

أثر جودة الحياة الوظيفية على الالتزام التنظيمي لدى الباحثين بمراكز البحث العلمي بالجزائر

- دراسة ميدانية بمركز البحث العلمي و التقني للمناطق الجافة (عمر برناوي) بيسكرة-

جمعة خير الدين¹، أحلام خان²

¹ جامعة محمد خيضر بيسكرة (الجزائر)، djemaa.kheireddine@univ-biskra.dz

² جامعة محمد خيضر بيسكرة (الجزائر)، ahlem.khene@univ-biskra.dz

The effect of quality of work life on the organizational commitment of researchers at scientific research centers in Algeria

-A case study of the Scientific and Technical Research Center for Arid Zones (Omar Bernawi) in Biskra-Djemaa Kheireddine, Ahlem Khene

تاريخ الاستلام: 2020/03/01، تاريخ القبول: 2020/06/15، تاريخ النشر: 2020/12/30

ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى بيان أثر جودة الحياة الوظيفية على الالتزام التنظيمي لدى الباحثين بمراكز البحث العلمي بالجزائر- دراسة حالة مركز البحث العلمي و التقني للمناطق الجافة (عمر برناوي) بيسكرة- وتم استخدام الاستبيان كأداة للدراسة. تكون مجتمع الدراسة من جميع الباحثين بالمركز والبالغ عددهم 56 باحث، وقد قمنا بتوزيع الاستبيان عليهم جميعا، وحصلنا على 36 استبانة صالحة للتحليل. وقد خلصت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها أن جودة الحياة الوظيفية تفسر 59% من التغيرات الحاصلة في الالتزام التنظيمي. لذا توصي الدراسة بضرورة تحسين ظروف العمل المادية أكثر، وتوفير كل ما يساعد الباحث على أداء مهامه.

الكلمات المفتاح: جودة الحياة الوظيفية؛ الالتزام التنظيمي؛ الباحثين؛ مراكز البحث العلمي.

تصنيف JEL: M12

Abstract:

This study aims to demonstrate the Impact of the quality of work life on organizational commitment of researchers at scientific research centers in Algeria - case study of the scientific and technical research center for arid regions (Omar Barnawi) in Biskra -. The study population consisted of all 56 researchers at the center, and we distributed the questionnaire to all of them, and we obtained 36 valid questionnaires for analysis. The study concluded many results, the most important of which is that the quality of the working life explains 59% of changes in organizational commitment. Therefore, the study recommends the necessity of improving the physical conditions more, and providing everything that helps the researcher to perform his tasks.

Key words: quality of work life; organizational commitment; researchers, scientific research centers.

Jel Classification Codes: M12

كيفية الاستشهاد بهذا المقال حسب أسلوب APA

جمعة خير الدين، أحلام خان (2020)، أثر جودة الحياة الوظيفية على الالتزام التنظيمي لدى الباحثين بمراكز البحث العلمي بالجزائر، دراسة ميدانية بمركز البحث العلمي والتقني للمناطق الجافة (عمر برناوي) بيسكرة، مجلة الباحث الاقتصادي، المجلد 08 (العدد 02)، الجزائر: جامعة 20 اوت 1955 - سكيكدة-، ص ص 224-235.

1. مقدمة.

شهدت السنوات الأخيرة اهتماما ملحوظا في مجال تنمية الموارد البشرية لأن المورد البشري يؤثر بشكل كبير و مباشر في تطوير و تميّز المؤسسات، لذلك تحرص العديد من تلك المؤسسات على تحسين حياة موظفيها بما يؤدي إلى رفع أداء تلك المؤسسات، وتحقق رغباتهم وتلبي حاجاتهم و توفر شروط عمل جيدة بغية تنمية و تطوير الحياة أثناء العمل بما ينعكس إيجابا على إنتاجية المؤسسة. فمما لا شك فيه أن مستوى جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة يعكس مدى نجاح إدارتها ومدى سلامة برامجها المستخدمة نحو تحقيق قوى بشرية متميزة و قوية تركز على الإبداع ، وتؤدي في النهاية إلى تحقيق أهداف المؤسسة والعاملين معا، والحفاظ على مكتسباتهم وممتلكاتهم.

ويعد المورد البشري مفتاح نجاح المؤسسة، فمهما ازدادت تطور العلوم والتكنولوجيا يبقى الحفاظ على المورد البشري الكفاء تحدي تحوزه المؤسسة بشكل دائم. لذلك تسعى المؤسسات إلى غرس ثقافة الالتزام لدى مواردها البشرية، لأن ضعف مستوى الالتزام يؤدي إلى ارتفاع تكلفة الغياب و التأخر عن العمل.

وفي السنوات الأخيرة اهتمت العديد من الدراسات بقياس جودة الحياة الوظيفية في المصانع والجامعات والمدارس والمنظمات الحكومية والغير الحكومية، تحت أبعاد متعددة وتحديات جديدة متعلقة بتحسين أداء العاملين، فجودة الحياة الوظيفية تساهم في تحقيق التزام العاملين و تسهيل فرص التدريب، وزيادة درجة الرضا، وإيجاد بيئة عمل آمنة، وتنمية الأداء الكلي للمؤسسة.

1.1. إشكالية الدراسة: على ضوء ما سلف، يمكننا صياغة الإشكالية الرئيسة كما يلي:

ما هو أثر جودة الحياة الوظيفية على الالتزام التنظيمي لدى الباحثين بمركز البحث العلمي والتقني للمناطق الجافة (عمر برناوي) ببسكرة ؟

وينبثق من هذه الإشكالية الرئيسية التساؤلات الفرعية التالية:

- ✓ ما مستوى جودة الحياة الوظيفية بالمركز محل الدراسة؟
- ✓ ما مستوى الالتزام التنظيمي بالمركز محل الدراسة؟
- ✓ ما هو أثر كل بعد من أبعاد جودة الحياة الوظيفية على الالتزام التنظيمي لدى الباحثين بالمركز محل الدراسة؟

2.1. فرضيات الدراسة : للإجابة عن إشكالية الدراسة وضعنا الفرضية الرئيسية التالية :

✓ يوجد أثر لجودة الحياة الوظيفية على الالتزام التنظيمي لدى الباحثين بالمركز محل الدراسة.

والتي ينبثق منها الفرضيات الفرعية التالية:

- H₁: يوجد أثر للأمان والاستقرار الوظيفي على الالتزام التنظيمي لدى الباحثين بمركز البحث العلمي والتقني (عمر برناوي) ببسكرة.
- H₂: يوجد أثر للأجور والمكافآت على الالتزام التنظيمي لدى الباحثين بمركز البحث العلمي والتقني (عمر برناوي) ببسكرة.
- H₃: يوجد أثر للترقية والتقدم على الالتزام التنظيمي لدى الباحثين بمركز البحث العلمي والتقني (عمر برناوي) ببسكرة .
- H₄: يوجد أثر للتوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية على الالتزام التنظيمي لدى الباحثين بمركز البحث العلمي والتقني (عمر برناوي) ببسكرة .

H₅: يوجد أثر لظروف العمل المادية على الالتزام التنظيمي لدى الباحثين بمركز البحث العلمي والتقني (عمر برناوي) ببسكرة

H₆: يوجد أثر للتدريب والتعلم على الالتزام التنظيمي لدى الباحثين بمركز البحث العلمي والتقني (عمر برناوي) ببسكرة .

3.1. أهداف الدراسة: تهدف هذه الدراسة إلى :

- ✓ الكشف عن مستوى جودة الحياة الوظيفية بمركز البحث العلمي والتقني (عمر برناوي) ببسكرة.
- ✓ التعرف على مستوى الالتزام التنظيمي بمركز البحث العلمي والتقني (عمر برناوي) ببسكرة .

✓ إبراز أهمية الدور الذي تمارسه أبعاد جودة الحياة الوظيفية في التأثير على الالتزام التنظيمي لدى الباحثين بمراكز البحث العلمي.

✓ تقدم مجموعة من الاقتراحات التي قد تساهم في تحسين مستوى جودة الحياة الوظيفية بمراكز البحث العلمي وبالتالي التأثير على التزام موظفيها.

4.1. أهمية الدراسة : تتبلور أهمية دراستنا في إبراز مايلي :

- ✓ قلة الدراسات التي تناولت موضوع جودة الحياة الوظيفية و الالتزام التنظيمي.
- ✓ يعد موضوع الدراسة من الموضوعات الحديثة، خاصة لتناوله مفهومي مهمين وهما جودة الحياة الوظيفية و الالتزام التنظيمي.
- ✓ تسليط الضوء على أهمية تطبيق أبعاد جودة الحياة الوظيفية لما لها من أثر وفعالية في التزام الباحثين بالمركز.

5.1. حدود الدراسة: اشتملت الدراسة على عدة محددات هي :

- ✓ الحد الموضوعي: يتحدد موضوع الدراسة في أثر جودة الحياة الوظيفية على الالتزام التنظيمي بالمركز محل الدراسة.
- ✓ الحد البشري: اقتصر البحث على الباحثين بمركز البحث العلمي والتقني للمناطق الجافة (عمر برناوي) بيسكرة.
- ✓ الحد المكاني: مركز البحث العلمي والتقني للمناطق الجافة (عمر برناوي) بيسكرة.
- ✓ الحد الزمني: تم تطبيق أداة البحث خلال شهر جانفي 2020.

6.1. منهج الدراسة: للإجابة على الإشكالية تم الاستعانة بالمنهج الوصفي التحليلي للإلمام بمختلف المفاهيم النظرية للموضوع، كما قمنا بإجراء دراسة ميدانية بأحد مراكز البحث العلمي.

2. الإطار النظري للدراسة:

1.2. تعريف جودة الحياة الوظيفية:

عرفها Khosrowpour على أنها " الإيفاء بالاحتياجات البشرية في العمل ، من خلال درجة التناغم العالية بين واجبات العمل ومجموعة محددة من الاحتياجات الصحية والاجتماعية التي تؤدي إلى تحسين الحياة الوظيفية للعاملين ، وزيادة ربحية وكفاءة المنظمة" (البربري، 2016، صفحة 18).

وعرفها Kumer و shani بأنها درجة التميز وشروط العمل التي يجب على المؤسسات توفيرها و ممارستها من أجل تطوير الحياة أثناء أداء الوظيفة بما يعكس إيجابا على تحسين أداء المؤسسة (حمادنة، 2019، صفحة 108).

كما عرّفت بأنها " مجموعة من العمليات المتكاملة و المخططة و المستمرة و التي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين و حياتهم الشخصية، والتي تساهم في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمؤسسة و العاملين فيها و المتعاملين معها " (جاد الرب، 2009، صفحة 299)

2.2. أهمية تطبيق جودة الحياة الوظيفية:

تكمن أهمية تطبيق جودة الحياة الوظيفية فيما يلي: (ماضي، 2014، صفحة 67)

- ✓ تقليص النزاعات بين الأفراد و إدارة المؤسسة من خلال تطوير المناخ التنظيمي، وحل العديد من المشاكل عن طريق محيط عمل مساعد على ذلك .
- ✓ مناقشة العاملين للأفكار البناءة التي تسمح بإصدار أفكار جديدة التي تحل مشاكل العمل بالمؤسسة.
- ✓ زيادة ولاء العاملين وتحقيق التوافق بين أهداف المؤسسة و أهدافهم بما يحقق الاتساق و الانسجام.
- ✓ المساهمة في تعزيز الجودة و التعلم والإبداع.

- ✓ زيادة رضا العاملين.
- ✓ تعزيز العلاقات الإجتماعية و الإنسانية في المنظمة.
- ✓ تقليص الغيابات في المؤسسة .
- ✓ تخفيض نسبة دوران العمل في المؤسسات .
- ✓ زيادة مستوى الكفاءة والفعالية داخل المؤسسة .
- ✓ الاستثمار في رأس المال البشري.

3.2. أبعاد متغير جودة الحياة الوظيفية

من أهم أبعادها نذكر ما يلي :

أ. الأمان والاستقرار الوظيفي: يعتبر الأمن الوظيفي من أهم أبعاد جودة الحياة الوظيفية ، فيمكن للأمان والاستقرار الوظيفي توفير مجموعة من مطالب العاملون مثل: عدم الخوف من فقدان التعسفي لمناصب عملهم، الإحساس بالأمان من تسلط الإدارة و عدم شرعية قراراتها مما يتيح للعاملين بالإرتياح و الإستقرار الوظيفي و النفسي و تحسين الروح المعنوية لهم (البربري، 2016، الصفحات 26-27).

ب. الأجور والمكافآت: تعتبر الأجور و المكافآت من أهم العناصر وأكثرها تأثيرا في استقرار الفرد و اندماجه في وظيفته و تحقيق رضاه ، مما يؤدي إلى الاستقرار و الانتظام بالعمل وتقليل الغيابات.

إذ يعتبر الأجر بالنسبة للعامل مهم لتوفير حياة كريمة له ولأسرته و وسيلة للوفاء بالتزاماته مع الغير، وسبيل يقيس به العامل مكانته و أهمية بالمؤسسة. (البياري، 2018، صفحة 17)

ت. الترقية والتقدم الوظيفي: تعد الترقيات عاملا مهما من عوامل الرضا الوظيفي، وبالتالي تحسن في الأداء، فأني عامل يتطلع و يطمح للترقية لتحسين مكانته و وضعيته سواء المادية أو المعنوية. (البربري، 2016، الصفحات 27-28)

ج. التوازن بين الحياة الشخصية و الوظيفية :

يعتبر توازن الحياة الشخصية والوظيفية من أكبر التحديات التي يواجهها العامل والمنظمة،

إذ يجب على العامل تحديد الأولوية بين عمله من جهة و حياته الشخصية من جهة اخرى بما لا يخل عن أداء واجبه. (حلاوة، 2015، 46). فبعض المؤسسات تساعد عاملها على تحقيق هذا التوافق بعدة سبل مثل: (أسامة زياد يوسف البليسي: 2012، 12)

- تمكين للعاملين بالعمل من المنزل في بعض الحالات.
- مشاركة العاملين بعضهم بعضا في أداء العمل.
- توفير الرعاية النفسية و الإستشارية للعاملين فيما يخص عائلاتهم و الإهتمام بالعمل

د. ظروف العمل المادية:

إن ظروف العمل المادية تؤثر على أداء العاملين ، لذلك وجب على المؤسسة توفير بيئة عمل آمنة تمكن العاملين من أداء واجبه من جهة و المحافظة على صحتهم من جهة اخرى. فظروف العمل المادية الجيدة تستقطب الكفاءات الجديدة و تحقق ولاء العاملين بالمؤسسة (البياري، 2018، صفحة 15).

هـ. التكوين والتعليم :

التكوين عبارة عن عملية تهدف المؤسسة من خلالها إلى جعل العامل يكتسب المهارات اللازمة و المطلوبة لانجاز مهامه على اكمل وجه و بطريقة صحيحة من أجل تحسين أداء الفرد بصفة خاصة و بالتالي تحسين أداء المؤسسة. أما التعليم فهو أي تأثير أو نشاط يكون نتيجته زيادة في معارف شخص ما من خلال حضور محاضرات و مؤتمرات أو تشارك المعرفة مع زملائه، مما يؤدي إلى اكتساب معارف جديدة و تحسين و تحيين معارفه السابقة. (ساحي، 2016، صفحة 96) .

3. الالتزام التنظيمي:

1.3 تعريف الالتزام التنظيمي:

عرف الالتزام بأنه "حالة نفسية مسيطرة وقادرة على التأثير في سلوك الفرد تجاه مواضيع معينة" (Meyer JP, 2001, p. 299). أما الالتزام التنظيمي فعرف على أنه "اقتناع الفرد و قبوله التام لأهداف المؤسسة التي يعمل فيها وبقيمها، ورغبته في بذل أكبر جهد ممكن لصالحها" (الخشروم، 2011، صفحة 173) كما يمكن تعريفه على أنه "درجة إيمان الفرد و تقبله أهداف المؤسسة ورغبته في البقاء بها" (Syauta, Troena, & Solimun, 2012, p. 170).

2.3 أهميته:

يعد الالتزام التنظيمي أداة مهمة تستند عليها المؤسسات في تحسين أدائها وتطوير استراتيجياتها، فهو نتيجة للعديد من الأنشطة والمفاهيم والعمليات والسلوكيات التي تحدث داخل المؤسسة. أو هو انعكاس لعدد من العوامل التي تساهم في تعزيز دافعية الأفراد، وبالتالي اتجاههم نحو الالتزام في أداء أعمالهم حسب ما هو مخطط له، و بما ينسجم مع معتقدات و قيم الأفراد و ثقافتهم نحو الالتزام و دوره في نجاح المؤسسة و أداء أنشطتها بشكل متميز، مما يؤهلها للمنافسة في ميدان الأعمال (العميدي، 2018، صفحة 142). وفي كثير من الأحيان الالتزام التنظيمي مهم لأنه يساعد في عملية التنبؤ ببقاء العاملين في المؤسسات أو رغبتهم في إيجاد عمل اخر (علي و رغدان، 2019، صفحة 378).

3.3 أبعاد الالتزام التنظيمي:

من أبرز النماذج التي تم اعتمادها في الالتزام التنظيمي نموذج **Meyer , Allen** (عالية جواد، 2016، الصفحات 290-291) والذي يضم العناصر التالية:

- أ. **الالتزام العاطفي أو الشعوري:** يعني الانتماء والارتباط العاطفي ودرجة استقلالية الفرد في عمله. كما يعبر الالتزام العاطفي عن الإيمان العميق بأهداف وقيم المؤسسة والعمل في إطار تلك الأهداف والقيم، فالعاملين الذين يملكون هذه الصفة يمكنهم تأدية أي عمل إضافي بدون مقابل ويهتمون بمشاكل وقضايا المؤسسة، ويمتلكون نزعة قوية نحو هذه الأخيرة.
- ب. **الالتزام المعياري:** يمثل هذا البعد إحساس الفرد الأدبي للبقاء في المؤسسة وبدون إكراه، وهو مسؤولية العامل تجاه المؤسسة. ومن خصائصه الاعتقاد بالولاء للمؤسسة شيء طبيعي واستيعاب حقيقة أنه يجب أن يبقى مع المؤسسة إلى حين تقاعده منها، وإيمانه بأنه يجب التضحية من أجل المؤسسة.
- ج. **الالتزام الاستمراري:** يعبر الالتزام الاستمراري عن إدراك العاملين لحقيقة الامتيازات والمنافع التي سيحصلون عليها جراء استمرار انتمائهم للمؤسسة مقارنة بفقدانهم لتلك الامتيازات والمنافع في حال تركهم لها كالتقاعدي الخدمات الصحية والأقدمية.

4. الإطار التطبيقي للدراسة:

1.4 مجتمع وعينة البحث:

يتمثل مجتمع البحث في جميع الباحثين بمركز البحث العلمي والتقني للمناطق الجافة (عمر البرناوي) ببسكرة، والمقدر عددهم ب 56 باحث، أين حاولنا القيام بحصر شامل لجميع مفردات هذا المجتمع، إلا أنه تعذر علينا ذلك لانشغال بعض الباحثين بأبحاثهم الميدانية، وتواجدهم خارج المركز طيلة اليوم، وكذا تواجدهم في مناطق أخرى تابعة للمركز، كما صادفنا تواجد بعض الباحثين في تريضاتهم العلمية، مما دفعنا إلى توزيع 50 استبيان، وقد تم استرجاع ما مجمله (40) استبانة، وبعد فحصها تم استبعاد (04) استبانات، و ذلك نظرا لعدم تحقيقها شروط الإجابة الصحيحة، و بهذا يصبح عدد الاستبيانات الصالحة للتحليل الإحصائي (36) استبانة.

2.4 أداة البحث:

بعد اطلاعنا على العديد من الدراسات السابقة المتصلة بالموضوع محل الدراسة قمنا بتصميم استبانة لتحقيق الأهداف المرجوة من هذا البحث، حيث تم تقسيمها إلى جانبين:

القسم الأول: يتعلق بالبيانات العامة المتعلقة بعينة البحث وتتكون من ست فقرات.

القسم الثاني: وينقسم إلى محورين: **الأول** خاص بجودة الحياة الوظيفية وأبعادها المختلفة وتتضمن (25) عبارة، أما **المحور الثاني** خاص بالالتزام التنظيمي، ويتضمن (11) عبارة. وقد تم اعتماد مقياس للإجابة يتراوح من (1 إلى 5) وهو سلم ليكرت الخماسي، أين تم منح الوزن (5) للإجابة بالموافقة التامة.

3.4 خصائص عينة البحث:

يوضح الجدول الموالي مختلف الخصائص الشخصية لأفراد العينة:

جدول 1. توزيع الباحثين بالمركز وفق بياناتهم الشخصية

المتغيرات الشخصية و الوظيفية	التكرارات	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	41.7
	أنثى	58.3
السن	أقل من 30 سنة	8.3
	من 30 سنة إلى أقل من 40 سنة	58.3
	من 40 سنة إلى أقل من 50 سنة	27.8
	50 سنة فأكثر	5.6
المستوى العلمي	مهندس	5.6
	ماجستير	25.0
	دكتوراه	69.4
سنوات الخبرة	5 سنوات فأقل	27.8
	6-10	50.0
	11-15	22.2
الرتبة	مكلف بالدراسات	5.6
	ملحق بالبحث	30.6
	أستاذ باحث أ	13.9
	أستاذ باحث ب	50
الدخل الشهري	40000 - 60000	5.6
	60001 - 80000	22.2
	80001 - 100000	13.9
	100001 - 120000	33.3
	120001 - 140000	19.4
	أكثر من 140000	5.6
المجموع	36	100

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج spss.v22

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن فئة الباحثات هي الفئة الأبرز في المركز، 58.3% مقابل 41.7% من الباحثين الذكور، وهذا عموماً راجع إلى كون عدد الباحثات التابعات للمركز أكبر من عدد الباحثين، إضافة إلى أن أكثر الباحثين كانوا في مهام ميدانية خارجية بسبب طبيعة مشاريعهم. أما بالنسبة للسن، فنجد أن غالبية المبحوثين تتراوح أعمارهم ما بين 30 و 40 سنة، بنسبة 58.3%، وهي الفئة الشبابية ذات النشاط الأكبر، والمفيد للبحث العلمي، تليها الفئة الأكبر مباشرة وهي فئة 40 إلى 50 سنة بنسبة 27.8%، في حين كانت الفئات الأضعف للسن أقل من 30 وأكبر من 50.

وبالنسبة لمتغير المستوى كانت الفئة الراجحة للحاصلين على الدكتوراه بنسبة 69.4%، مقابل 25% فقط للحاصلين على الماجستير، وهو مؤشر جد إيجابي لتفرغ الباحثين للمشاريع البحثية المتكفل بها من قبل المركز. وهذا ما تفيده سنوات العمل من خلال مؤشر الأقدمية بالمركز، أين نجد أن أكثر الباحثين تتعدى سنوات عملهم 5 سنوات، ما يقابل 72.2%، وهذا يفيدنا كثيراً في دراسة متغيري البحث، خاصة في الالتزام التنظيمي، الذي يرتبط بشكل كبير بطول مدة انتماء الموظف للمؤسسة.

وتباينت مستويات الأجور لهؤلاء الباحثين بين الفئات المتوسطة، حيث تتراوح أجور 33.3% من الباحثين ما بين 100000 و 120000 دج. ونسبة 19.4% تراوحت أجورهم ما بين 120000 و 140000 دج. إضافة إلى نسبة 36.1% ما بين 60000 و 100000 دج. هذا المؤشر يفيدنا في تفسير رضا أو عدم رضا الباحثين محل الدراسة على نظام الأجور المعتمد بالمركز، والذي يعد أحد المؤشرات الأساسية لجودة الحياة الوظيفية.

4.4 ثبات وصدق أداة البحث

أ. ثبات أداة البحث: تم استخدام معامل الثبات "ألفا كرونباخ" لقياس ثبات أداة البحث، والذي يحدد مستوى قبول الأداة بمستوى (0.60) فأكثر. ويمكن توضيح النتائج في الجدول الآتي:

جدول 2. معاملات الثبات والصدق

المحور	عدد العبارات	معامل الثبات "ألفا كرونباخ"	معامل الصدق
جودة الحياة الوظيفية	25	0.912	0.954
الالتزام التنظيمي	11	0.876	0.935
جميع العبارات	36	0.937	0.967

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج spss.v22

من خلال هذا الجدول يتبين أن معامل ثبات الاتساق الداخلي "ألفا كرونباخ" بلغت قيمته (0.937) وهي قيمة مرتفعة ومناسبة لأغراض البحث، وكذلك كانت القيمة لمتغيري البحث مرتفعة أيضاً ومناسبة لأغراض هذا البحث، وهو ما يدل على أن الاستمارة تتميز بالثبات، أي أنها ستعطي نفس النتائج إذا ما تم استخدامها أو إعادة مرة أخرى تحت ظروف مماثلة.

ب. صدق أداة البحث: تم حساب معامل صدق المحك من خلال أخذ الجذر التربيعي لمعامل الثبات "ألفا كرونباخ" و ذلك كما هو موضح في الجدول رقم (02)، إذ بلغ معامل الصدق الكلي لأداة البحث ما قيمته (0.967)، وهو معامل يدل على صدق أداة البحث، وهو مرتفع جداً ومناسب لأهداف هذا الأخير، هذا ما دعمته معاملات الصدق المرتفعة بالنسبة لمحاور البحث، بهذا يمكننا القول أن جميع عبارات الاستبيان هي صادقة لما وضعت لقياسه.

5. تحليل وتفسير النتائج:

1.5 تحليل محاور الاستبانة:

أ. تحليل محور جودة الحياة الوظيفية: من أجل التعرف على اتجاهات الباحثين حول جودة الحياة الوظيفية، سيتم تحليل العبارات التي تقيس كل بعد من أبعاد هذا المحور ومن ثم الإجابة على السؤال التالي: "ما هو مستوى جودة الحياة الوظيفية في مركز البحث العلمي والتقني للمناطق الجافة بيسكرة؟ لذا سوف نقوم بتحليل النتائج الموضحة في الجدول الآتي:

جدول 3. نتائج تحليل اتجاهات الباحثين حول محور جودة الحياة الوظيفية.

البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	المستوى
الأمان والاستقرار الوظيفي	2.861	0.885	02	متوسط
الأجور والمكافآت	2.638	0.940	04	متوسط
الترقية والتقدم الوظيفي	2.894	0.838	01	متوسط
التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية	2.766	0.645	03	متوسط
ظروف العمل المادية	2.379	0.847	06	متوسط
التكوين والتعلم	2.527	0.794	05	متوسط
جودة الحياة الوظيفية	2.702	0.619	/	متوسط

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج spss.v22

من خلال الجدول نلاحظ أن مستوى جودة الحياة الوظيفية بالمركز محل الدراسة جاء متوسطا من حيث الأهمية النسبية المعطاة له وفق إجابات أفراد عينة البحث، إذ بلغ المتوسط الحسابي للإجابات عن هذا البعد (2.702) بانحراف معياري (0.619)، وهو متوسط يقع ضمن المستوى الثاني من فئات مقياس ليكارت (2.33-3.66)، والذي يشير إلى أن الآراء اتجهت نحو المستوى المتوسط. فأفراد العينة يؤكدون عدم رضاهم نسبيا على مختلف جوانب الحياة الوظيفية، أين لا ترقى لمستوى تطلعاتهم مقارنة بما يفترض أن يقدمه مركز مختص في البحث العلمي للباحثين لتحقيق أفضل النتائج. وتتجلى مظاهر جودة الحياة الوظيفية في المركز على النحو التالي:

يأتي بعد الترقية والتقدم الوظيفي في الترتيب الأول حسب الأهمية النسبية المعطاة له من قبل أفراد عينة البحث، إذ بلغ المتوسط الحسابي للإجابات عن هذا البعد (2.894) بانحراف معياري (0.838)، وهو متوسط يقع ضمن المستوى الثاني من فئات مقياس ليكارت (2.33-3.66)، والذي يشير إلى أن الآراء اتجهت نحو المستوى المتوسط. فرغم موافقة الباحثين محل الدراسة على كون مناصبهم تناسب طموحاتهم وأهدافهم الوظيفية، باعتبارهم مكلفين بالأبحاث، ومعنيين بها، كما أن تخصصاتهم ودرجاتهم العلمية ومؤهلاتهم تتوافق مع مهامهم، ورغم معرفتهم بنظام الترقية في المركز وبأسسه وشروطه، إلى أن ذلك بالنسبة لهم غير كاف، وغير موضوعي، كونهم يفضلون اعتماد أسس ومعايير أخرى للترقية والتقدم الوظيفي أكثر كفاءة، وأكثر أهمية ترتبط بالدرجة الأولى بالإنجاز ومستوى الأداء لتحسين النتائج المنتظرة.

ويأتي في الترتيب الثاني من حيث الأهمية بعد الاستقرار والأمان الوظيفي، إذ بلغ المتوسط الحسابي للإجابات عن هذا البعد (2.861) بانحراف معياري (0.885)، والذي يشير إلى أن الآراء اتجهت نحو المستوى المتوسط. فباعتبار المركز محل الدراسة يخضع لقوانين الوظيف العمومي، فهذا يوفر للباحثين ميزة الاستقرار والأمان الوظيفي، لشغلهم مناصب قارة ووفق قوانين واضحة، تجعل غالبيتهم لا يفكر في مغادرة المركز، أو البحث عن مناصب بديلة، ورغم المخاطر المحدقة بهم في بعض المشاريع البحثية، إلا أن مناخ العمل بالمركز يتسم بشكل عام بالأمان والحماية، لولا بعض الصراعات الداخلية التي تفقد الكثيرين منهم الثقة في العمل وفي العلاقات. ويأتي بعد التوازن بين الحياة المهنية والحياة الشخصية في الترتيب الثالث من حيث الأهمية عند الباحثين، إذ بلغ المتوسط الحسابي للإجابات عن هذا البعد (2.766) بانحراف معياري (0.645)، والذي يشير إلى أن الآراء اتجهت نحو المستوى المتوسط. ويعد هذا البعد من أكثر الأبعاد أهمية

في حياة الموظف عموماً، حيث يثني الباحثون على إدارة المركز مساندة لهم في مناسباتهم، رغم أن بعضهم يشتكي من عدم مراعاة ظروفهم الخاصة في بعض الحالات، وكذا من نظام العطل والإجازات المعمول به في المركز، والذي يصعب عليهم أحياناً الموازنة بين العمل والحياة الشخصية، لذلك ساعدتهم كثيراً إمكانية نقل العمل إلى المنزل، لتنظيم وقتهم أكثر. ويحتل بعد الأجور والمكافآت الترتيب الرابع بمتوسط حسابي (2.766) وانحراف معياري (0.940)، والذي يشير إلى أن الآراء اتجهت نحو المستوى المتوسط. فحسب إجابات الباحثين حول مستوى الأجور، كان الاتجاه نحو القبول والرضا نسبياً، رغم أنه أجورهم تبقى من وجهة نظرهم غير كافية لمتطلباتهم المعيشية، وأن نظام المكافآت المعتمد يحتاج إلى إعادة نظر. ويأتي في الترتيب الخامس بعد التكوين والتعلم، بمتوسط حسابي (2.527) وانحراف معياري (0.794)، والذي يشير إلى أن الآراء اتجهت نحو المستوى المتوسط، لكن بشكل ضعيف يميل للانخفاض، ذلك أن إجابات الباحثين حول عبارات هذا البعد تباينت بين الحياد وعدم الموافقة، كون التدريب الذي يخضع له الباحثون تنقصه التسهيلات والدعم اللازم، ويوزع بشكل غير عادل بينهم، كما أنه لا يناسب في بعض الأحيان متطلبات العمل. ليحتل بعد ظروف العمل آخر الترتيب، ويتعلق الأمر بالأثاث والتجهيزات والتهوية ومستلزمات العمل... إلخ، والتي لاقت إجماعاً كثيراً من الباحثين على عدم توفرها.

ب. تحليل محور الالتزام التنظيمي: من أجل التعرف على اتجاهات الباحثين حول الالتزام التنظيمي، سيتم تحليل العبارات التي تقيس هذا المحور ومن ثم الإجابة على السؤال التالي: "ما هو مستوى الالتزام التنظيمي في مركز البحث العلمي والتقني للمناطق الجافة بيسكرة؟"

لذا سوف نقوم بتحليل النتائج الموضحة في الجدول الآتي:

جدول 4. نتائج تحليل اتجاهات الباحثين حول محور الالتزام التنظيمي.

المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
الالتزام التنظيمي	3.388	0.685	متوسط

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج spss.v22

من خلال الجدول نلاحظ أن مستوى الالتزام التنظيمي بالمركز محل الدراسة جاء متوسطاً من حيث الأهمية النسبية المعطاة له من قبل أفراد عينة البحث، إذ بلغ المتوسط الحسابي للإجابات عن هذا البعد (3.388) بانحراف معياري (0.685)، وهو متوسط يقع ضمن المستوى الثاني من فئات مقياس ليكارت (2.33-3.66)، والذي يشير إلى أن الآراء اتجهت نحو المستوى المتوسط. فأفراد العينة يؤكدون اهتمامهم بمستقبل مركز البحث، ومكانته وطنياً، كونهم يعتبرون أنفسهم مكوناً أساسياً له، يتشبعون بقيمه ويتبنون ثقافته، ويعملون بكل طاقاتهم في سبيل إنجاز المهام الموكلة إليهم، كما يلتزمون بالتوجيهات والتعليمات المعطاة لهم رغم أن الإدارة لا توفر لهم ما ينتظرونه منها، ورغم عدم تقدير إنجازاتهم بالشكل الكافي بالنسبة لهم، لكن يبقى مركز البحث بالنسبة لهم المكان الذي ينتمون إليه.

2.5 اختبار وتفسير الفرضيات

للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار فرضية وجود أثر ذو دلالة إحصائية لجودة الحياة الوظيفية في الالتزام التنظيمي تم استخدام نتائج تحليل التباين للانحدار مثلما يبينه الجدول الموالي:

جدول 5. نتائج تحليل تباين الانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الرئيسية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	F المحسوبة	مستوى الدلالة F*
الانحدار	9.702	6	1.617	6.942	0,000*
الخطأ	6.755	29	0.233		
المجموع الدوري	16.456	35			

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V22

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05)

معامل التحديد $(R_2) = 0.590$

معامل الارتباط $(R) = 0,768^a$

من خلال النتائج الواردة في الجدول يتبين ثبات صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الرئيسية، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (6.942) وقيمة احتمالية (0.000)، وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05). ويتضح من نفس الجدول أن معامل التحديد يساوي (0.590) وهذا يعني أن (59%) من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع "الالتزام التنظيمي" تعود إلى التغيرات الحاصلة في المتغير المستقل " جودة الحياة الوظيفية"، والباقي يعزى لعوامل أخرى غير داخلية في النموذج، وهي قوة تفسير مرتفعة نسبياً، وبالتالي من خلال ما سبق نقبل الفرضية الرئيسية التي تنص على وجود أثر ذو دلالة إحصائية لجودة الحياة الوظيفية في الالتزام التنظيمي بمركز البحث العلمي والتقني للمناطق الجافة ببسكرة.

وبناء على ذلك نستطيع اختبار الفرضيات الفرعية، أين نعتمد في ذلك على الانحدار الخطي المتعدد، حيث يمكن توضيح النتائج في الجدول الموالي:

جدول 6. نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد لأثر جودة الحياة الوظيفية في الالتزام التنظيمي

المتغير المستقل X	(B)	Beta	(T)	مستوى الدلالة
الأمان والاستقرار الوظيفي	0.217	0.280	1.582	0.124
الأجور والمكافآت	0.131	0.179	1.132	0.267
الترقية والتقدم الوظيفي	-0.096	-0.118	-0.501	0.620
التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية	0.407	0.383	2.111	0.043
ظروف العمل المادية	-0.105	-0.130	-0.646	0.523
التكوين والتعلم	0.331	0.383	1.863	0.073

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05)

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V22

طبقاً للنتائج الموضحة بالجدول (06)، فإن كلٍّ من الأمان والاستقرار الوظيفي، الأجور والمكافآت، الترقية والتقدم الوظيفي، ظروف العمل المادية، التكوين والتعلم، ليس لها أثر دال إحصائياً على الالتزام التنظيمي لدى الباحثين محل الدراسة، حيث فاقت مستويات دلالتها 0.05 وبلغت على التوالي 0.280، 0.179، -0.118، -0.130، 0.383، وعليه فإن الفرضيات الفرعية الأولى والثانية والثالثة والخامسة والسادسة مرفوضة. بينما يوجد أثر دال إحصائياً للتوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية على الالتزام التنظيمي عند الباحثين محل الدراسة، حيث بلغت مستوى دلالتها 0.043 وهي أقل من 0.05، حيث يفسر التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية 40.7% من الالتزام التنظيمي.

ويمكن تفسير النتائج المحصل عليها من اختبار الفرضيات، من كون جودة الحياة الوظيفية تشكل مكوناً لا يمكن إغفاله لتعزيز الالتزام التنظيمي لدى الأفراد بالمنظمات، خاصة فيما يتعلق بشقها المعنوي، ذلك أن مختلف الجوانب المادية والتنظيمية والوظيفية كالتصميم الجيد للمناصب، وتوفير الاستقرار والأمان الوظيفي، والجوانب المالية والاقتصادية كالأجور والمكافآت، وظروف العمل المادية من حيث الإضاءة، التهوية، التأثيث.... ورغم أهميتها في المؤسسات، نظراً لمساهمتها الفعالة في خلق شعور الارتياح النفسي والتنظيمي، مما يحسن أداء الأفراد ويزيد في التزامهم وانتمائهم للمنظمة، خاصة إذا ما نظرنا لكل بعد منها بشكل مستقل، ومدى تأثيره على الالتزام التنظيمي،

إلا أنها ليست كافية في نظر الباحثين إذا ما اجتمعت لتشكيل جو حياة العمل لدى الموظفين، خاصة أنها تعد متطلبات يفترض توفرها في المؤسسات لتسريع وتيرة العمل، وزيادة الإنتاجية. وقد لا تؤدي بالضرورة لتحقيق التزام الموظفين. في حين يعد بعد تحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية البعد الوحيد المؤثر في الالتزام التنظيمي، وبقوة تفسيرية جيدة، ذلك أنه البعد الوحيد في هذه الدراسة الذي يعطي توجهها ممتدا للحياة الوظيفية إلى ما بعد جدران المركز.

6. الخاتمة:

يدعم الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية إيجاد بيئة عمل صحية وآمنة، يتوافر فيها دعم ومشاركة ودمج الموارد البشرية في عمليات اتخاذ القرارات وحل المشكلات، والاهتمام بهم حتى خارج إطار بيئة العمل، ما يحقق التوازن بين الحياة الوظيفية والشخصية للموظف. ومن خلال دراستنا الميدانية بمركز البحث العلمي والتقني للمناطق الحافة (عمر البرناوي) ببسكرة، توصلت إلى النتائج التالية:

- ✓ تصورات الباحثين حول مستوى المتغيرين: جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي في المركز محل الدراسة اتجهت نحو المستوى المتوسط وفقا لمقياس البحث.
 - ✓ وجود أثر لجودة الحياة الوظيفية في الالتزام التنظيمي في المركز محل الدراسة.
 - ✓ وجود أثر للتوازن بين الحياة الوظيفية والشخصية في الالتزام التنظيمي في المركز محل الدراسة.
 - ✓ عدم وجود أثر لباقي أبعاد جودة الحياة الوظيفية في الالتزام التنظيمي.
- وعلى ضوء هذه النتائج نقدم مجموعة من الاقتراحات نوجزها فيما يلي:
- ✓ على إدارة المركز العمل أكثر على تحسين ظروف العمل المادية، وتوفير ما يساعد الباحثين بالمركز على أداء مهامهم.
 - ✓ ضرورة الاهتمام بالتكامل الاجتماعي والعلاقات بين الزملاء لأن ذلك يشجع على خلق مناخ من التعاون بين الموظفين، خاصة أن الباحثين أبدوا استياءهم من نقص الثقة بينهم.
 - ✓ ضمان الأمن والسلامة المهنية للباحثين عند تأدية مهامهم.
 - ✓ تفعيل أنظمة المكافآت وبنائها على أسس عادلة، وجعل معايير التقييم أكثر وضوحا وشفافية لكل موظفي المؤسسة، والحرص على ربطها بالأجور والأداء.
 - ✓ تقدير الجهود المبذولة من قبل الباحثين الملتزمين بأداء واجباتهم بكفاءة، من خلال تشجيعهم والاعتراف بكفاءتهم و مكافأتهم قدر المستطاع، حتى ولو لم ينص قانون الوظيف العمومي على ذلك.

ومن خلال دراستنا هذه يمكن اقتراح عدة مواضيع مستقبلية بما يخدم مركز البحث العلمي، ويساهم في إزالة اللبس عن بعض الإشكاليات، أين يمكن التركيز على إدارة المواهب بالمركز، وعلى المعارف التي يمكن فقدها جراء مغادرة الباحثين للمركز بسبب التقاعد. كذلك يمكن دراسة الصراعات التنظيمية التي يعيشها الباحثون، وكيف يمكن معالجتها من قبل الإدارة.

7. قائمة المراجع.

1.7. الكتب:

سيد محمد جاد الرب (2009)، إستراتيجيات تطوير وتحسين الأداء - الأطر المنهجية والتطبيقات العملية، مطبعة العشري، مصر، 2009.

2.7. المذكرات:

أسامة زياد يوسف البليسي (2012)، جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة، بحث مقدم لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال.

بوبر ساخي (2016)، تمكين العاملين وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية في ضوء الثقة التنظيمية كمتغير وسطي، مذكرة لنيل شهادة ماجستير غير منشورة في تنمية البشرية وفعالية الأداءات، كلية العلوم الإجتماعية، جامعة وهران 2، وهران.

خليل إسماعيل إبراهيم ماضي (2014)، جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين - دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية- مذكرة لنيل شهادة دكتوراه الفلسفة في إدارة الأعمال، كلية التجارة جامعة قناة السويس، مصر.

سمر سعيد البياري (2018)، جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الإلتزام التنظيمي لموظفي وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية في قطاع غزة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في إدارة الأعمال، كلية الإقتصاد و العلوم الإدارية، جامعة الإسلامية بقطاع غزة، فلسطين.

عماد منصور أحمد حلاوة، غموض الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي، دراسة تطبيقية على موظفي القطاع الحكومي المدنيين في قطاع غزة، رسالة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال ، الجامعة الإسلامية غزة، 2015.

مروان حسن البربري (2016)، دور جودة الحياة الوظيفية في حد من الإحتراق الوظيفي لدى العاملين في شبكة الأقصى للإعلام والإنتاج الفني. مذكرة لنيل شهادة الماجستير في برنامج القيادة والإدارة ، أكاديمية الإدارة و السياسة للدراسات العليا، جامعة الأقصى، غزة، فلسطين.

3.7. المجالات:

ضرغام علي مسلم العميدي (2018)، دوافع مشاركة المعرفة وتأثيرها في الإلتزام التنظيمي - دراسة استطلاعية لآراء عينة من موظفي جامعة الكوفة، مجلة الإدارة والإقتصاد، العدد 115 ، العراق.

عبد الله عبد الدائم علي، وعدنان عبد الرزاق رعدان (2019)، تنشيط سلوكيات المواطنة التنظيمية لتعزيز الإلتزام التنظيمي - بحث ميداني على عينة من موظفي كليات الجامعة العراقية. مجلة الآداب، العدد 130

محمد علي عالية جواد (2016)، أثر التدريب في تحقيق الإلتزام التنظيمي للعاملين في المنظمات - دراسة استطلاعية لعينة من العاملين في الشركة العامة للزيوت النباتية، مجلة العلوم الإقتصادية و الإدارية، المجلد 22، العدد 94 ، العراق.

محمد مصطفى الخشروم (2011)، تأثير مناخ الخدمة في الإلتزام التنظيمي - دراسة ميدانية على العاملين في المعاهد التقنية التابعة لجامعة حلب، مجلة جامعة دمشق للعلوم الإقتصادية و القانونية، المجلد 27، العدد 3

هتام سمير حمادنة (2019)، مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم و التكنولوجيا الأردنية، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي ، اليمن.

قائمة المراجع بالأجنبية:

Meyer JP, H. L. (2001). Commitment in the workplace- Toward a general model. Human Resource Management Review, vol 11 .

Syauta, J. H., Troena, E. A., & Solimun, M. S. (2012). The influence of organizational culture, organizational commitment to job satisfaction and employee performance- study at municipal waterworks of jayapura, Papua Indonesia. International journal of business and management invention, vol 1