخص مهما كانت صلاحياته على إجاباتكم.

نشكركم مقدما على تعاونكم.

الطالب: سعداوي نصر الدين

الطالب: علايبية طارق

ضع علامة (x) أمام الإجابة المناسبة.

المحور الأول: البيانات الشخصية

- الجنس:

أنثي

ذكر

2- العمر:

أقل من 25 سنة

من 25 إلى 34 سنة

من 35 إلى 44 سنة

من 45 إلى 54 سنة

أكثر من 54 سنة

3- المستوى التعليمي:

إبتدائي

متوسط

ثانوي

جامعي دراسات عليا

4- سنوات الخبرة:

أقل من 5 سنوات

من 5 إلى 10 سنوات

من 11 سنة إلى 15 سنة

أكثر من 15 سنة

المحور الثاني: جودة الحياة في بيئة العمل

الرقم	البنود	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة
أولاً: الجوانب التنظيمية والوظيفية لجودة الحياة في بيئة العمل						
• المشاركة في اتخاذ القرارات						
1	تحرص على إشراك العاملين في وضع الخطط السنوية والفصلية لها.					
2	يشارك العاملون حسب اختصاصاتهم في اتخاذ القرارات الخاصة بأعمالهم					
3	تسمح المنشأة للعاملين بالمشاركة في حل مشكلات العمل.					
4	تعتمد المنشأة على إشراك العاملين في تقديم الاقتراحات لتطوير طرق أداء العمل.					
5	توجد ممارسات فعلية للمشاركة من قبل المنشأة والعاملين في تحديد برامج المنشأة.					
• السلوك القيادي والإشرافي:						
6	يعطي رئيسي في العمل معلومات كاملة لنا عن الأعمال التي ينبغي إنجازها.					
7	يفوض رئيسي المباشر في العمل الصلاحيات والمسؤوليات اللازمة للمرؤوسين لتنفيذ المهام المطلوبة.					
8	يمتلك الرئيس المباشر القدرة على إيجاد بيئة تعاونية في العمل.					
9	يدافع الرئيس المباشر عن مرؤوسيه أمام الإدارة العليا عند ارتكاب الأخطاء .					
• الأمان والاستقرار الوظيفي						
10	يعاني العاملون من تهديدات تتعلق بإمكانية الاستغناء عن خدماتهم.					
11	توجد نقابة للعاملين تعمل على حماية حقوق العمال ومعالجة مشكلاتهم الوظيفية.					
12	توفر المنشأة بيئة عمل يشعر فيها العاملون بالأمان والثقة المتبادلة بين جميع أطراف العمل.					
• برامج التدريب والتكوين						
13	تعطي إدارة المنشأة اهتماما كبيرا لبرامج تدريب وتكوين العاملين					
14	توفر إدارة المنشأة كافة التسهيلات اللازمة لدعم تدريب العاملين وتحديد تكوينهم.					
15	تسمح المنشأة لموظفيها بالاندماج في المسار التعليمي (الجامعي مثلا) لتلبية احتياجاتها					

					تتعقد المنشأة مع جهات خاصة بالتدريب والتكوين	16
					يتم تقييم مخرجات التكوين والتدريب دائما ومقارنتها مع الغرض منها لتحديد النتائج.	17
• التصميم الوظيفي والتكنولوجيا المستخدمة						
					تتميز المهام الوظيفية بالوضوح	18
					تراعي إدارة المنشأة في تقسيمها للمهام قدرات وجهود العاملين.	19
					يتم تحديد مسؤوليات كل عامل بشكل دقيق.	20
					تمتلك المنشأة إطارات بشرية مؤهلة ذات مهارة عالية في استخدام التكنولوجيا.	21
					يتوفر في المنشأة أجهزة تقنية حديثة تساعد على إنجاز الأعمال.	22
					تستخدم المنشأة التكنولوجيا في تصميم البرامج والخطط الخاصة بها	23
• فرص الترقى والتقدم الوظيفي						
					تعتمد المنشأة على أنظمة عادلة في الترقية	24
					تمنح الترقيات على أساس كفاءة الأداء للعاملين	25
					يوجد توافق كبير بين مؤهلي العلمي وقدراتي العملية ودرجتي الوظيفية.	26
ثانيا: الجوانب المعنوية والاجتماعية لجودة الحياة في بيئة العمل						
• التوازن بين الحياة الشخصية والحياة المهنية						
					يجد العاملون وقتا كافيا بعد دوامهم للقيام بواجباتهم الأسرية والاجتماعية.	27
					تقدم المنشأة مساعدات مالية في رسوم التعليم الأبناء العاملين في المنشأة.	28
					توفر المنشأة برنامج إجازات كافي من وجهة نظر الموظفين.	29
					تراعي الإدارة الظروف الشخصية العاملين بتقديم التسهيلات الكافية.	30
• العلاقات الاجتماعية:						
					يسود بين العاملين التعاون وروح الفريق الواحد في أدائهم لمهامهم الوظيفية.	31
					تسود علاقات الاحترام و التقدير بين كل أعضاء المنشأة سواء رؤساء أم مرؤوسين.	32
					يتبادل العاملون الزيارات في المناسبات الاجتماعية.	33

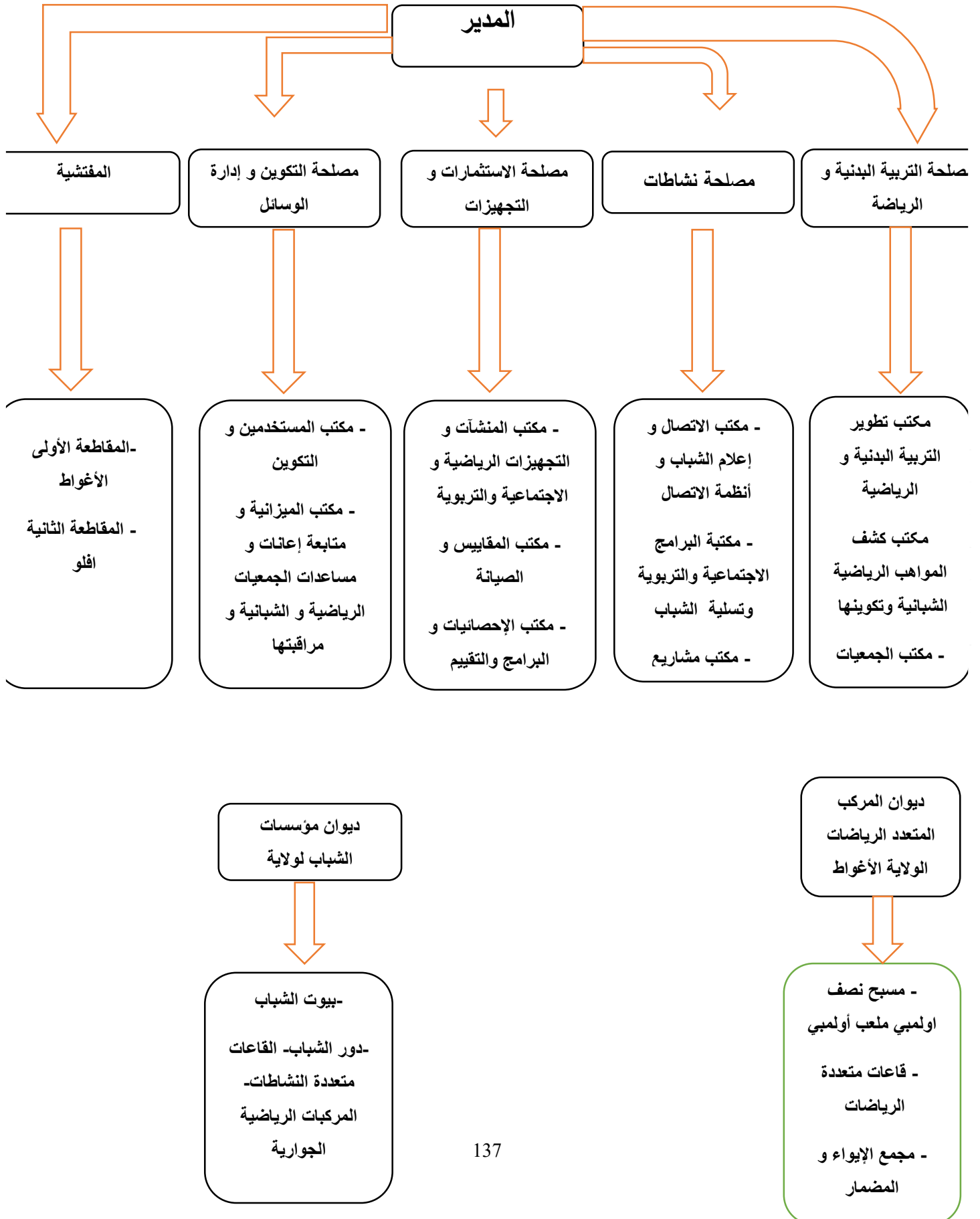
					34	تتيح المنشأة فرص التفاعل و الاتصال بين مختلف المستويات داخل المنشأة.
ثالثا: الجوانب المادية والاقتصادية لجودة الحياة في بيئة العمل:						
• الأجر والمكافآت المالية						
					35	يوجد نظام واضح للرواتب داخل المنشأة.
					36	يرتبط نظام المكافآت بإنجازات العاملين داخل المنشأة.
					37	يتلاءم الراتب الذي أتقاضاه مع الوضع الاقتصادي للجزائر.
					38	أشعر بالرضا من العلاوات و الزيادات التي تضاف للرواتب سنويا.
					39	الراتب الذي أتقاضاه لا يدفعني للعمل في دوام.
• السلامة المهنية:						
					40	تقدم المنشأة تسهيلات واضحة في توفير كافة التأمينات اللازمة للعاملين في حالة التعرض للحوادث عمل.
					41	ترى أن المنشأة تهتم بالتصميم الجيد لمكان العمل من حيث الإضاءة الجيدة ، الهوية ، ترتيب أثاث العمل ، نظافة المكان.
					42	يتوفر في مكان العمل نظام حماية فعال ضد الحرائق.
					43	تعتمد إدارة المنشأة على برامج توعوية بخصوص إجراءات الوقاية والسلامة أثناء العمل.

المحور الثالث: الالتزام التنظيمي

الرقم	البنود	موافق بشدة	موافق	محايد	ارفض بشدة	ارفض
1	سأكون بغاية السعادة والرضا إذا ما قضيت باقي حياتي المهنية في هذه المنشأة.					
2	أشعر أن أي مشكلة تتعرض لها المنشأة هي جزء من مشاكلي الخاصة					
3	أشعر بأن زملائي في العمل هم جزء من أفراد عائلتي.					
4	أعتبر الحديث عن عملي خارج ساعات الدوام أمرا ممتعا وأبادر دائما بالدفاع عن مؤسستي وصون سمعتها					
5	أفضل الاستمرار في مناصبي الحالي حتى لو توفرت لدي فرص للعمل في مؤسسات أخرى.					
6	أعتبر أن تمسكي في بعلمي الحالي سيكسبني الكثير مستقبلا.					
7	يسبب تركي للعمل في المنشأة مشاكل مادية ومعنوية في حياتي.					

					يمثل بقائي في عملي الحالي ضرورة أكثر منها رغبة.	8
					سأقبل أي وظيفة اكلف بها من قبل مؤسستي مقابل استمراري بالعمل فيها.	9
					أتطلع للحصول على مرتبة وظيفية متميزة في المنشأة	10
					أشعر أنه من الخطأ مغادرة المنشأة حالياً، حتى ولو كان قرار المغادرة لصاحي	11
					أستمر في عملي الحالي لتجنب اللوم من الآخرين في حالة تركي له.	12
					أعتبر الحفاظ على الأدوات والتقنيات المستخدمة داخل المنشأة من مسؤولياتي.	13
					تستحق المنشأة التي أعمل بها الإخلاص والولاء من قبل موظفيها.	14
					تهمني سمعة ومستقبل المنشأة التي أعمل بها لأنها مرتبطة بسمعتي ومستقبلي.	15

الهيكل التنظيمي لمديرية الشباب و الرياضة



Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	12	40,0
	Exclue ^a	18	60,0
	Total	30	100,0

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

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,943	62

الجنس

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ذكر	25	83,3	83,3	83,3
	انثى	5	16,7	16,7	100,0
Total		30	100,0	100,0	

العلمي المؤهل

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ثانوي	5	16,7	16,7	16,7
	عليا دراسات جامعي	25	83,3	83,3	100,0
Total		30	100,0	100,0	

الخبرة

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	سنوات 5 من أقل	6	20,0	20,0	20,0
	سنوات 11 إلى 5 من	14	46,7	46,7	66,7
	سنة 15 إلى 11 من	7	23,3	23,3	90,0
	سنة 15 من أكثر	3	10,0	10,0	100,0
Total		30	100,0	100,0	

		العمر		Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
		Fréquence	Pourcentage		
Valide	سنة 25 من أقل	3	10,0	10,0	10,0
	سنة 34 إلى 25 من	9	30,0	30,0	40,0
	سنة 44 إلى 35 من	14	46,7	46,7	86,7
	سن 54 إلى 45 من	3	10,0	10,0	96,7
	سنة 54 من أكثر	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Statistiques

		إشراك على تحرص وضع في العاملين السنوية الخطط لها والفصلية	حسب العاملون يشارك اتخاذ في اختصاصاتهم الخاصة القرارات بأعمالهم	للعاملين المنشأة تسمح حل في بالمشاركة العمل مشكلات	على المنشأة تعتمد في العاملين إشراك الاقتراحات تقديم أداء طرق لتطوير العمل	فعلية ممارسات توجد قبل من للمشاركة في والعاملين المنشأة المنشأة برامج تحديد
N	Valide	26	26	29	27	27
	Manquant	4	4	1	3	3
Moyenne		3,08	3,23	3,07	2,85	2,78
Ecart type		1,164	1,275	1,193	1,167	1,188
Somme		80	84	89	77	75

لها والفصلية السنوية الخطط وضع في العاملين إشراك على تحرص

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	بشدة معارض	3	10,0	11,5	11,5
	معارض	5	16,7	19,2	30,8
	محايد	7	23,3	26,9	57,7
	موافق	9	30,0	34,6	92,3
	بشدة موافق	2	6,7	7,7	100,0
	Total	26	86,7	100,0	
Manquant	Systeme	4	13,3		
Total		30	100,0		

بأعمالهم الخاصة القرارات اتخاذ في اختصاصاتهم حسب العاملون يشارك

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	بشدة معارض	4	13,3	15,4	15,4
	معارض	3	10,0	11,5	26,9

	محايد	5	16,7	19,2	46,2
	موافق	11	36,7	42,3	88,5
	بشدة موافق	3	10,0	11,5	100,0
	Total	26	86,7	100,0	
Manquant	Système	4	13,3		
Total		30	100,0		

العمل مشكلات حل في بالمشاركة للعاملين المنشأة تسمح

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	بشدة معارض	4	13,3	13,8	13,8
	معارض	5	16,7	17,2	31,0
	محايد	7	23,3	24,1	55,2
	موافق	11	36,7	37,9	93,1
	بشدة موافق	2	6,7	6,9	100,0
	Total		29	96,7	100,0
Manquant	Système	1	3,3		
Total		30	100,0		

العمل أداء طرق لتطوير الاقتراحات تقديم في العاملين إشراك على المنشأة تعتمد

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	بشدة معارض	5	16,7	18,5	18,5
	معارض	4	13,3	14,8	33,3
	محايد	9	30,0	33,3	66,7
	موافق	8	26,7	29,6	96,3
	بشدة موافق	1	3,3	3,7	100,0
	Total		27	90,0	100,0
Manquant	Système	3	10,0		
Total		30	100,0		

المنشأة برامج تحديد في والعاملين المنشأة قبل من للمشاركة فعلية ممارسات توجد

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	بشدة معارض	6	20,0	22,2	22,2
	معارض	4	13,3	14,8	37,0

	محايد	7	23,3	25,9	63,0
	موافق	10	33,3	37,0	100,0
	Total	27	90,0	100,0	
Manquant	Système	3	10,0		
Total		30	100,0		

Statistiques

		المباشر رئيسي يفوض العمل في رئيسي يعطي عن لنا كاملة معلومات ينبغي التي الأعمال إنجازها	المباشر رئيسي يفوض الصلاحيات العمل في اللازمة والمسؤوليات المهام لتنفيذ للمرؤوسين المطلوبة	المباشر الرئيس يمتلك بيئة إيجاد على القدرة العمل في تعاونية	المباشر الرئيس يدافع أمام مرؤوسيه عن عند العليا الإدارة الأخطاء ارتكاب
N	Valide	27	28	28	26
	Manquant	3	2	2	4
Moyenne		3,22	3,18	3,21	3,12
Ecart type		1,121	1,056	1,197	1,177
Somme		87	89	90	81

°C

إنجازها ينبغي التي الأعمال عن لنا كاملة معلومات العمل في رئيسي يعطي

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	بشدة معارض	2	6,7	7,4	7,4
	معارض	6	20,0	22,2	29,6
	محايد	5	16,7	18,5	48,1
	موافق	12	40,0	44,4	92,6
	بشدة موافق	2	6,7	7,4	100,0
	Total	27	90,0	100,0	
Manquant	Système	3	10,0		
Total		30	100,0		

المطلوبة المهام لتنفيذ للمرؤوسين اللازمة والمسؤوليات الصلاحيات العمل في المباشر رئيسي يفوض

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	بشدة معارض	2	6,7	7,1	7,1
	معارض	5	16,7	17,9	25,0
	محايد	9	30,0	32,1	57,1
	موافق	10	33,3	35,7	92,9
	بشدة موافق	2	6,7	7,1	100,0
	Total	28	93,3	100,0	

Manquant	Système	2	6,7		
Total		30	100,0		

العمل في تعاونية بيئة إيجاد على القدرة المباشر الرئيس يمتلك.

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	بشدة معارض	2	6,7	7,1	7,1
	معارض	7	23,3	25,0	32,1
	محايد	6	20,0	21,4	53,6
	موافق	9	30,0	32,1	85,7
	بشدة موافق	4	13,3	14,3	100,0
	Total	28	93,3	100,0	
Manquant	Système	2	6,7		
Total		30	100,0		

الأخطاء ارتكاب عند العليا الإدارة أمام مروضيه عن المباشر الرئيس يدافع .

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	بشدة معارض	1	3,3	3,8	3,8
	معارض	8	26,7	30,8	34,6
	محايد	9	30,0	34,6	69,2
	موافق	3	10,0	11,5	80,8
	بشدة موافق	5	16,7	19,2	100,0
	Total	26	86,7	100,0	
Manquant	Système	4	13,3		
Total		30	100,0		

		من العاملون يعانون بإمكانية تتعلق تهديدات خدماتهم عن الاستغناء.	للعاملين نقابة توجد حقوق حماية على تعمل ومعالجة العمال الوظيفية مشكلاتهم.	عمل بيئة المنشأة توفر العاملون فيها يشعر المتبادلة والثقة بالأمان أطراف جميع بين العمل.
N	Valide	27	28	30
	Manquant	3	2	0
Moyenne		2,89	3,14	3,43

Ecart type	1,013	1,268	1,040
Somme	78	88	103

Table de fréquences

خدماتهم عن الاستغناء بإمكانية تتعلق تهديدات من العاملون يعاني.

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	بشدة معارض	2	6,7	7,4	7,4
	معارض	8	26,7	29,6	37,0
	محايد	9	30,0	33,3	70,4
	موافق	7	23,3	25,9	96,3
	بشدة موافق	1	3,3	3,7	100,0
	Total	27	90,0	100,0	
Manquant	Systeme	3	10,0		
Total		30	100,0		

الوظيفية مشكلاتهم ومعالجة العمال حقوق حماية على تعمل للعاملين نقابة توجد.

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	بشدة معارض	4	13,3	14,3	14,3
	معارض	3	10,0	10,7	25,0
	محايد	11	36,7	39,3	64,3
	موافق	5	16,7	17,9	82,1
	بشدة موافق	5	16,7	17,9	100,0
	Total	28	93,3	100,0	
Manquant	Systeme	2	6,7		
Total		30	100,0		

العمل أطراف جميع بين المتبادلة والثقة بالأمان العاملون فيها يشعر عمل بيئة المنشأة توفر.

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	بشدة معارض	1	3,3	3,3	3,3
	معارض	5	16,7	16,7	20,0
	محايد	8	26,7	26,7	46,7

موافق	12	40,0	40,0	86,7
بشدة موافق	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

FREQUENCIES VARIABLES=س13 س14 س15 س16 س

Statistiques

		المنشأة إدارة تعطي لبرامج كبيرا اهتماما العاملين وتكوين تدريب	كافة المنشأة إدارة توفر لدعم اللازمة التسهيلات وتحديد العاملين تدريب تكوينهم	لموظفيها المنشأة تسمح المسار في بالاندماج الجامعي) التعليمي احتياجاتها لتلبية (مثلا	جهات مع المنشأة تتعاقد بالتدريب خاصة والتكوين	مخرجات تقييم يتم دائما والتدريب التكوين الغرض مع ومقارنتها النتائج لتحديد منها
N	Valide	28	29	30	28	29
	Manquant	2	1	0	2	1
Moyenne		3,32	3,59	3,83	3,71	3,31
Ecart type		1,056	1,086	,834	,897	1,198
Somme		93	104	115	104	96

العاملين وتكوين تدريب لبرامج كبيرا اهتماما المنشأة إدارة تعطي

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	بشدة معارض	1	3,3	3,6	3,6
	معارض	6	20,0	21,4	25,0
	محايد	7	23,3	25,0	50,0
	موافق	11	36,7	39,3	89,3
	بشدة موافق	3	10,0	10,7	100,0
	Total	28	93,3	100,0	
Manquant	Système	2	6,7		
Total		30	100,0		

تكوينهم وتحديد العاملين تدريب لدعم اللازمة التسهيلات كافة المنشأة إدارة توفر

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	بشدة معارض	1	3,3	3,4	3,4
	معارض	4	13,3	13,8	17,2
	محايد	7	23,3	24,1	41,4
	موافق	11	36,7	37,9	79,3
	بشدة موافق	6	20,0	20,7	100,0
	Total	29	96,7	100,0	
Manquant	Système	1	3,3		

Total	30	100,0		
-------	----	-------	--	--

احتياجاتها لتلبية (مثلا الجامعي) التعليمي المسار في بالاندماج لموظفيها المنشأة تسمح

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	معارض	2	6,7	6,7	6,7
	محايد	7	23,3	23,3	30,0
	موافق	15	50,0	50,0	80,0
	بشدة موافق	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

والتكوين بالتدريب خاصة جهات مع المنشأة تتعاقد

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	بشدة معارض	1	3,3	3,6	3,6
	معارض	1	3,3	3,6	7,1
	محايد	7	23,3	25,0	32,1
	موافق	15	50,0	53,6	85,7
	بشدة موافق	4	13,3	14,3	100,0
	Total	28	93,3	100,0	
Manquant	Systeme	2	6,7		
Total		30	100,0		

النتائج لتحديد منها الغرض مع ومقارنتها دائما والتدريب التكوين مخرجات تقييم يتم

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	بشدة معارض	3	10,0	10,3	10,3
	معارض	4	13,3	13,8	24,1
	محايد	7	23,3	24,1	48,3
	موافق	11	36,7	37,9	86,2
	بشدة موافق	4	13,3	13,8	100,0
	Total	29	96,7	100,0	
Manquant	Systeme	1	3,3		
Total		30	100,0		

		الوظيفية المهام تتميز بالوضوح	في المنشأة إدارة تراعي قدرات للمهام تقسيمها العاملين وجهود	كل مسؤوليات تحديد يتم دقيق بشكل عامل	إطارات المنشأة تمتلك مهارة ذات مؤهلة بشرية استخدام في عالية التكنولوجيا	أجهزة المنشأة في يتوفر على تساعد حديثة تقنية الأعمال إنجاز	جيا رامج
N	Valide	27	29	30	29	29	
	Manquant	3	1	0	1	1	
Moyenne		3,56	3,34	3,17	3,07	3,14	
Ecart type		,974	1,173	1,177	1,163	1,217	
Somme		96	97	95	89	91	

بالوضوح الوظيفية المهام تتميز

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	بشدة معارض	1	3,3	3,7	3,7
	معارض	2	6,7	7,4	11,1
	محايد	9	30,0	33,3	44,4
	موافق	11	36,7	40,7	85,2
	بشدة موافق	4	13,3	14,8	100,0
	Total	27	90,0	100,0	
Manquant	Système	3	10,0		
Total		30	100,0		

العاملين وجهود قدرات للمهام تقسيمها في المنشأة إدارة تراعي

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	بشدة معارض	3	10,0	10,3	10,3
	معارض	4	13,3	13,8	24,1
	محايد	5	16,7	17,2	41,4
	موافق	14	46,7	48,3	89,7
	بشدة موافق	3	10,0	10,3	100,0
	Total	29	96,7	100,0	
Manquant	Système	1	3,3		
Total		30	100,0		

دقيق بشكل عامل كل مسؤوليات تحديد يتم

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	بشدة معارض	3	10,0	10,0	10,0
	معارض	6	20,0	20,0	30,0
	محايد	7	23,3	23,3	53,3
	موافق	11	36,7	36,7	90,0
	بشدة موافق	3	10,0	10,0	100,0
Total		30	100,0	100,0	

التكنولوجيا استخدام في عالية مهارة ذات مؤهلة بشرية إطارات المنشأة تمتلك

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	بشدة معارض	3	10,0	10,3	10,3
	معارض	7	23,3	24,1	34,5
	محايد	6	20,0	20,7	55,2
	موافق	11	36,7	37,9	93,1
	بشدة موافق	2	6,7	6,9	100,0
	Total	29	96,7	100,0	
Manquant	Système	1	3,3		
Total		30	100,0		

الأعمال إنجاز على تساعد حديثة تقنية أجهزة المنشأة في يتوفر

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	بشدة معارض	2	6,7	6,9	6,9
	معارض	9	30,0	31,0	37,9
	محايد	5	16,7	17,2	55,2
	موافق	9	30,0	31,0	86,2
	بشدة موافق	4	13,3	13,8	100,0
Total		29	96,7	100,0	
Manquant	Système	1	3,3		
Total		30	100,0		

بها الخاصة والخطط البرامج تصميم في التكنولوجيا المنشأة تستخدم

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	بشدة معارض	4	13,3	14,3	14,3
	معارض	6	20,0	21,4	35,7
	محايد	7	23,3	25,0	60,7
	موافق	8	26,7	28,6	89,3
	بشدة موافق	3	10,0	10,7	100,0
	Total	28	93,3	100,0	
Manquant	Système	2	6,7		
Total		30	100,0		

		على المنشأة تعتمد الترقية في عدالة أنظمة	على الترقيات تمنح الأداء كفاءة أساس للعاملين	بين كبير توافق يوجد وقدراتي العلمي مؤهلي ودرجتي العملية الوظيفية.
N	Valide	30	28	28
	Manquant	0	2	2
Moyenne		3,23	3,11	3,32
Ecart type		1,194	1,133	1,307
Somme		97	87	93

الترقية في عدالة أنظمة على المنشأة تعتمد

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	بشدة معارض	3	10,0	10,0	10,0
	معارض	6	20,0	20,0	30,0
	محايد	5	16,7	16,7	46,7
	موافق	13	43,3	43,3	90,0
	بشدة موافق	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

للعاملين الأداء كفاءة أساس على الترقيات تمنح

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	بشدة معارض	1	3,3	3,6	3,6
	معارض	9	30,0	32,1	35,7
	محايد	8	26,7	28,6	64,3
	موافق	6	20,0	21,4	85,7
	بشدة موافق	4	13,3	14,3	100,0
	Total	28	93,3	100,0	

Manquant	Système	2	6,7		
Total		30	100,0		

الوظيفية ودرجاتي العملية وقدراتي العلمي مؤهلي بين كبير توافق يوجد

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	بشدة معارض	3	10,0	10,7	10,7
	معارض	6	20,0	21,4	32,1
	محايد	3	10,0	10,7	42,9
	موافق	11	36,7	39,3	82,1
	بشدة موافق	5	16,7	17,9	100,0
	Total	28	93,3	100,0	
Manquant	Système	2	6,7		
Total		30	100,0		

		كافيا وقتا العاملون يجد	مساعدات المنشأة تقدم	برنامج المنشأة توفر	الظروف الإدارة تراعي
		للقيام دوامهم بعد	التعليم رسوم في مالية	وجهة من كافي إجازات	العاملية الشخصية
		الأسرية بواجباتهم	في العاملين الأبناء	الموظفين نظر	التسهيلات بتقديم
		والاجتماعية	المنشأة		الكافية
N	Valide	28	25	27	28
	Manquant	2	5	3	2
Moyenne		3,61	3,32	3,37	3,32
Ecart type		1,066	1,215	1,275	1,335
Somme		101	83	91	93

Table de fréquences

والاجتماعية الأسرية بواجباتهم للقيام دوامهم بعد كافيا وقتا العاملون يجد

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	بشدة معارض	2	6,7	7,1	7,1
	معارض	2	6,7	7,1	14,3
	محايد	5	16,7	17,9	32,1
	موافق	15	50,0	53,6	85,7
	بشدة موافق	4	13,3	14,3	100,0
	Total	28	93,3	100,0	
Manquant	Système	2	6,7		

Total		30	100,0		
-------	--	----	-------	--	--

المنشأة في العاملين الأبناء التعليم رسوم في مالية مساعدات المنشأة تقدم

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	بشدة معارض	3	10,0	12,0	12,0
	معارض	3	10,0	12,0	24,0
	محايد	5	16,7	20,0	44,0
	موافق	11	36,7	44,0	88,0
	بشدة موافق	3	10,0	12,0	100,0
	Total		25	83,3	100,0
Manquant	Systeme	5	16,7		
Total		30	100,0		

الموظفين | نظر وجهة من كافي إجازات برنامج المنشأة توفر

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	بشدة معارض	3	10,0	11,1	11,1
	معارض	4	13,3	14,8	25,9
	محايد	5	16,7	18,5	44,4
	موافق	10	33,3	37,0	81,5
	بشدة موافق	5	16,7	18,5	100,0
	Total		27	90,0	100,0
Manquant	Systeme	3	10,0		
Total		30	100,0		

الكافية التسهيلات بتقديم العاملين الشخصية الظروف الإدارة تراعي

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	بشدة معارض	4	13,3	14,3	14,3
	معارض	4	13,3	14,3	28,6
	محايد	4	13,3	14,3	42,9
	موافق	11	36,7	39,3	82,1
	بشدة موافق	5	16,7	17,9	100,0
	Total		28	93,3	100,0
Manquant	Systeme	2	6,7		

Total	30	100,0		
-------	----	-------	--	--

Statistiques

		العاملين بين يسود الفريق وروح التعاون أدائهم في الواحد الوظيفية لمهامهم	الاحترام علاقات تسود كل بين التقدير و سواء المنشأة أعضاء .مرؤوسين أم رؤساء	العاملون يتبادل المناسبات في الزيارات الاجتماعية	فرص المنشأة تتيح بين الاتصال و التفاعل المستويات مختلف المنشأة داخل
N	Valide	27	29	25	27
	Manquant	3	1	5	3
Moyenne		3,59	3,69	3,08	3,11
Ecart type		1,047	1,105	,997	1,188
Somme		97	107	77	84

الوظيفية لمهامهم أدائهم في الواحد الفريق وروح التعاون العاملين بين يسود

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	بشدة معارض	2	6,7	7,4	7,4
	معارض	1	3,3	3,7	11,1
	محايد	7	23,3	25,9	37,0
	موافق	13	43,3	48,1	85,2
	بشدة موافق	4	13,3	14,8	100,0
	Total	27	90,0	100,0	
Manquant	Systeme	3	10,0		
Total		30	100,0		

مرؤوسين أم رؤساء سواء المنشأة أعضاء كل بين التقدير و الاحترام علاقات تسود

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	بشدة معارض	3	10,0	10,3	10,3
	محايد	5	16,7	17,2	27,6
	موافق	16	53,3	55,2	82,8
	بشدة موافق	5	16,7	17,2	100,0
	Total	29	96,7	100,0	
Manquant	Systeme	1	3,3		
Total		30	100,0		

الاجتماعية المناسبات في الزيارات العاملون يتبادل

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	بشدة معارض	1	3,3	4,0	4,0
	معارض	6	20,0	24,0	28,0
	محايد	10	33,3	40,0	68,0
	موافق	6	20,0	24,0	92,0
	بشدة موافق	2	6,7	8,0	100,0
	Total	25	83,3	100,0	
Manquant	Systeme	5	16,7		
Total		30	100,0		

المنشأة داخل المستويات مختلف بين الاتصال و التفاعل فرص المنشأة تتيح

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	بشدة معارض	4	13,3	14,8	14,8
	معارض	4	13,3	14,8	29,6
	محايد	5	16,7	18,5	48,1
	موافق	13	43,3	48,1	96,3
	بشدة موافق	1	3,3	3,7	100,0
	Total	27	90,0	100,0	
Manquant	Systeme	3	10,0		
Total		30	100,0		

Statistiques

		واضح نظام يوجد المنشأة داخل للرواتب	المكافآت نظام يرتبط العاملين بإنجازات المنشأة داخل	الذي الراتب يتلاءم الوضع مع أتقاضاه للجزائر الاقتصادي	من بالرضا أشعر الزيادات و العلاوات للرواتب تضاف التي سنويا	لا أتقاضاه الذي الراتب دوام في للعمل يدفعني
N	Valide	26	27	29	28	29
	Manquant	4	3	1	2	1
Moyenne		3,38	2,74	2,59	2,86	2,88
Ecart type		1,098	1,196	1,211	1,239	1,131
Somme		88	74	75	80	84

المنشأة داخل للرواتب واضح نظام يوجد

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	بشدة معارض	3	10,0	11,5	11,5

	معارض	1	3,3	3,8	15,4
	محايد	7	23,3	26,9	42,3
	موافق	13	43,3	50,0	92,3
	بشدة موافق	2	6,7	7,7	100,0
	Total	26	86,7	100,0	
Manquant	Système	4	13,3		
Total		30	100,0		

المنشأة داخل العاملين بإنجازات المكافآت نظام يرتبط

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	بشدة معارض	5	16,7	18,5	18,5
	معارض	6	20,0	22,2	40,7
	محايد	9	30,0	33,3	74,1
	موافق	5	16,7	18,5	92,6
	بشدة موافق	2	6,7	7,4	100,0
	Total	27	90,0	100,0	
Manquant	Système	3	10,0		
Total		30	100,0		

للجزائر الاقتصادي الوضع مع أتقاضاه الذي الراتب يتلاءم

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	بشدة معارض	6	20,0	20,7	20,7
	معارض	9	30,0	31,0	51,7
	محايد	7	23,3	24,1	75,9
	موافق	5	16,7	17,2	93,1
	بشدة موافق	2	6,7	6,9	100,0
	Total	29	96,7	100,0	
Manquant	Système	1	3,3		
Total		30	100,0		

سنويا للرواتب تضاف التي الزيادات و العلاوات من بالرضا أشعر

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	بشدة معارض	4	13,3	14,3	14,3
	معارض	8	26,7	28,6	42,9

	محايد	7	23,3	25,0	67,9
	موافق	6	20,0	21,4	89,3
	بشدة موافق	3	10,0	10,7	100,0
	Total	28	93,3	100,0	
Manquant	Système	2	6,7		
Total		30	100,0		

دوام في للعمل يدفعني لا أتقاضاه الذي الراتب.

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	بشدة معارض	4	13,3	13,8	13,8
	معارض	6	20,0	20,7	34,5
	محايد	10	33,3	34,5	69,0
	4	1	3,3	3,4	72,4
	موافق	6	20,0	20,7	93,1
	بشدة موافق	2	6,7	6,9	100,0
	Total	29	96,7	100,0	
Manquant	Système	1	3,3		
Total		30	100,0		

Statistiques

		تسهيلات المنشأة تقدم كافة توفير في واضحة اللازمة التأمينات حالة في للعاملين الحوادث التعرض عمل	تهتم المنشأة أن ترى لمكان الجيد بالتصميم حيث من العمل الهوية ، الجيدة الإضاءة ، العمل أثاث ترتيب ، المكان نظافة	على المنشأة إدارة تعتمد توعوية برامج إجراءات بخصوص أثناء والسلامة الوقاية العمل	العاملين مكان في يتوفر ضد فعال حماية نظام الحرائق
N	Valide	27	27	28	24
	Manquant	3	3	2	6
Moyenne		3,05	3,24	3,21	2,83
Ecart type		1,194	1,121	1,287	1,167
Somme		82	88	90	68

عمل الحوادث التعرض حالة في للعاملين اللازمة التأمينات كافة توفير في واضحة تسهيلات المنشأة تقدم.

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	بشدة معارض	3	10,0	11,1	11,1
	معارض	7	23,3	25,9	37,0
	محايد	4	13,3	14,8	51,9
	3	1	3,3	3,7	55,6

	موافق	10	33,3	37,0	92,6
	بشدة موافق	2	6,7	7,4	100,0
	Total	27	90,0	100,0	
Manquant	Système	3	10,0		
Total		30	100,0		

، العمل أثاث ترتيب ، الهوية ، الجودة الإضاءة حيث من العمل لمكان الجيد بالتصميم تهتم المنشأة أن ترى المكان نظافة.

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	بشدة معارض	3	10,0	11,1	11,1
	معارض	4	13,3	14,8	25,9
	محايد	4	13,3	14,8	40,7
	4	1	3,3	3,7	44,4
	موافق	14	46,7	51,9	96,3
	بشدة موافق	1	3,3	3,7	100,0
	Total	27	90,0	100,0	
Manquant	Système	3	10,0		
Total		30	100,0		

الحرائق ضد فعال حماية نظام العمل مكان في يتوفر.

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	بشدة معارض	4	13,3	14,3	14,3
	معارض	5	16,7	17,9	32,1
	محايد	3	10,0	10,7	42,9
	موافق	13	43,3	46,4	89,3
	بشدة موافق	3	10,0	10,7	100,0
	Total	28	93,3	100,0	
Manquant	Système	2	6,7		
Total		30	100,0		

العمل أثناء والسلامة الوقائية إجراءات بخصوص توعية برامج على المنشأة إدارة تعتمد.

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	بشدة معارض	3	10,0	12,5	12,5
	معارض	8	26,7	33,3	45,8
	محايد	4	13,3	16,7	62,5

	موافق	8	26,7	33,3	95,8
	بشدة موافق	1	3,3	4,2	100,0
	Total	24	80,0	100,0	
Manquant	Systeme	6	20,0		
Total		30	100,0		

المنشأة هذه في المهنية حياتي باقي قضيت ما إذا والرضا السعادة بغاية سأكون

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	بشدة معارض	3	10,0	11,1	11,1
	معارض	8	26,7	29,6	40,7
	محايد	9	30,0	33,3	74,1
	4	1	3,3	3,7	77,8
	موافق	6	20,0	22,2	100,0
	Total		27	90,0	100,0
Manquant	Systeme	3	10,0		
Total		30	100,0		

الخاصة مشاكل من جزء هي المنشأة لها تتعرض مشكلة أي أن أشعر

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	بشدة معارض	3	10,0	10,7	10,7
	معارض	7	23,3	25,0	35,7
	محايد	4	13,3	14,3	50,0
	موافق	11	36,7	39,3	89,3
	بشدة موافق	3	10,0	10,7	100,0
	Total		28	93,3	100,0
Manquant	Systeme	2	6,7		
Total		30	100,0		

عائلتي أفراد من جزء هم العمل في زملائي بأن أشعر

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	بشدة معارض	3	10,0	12,0	12,0
	معارض	3	10,0	12,0	24,0
	محايد	5	16,7	20,0	44,0
	موافق	11	36,7	44,0	88,0

	بشدة موافق	3	10,0	12,0	100,0
	Total	25	83,3	100,0	
Manquant	Systeme	5	16,7		
Total		30	100,0		

سمعتها وصون مؤسستي عن بالدفاع دائما وأبدا ممتعا أمرا الدوام ساعات خارج عملي عن الحديث أعتبر

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	بشدة معارض	4	13,3	13,8	13,8
	معارض	7	23,3	24,1	37,9
	محايد	5	16,7	17,2	55,2
	موافق	10	33,3	34,5	89,7
	بشدة موافق	3	10,0	10,3	100,0
	Total		29	96,7	100,0
Manquant	Systeme	1	3,3		
Total		30	100,0		

أخرى مؤسسات في للعمل فرص لدي توفرت لو حتى الحالي منصبني في الاستمرار أفضل

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	بشدة معارض	4	13,3	14,3	14,3
	معارض	5	16,7	17,9	32,1
	محايد	8	26,7	28,6	60,7
	موافق	7	23,3	25,0	85,7
	بشدة موافق	4	13,3	14,3	100,0
	Total		28	93,3	100,0
Manquant	Systeme	2	6,7		
Total		30	100,0		

مستقبلا الكثير سيكسبني الحالي بعلمي في تمسكي أن أعتبر

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	بشدة معارض	2	6,7	8,3	8,3
	معارض	3	10,0	12,5	20,8
	محايد	5	16,7	20,8	41,7
	موافق	10	33,3	41,7	83,3

	بشدة موافق	4	13,3	16,7	100,0
	Total	24	80,0	100,0	
Manquant	Systeme	6	20,0		
Total		30	100,0		

حياتي في ومعنوية مادية مشاكل المنشأة في للعمل تركي يسبب

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	بشدة معارض	3	10,0	10,7	10,7
	معارض	2	6,7	7,1	17,9
	محايد	7	23,3	25,0	42,9
	موافق	10	33,3	35,7	78,6
	بشدة موافق	6	20,0	21,4	100,0
	Total		28	93,3	100,0
Manquant	Systeme	2	6,7		
Total		30	100,0		

رغبة منها أكثر ضرورة الحالي عملي في بقائي يمثل

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	بشدة معارض	3	10,0	11,1	11,1
	معارض	1	3,3	3,7	14,8
	محايد	11	36,7	40,7	55,6
	موافق	8	26,7	29,6	85,2
	بشدة موافق	4	13,3	14,8	100,0
	Total		27	90,0	100,0
Manquant	Systeme	3	10,0		
Total		30	100,0		

فيها بالعمل استمراري مقابل مؤسستي قبل من بها اكلف وظيفة أي سأقبل

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	بشدة معارض	4	13,3	13,8	13,8
	معارض	3	10,0	10,3	24,1
	محايد	6	20,0	20,7	44,8
	موافق	13	43,3	44,8	89,7

	بشدة موافق	3	10,0	10,3	100,0
	Total	29	96,7	100,0	
Manquant	Systeme	1	3,3		
Total		30	100,0		

المنشأة في متميزة وظيفية مرتبة على للحصول أطلع

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	بشدة معارض	3	10,0	10,7	10,7
	معارض	4	13,3	14,3	25,0
	محايد	6	20,0	21,4	46,4
	موافق	12	40,0	42,9	89,3
	بشدة موافق	3	10,0	10,7	100,0
	Total		28	93,3	100,0
Manquant	Systeme	2	6,7		
Total		30	100,0		

لصاحي المغادرة قرار كان ولو حتى حاليا، المنشأة مغادرة الخطأ من أنه أشعر

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	بشدة معارض	1	3,3	3,6	3,6
	معارض	3	10,0	10,7	14,3
	محايد	13	43,3	46,4	60,7
	موافق	10	33,3	35,7	96,4
	بشدة موافق	1	3,3	3,6	100,0
	Total		28	93,3	100,0
Manquant	Systeme	2	6,7		
Total		30	100,0		

له تركي حالة في الآخرين من اللوم لتجنب الحالي عملي في أستم

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	بشدة معارض	1	3,3	3,7	3,7
	معارض	2	6,7	7,4	11,1
	محايد	9	30,0	33,3	44,4
	موافق	11	36,7	40,7	85,2

	بشدة موافق	4	13,3	14,8	100,0
	Total	27	90,0	100,0	
Manquant	Systeme	3	10,0		
Total		30	100,0		

مسؤولياتي من المنشأة داخل المستخدمة والتقنيات الأدوات على الحفاظ أعتبر

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	بشدة معارض	1	3,3	3,6	3,6
	معارض	2	6,7	7,1	10,7
	محايد	9	30,0	32,1	42,9
	موافق	12	40,0	42,9	85,7
	بشدة موافق	4	13,3	14,3	100,0
	Total		28	93,3	100,0
Manquant	Systeme	2	6,7		
Total		30	100,0		

موظفيها قبل من والولاء الإخلاص بها أعمل التي المنشأة تستحق

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	بشدة معارض	2	6,7	7,1	7,1
	معارض	1	3,3	3,6	10,7
	محايد	6	20,0	21,4	32,1
	موافق	15	50,0	53,6	85,7
	بشدة موافق	4	13,3	14,3	100,0
	Total		28	93,3	100,0
Manquant	Systeme	2	6,7		
Total		30	100,0		

ومستقبلي بسمعتي مرتبطة لأنها بها أعمل التي المنشأة ومستقبل سمعة تهمني

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	بشدة معارض	1	3,3	3,4	3,4
	محايد	4	13,3	13,8	17,2
	موافق	17	56,7	58,6	75,9
	بشدة موافق	7	23,3	24,1	100,0
	Total		29	96,7	100,0

Manquant	Système	1	3,3		
Total		30	100,0		

Corrélations

		deprepected	التنظيمي الالتزام
deprepected	Corrélation de Pearson	1	,531**
	Sig. (bilatérale)		,003
	N	30	30
التنظيمي الالتزام	Corrélation de Pearson	,531**	1
	Sig. (bilatérale)	,003	
	N	30	30

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

Corrélations

		ف2	التنظيمي الالتزام
ف2	Corrélation de Pearson	1	,127
	Sig. (bilatérale)		,511
	N	29	29
التنظيمي الالتزام	Corrélation de Pearson	,127	1
	Sig. (bilatérale)	,511	
	N	29	30

Corrélations

		ف3	التنظيمي الالتزام
ف3	Corrélation de Pearson	1	,256
	Sig. (bilatérale)		,188
	N	28	28
التنظيمي الالتزام	Corrélation de Pearson	,256	1
	Sig. (bilatérale)	,188	
	N	28	30

تم بحمد الله