

جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى موظفي جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز

حسناء بلج البارودي

أستاذ الإدارة التربوية المساعد

قسم العلوم التربوية - كلية التربية - جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز

المستخلص: هدفت هذه الدراسة إلى تحديد العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي؛ ولتحقيق هذا الهدف استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وأداة الاستبانة لجمع البيانات، وشملت العينة (297) موظفًا. وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى جودة الحياة الوظيفية توافرت بمستوى متوسط، وجاء ترتيب أبعادها كما يلي: بُعد "النمو" في المرتبة الأولى تلاه بُعد "المشاركة في اتخاذ القرارات" ثم "التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية"، وأخيرًا "الحوافز". كما أظهرت النتائج وجود مستوى عالٍ من الالتزام التنظيمي لدى الموظفي ن. وكشفت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية ومستوى الالتزام التنظيمي، وأظهرت نتائج تحليل الانحدار أن جودة الحياة الوظيفية تؤثر بنسبة (38.1%) في مستوى الالتزام التنظيمي، كما خلصت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في جميع أبعاد جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي، وكانت الفروق لصالح الإناث؛ في حين لم تظهر أي فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة الوظيفية أو الالتزام التنظيمي بناءً على المرتبة الوظيفية.

الكلمات المفتاحية: السلوك التنظيمي - التعليم العالي - اتخاذ القرارات - النمو المهني.

Quality of Work Life and its Relationship to Organizational Commitment among Employees of Prince Sattam bin Abdulaziz University

Hasna Balaj Al-Baroudi

Assistant Professor of Educational Administration

Department of Educational Sciences - College of Education - Prince Sattam Bin Abdulaziz University

Abstract: The study aimed to determine the relationship between job quality of life and organizational commitment. The descriptive survey method was employed, and a questionnaire was used to collect data, with a sample of 297 employees. The results showed that the level of job quality of life was available at an average level, with the dimensions ranked as follows: "growth" was ranked first, followed by "participation in decision-making," then "work-life balance," and finally "incentives." The results also indicated a high level of organizational commitment among employees. A positive correlation was found between the dimensions of job quality of life and the level of organizational commitment, and regression analysis results showed that job quality of life affects organizational commitment by 38.1%. Additionally, the results revealed significant statistical differences between males and females in all dimensions of job quality of life and organizational commitment, with differences favoring females. No significant statistical differences were observed in job quality of life or organizational commitment based on job rank.

Keywords: Organizational Behavior - Higher Education – Decision Making – Professional Growth.

مقدمة:

يعدُّ التَّعليمُ العالميُّ الرِّكيزةَ الأساسيّة لتقدُّم الأمم والدُّول في جميع مجالات التَّنمية؛ لذلك تسعى الحكوماتُ جاهدةً لتطوير التَّعليم وزيادة كفاءته، فالتَّغيُّراتُ والتَّطوُّراتُ العلميّة والتَّقنيّة السَّريعة والمستمرّة توفِّر في مستوى مُدخلات النِّظام التَّعليمي، وبخاصّة العنصر البشري؛ أي الموظَّفين الذين يقومون بعددٍ من المهام التَّنفذيّة؛ ومن ثمَّ يتحقّق الاهتمامُ بهم وتحفيزهم، وتحسين جودة حياتهم، الأمر الذي ينعكسُ إيجاباً على مستوى التزامهم التَّنظيمي، وتحسين أدائهم؛ مما يحقِّق الكفاءة الدَّاخليّة والخارجيّة لمخرجات النِّظام التَّعليمي.

ويعدُّ مفهومُ جودة الحياة الوظيفيّة من المفاهيم الحديثة في الأدبيات والدراسات المرتبطة، والرئيس الأمريكي Lyn B. Johnson (1964) من أوائل الذين أشاروا إلى مفهوم جودة الحياة الوظيفيّة (Monkevicius, 2014)، ويعدُّ تايلور (Taylor, 1978) من أوائل الباحثين والمنظِّرين الذين اهتموا بدراسة مفهوم جودة الحياة الوظيفيّة، حيث أكَّد أهمية جودة الحياة الوظيفيّة للعاملين في زيادة قدرة المؤسسات على تحقيق أهدافها وتحسين مستوى أدائها وكفاءتها ككل.

ومن هذا المنطلق أصبح مفهومُ جودة الحياة الوظيفيّة من المفاهيم الإداريّة الضروريّة لاستمرار المنظَّمات ونجاحها والاهتمام بتطبيق برامج جودة الحياة الوظيفيّة وأبعادها أصبح يمثِّلُ أولويّة لأي مُنظَّمة لما لها من تأثيرٍ على أكبر المنظَّمات الخدميّة بما فيها المؤسسات التَّعليميّة. وما لا شك فيه إن تحسين جودة الحياة الوظيفيّة للعاملين يمثِّلُ هدفاً استراتيجياً لأي مُنظَّمة وفي أي مجتمع (ماضي، 2016).

وتعدُّ جودة الحياة أحد أهم برامج تحقيق أهداف رؤية المملكة (2030)، والذي يركِّز بشكلٍ أساسي على جعل المملكة أفضل وجهة لعيش المواطنين والمقيمين على حدٍّ سواء. وفق برنامج رؤية المملكة (2030) فإنَّ مفهومَ جودة الحياة هو قياس مستوى الرِّضا فيما يتعلق بالجوانب الأكثر أهمية في حياة الفرد (رؤية المملكة، 2030).

ويعدُّ الالتزامُ التَّنظيمي من المفاهيم التي تزايد الاهتمامُ بها في الآونة الأخيرة بوصفه مؤشراً قوياً لنجاح أي مؤسسة ولذا، فعلى الجامعات والمؤسسات التَّعليميّة أن تسعى جاهدةً لتوفير شروط خلق الولاء التَّنظيمي لدى العاملين، وفهم العوامل التي تساعد على ذلك سواء أكانت عوامل شخصيّة أم اجتماعيّة أم عوامل تنظيميّة وإداريّة. ويرى فونك وآخرون (Voung et al., 2021) أن الالتزامُ التَّنظيمي هو نية الموظَّفين أو رغبتهم في الحفاظ على عضويّة المنظَّمة، أو المشاركة بحماس، والعمل الجاد لتحقيق أهداف المنظَّمة.

وأشارت عدديّة من الدِّراسات إلى أهميّة كلٍّ من جودة الحياة الوظيفيّة للعاملين ودور الالتزام التَّنظيمي في رفع مستوى الأداء الوظيفي وزيادة الإنتاجيّة، ومن تلك الدِّراسات دراسة العزيزي (2023) التي أوصت ببناءً على نتائجها بضرورة الاهتمام بجودة الحياة الوظيفيّة لجميع العاملين بمختلف مُسمياتهم الوظيفيّة، وخصوصاً ما يتعلق بمجال الأجر والمكافآت، وفرص التَّرقية والتَّقدُّم الوظيفي. وكذلك دراسة شراح (2022) التي أشارت إلى ضرورة تحقيق الالتزام التَّنظيمي لجميع الموظَّفين من خلال إشراكهم في اتِّخاذ القرارات، وخلق علاقة إيجابيّة بين القيادات والموظَّفين تساعد في حل مشكلات الموظَّفين، وتعزيز مبدأ الشَّفافيّة. على أن هناك عدداً من الدِّراسات أبرزها (البباري وأبو معمر (2018)، الحسني (2016)، أبو سيف (2018)، و Aruldos (2021) أشارت نتائجها إلى علاقة جودة الحياة الوظيفيّة للعاملين بالالتزام التَّنظيمي باعتبارها علاقةً طرديةً وإيجابيّة، ويعني ذلك أنَّه كلما توفَّرت مؤشِّرات جودة الحياة الوظيفيّة زاد مستوى الالتزام التَّنظيمي لدى العاملين.

مشكلة الدراسة:

تعدُّ جودة الحياة الوظيفية أحد أهم ركائز المؤسسات باختلاف مجالاتها، لما لها من أثرٍ بالغ، فمن خلالها يتحسن أداء الموظف في المنظمة، ويزيد رضاهم عن مستواهم العملي، وقد يزيد من استمرارية بقائهم في المنظمة؛ مما يساعد في الاحتفاظ بالمعارف وتراكمها، والتقليل من الهدر الناتج عن التهيئة والتدريب للموظفين الجدد.

وفي هذا الصدد، أسفرت دراسة أبو سيف (2018) عن وجود علاقة طردية بين جودة حياة العمل ومستوى الالتزام التنظيمي؛ وأشارت نتائج دراسة معهد الإدارة العامة (2021) عن بيئة العمل المحفزة في الوزارات والقطاعات الحكومية بالمملكة العربية السعودية إلى أن نسبة الرضا بين موظفي دواوين الوزارات عن مستوى بيئة العمل في الوزارات جاءت بدرجة متوسطة؛ وبناءً على هذه النتائج، قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها: تطوير البيئة التنظيمية من خلال تفعيل أنظمة الحوافز المادية وتطبيقها بشكلٍ عادلٍ يتناسب مع الأداء المتميز. وأشارت دراسة عنامنة وبوفكر (2022) إلى ضرورة الاهتمام بحاجات الموظف وإشباعها من أجل الاحتفاظ بهم والحصول على ولائهم في البيئة الجامعية. وخلصت دراسة سويثنق (Soythong, 2023) إلى أن جودة حياة العمل لها أثر ذو دلالة إحصائية على الأداء الوظيفي للموظفين، وأن الالتزام التنظيمي يعدُّ متغيراً وسيطاً جزئياً بين جودة الحياة العملية والأداء الوظيفي للموظفين، وتؤدي هذه النتيجة إلى أن جودة الحياة العملية للموظفين الذين يتمتعون بنوعية حياة عمل أفضل هم أكثر التزاماً تجاه مؤسساتهم؛ وهذا الالتزام بدوره يؤدي إلى أداء وظيفي أفضل لهؤلاء الموظفي ن.

ونظراً إلى ما أشارت إليه تلك الدراسات من أهمية رفع مستوى جودة الحياة في العمل، وتهيئة البيئة المحفزة للعاملين، وما خرجت به من توصيات في هذا الاتجاه، بالإضافة إلى اهتمام رؤية المملكة (2030) بمفهوم جودة الحياة الوظيفية ضمن برامجها، إلى جانب خبرة الباحثة كونها أحد الذين تقلدوا عدداً من المواقع القيادية في الجامعة؛ مما أتاح لها الاطلاع على البيئة التي يعيشها الموظفون، والحاجة إلى معرفة مستوى جودة الحياة الوظيفية لهم، وكيفية ارتباطها بالالتزام التنظيمي في الجامعة كونهم من أهم عناصر المدخلات في الجامعة، ويتعاملون مع جميع أصحاب المصلحة داخل البيئة الجامعية وخارجها. إضافة إلى أن رضا الموظف عن جودة الخدمات المقدمة لهم يعدُّ أحد أهم المؤشرات المؤسسية التي تعتمد عليها الجامعة حيث بلغت لعام (٢٠٢٤م) (٣.٨١) وهو رقم مرتفع إلى حد ما (ليس بالمرتفع جداً)، مما حفز على البحث في علاقة جودة الحياة الوظيفية بالالتزام التنظيمي لدى موظفي جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز.

أسئلة الدراسة:

حاولت الدراسة الإجابة عن الأسئلة الآتية:

ما علاقة جودة الحياة الوظيفية بالالتزام التنظيمي لدى موظفي جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز؟
ويتفرع من هذا السؤال الأسئلة الآتية:

1. ما مستوى توفر أبعاد جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز؟
2. ما مستوى الالتزام التنظيمي لدى موظفي جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز؟
3. هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية ومستوى الالتزام التنظيمي لدى موظفي جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز؟

4. ما أثر جودة الحياة الوظيفية على مستوى الالتزام التنظيمي لدى موظفي جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز؟
5. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر موظفي جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز في الاستجابة لأداة الدراسة يمكن أن تُعزى لمتغيري (الجنس ، والمرتبة الوظيفية)؟

أهمية الدراسة:

تنبثق أهمية الدراسة الحالية من كونها أولى الدراسات التي تناولت علاقة جودة الحياة الوظيفية بالالتزام التنظيمي لدى موظفي جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز، على حد علم الباحثة؛ بالإضافة إلى كونها ستسهم في إثراء المكتبة العربية في مجال الدراسات النظرية المتعلقة بجودة الحياة والالتزام الوظيفي. أما الأهمية التطبيقية فتنبثق من أهمية مجال تطبيقها المتمثل في أنها تستهدف أحد مداخلات الجامعة؛ ويؤدي ذلك إلى تحسين جودة الجامعة ككل، فجامعة الأمير سطاتم تحرص على الحفاظ على مركزها التنافسي ضمن الجامعات محلياً وإقليمياً وعالمياً.

حدود الدراسة:

تحدد أطر تطبيق الدراسة في الآتي:

- 1- الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة على تعريف العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي.
- 2- الحدود المكانية: طبقت الدراسة في جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز، في المملكة العربية السعودية.
- 3- الحدود الزمانية: طبقت الدراسة في الفصل الدراسي الثاني لعام (1445هـ).
- 4- الحدود البشرية: شملت الدراسة موظفي جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز.

مصطلحات الدراسة:

1- جودة الحياة الوظيفية:

هو المستوى الذي يستطيع الموظفون عنده تلبية احتياجاتهم الشخصية ليس فقط فيما يتعلق بالأمور المادية ولكن أيضاً فيما يتعلق باحترام الذات والرضا، وفرصة استخدام طاقاتهم، والمواهب التي تسهم في النمو الشخصي (Dessler, 2011).

وتعرّفها الباحثة إجرائياً بأنها: المستوى الإيجابي المرضي للموظفين عن عملهم نتيجة للتمكين والحوافز المقدمة لهم إضافة إلى توفر الخدمات والتطوير المهني الذي يساعدهم في التوازن بين الحياة ومتطلبات العمل.

2- الالتزام التنظيمي:

عرّفه حمادي (2016) بأنه شعور إيجابي يتولد لدى الفرد العامل نتيجة الرضا عن منظمته؛ ومن ثم تمسكه بها وارتباط مصالحه الشخصية بمصلحة المنظمة ككل.

وتعرفه الباحثة إجرائياً بأنه سلوك يعبر عن الفرد وانسجابه مع هوية جامعته وانتمائه إليها، وينتج عن اقتناع تام من قبله برسالة الجامعة وأهدافها وقيمتها؛ يمكن أن يكون هذا السلوك مباشراً وملموساً من خلال الأداء المتقن وتجاوز الساعات المقررة في العمل، أو غير مباشر من خلال سعادته وفخره بوظيفته.

أدبيات الدراسة

أولاً: جودة الحياة الوظيفية:

بدأ الاهتمام بمفهوم جودة الحياة الوظيفية في أواخر الستينيات من القرن العشرين، وركز على تأثير العمل على الصحة والاحتياجات الإنسانية، وتحسين تجربة العمل الشخصية (الحسني، 2016). في السبعينيات، تراجع هذا الاهتمام ليعود بقوة في منتصف الثمانينيات بسبب تدهور الأداء التنافسي في الشركات الأمريكية والحاجة إلى تعزيز ولاء العاملين (رشيد ومطر، 2011؛ جاد الرب، 2008). وتُعرف جودة الحياة الوظيفية بأنها مجموعة من العمليات المخططة لتحسين جوانب الحياة الوظيفية والعلاقات الشخصية للعاملين؛ مما يعزز من تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة (جاد الرب، 2009).

تشمل أبعاد جودة الحياة الوظيفية ما يلي:

1. **ظروف العمل المادية:** تؤثر تأثيراً مباشراً على صحة العاملين وأدائهم؛ وتشمل: الإضاءة، والضوضاء، والظروف الجوية، وحوادث العمل. وتحسين هذه الظروف يعزز من إنتاجية العاملين، ويقلل من معدلات الدوران والغياب (بوساليه، 2011؛ الغزي، 2013).
2. **التوازن بين الحياة والعمل:** يعدُّ من التحديات الكبرى التي تواجه كلاً من أصحاب العمل والموظفين. ويشمل هذا التحدي إيجاد ثقافة تنظيمية تدعم تحقيق التوازن بين العمل والالتزامات الشخصية، مما يتطلب استراتيجيات مثل: برامج الدعم التعليمي، والإجازات، والخدمات الاجتماعية (ماضي، 2014؛ Tang & Chenug، 2009).
3. **الأجور والمكافآت:** تؤدي دوراً حاسماً في تحفيز العاملين وزيادة التزامهم. ويشعر الأفراد بالتحفيز عندما يكون تعويضهم عادلاً ويعكس جهدهم، ويشعرون بالإحباط عند عدم كفاية الأجور أو المكافآت؛ مما يؤثر سلباً في الالتزام (الشمرى، 2013؛ Dessler، 2011).

الالتزام التنظيمي

يعبر الالتزام التنظيمي عن الارتباط العاطفي للفرد بالمنظمة؛ ويشمل استعداد الفرد لبذل أقصى جهد والبقاء في المنظمة، مع الإيمان بأهدافها وقيمها (فلية، 2005). ويُنظر إلى الالتزام التنظيمي بوصفه ارتباطاً غير رسمي بين الأفراد والإدارة، مما يعزز الولاء والتفاني لتحقيق المصلحة العامة بدلاً من المصلحة الشخصية (الأحمدي، 2004). كما يُعدُّ الولاء التنظيمي حالة نفسية تؤثر في قرار الفرد بالبقاء أو الرحيل، وتعتمد على تفاعل العوامل الإنسانية والتنظيمية مثل الرضا الوظيفي (الحجري، 2002).

تتضمن أبعاد الالتزام التنظيمي:

1. الالتزام العاطفي:

يعبر عن الارتباط الوجداني بالمنظمة ويتأثر بمدى إدراك الفرد للخصائص المتميزة لعمله، واستقلاليته، وعلاقته بالمشرفين. ويشمل هذا البعد أيضاً إحساس الموظف بمشاركته الفعالة في اتخاذ القرارات (Allen & Mayer، 1991).

2. الالتزام الاستمراري:

يتعلق بموازنة الفرد بين الربح والخسارة من البقاء في المنظمة، ويعتمد على المصالح المشتركة مثل الترقيات والمكافآت، ويتأثر هذا الالتزام بخبرة الموظف وتقدمه في العمر (Allen & Mayer, 1991).

3. الالتزام المعياري:

يشير إلى التزام الفرد بأساس القيم الشخصية والخلقية التي اكتسبها قبل أو بعد الالتحاق بالمنظمة. يعكس سلوك الفرد التزامه الأدبي تجاه المنظمة (Allen & Mayer, 1991). في الختام، يمثل كل من جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي جانبين مهمين في تعزيز بيئة العمل وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمات.

ثانياً: الدراسات السابقة

عرضت الدراسات السابقة المتعلقة بمتغيرات الدراسة التي تربط بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي مُرتبةً من الأقدم إلى الأحدث.

وفي هذا الإطار، سعت دراسة ماضي (2014)، لتقييم جودة الحياة الوظيفية وأثرها في الأداء الوظيفي في الجامعات الفلسطينية. ولتحقيق هذا الهدف، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي مع عينة عشوائية طبقية من (344) موظفًا. وأظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي، مع اختلافات في الآراء بناءً على متغيرات شخصية ووظيفية، لكن لم يكن هناك تأثير ملحوظ للفئة العمرية أو المؤهل العلمي. أما دراسة يوسف وآخرون (2015) فتناولت العلاقة بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي ونية الدوران الوظيفي في شركات التصنيع بماليزيا. وأظهرت الدراسة تأثيرات إيجابية لجودة الحياة الوظيفية على الالتزام التنظيمي، مع تأثيرات سلبية على نية الدوران.

وأجرى الحسني (2016) دراسة تناولت تأثير جودة الحياة الوظيفية على الالتزام التنظيمي لدى الباحثين الاجتماعيين في وزارة الشؤون الاجتماعية بقطاع غزة، باستخدام منهج المسح الشامل. وأظهرت الدراسة أن جودة الحياة الوظيفية كانت منخفضة، أما الالتزام التنظيمي فكان متوسطاً؛ كما كشفت الدراسة عن تأثير ذي دلالة إحصائية لبعض أبعاد جودة الحياة الوظيفية على الالتزام التنظيمي، مع وجود فروق تُعزى للمتغيرات الشخصية. واستكشفت دراسة أبو سيف (2018) دور جودة حياة العمل بوصفها وسيطاً في العلاقة بين رأس المال النفسي والالتزام التنظيمي بين أعضاء هيئة التدريس في جامعة الطائف، وأظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين رأس المال النفسي وجودة حياة العمل والالتزام التنظيمي، مع تأكيد دور جودة حياة العمل بوصفها وسيطاً في هذه العلاقة.

وأجرى الببلي وأبو معمر (2018) دراسة بحثت جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الالتزام التنظيمي لموظفي وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية بقطاع غزة، ووجدت علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي، مع تأثير واضح للمتغيرات الشخصية. وبحثت دراسة محمد وجلال (2022) جودة الحياة الوظيفية وأثرها في الإبداع الإداري لدى موظفي جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي وأداة الاستبانة واستهدف البحث جميع العاملين في جامعة العلوم والتكنولوجيا (سواء أكاديميين، أم إداريين، أم فنيين)، وخلصت النتائج إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية لجودة الحياة الوظيفية في الإبداع الإداري لدى موظفي الجامعة.

وفحصت دراسة تارونا وآخرون (Taruna et al., 2023) الارتباط بين الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي بجودة الحياة العملية في قطاع التعليم العالي في الجامعات الخاصة الهندية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي وأداة الاستبانة لعينة من أعضاء هيئة التدريس، ووجدت أن جودة الحياة العملية لها تأثير إيجابي على الالتزام والرضا الوظيفي.

وركزت دراسة دمانوتي وآخرون (Damayanti & Prohimi, 2023) على تأثير جودة الحياة الوظيفية على الالتزام التنظيمي عبر الرضا الوظيفي في شركة X، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي وأداة الاستبانة، ووجدت تأثيرات إيجابية واضحة لجودة الحياة الوظيفية على الرضا والالتزام التنظيمي. أخيراً، بحثت دراسة أبيي وأسيمي (Abebe & Assemie, 2023) تأثير جودة الحياة العملية على الالتزام التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس في إثيوبيا، استخدمت الدراسة تصميمًا توضيحيًا ونهجيًا كميًا، وتم جمع بيانات البحث من خلال الاستبانة، ووجدت أن التعويضات والمكافآت والتوازن بين العمل والحياة لها تأثير إيجابي على الالتزام التنظيمي.

مما سبق يتبين أن الدراسات السابقة تناولت موضوع جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي كما تناولها البحث الحالي؛ كما أن الدراسة الحالية استخدمت المنهج الوصفي المسحي، واستخدمت الدراسات السابقة المنهج الكمي، إضافة إلى أن هذه الدراسة استهدفت الموظّفين في التعليم العالي.

وشملت دراسة ماضي (2014) العاملين في التعليم العالي. ودراسة زيد وجلال (2022) اشتملت على أكاديميين وإداريين وفنيين. وتناولت دراسات أبو سيف (2018) وتارونا وآخرون (Taruna et al., 2023) وأبيي وأسيمي (Abebe & Assemie, 2023) أعضاء هيئة التدريس، في حين تناولت الدراسات الأخرى، كالحسني (2016) والبياري وأبو معمر (2018) ويوسف وآخرون (Youessf et al., 2015) الموظّفين في الجهات الحكومية والقطاع الخاص. واستفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في تحديد مشكلة الدراسة وبناء أداؤها وتفسير نتائجها.

الطريقة والإجراءات

منهج الدراسة

لتحقيق أهداف هذه الدراسة، تم تطبيق المنهج الوصفي المسحي؛ وهو منهج يعتمد على جمع البيانات الكمية، ثم تحليلها، ثم القيام بدراسة نوعية لتفسير البيانات الكمية وشرحها أبو علام (2013).

مجتمع الدراسة

تكوّن مجتمع الدراسة من (١٣٧٦) موظّفًا من الجنسين في المركز الرئيس بفرع الخرج بمختلف الكليات والإدارات.

عينة الدراسة:

بحسب جدول مورغان لتحديد حجم العينة من المجتمع، استهدفت الدراسة (297) من موظّفي جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز لتكون ممثلة. وفيما يلي توزيع العينة وفقًا للمتغيرات الشخصية للمشاركين وهي (الجنس، والمرتبة الوظيفية).

جدول ١

وصف أفراد العينة بحسب متغيرات الدراسة (ن=297)

متغيرات الدراسة	فئات المتغير	العدد	النسبة المئوية
1- الجنس	ذكر	141	47.5%
	أنثى	156	52.5%
	الرابعة فما دون	44	14.8%
2- المرتبة الوظيفية	من الخامسة إلى الثامنة	204	68.7%
	من التاسعة فما فوق	49	16.5%

يتضح من الجدول السابق أن عينة الدراسة شملت (141) من الذكور بنسبة (47.5%)، و(156) من الإناث بنسبة (52.5%). كما يتبين أن العينة شملت (44) بمرتبة وظيفية من الرابعة فما دون بنسبة (14.8%)، و(204) من المرتبة الخامسة إلى الثامنة بنسبة (68.7%)، و(49) من المرتبة التاسعة فما فوق بنسبة (16.5%).

صدق الاستبانة وثباتها:

أولاً: صدق الاستبانة

تعدُّ الأداة صادقةً إذا كانت تقيس ما أُعدت لقياسه فقط (العساف، 2016، ص. 429). وتمَّ التأكد من صدق الاستبانة من خلال الطُّرق الآتية:

الصدق الظاهري:

عُرِضَت الصُّورَةُ الأولى من الاستبانة على عددٍ من المحكِّمين من ذوي الخبرة في التَّخصُّص وعدددهم تسعة، سبعة منهم في تخصُّص الإدارة التربوية والآخران في تخصُّص التَّقويم وعلم النَّفس التَّربوي، وذلك بهدف إبداء الرأي حول مدى وضوح الصِّيَاغة اللغوية والدِّقَّة العلمية لعبارة الاستبانة، ومدى انتماء كلٍّ منها للبعد أو للمحور الذي تمثله، وتعديل أو إضافة أو حذف ما يرويه مناسباً.

صدق الاتِّساق الداخلي:

طُبِّقَت الاستبانة على عينة استطلاعية بلغت (30) مُوظَّفاً من غير المشاركين في العينة الأساسية للدراسة واستخدم معامل ارتباط "بيرسون" (Pearson's coefficient)، في حساب ارتباط الأبعاد الفرعية بالحوار الذي تمثله وكانت القيم دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01)، مما يؤكِّد أن أبعاد الاستبانة تتمتع بالصدق الداخلي. أما معاملات ارتباط محاور الاستبانة بدرجة الكلية فدالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01)، مما يؤكِّد أن محاور الاستبانة تتمتع بالصدق الداخلي.

ثانياً: ثبات الاستبانة:

يُقصد بثبات الأداة "التأكد من أن الإجابة ستكون واحدة تقريباً إذا تكرر تطبيقها على الأشخاص ذاتهم وفي الظروف ذاتها" (العساف، 2016، ص. 430). وتمَّ التأكد من ثبات الاستبانة من خلال حساب معامل "ألفا كرونباخ" (α) لأبعاد الاستبانة ومحاورها ودرجاتها الكلية؛ كما تمَّ استخدام طريقة التَّجزئة النِّصفية لحساب ثبات الاستبانة، وتؤكد القيم أن أبعاد الاستبانة تتمتع بدرجة مرتفعة من الثَّبات. وبطريقة "التَّجزئة النِّصفية ب"، تؤكد القيم أن محاور الاستبانة تتمتع بدرجة مرتفعة من الثَّبات. وبلغ معامل الثَّبات العام للاستبانة بطريقة "ألفا كرونباخ" (0.928) وبطريقة التَّجزئة النِّصفية بلغ (0.868)، وتؤكد هذه القيم أن الاستبانة ككل تتمتع بدرجة مرتفعة من الثَّبات. واستُخدِم مقياس (ليكرت الخماسي) لتحديد درجة الاستجابة.

تطبيق الاستبانة:

بعد تحديد عينة الدراسة والانتقاء من التحكيم، تم تحويل الاستبانة الى استبانة إلكترونية عبر جوجل فورم ومن ثم توزيعها عن طريق الإيميلات الرسمية للموظفين بمساعدة عمادة البحث العلمي والدراسات العليا في الجامعة.

أساليب المعالجة الإحصائية:

تمت الاستعانة ببرنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS_{v28}) في تنفيذ المعالجات الإحصائية الآتية:

1. التكرارات والتسبب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية
2. معامل ارتباط "بيرسون" (Pearson's coefficient)، للتحقق من العلاقة الارتباطية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي، وللتأكد من صدق الاستبانة بطريقة الاتساق الداخلي.
3. أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط (Linear Regression)، لتحديد أثر جودة الحياة الوظيفية في مستوى الالتزام التنظيمي.
4. اختبار "ت" للمجموعات غير المرتبطة (Independent Samples T.test) للتعرف إلى دلالة الفروق بين وجهة نظر أفراد العينة تبعاً لمتغير (الجنس).
5. اختبار "تحليل التباين الأحادي" (ANOVA) للتعرف إلى دلالة الفروق بين وجهة نظر أفراد العينة تبعاً لمتغير (المرتبة الوظيفية).
6. معامل "ألفا كرونباخ" (Alpha Cronbach's) للتأكد من ثبات الاستبانة.
7. طريقة التجزئة النصفية (Split-Half Method) للتأكد من ثبات الاستبانة.

نتائج الدراسة ومناقشتها

للإجابة عن السؤال الأول "ما مستوى توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز؟"

استخدمت الباحثة حساب المتوسط الكلي لوجهة نظر أفراد العينة من موظفي جامعة الأمير سطام على المحور الأول من الاستبانة والمتعلق بتحديد توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية، وذلك بالاعتماد على قيم المتوسطات الحسابية للأبعاد التي تضمنها المحور الأول؛ كما تم ترتيب هذه الأبعاد تنازلياً في ضوء قيم متوسطاتها، وجاءت النتائج الإجمالية كما في الجدول الآتي:

جدول 2

النتائج الإجمالية حول تحديد مستوى توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية لدى العينة (ن=297)

أبعاد المحور الأول	عدد العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	مستوى التوافر	الرتبة
البعد الأول: المشاركة في اتخاذ القرارات	4	3.11	1.05	62.2 %	متوسط	2
البعد الثاني: التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية	4	2.96	1.06	59.3 %	متوسط	3
البعد الثالث: النمو	4	3.26	1.05	65.1 %	متوسط	1

أبعاد الخور الأول	عدد العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	مستوى التوافر	الرتبة
البعد الرابع: الخوافز	5	2.93	1.20	58.5 %	متوسط	4
المتوسط الحسابي العام للمحور الأول	17	3.06	1.09	61.3 %	بمستوى متوسط	

يُتضح من الجدول السابق أن المتوسط الحسابي العام للمحور الأول بلغ (3.06) وهي قيم تُؤكد أن أبعاد جودة الحياة الوظيفية تتوافر بمستوى متوسط لدى موظفي جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز، وذلك من وجهة نظر الموظفين أنفسهم. وقد يفسر ذلك باهتمام الجامعة بجودة الحياة للعاملين فيها من خلال منحهم فرصاً للتطوير المهني وتمكينهم من المشاركة في القرارات، مع وجود ضوابط إدارية وتشريعية للخوافز واعتماد الجامعة برامج رؤية (2030) في تحسين جودة الحياة للعاملين، وتحقيق أسلوب حياة متوازنة؛ وقد تفسر بكونها جامعة ناشئة، وتحتاج إلى كثيرٍ من الاستراتيجيات للنضوج والتطوير. وأتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة البياري وأبو معمر (2018) في الدرجة المتوسطة لجودة الحياة الوظيفية للعاملين، واختلفت مع دراسة الحسني (2016) في أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى عينتها جاء بدرجةٍ منخفضة.

واحتل البعد الثالث: "النمو" المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.26) وبوزن نسبي (65.1%) وبمستوى توافر (متوسط)، وجاء البعد الأول: "المشاركة في اتخاذ القرارات" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.11) وبوزن نسبي (62.2%) وبمستوى (متوسط)، وحصل البعد الثاني: "التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية" على المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (2.96) وبوزن نسبي (59.3%) وبمستوى (متوسط)، في حين شغل البعد الرابع: "الخوافز" المرتبة الرابعة -والأخيرة- بمتوسط حسابي (2.93) وبمستوى (متوسط)، وذلك من وجهة نظر أفراد العينة.

ولعرض النتائج التفصيلية المرتبطة بكل بُعد، تمَّ حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لوجهة نظر أفراد العينة على عبارات كل بُعد، كما تمَّ ترتيب عبارات كل بُعد تنازلياً في ضوء قيم متوسطاتها، وجاءت النتائج كما يلي:

نتائج البعد الأول: المشاركة في اتخاذ القرارات:

جدول 3

الإحصاءات الوصفية لوجهة نظر أفراد العينة حول تحديد مستوى توافر بُعد المشاركة في اتخاذ القرارات (ن=297)

العبارات	التكرارات والنسب	بدائل الاستجابة				المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	مستوى التوافر	الترتيب
		عالية جداً	عالية	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً				
يشترك الموظف في حل المشكلات	1	92	103	50	16	3.28	1.05	65.5 %	متوسط	1
		31.0	34.7	16.8	5.4					
		12.1								

العبارة	التكرارات والنسب	بدائل الاستجابة					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	مستوى التوافر	الترتيب
		عالية جداً	عالية	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً					
2	في بيئة العمل يساهم الموظفون في بناء الخطط التطويرية للجهة التي ينتمون إليها	28	70	119	50	30	3.05	1.09	61.1%	متوسط	3
3	يبادر الموظفون بتقديم اقتراحات لتطوير العمل في الجامعة	20	84	143	28	22	3.18	0.96	63.5%	متوسط	2
4	تهتم إدارة الجامعة بآراء الموظفين ومبادراتهم.	26	60	119	54	38	2.94	1.12	58.8%	متوسط	4
المتوسط الحسابي العام البعد الأول											
		8.8	20.2	40.1	18.2	12.8	3.11	1.05	62.2%	مستوى متوسط	

يتبين من الجدول السابق أن المتوسط الحسابي العام للبعد الأول: "المشاركة في اتخاذ القرارات" بلغ (3.11)، وهي قيم تؤكد أن بُعد المشاركة في اتخاذ القرارات يتوافر بمستوى متوسط لدى موظفي جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز، وذلك من وجهة نظر الموظفين أنفسهم. وقد يُفسر ذلك بإتاحة الجامعة المجال للموظفين للانضمام إلى عضوية اللجان التخطيطية والتطويرية، وتنفيذ الخطط التشغيلية، وتقديم المقترحات التحسينية، إضافة إلى أن المبادرات تُعد من أهم المعايير في نقاط الترقّيات، أما تطبيق الجامعة للمبادرات المقترحة فهو وفقاً للسياسات والتشريعات الإدارية المعمول بها.

وقد جاءت العبارة (1): "يشارك الموظف في حل المشكلات في بيئة العمل" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.28) وبمستوى (متوسط)، وحصلت العبارة (4): "تهتم إدارة الجامعة بآراء الموظفين ومبادراتهم" على المرتبة الرابعة - والأخيرة - بمتوسط حسابي (2.94) وبمستوى (متوسط).

نتائج البعد الثاني: التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية:

جدول 4

الإحصاءات الوصفية لوجهة نظر أفراد العينة حول تحديد مستوى توافر بعد التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية (ن=297)

م	العبارات	التكرارات والنسب	بدائل الاستجابة					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	مستوى التوافر	الترتيب
			عالية جداً	عالية	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً					
5	تقدم الجامعة التسهيلات اللازمة لتحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية.	ت	32	45	131	51	38	2.94	1.13	58.8%	متوسط	3
		%	10.8	15.2	44.1	17.2	12.8					
6	يوجد وصف وظيفي واضح للصلاحيات والمسؤوليات.	ت	26	62	118	73	18	3.02	1.02	60.3%	متوسط	2
		%	8.8	20.9	39.7	24.6	6.1					
7	تتوفر ترتيبات وأنظمة العمل المرنة لأداء بعض المهام الوظيفية عند الاحتياج.	ت	32	54	117	86	8	3.05	1.01	61.1%	متوسط	1
		%	10.8	18.2	39.4	29.0	2.7					
8	تساعد الجامعة الموظف في تحقيق أهدافه.	ت	22	46	131	60	38	2.85	1.07	56.9%	متوسط	4
		%	7.4	15.5	44.1	20.2	12.8					
المتوسط الحسابي العام للبعد الثاني												
								2.96	1.06	59.3%	مستوى متوسط	

يُوضح من الجدول السابق أن المتوسط الحسابي العام للبعد الثاني: "التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية" بلغ (2.96)، وهي قيمة تؤكد أن بُعد التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية يتوافر بمستوى متوسط لدى موظفي جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز، وذلك من وجهة نظر الموظفين أنفسهم. وقد يُفسر ذلك بأن هناك مرونة ووضوحاً في المهام التي يقوم بها الموظف وجدول زمني لإنجاز المتطلبات، وتوفر مجال للاستعدادات والإجازات بما لا يؤثر في طبيعة العمل وتحقيق الأهداف المرجوة والتي تقع مسؤولية تحقيقها على الموظف وقدرته على إدارة وقته والأعمال المنوطة به.

وقد حازت العبارة (7): "تتوفر ترتيبات وأنظمة العمل المرنة لأداء بعض المهام الوظيفية عند الاحتياج" المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.05) وبمستوى (متوسط)؛ وجاءت العبارة (8): "تساعد الجامعة الموظف في تحقيق أهدافه" في المرتبة الرابعة والأخيرة، بمتوسط حسابي (2.85).

نتائج البُعد الثالث: النمو

جدول 5

الإحصاءات الوصفية لوجهة نظر أفراد العينة حول تحديد مستوى توافر بُعد النمو (ن=297)

م	العبارات	التكرارات والنسب	بدائل الاستجابة					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	مستوى التوافر	الترتيب
			عالية جداً	عالية	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً					
9	تسود علاقات التقدير والاحترام المتبادل بين الرؤساء والمرؤوسين في الجامعة.	ت	50	112	101	24	10	3.57	0.97	71.3%	عالي	1
	تتاح لي فرص للتطوير والتدريب المهني والشخصي.	%	16.8	37.7	34.0	8.1	3.4					
10	تقدم التغذية الراجعة للتحسين وتحديد نقاط القوة والضعف في أدائي.	ت	35	74	116	50	22	3.17	1.08	63.4%	متوسط	3
	أشعر بالاستقرار في العمل والرضا الوظيفي.	%	11.8	24.9	39.1	16.8	7.4					
11	تقدم التغذية الراجعة للتحسين وتحديد نقاط القوة والضعف في أدائي.	ت	28	64	124	59	22	3.06	1.04	61.1%	متوسط	4
	أشعر بالاستقرار في العمل والرضا الوظيفي.	%	9.4	21.5	41.8	19.9	7.4					
12	تقدم التغذية الراجعة للتحسين وتحديد نقاط القوة والضعف في أدائي.	ت	40	76	121	32	28	3.23	1.11	64.6%	متوسط	2
	أشعر بالاستقرار في العمل والرضا الوظيفي.	%	13.5	25.6	40.7	10.8	9.4					

م	العبارات	التكرارات والنسب	بدائل الاستجابة					المتوسط الحسابي	الاغتراف العياري	الوزن النسبي	مستوى التوافق	الترتيب
			عالية جداً	عالية	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً					
			المتوسط الحسابي العام البعد الثالث					3.26	1.05	65.1%	مستوى متوسط	

يتبين من الجدول السابق أن المتوسط الحسابي العام للبعد الثالث: "النمو" بلغ (3.26)، وهي قيمة تؤكد أن بُعد النمو يتوافر بمستوى متوسط لدى موظفي جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز، وذلك من وجهة نظر الموظفين أنفسهم. وقد يُفسر ذلك بوجود بيئة أكاديمية تشجع على النمو والتطوير المهني، وتحسين الأداء وتقديره من قبل القيادات والتنمية البشرية الذي يعد من أهداف الجامعة الاستراتيجية.

وقد احتلت العبارة (9): "تسود علاقات التقدير والاحترام المتبادل بين الرؤساء والمرؤوسين في الجامعة" المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.57) وبمستوى (عالٍ)؛ وشغلت العبارة (11): "تقدم التغذية الراجعة للتحسين وتحديد نقاط القوة والضعف في أدائي" المرتبة الرابعة والأخيرة، بمتوسط حسابي (3.06) وبمستوى (متوسط) وذلك من وجهة نظر أفراد العينة من موظفي جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز.

نتائج البُعد الرابع: الخوافز

جدول 6

الإحصاءات الوصفية لوجهة نظر أفراد العينة حول تحديد مستوى توافر بُعد الخوافز (ن=297)

م	العبارات	التكرارات والنسب	بدائل الاستجابة					الانحراف المعياري	الوزن النسبي	مستوى التوافر	الترتيب
			عالية جداً	عالية	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً				
13	يوجد توافق بين مؤهلي العلمي وقدراتي العملية ودرجتي الوظيفية.	ت	28	78	102	49	40	3.02	1.16	60.3%	2
		%	9.4	26.3	34.3	16.5	13.5			متوسط	
14	تعتمد أنظمة الترقيّة والتقدم الوظيفي على أسس ومعايير إدارية واضحة.	ت	24	46	98	65	64	2.67	1.21	53.3%	4
		%	8.1	15.5	33.0	21.9	21.5			متوسط	
15	تتوفر فرص مستقبلية للترقية والتقدم الوظيفي.	ت	22	34	84	70	87	2.44	1.23	48.8%	5
		%	7.4	11.4	28.3	23.6	29.3			منخفض	
16	يقدر رئيسي المباشر جهودي في العمل.	ت	68	98	83	24	24	3.55	1.16	70.9%	1
		%	22.9	33.0	27.9	8.1	8.1			عالٍ	
17	يكافئ الأداء	ت	34	73	90	48	52	2.96	1.25	59.3%	3
		%	11.4	24.6	30.3	16.2	17.5			متوسط	

م	العبارات	التكرارات والنسب	بدائل الاستجابة					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	مستوى التوافر	الترتيب
			عالية جداً	عالية	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً					
	المتميز في العمل.											
	المتوسط الحسابي العام البعد الرابع							2.93	1.20	58.5%	مستوى متوسط	

يتضح من الجدول السابق أنَّ المتوسط الحسابي العام للبُعد الرابع: "الخوافر" بلغ (2.93) وبوزن نسبي بلغ (58.5%)، وهي قيمة تؤكد أن بُعد الخوافر يتوافر بمستوى متوسط لدى موظفي جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز؛ وقد يُفسَّر ذلك بأن نظام الخوافر بالجامعة مُرضٍ وقائمٌ على الأداء، في حين توجد فرص محدودة في التَّرقّيات والتَّقدُّم الوظيفي وقد يعود ذلك إلى نظام التَّفاضل مع كثرة المنافسة.

وقد حصلت العبارة (16): "يقدر رئيسي المباشر جهودي في العمل" على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.55) وبمستوى (عالٍ)؛ وجاءت العبارة (15): "تتوفر فرصٌ مستقبلية للتَّرقية والتَّقدُّم الوظيفي" في المرتبة الخامسة والأخيرة بمتوسط حسابي (2.44) وبمستوى (منخفض) وذلك من وجهة نظر أفراد العينة من موظفي جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز. وللإجابة عن السُّؤال الثاني "ما مستوى الالتزام التنظيمي لدى موظفي جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز؟". تمَّ حساب المتوسط الكلي لوجهة نظر أفراد العينة من موظفي جامعة الأمير سطام على المحور الثاني من الاستبانة والمتعلِّق بتحديد مستوى الالتزام التنظيمي لدى موظفي الجامعة؛ وجاءت النتائج الإجمالية كما في الجدول الآتي:

جدول 7

الإحصاءات الوصفية لوجهة نظر أفراد العينة حول تحديد مستوى الالتزام التنظيمي (ن=297)

م	العبارات	التكرارات والنسب	بدائل الاستجابة					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	مستوى التوافر	الترتيب
			عالية جداً	عالية	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً					
1	أشعر بالفخر والانتماء للجامعة.	ت	88	94	105	2	8	3.85	0.95	77.0%	عالٍ	8
		%	29.6	31.6	35.4	0.7	2.7					
2	أتعامل مع المشكلات كجزء طبيعي في بيئة العمل.	ت	70	120	83	20	4	3.78	0.93	75.6%	عالٍ	9
		%	23.6	40.4	27.9	6.7	1.3					
3	أسهم في بناء الصورة الذهنية	ت	96	105	74	18	4	3.91	0.97	78.2%	عالٍ	6
		%	32.3	35.4	24.9	6.1	1.3					

م	العبارات	التكرارات والنسب	بدائل الاستجابة					الانحراف المعياري	الوزن النسبي	مستوى التوافق	الترتيب
			عالية جداً	عالية	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً				
4	الإيجابية عن الجامعة.	ت	104	102	83	8	0	4.02	0.86	80.3%	عالي
	أحترم قرارات الجامعة وأتقبلها بصدق رجب.	%	35.0	34.3	27.9	2.7	0.0				
5	أطمح للترقية إلى مناصب مهمة في الجامعة.	ت	175	62	50	8	2	4.35	0.90	86.9%	عالي جداً
		%	58.9	20.9	16.8	2.7	0.7				
6	أجد توافقاً بين قيم الجامعة والقيم التي أتمسك بها.	ت	99	124	70	4	0	4.07	0.79	81.4%	عالي
	أستمر بالعمل بالجامعة حتى وإن حصلت على فرص خارجية أفضل.	%	33.3	41.8	23.6	1.3	0.0				
7	أبذل جهداً إضافياً لتحقيق أهداف الجامعة والجهة التي تنتمي إليها.	ت	63	58	96	32	48	3.19	1.33	63.8%	متوسط
		%	21.2	19.5	32.3	10.8	16.2				
8	أبذل جهداً إضافياً لتحقيق أهداف الجامعة والجهة التي تنتمي إليها.	ت	106	110	61	10	10	3.98	1.00	79.7%	عالي
		%	35.7	37.0	20.5	3.4	3.4				
9		ت	143	78	62	8	6	4.16	0.98	83.2%	عالي

م	العبارات	التكرارات والنسب	بدائل الاستجابة					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	مستوى التوافق	الترتيب
			عالية جداً	عالية	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً					
	أنفذ مهامه الوظيفية المكلف بها بحماس ودافعية.	%	48.1	26.3	20.9	2.7	2.0					
	أشعر أنني طرف فعال في أنشطة الجامعة.	ت	99	90	88	12	8					
10		%	33.3	30.3	29.6	4.0	2.7	3.88	1.01	77.5%	عالٍ	7
	المتوسط الحسابي العام للمحور الثاني							3.9 2	0.97	78.4%	مستوى عالٍ	

يتبين من الجدول السابق أن المتوسط الحسابي العام للمحور الثاني: "الالتزام التنظيمي لدى موظفي جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز" بلغ (3.92)، وهي قيمة تؤكد أنه يوجد مستوى عالٍ من الالتزام التنظيمي لدى موظفي جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز، ويُفسر ذلك بشعور الموظفين العالي بالانتماء والولاء، ووعيهم بمسؤولياتهم تجاه الجامعة. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (البيري ومعمر، 2018) في حصول الالتزام التنظيمي على درجة عالية وتختلف مع دراسة (الحسني، 2016) في عينة الدراسة.

واحتلت العبارة (5): "أطمح للترقية إلى مناصب مهمة في الجامعة" المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.35) وبمستوى (عالٍ جداً)، تلتها العبارة (9): "أنفذ مهامه الوظيفية المكلف بها بحماس ودافعية" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (4.16) وبمستوى (عالٍ).

وحصلت العبارة (2): "أتعامل مع المشكلات بوصفها جزءاً طبيعياً في بيئة العمل" على المرتبة التاسعة قبل الأخيرة، بمتوسط حسابي (3.78) وبمستوى (عالٍ)، وشغلت العبارة (7): "أستمر بالعمل في الجامعة حتى وإن حصلت على فرص خارجية أفضل" المرتبة العاشرة والأخيرة، بمتوسط حسابي (3.19) وبمستوى (متوسط) وذلك من وجهة نظر أفراد العينة من موظفي جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز.

وللإجابة عن السؤال الثالث "هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية ومستوى الالتزام التنظيمي لدى موظفي جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز؟"، تم استخدام معامل ارتباط "بيرسون" (Pearson's coefficient)، للتحقق من الدلالة الإحصائية للعلاقة الارتباطية، وجاءت النتائج كما في الجدول الآتي:

جدول 8

نتائج معامل ارتباط "بيرسون" للعلاقة الارتباطية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية ومستوى الالتزام التنظيمي (ن=297)

أبعاد جودة الحياة الوظيفية			مستوى الالتزام التنظيمي	
معامل الارتباط	قيمة الدلالة	الدلالة الإحصائية		
0.575	0.00	دال عند 0.01		

البُعد الأول: المشاركة في اتخاذ القرارات

البُعد الثاني: التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية	0.554	0.00	دال عند 0.01
البُعد الثالث: النمو	0.601	0.00	دال عند 0.01
البُعد الرابع: الحوافز	0.539	0.00	دال عند 0.01
الدرجة الكلية لجودة الحياة الوظيفية	0.619	0.00	دال عند 0.01

يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01) بين جودة الحياة الوظيفية (كدرجة كلية، وكأبعاد فرعية: المشاركة في اتخاذ القرارات، التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية، النمو، والحوافز) وبين مستوى الالتزام التنظيمي لدى موظفي جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز؛ وهذا يعني أن كلما كانت هناك جودة في الحياة الوظيفية قابلها التزام تنظيمي في الأداء والعمل في الجامعة. وتتفق هذه النتيجة مع دراسات كل من: (يوسف وآخرون، ٢٠١٥)، (البباري ومعمّر، ٢٠١٨) (الماضي، ٢٠١٤)، (أبو سيف، ٢٠١٨) وأبيسي وأسيبي (Abebe & Assemie, 2023) بوجود علاقة ارتباطية بين متغيري الدراسة جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي لدى عينة الدراسة. للإجابة عن السؤال الرابع: ما أثر جودة الحياة الوظيفية على مستوى الالتزام التنظيمي لدى موظفي جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز؟، صيغ الفرض الآتي: "لا يوجد أثر دال إحصائيًا عند ($\alpha \leq 0.05$) لجودة الحياة الوظيفية على مستوى الالتزام التنظيمي لدى موظفي جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز".

ولاختبار صحة هذا الفرض، أُجري تحليل الانحدار الخطي (Linear Regression)، لتحديد أثر جودة الحياة الوظيفية على مستوى الالتزام التنظيمي، وجاءت النتائج كما يلي:

جدول 9

نتائج اختبار تحليل التباين لمعنوية نموذج تحليل الانحدار

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	قيمة الدلالة	الدلالة الإحصائية
الانحدار	5590.442	1	5590.442			
البواقي	9015.739	295	30.562	182.922	0.00	0.01
المجموع	14606.181	296				

يتبين من الجدول السابق أن قيمة النسبة الفائية "F" بلغت (182.922)، وكانت دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01)، مما يدل على وجود علاقة انحدارية بين المتغير المستقل (جودة الحياة الوظيفية) والمتغير التابع (مستوى الالتزام التنظيمي) لدى أفراد العينة، ويؤكد هذا صلاحية نموذج تحليل الانحدار في التنبؤ بالمتغير التابع.

جدول 10

نتائج تحليل الانحدار الخطي لأثر جودة الحياة الوظيفية في مستوى الالتزام التنظيمي

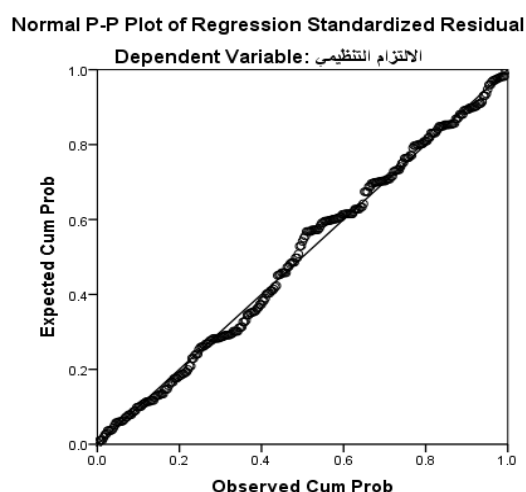
المتغير التابع	المتغير المستقل	معامل الانحدار B	معامل الارتباط R	معامل التحديد المعدل Adj R ²	النسبة المئوية للمساهمة %	قيمة T	قيمة الدلالة الإحصائية
الالتزام التنظيمي	الثابت	23.272				19.087	0.00
	جودة الحياة الوظيفية	0.306	0.619	0.381	38.1%	13.525	0.01

يتضح من الجدول السابق أن معامل التحديد المعدل (Adj R Square) بلغ (0381)، وهي قيمة تدل على أن هناك أثراً إيجابياً لجودة الحياة الوظيفية على مستوى الالتزام التنظيمي، وعلى أن جودة الحياة الوظيفية تؤثر بنسبة (38.1%) في مستوى الالتزام التنظيمي لدى موظفي جامعة الأمير سطام بن عبدالعزيز. ويمكن التعبير عن العلاقة الانحدارية بين المتغيرين بالمعادلة الآتية:

$$\text{مستوى الالتزام التنظيمي} = 23.272 + (0.306 \times \text{جودة الحياة الوظيفية})$$

شكل 1

العلاقة الانحدارية بين جودة الحياة الوظيفية ومستوى الالتزام التنظيمي



للإجابة عن السؤال الخامس: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر موظفي جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز في الاستجابة لأداة الدراسة يمكن أن تُعزى لمتغيري (الجنس، والمرتبة الوظيفية؟)، صيغ الفرض الآتي: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين وجهات نظر أفراد العينة على أداة الدراسة يمكن أن تُعزى لمتغيري (الجنس، والمرتبة الوظيفية)".

ولاختبار صحة هذا الفرض، تم استخدام اختبار "ت" للمجموعات غير المرتبطة للتعرف إلى دلالة الفروق بين وجهات نظر أفراد العينة تبعاً لمتغير (الجنس)؛ كما تم استخدام اختبار "تحليل التباين الأحادي" للتعرف إلى دلالة الفروق بين وجهات نظر أفراد العينة تبعاً لمتغير (المرتبة الوظيفية)، وجاءت النتائج كما يلي:

أولاً: نتائج الفروق تبعاً لمتغير الجنس:

جدول 11

نتائج اختبار "ت" لدلالة الفروق بين وجهات نظر أفراد العينة تبعاً لمتغير الجنس

أبعاد الاستبانة ومحاورها	النوع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	درجات الحرية	قيمة الدلالة	الدلالة الإحصائية
البُعد الأول: المشاركة في اتخاذ القرارات	ذكر	141	11.40	3.79	4.907	295	0.00	دالة عند 0.01
	أنثى	156	13.38	3.16				
	ذكر	141	11.21	3.71	2.898	295	0.004	

أبعاد الاستبانة ومحاورها	التنوع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	درجات الحرية	قيمة الدلالة	الدلالة الإحصائية
البُعد الثاني: التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية	أنثى	156	12.44	3.64				دالة عند 0.01
البُعد الثالث: النمو	ذكر	141	12.33	3.69	3.262	295	0.001	دالة عند 0.01
	أنثى	156	13.64	3.22				
البُعد الرابع: الحوافز	ذكر	141	13.89	4.81	2.621	295	0.009	دالة عند 0.01
	أنثى	156	15.31	4.54				
المحور الأول: جودة الحياة الوظيفية	ذكر	141	48.83	14.75	3.681	295	0.00	دالة عند 0.01
	أنثى	156	54.78	13.09				
المحور الثاني: الالتزام التنظيمي	ذكر	141	37.58	7.34	3.817	295	0.00	دالة عند 0.01
	أنثى	156	40.63	6.41				

يتبين من الجدول السابق النتائج الآتية:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01) بين وجهات نظر أفراد العينة حول تحديد جودة الحياة الوظيفية (كدرجة كلية، وكأبعاد فرعية: المشاركة في اتخاذ القرارات، التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية، والنمو، والحوافز) لدى موظفي جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز تُعزى لمتغير الجنس، وكانت الفروق لصالح الإناث.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01) بين وجهات نظر أفراد العينة حول تحديد مستوى الالتزام التنظيمي لدى موظفي جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز تُعزى لمتغير الجنس، وكانت الفروق لصالح الإناث.

ثانياً: نتائج الفروق تبعاً لمتغير المرتبة الوظيفية

جدول 12

نتائج اختبار "تحليل التباين" لدلالة الفروق بين أفراد العينة تبعاً لمتغير المرتبة الوظيفية

أبعاد الاستبانة ومحاورها	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسطات المربعات	قيمة F	قيمة الدلالة	الدلالة الإحصائية
بين المجموعات		30.144	2	15.072			
البُعد الأول: المشاركة في اتخاذ القرارات	داخل المجموعات	3819.189	294	12.990	1.160	0.315	دالة عند 0.01
	التباين الكلي	3849.333	296				
بين المجموعات		15.212	2	7.606	0.548	0.578	دالة عند 0.01

أبعاد الاستبانة ومحاورها	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسطات المربعات	قيمة F	قيمة الدلالة	الدلالة الإحصائية
البُعد الثاني: التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية	داخل المجموعات	4077.563	294	13.869	0.094	0.911	دالة عند 0.01
	التباين الكلي	4092.775	296				
	بين المجموعات	2.317	2	1.158			
البُعد الثالث: النمو	داخل المجموعات	3635.562	294	12.366	0.221	0.801	دالة عند 0.01
	التباين الكلي	3637.879	296				
	بين المجموعات	9.890	2	4.945			
البُعد الرابع: المخاطر	داخل المجموعات	6565.107	294	22.330	0.005	0.995	دالة عند 0.01
	التباين الكلي	6574.997	296				
	بين المجموعات	1.948	2	0.974			
المحور الأول: جودة الحياة الوظيفية	داخل المجموعات	59611.392	294	202.760	1.970	0.141	دالة عند 0.01
	التباين الكلي	59613.340	296				
	بين المجموعات	193.168	2	96.584			
المحور الثاني: الالتزام التنظيمي	داخل المجموعات	14413.014	294	49.024			
	التباين الكلي	14606.182	296				

يُتضح من الجدول السابق النتائج الآتية:

1. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر أفراد العينة حول تحديد جودة الحياة الوظيفية (كدرجة كلية، وكأبعاد فرعية: المشاركة في اتخاذ القرارات، والتوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية، والنمو، والمخاطر) لدى موظفي جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز تُعزى لمتغير المرتبة الوظيفية.
2. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر أفراد العينة حول تحديد مستوى الالتزام التنظيمي لدى موظفي جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز تُعزى لمتغير المرتبة الوظيفية.

ملخص النتائج:

أشارت هذه الدراسة إلى وجود مستوى متوسط من جودة الحياة الوظيفية بجامعة الأمير سطام لدى الموظفين حيث كانت الأبعاد الأربعة لجودة الحياة الوظيفية لدى العينة تتوافر بمستوى متوسط، فجاء بُعد "النمو" في المرتبة الأولى (3.26) يليه "المشاركة في اتخاذ القرارات" (3.11)، ثم "التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية" (2.96)، وأخيراً "الخوف" (2.93).

وفيما يتعلق بالالتزام التنظيمي، أظهر الموظفون مستوى عالياً من الالتزام التنظيمي بمتوسط (3.92)، حيث كانت العبارة "أطمح للترقية إلى مناصب مهمة في الجامعة" الأكثر تفضيلاً.

إلى ذلك، وجدت علاقة ارتباطية إيجابية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية ومستوى الالتزام التنظيمي، فكان معامل الارتباط الكلي (0.619)، مما يدل على أن تحسين جودة الحياة الوظيفية يمكن أن يزيد من مستوى الالتزام التنظيمي. كما أظهرت نتائج تحليل الانحدار أن جودة الحياة الوظيفية تؤثر بنسبة (38.1%) في مستوى الالتزام التنظيمي. وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في جميع أبعاد جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي وكانت الفروق لصالح الإناث؛ ولم تظهر أي فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة الوظيفية أو الالتزام التنظيمي بناءً على المرتبة الوظيفية.

التوصيات:

- بناءً على نتائج الدراسة التي حصلت على متوسطات أقل، توصي الدراسة بما يلي:
1. الاهتمام بالخوف بناءً على الأداء وربط الإنتاجية بالفرص المستقبلية في الترقية والتقدم الوظيفي.
 2. تقديم التغذية الراجعة المستمرة من قبل الرئيس المباشر؛ مما يساهم في تحديد نقاط القوة وتعزيزها ومعالجة مكامن الخلل في الوقت المناسب.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- الأحمدي، طلال بن عايد. (2004). الولاء التنظيمي وعلاقته بالخصائص الشخصية والرغبة في ترك المنظمة والمهنة: دراسة ميدانية للمرضين العاملين في مستشفيات وزارة الصحة بمدينة الرياض. *المجلة العربية للإدارة*، 24(1)، 1-44.
- البياري، سمر سعيد، وأبو معمر، فارس محمد. (2018). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الالتزام التنظيمي لموظفي وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية بقطاع غزة [رسالة ماجستير منشورة]. الجامعة الإسلامية غزة.
- زيد، جمال، والعزيزي، محمود. (2022) جودة الحياة الوظيفية وأثرها في الإبداع الإداري لدى موظفي جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية. *مجلة الأندلس للعلوم الإنسانية والاجتماعية*، 9(61)، 15-61.
- جاد الرب، سيد. (2008). جودة الحياة الوظيفية في منظمات الأعمال العصرية. دار النهضة العربية.
- الحجري، سالم. (2002). واقع الولاء التنظيمي لدى القيادات الوسطى في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان وعلاقته ببعض الخصائص الشخصية والعوامل التنظيمية [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة السلطان قابوس.
- الحسني، وسام محمد العبد (2016). أثر جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى الباحثين الاجتماعيين في وزارة الشؤون الاجتماعية [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة الأزهر.
- حمادي، أحمد عباس. (2016). الالتزام التنظيمي ودوره في تعزيز أداء العاملين: بحث استطلاعي لآراء عينة من المدراء والعاملين في الشركة العامة لمنتجات الألبان. *مجلة علوم الاقتصاد والإدارة*، 22(94)، 301-310.

- الحمداني، مريم سالم حمدان. (2009). *الولاء التنظيمي لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الخاصة بسلطنة عمان* [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة مؤتة.
- رشيد، فارس هارون، ومطر، عمار ساجد. (2011). *الإحباط الوظيفي وعلاقته بجودة حياة العمل لدى موظفي المؤسسات الحكومية في محافظة الديوانية*. *مجلة العلوم الإنسانية*، 1(7)، 277-288.
- رؤية المملكة. (2030). *وثيقة برنامج جودة الحياة 2020* <https://2cm.es/MQqU>
- شرح، نجيب محمد. (2022). *العلاقة بين نظام الحوافز والالتزام التنظيمي لدى موظفي صندوق رعاية النشء والشباب والرياضة وصيانة الطرق*. *مجلة جامعة البيضاء*، 2(4)، 117-135.
- الشمري، عيادة. (2013). *دور بيئة العمل الداخلية في تحقيق الالتزام التنظيمي لدى منسوبي قيادة حرس الحدود بمنطقة الحدود الشمالية* [رسالة ماجستير غير منشورة]، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- بوسالية، حليلة (2011). *أثر إدارة بيئة العمل على الرضا الوظيفي "دراسة حالة"* [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة منتوري قسطنطينية.
- أبوسيف، محمود سيد علي. (2018). *دور جودة حياة العمل في العلاقة بين رأس المال النفسي ومستوى الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الطائف بالمملكة العربية السعودية*. *المجلة الدولية للبحوث في العلوم التربوية*، 1(4)، 109-181.
- العساف، صالح بن حمد. (2016). *المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية*. دار الزهراء للنشر والتوزيع.
- أبو علام، رجا. (2013). *مناهج البحث الكمي والنوعي والمختلط*. دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- عتامنة، خولة، وبوفكر، آية. (2022). *جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الالتزام التنظيمي لدى العاملين* [رسالة دكتوراه غير منشورة]. المركز الجامعي عبدالحفيظ بوصوف ميلة.
- العزيمي، محمود عبده. (2023). *مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي جامعة العلوم والتكنولوجيا حمود عبده*. *مجلة الأندلس للعلوم الإنسانية والاجتماعية*، 10(68)، 6-46.
- العززي، سعد والفضل، سما. (2013). *فلسفة نوعية حياة العمل في الألفية الثالثة*. *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية*، 13(45)، 85-68.
- فلية، فاروق، وعبد المجيد، محمد. (2005). *السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية*. دار المسيرة.
- ماضي، خليل إبراهيم. (2014). *جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين "دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية"* [رسالة دكتوراه غير منشورة]. جامعة قناة السويس.
- ماضي، خليل إسماعيل. (2016). *الممارسات الاستراتيجية والمهارات الفكرية للقيادات الجامعية ودورها في تحسين جودة الحياة الوظيفية للعاملين في الجامعة الإسلامية*. *مجلة جامعة القدس المفتوحة*، 2(5)، 105-138.
- معراجي، سالم. (2017). *جودة حياة العمل وعلاقتها بالولاء التنظيمي* [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة عبد الحميد بن باديس.
- معهد الإدارة العامة. (2021). *دراسة قياس بيئة العمل المحفزة في الوزارات في المملكة العربية السعودية* <https://2cm.es/MQs0>
- محمد، إيهاب عبدالله، ورفاعي، ممدوح عبد العزيز. (2016). *أثر جودة الحياة الوظيفية على الأداء التنظيمي: دراسة تطبيقية على قطاع البنوك*. *المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة*، 1، 331-351.
- نصار، إيمان حسن. (2013). *جودة حياة العمل وأثرها على تنمية الاستغراق الوظيفي - دراسة مقارنة بين دائرة التربية والتعليم في وكالة الغوث ووزارة التربية والتعليم الحكومي* [رسالة ماجستير غير منشورة]. الجامعة الإسلامية.

ثانيًا: المراجع الأجنبية

- Alahmadi, Talal bin Aaid. (2004). Organizational Loyalty and Its Relationship with Personal Characteristics and the Desire to Leave the Organization and Profession: A Field Study of Nurses Working in Health Ministry Hospitals in Riyadh. *Arab Journal of Administration*, 24(1), 1-44.
- Al-Bayari, Samar Said, & Abu Mamar, Fares Mohamed. (2018). Job Quality of Life and Its Impact on Organizational Commitment of Employees in the Ministries of Labor and Social Development in Gaza Strip [Unpublished master's Thesis]. Islamic University of Gaza.
- Jad Al-Rab, Said. (2008). Job Quality of Life in Contemporary Business Organizations. Dar Al-Nahda Al-Arabia.
- Al-Hajari, Salem. (2002). The Reality of Organizational Loyalty among Middle Management in the Ministry of Education in Oman and Its Relationship with Some Personal Characteristics and Organizational Factors* [Unpublished master's Thesis]. Sultan Qaboos University.
- Al-Husani, Wissam Mohamed Al-Abed. (2016). *The Impact of Job Quality of Life on Enhancing Organizational Commitment among Social Workers in the Ministry of Social Affairs* [Unpublished master's Thesis]. Al-Azhar University Gaza.
- Hamadi, Ahmed Abbas. (2016). *Organizational Commitment and Its Role in Enhancing Employee Performance: An Exploratory Study of the Opinions of a Sample of Managers and Employees in the General Company for Dairy Products. Journal of Economic and Administrative Sciences, 22(94), 301- 310.
- Al-Hamdani, Marium Salem Hamdan. (2009). Organizational Loyalty of Faculty Members in Private Universities in Oman [Unpublished master's Thesis]. Mutah University.
- Rashid, Fares Haroun, & Matar, Ammar Sajad. (2011). Job Frustration and Its Relationship with Job Quality of Life among Employees of Government Institutions in Diwaniya Province. *Journal of Humanities Sciences*, 7(1), 277-288.
- Vision 2030. (2030). Quality of Life Program Document 2020. <https://2cm.es/MlpQ>
- Sharrah, Najeeb Mohamed. (2022). The Relationship Between the Incentive System and Organizational Commitment Among Employees of the Youth and Sports and Road Maintenance Funds. *University of Al-Bayda Journal*, 2(4), 117-135.
- Al-Shammari, Ayada. (2013). The Role of the Internal Work Environment in Achieving Organizational Commitment Among Border Guard Employees in the Northern Borders Region [Unpublished master's Thesis]. Naif Arab University for Security Sciences.
- Bousalia, Halima. (2011). The Impact of Work Environment Management on Job Satisfaction: A Case Study [Unpublished master's Thesis]. Mentouri University Constantine.
- Abu Saif, Mahmoud Said Ali. (2018). The Role of Job Quality of Life in the Relationship Between Psychological Capital and Organizational Commitment Level Among Faculty Members at Taif University in Saudi Arabia. *International Journal of Educational Research*, 4(1), 109-181. 14.
- Al-Asaf, Saleh bin Hamad. (2016). Introduction to Research in Behavioral Sciences. Dar Al-Zahra Publishing and Distribution.

- Abu Allam, Raja. (2013). Quantitative, Qualitative, and Mixed-Methods Research Approaches. Dar Al-Masira Publishing and Distribution.
- Atamna, Khawla, & Boufeker, Aya. (2022). Job Quality of Life and Its Impact on Organizational Commitment Among Employees [Unpublished Doctoral Thesis]. Abdelhafid Boussouf University, Mila.
- Al-Azizi, Mahmoud Abdu. (2023). The Level of Job Quality of Life Among Employees at the University of Science and Technology. *Andalus Journal of Humanities and Social Sciences*, 10(68), 6-46.
- Al-Anzi, Saad, & Al-Fadl, Sama. (2013). Philosophy of Job Quality of Life in the Third Millennium. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, 13(45), 85-68.
- Fliya, Farouk, & Abdelmajid, Mohamed. (2005). Organizational Behavior in Educational Institutions Management. Dar Al-Masira.
- Madi, Khalil Ibrahim. (2014). Job Quality of Life and Its Impact on Job Performance Level: An Empirical Study on Palestinian Universities [Unpublished Doctoral Thesis]. Suez Canal University.
- Madi, Khalil Ismail Ibrahim. (2016). Strategic Practices and Intellectual Skills of University Leaders and Their Role in Improving Job Quality of Life Among Employees at the Islamic University. *Journal of Open University of Al-Quds*, 2(5), 105-138. 23.
- Mi'raji, Salem. (2017). Job Quality of Life and Its Relationship with Organizational Loyalty [Unpublished master's Thesis]. Abdelhamid Ben Badi University.
- Public Administration Institute. (2021). *Study on Measuring the Motivating Work Environment in Ministries in Saudi Arabia*. Retrieved from <https://2cm.es/Mlqa>
- Mohamed, Ihab Abdullah, & Rifai, Mamdouh Abdelaziz. (2016). The Impact of Job Quality of Life on Organizational Performance: An Empirical Study on the Banking Sector. *Scientific Journal of Economics and Commerce*, 1, 331-351.
- Nasar, Iman Hassan. (2013). Job Quality of Life and Its Impact on Work Absorption: A Comparative Study Between the Education Department in UNRWA and the Government Education Ministry [Unpublished master's Thesis]. Islamic University.
- Zaid, Jamal and Al-Zaihi, Mahmoud. (2022) Quality of Work Life and its Impact on University Administrative Employees at the University of Science and Technology in Yemen. *Andalusia Journal of Humanities and Social Sciences*, 9(61), 61-15.
- Abebe, A., & Assemie, A. (2023). Quality of work life and organizational commitment of the academic staff in Ethiopian universities. *Heliyon*, 9,(4).1-20.
- Aruldoss, A., Kowalski, K. B., & Parayitam, S. (2021). The relationship between quality of work life and work-life-balance mediating role of job stress, job satisfaction and job commitment: evidence from India. *Journal of Advances in Management Research*, 18(1), 36-62
- Allen, N. J., & Meyer, J.P. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Cheung, F. Yue, L. and Tang, C., (2009), " Quality of Work Life as a Mediator between Emotional Labor and Work Family Interference. *Journal of Business and Psychology*, 1 (24), 245- 255.

- Damayanti¹, N. K. F., & Prohimi, A. H. A. (2023, November). *The Influence of Quality of Work Life on Organizational Commitment Through Job Satisfaction Among Employees of Regional Public Company X*. In Proceedings of the BISTIC .Business Innovation Sustainability and Technology International Conference, State University of Malang, Indonesia.
- Dessler, G. (2011). *Human resource management* (13th Ed).Publishing as Prentice Hall.
- Havlovic, S. J. (1991). "Quality Of Work Life And Human Resource Outcomes".*Industrial Relations*, 30(3),469-479.
- Monkevicius, A. (2014). Quality of working life concept and empirical indicators. *Intellectual Economics*, 1(9), 8-24.
- Soythong, K. (2023). The Effect of Quality of Work Life and rganizationalCommitment to Employee Performance: A Case Study of TransportationBusiness in Nakhon Phanom Province of Thailand. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 8(5), 414-433
- Taruna S., Sonal S., Amar K. M. (2023). The Effects of Quality of Work-Life on Organizational Commitment and Job Satisfaction on theEmployees in Private Higher Education Sector. *European Economic Letters (EEL)*, 13(3), 1158–1169. <https://2cm.es/KzHt>
- Taylor, J. C. (1978). An empirical examination of the dimensions of quality of working life. *Omega*, 6, 153-160.
- Vuong, B., Tung, D., Tushar, H., Quan, T., & Giao, H. (2021). Determinants of factors influencing job satisfaction and organizational loyalty. *Management Science Letters*, 11(1), 203-212.
- Yusoff, Y. M., Rimi, N. N., & Meng, C. H. (2015). A study of quality of work life, organizational commitment and turnover intention. *Problems and Perspectives in Management*, 13(2), 357-364.