



جامعة الموصل  
كلية الادارة والاقتصاد  
قسم الادارة الصناعية

# دور جودة حياة العمل في تعزيز الالتزام التنظيمي دراسة حالة في مديرية احصاء صلاح الدين

فخري أمين عبدالله مريبط الجبوري

دبلوم عالي تخصصي

ادارة الجودة

بإشراف

الاستاذ المساعد الدكتور

رعد عدنان رؤوف الحمداني

جامعة الموصل  
كلية الادارة والاقتصاد  
قسم الادارة الصناعية

دور جودة حياة العمل في تعزيز الالتزام التنظيمي  
دراسة حالة في مديرية احصاء صلاح الدين

فخري أمين عبدالله مريبط الجبوري  
دبلوم عالي تخصصي  
ادارة الجودة

بإشراف

الاستاذ المساعد الدكتور  
رعد عدنان رؤوف الحمداني

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

(يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ

دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ)

سورة المجادلة الآية (11)

## اهداء

الى روح والدي ( رحمه الله تعالى )  
الى من هي أحق الناس بحسن صحبتي  
الى التي كانت الملاذ والمأوى  
الى سر سعادتي رزقني الله برك ما أحياني.... ( أمي الغالية )  
الى من عشت معهم أسعد لحظات حياتي.....(اخوتي واخواتي .. الاعزاء)  
الى هدية المولى و شمس سعادتي ونور حياتي  
التي مازالت سنداً لي في ظروفها.....(زوجتي الغالية )  
الى هبة الله الي ومن سعدت بوجودهن.....( بناتي .. حفظهن الله )  
الى من أزرني وأرشدني وأعانني أخي وصديقي..( الاستاذ : قتيبة ماهر محمود .. حفظه الله )  
الى موظفي مديرية إحصاء صلاح الدين جميعاً... ( وفقهم الله لكل خير )

أهدي هذا الجهد العلمي المتواضع سائلاً المولى عز وجل أن يجعله في ميزان الحسنات.

## شكر وامتنان

الحمد لله حمداً كثيراً، الحمد لله الذي علم بالقلم، علم الانسان ما لم يعلم، الحمد لله الذي أنعم علينا بفضلته وجزيل عطائه وأعانني على إتمام هذا العمل الذي أرجو من الحي القيوم ان يجعله ذا فائدة .

إنه ليسعني بعد إتمام هذه الدراسة أن أتوجه قبل كل شيء بالشكر لله سبحانه وتعالى أن منحني القدرة على الجد والمثابرة في انجازها، فإن كان ثمة تقصير فحسبي أن الكمال لله تعالى وحده، يسرني في البدء ان أتقدم بخالص شكري وتقديري الى استاذي الفاضل الاستاذ المساعد الدكتور رعد عدنان رؤوف الحمداني الذي أشرف على هذه الرسالة وعلى حسن توجيهاته وارشاداته القيمة التي كان لها الأثر البالغ في إنجاز هذه الرسالة فجزاه الله خير الجزاء .

ولا يفوتني في هذا المجال أن أتقدم بوافر التقدير الى السادة أعضاء مجلس الكلية الذين كان لجهودهم ومتابعتهم لنا نحن طلبة الدراسات العليا الفضل الكبير في تذليل الكثير من الصعوبات التي اعترضتنا في مسيرتنا الدراسية .

كما يقتضي واجب الوفاء أن أشكر السادة رئيس لجنة المناقشة والاعضاء المحترمين، لتفضلهم مشكورين بقرأة هذه الرسالة ومناقشتها واسهامهم في إغناء مكانتها العلمية وتعزيزها، داعياً لهم بالتوفيق والخير لإكمال مسيرة العلم .

وأقدم بالشكر الجزيل ووافر الامتنان والتقدير للتدريسيين الأفاضل في قسم الادارة الصناعية الذين كان لجهودهم الأثر الطيب في مسيرتي العلمية ، والشكر موصول الى السادة الخبراء الذين كانت لإسهاماتهم عظيم الأثر في توجيه استمارة الاستبانة نحو وجهتها الصحيحة .

كما لا يفوتني أن اتقدم بالشكر والتقدير لمنتسبي كلية الادارة والاقتصاد كافة، ومنتسبي مديرية احصاء صلاح الدين .

كذلك اشكر جميع زملائي وزميلاتي في مرحلة الدبلوم العالي، اعتذر عن كل من لم تسعفني الذاكرة على ذكرهم ممن ساهم من قريب أو بعيد برأي أو مشورة أو كلمة تشجيع تهون عناء الطريق أسأل الله لهم جميعاً أن يسيرهم للخير وأن يجزيهم عني خير الجزاء .....هذا ومن الله التوفيق.

الباحث

## المستخلص

تعد جودة حياة العمل بمثابة مجموعة من العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة والتي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية أيضاً والذي يسهم بدوره في تحقيق اهداف المنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها على حد سواء، فيما يمثل الالتزام التنظيمي السلوك الذي يقوم به العاملون بالمنظمة والذي يعبر عن درجة التزامهم بأهداف وقيم المنظمة التي يعملون بها وذلك من خلال الرغبة في بذل الجهد لدعم وتحقيق اهداف المنظمة .

جاءت الدراسة الحالية لاختبار علاقات الارتباط والتأثير بين أبعاد جودة حياة العمل وأبعاد الالتزام التنظيمي، إذ تبنت الدراسة في اطارها المفاهيمي موضوع أبعاد جودة حياة العمل بوصفها متغيراً مستقلاً، فضلاً عن تناولها لموضوع الالتزام التنظيمي بعده متغيراً تابعاً، ومن هذا المنطلق حاورت الدراسة الاديبيات في مجال ادارة الاعمال في ثلاثة محاور تعكس ذلك من خلال الاجابة على التساؤلات الآتية:

- ما مستوى جودة حياة العمل بالنسبة الى عينة الدراسة؟
  - ما مستوى الالتزام التنظيمي بالنسبة الى عينة الدراسة؟
  - هل توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين جودة حياة العمل والالتزام التنظيمي بالنسبة الى عينة الدراسة؟
  - هل تؤثر جودة حياة العمل معنوياً في الالتزام التنظيمي لدى العاملين في المنظمة قيد الدراسة؟
- وبغية بلورة الاطار المفاهيمي ومراجعة ما سبق من جهود بحثية متعلقة بالموضوع تم وضع مخطط افتراضي يعكس طبيعة العلاقة بين المتغيرين، وصيغت فرضيتان رئيسيتان لتختبر في مديرية احصاء صلاح الدين بغية وصف متغيرات الدراسة وتحديد علاقات الارتباط والتأثير بينهما والمتمثلة بأبعاد جودة حياة العمل (المشاركة في اتخاذ القرار، القيادة واسلوب الاشراف، الاستقرار والامان الوظيفي، برامج التدريب والتعلم، الامن والصحة المهنية في بيئة العمل، علاقات العمل، التوازن بين الحياة الشخصية و الوظيفية، الاجور والمكافآت، فرص الترقى والتقدم الوظيفي) في الالتزام التنظيمي، ومن اجل تحقيق فهم اعمق لذلك الأثر تبنى الباحث منهج الدراسة الوصفي التحليلي في ظل اعتماد استمارة الاستبانة .

وتوصلت الدراسة الى مجموعة من الاستنتاجات من اهمها:

1- كشفت نتائج تحليل مقاييس الاجابة للمبحوثين حول كل متغير من متغيرات الدراسة، إن المعدل العام لإجاباتهم كان مقبولاً ومع الاتجاه الايجابي مما يؤكد حاجة الافراد العاملين الى ان تهتم الادارة بجودة حياة العمل من أجل تعزيز التزامهم التنظيمي.

2- تحقق وجود ارتباط وتأثير معنوي بين متغيرات الدراسة.

واعتماداً على الاستنتاجات التي توصلت اليها الدراسة، فقد قدم الباحث مجموعة من المقترحات المنسجمة مع هذه الاستنتاجات من أجل الارتقاء بواقع عمل مديرية احصاء صلاح الدين في العراق منها:

1- زيادة اهتمام ادارة المنظمة قيد الدراسة بأبعاد جودة حياة العمل لما لها من دور كبير في تعزيز الالتزام التنظيمي.

2- على المنظمة قيد الدراسة أن تولي اهتماماً بتطوير قدرات ومهارات الافراد العاملين من خلال الدورات التدريبية المتخصصة التي تخص العمل.

## ثبت المحتويات

الصفحة	الموضوع
أ - ب	المستخلص
ت	ثبت المحتويات
ث - ج	ثبت الجداول
ج	ثبت الأشكال
ج	ثبت الملاحق
2 - 1	المقدمة
6 - 3	الفصل الاول : منهجية الدراسة
6 - 3	المبحث الاول : منهجية الدراسة
19 - 7	الفصل الثاني : الاطار النظري للدراسة
14 - 7	المبحث الاول: جودة حياة العمل
19 - 15	المبحث الثاني : الالتزام التنظيمي
47 - 20	الفصل الثالث : الاطار العملي للدراسة
23 - 20	المبحث الاول : وصف متغيرات الدراسة
36 - 24	المبحث الثاني: مقاييس متغيرات الدراسة
47 - 37	الفصل الرابع : اختبار علاقات الارتباط والأثر بين متغيرات الدراسة
41 - 37	المبحث الاول : اختبار علاقات الارتباط بين جودة حياة العمل والالتزام التنظيمي
47 - 41	المبحث الثاني : اختبار علاقات الأثر بين ابعاد جودة حياة العمل مع الالتزام التنظيمي
50 - 48	الفصل الخامس : الاستنتاجات والمقترحات
49 - 48	المبحث الاول : الاستنتاجات
50 - 49	المبحث الثاني : المقترحات
56 - 51	المصادر
ح - س	الملاحق
A - B	المستخلص باللغة الانكليزية

## ثبت الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول	ت
14	الابعاد المؤثرة في جودة حياة العمل	(1)	1
20	خصائص الافراد المبحوثين	(2)	2
23	اختبار صدق وثبات الاستبانة Reliability Statistics	(3)	3
24	مقياس (ليكرت) الخماسي	(4)	4
25	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات افراد عينة الدراسة على فقرات ( المشاركة في اتخاذ القرار )	(5)	5
26	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات افراد عينة الدراسة على فقرات ( القيادة واسلوب الاشراف )	(6)	6
27	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات افراد عينة الدراسة على فقرات ( الاستقرار والامن الوظيفي ) .	(7)	7
28	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات افراد عينة الدراسة على فقرات ( برامج التعلم والتدريب )	(8)	8
29	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات افراد عينة الدراسة على فقرات (الأمن والصحة المهنية في بيئة العمل)	(9)	9
30	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات افراد عينة الدراسة على فقرات (التوازن بين الحياة الشخصية الوظيفية)	(10)	1 0
31	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات افراد عينة الدراسة على فقرات (علاقات العمل)	(11)	1 1
32	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات افراد عينة الدراسة على فقرات ( الاجور والمكافئات المالية )	(12)	1 2
33	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات افراد عينة الدراسة على فقرات ( فرص الترقى والتقدم الوظيفي )	(13)	1 3
34	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات افراد عينة الدراسة على فقرات ( الالتزام العاطفي )	(14)	1 4
35	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات افراد عينة الدراسة على فقرات الالتزام الاخلاقي المعياري	(15)	1 5
36	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات افراد عينة الدراسة على فقرات الالتزام المتواصل الاستمراري	(16)	1 6
37	الارتباط بين جودة حياة العمل والالتزام التنظيمي	(17)	1 7
38	الارتباط بين كل بعد من ابعاد جودة حياة العمل والالتزام التنظيمي بشكل كلي	(18)	1 8

41	تأثير ابعاد جودة حياة العمل مجتمعة في الالتزام التنظيمي في المنظمة قيد الدراسة	(19)	1 9
42	تأثير كل بعد من أبعاد جودة حياة العمل في الالتزام التنظيمي في المنظمة قيد الدراسة	(20)	2 0

### ثبت الاشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل	ت
5	مخطط البحث الافتراضي	(1)	1
16	اهمية الالتزام التنظيمي	(2)	2
19	ابعاد الالتزام التنظيمي	(3)	3

### ثبت الملاحق

الصفحة	عنوان الملاحق	ت
ح	صدق الاستبانة	1
خ - س	استمارة الاستبانة	2
س	اسماء السادة المحكمين لاستمارة الاستبانة	3

# المقدمة

## المقدمة

يعد المورد البشري العامل الحاسم في اي نجاح تحققه المنظمة فمهما زادت درجة العلم والتكنولوجيا تبقى مهمة المحافظة على المورد البشري تحدياً يواجه المنظمات بشكل مستمر، تعتبر أبعاد جودة حياة العمل عاملاً مهماً في ضمان ارتباط العاملين في المنظمة. فمن خلالها يتم تنسيق جهد المرؤوسين في المنظمة من أفراد وجماعات لتحقيق الاهداف التي تسعى اليها المنظمة، فالمنظمات اليوم مطالبة بتوفير بيئة عمل تسمح بالمشاركة في اتخاذ القرارات وحل المشكلات وتوفير حياة وظيفية أفضل للعاملين تحقق الاشباع لحاجاتهم وهذا يؤدي الى رفع أداء العاملين وبالتالي رفع أداء المنظمة وتحقيق اهدافها، إن المنظمات المعاصرة تسعى جاهدة الى توفير جو عمل مريح والتسويق لسمعة المنظمة ولكن يبقى الالهم من جذب هذه الكفاءات هو الحفاظ عليها وضمان استمرارها بالعمل لصالح المنظمة حتى مع توفر اغراءات اكبر في سوق العمل وهذا ما اثبتته التجربة اليابانية بعد ان تصدرت الاقتصاد العالمي رغم افتقارها للموارد الطبيعية ، واثبتت ان المورد البشري هو الذي يصنع الفرق، ونظراً لأهمية دراسة جودة حياة العمل ودورها في تعزيز الالتزام التنظيمي في القطاع الاحصائي من خلال وصف ابعاد كل من المتغيرين وتشخيصها وتحليل العلاقة والتأثير لتلك المتغيرات. واتساقاً مع ما تقدم بُني مخطط افتراضي يحدد طبيعة تلك العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع وانبثقت فرضيتان رئيستان وفرضيتان فرعيتان اختبرت من خلال استخدام البرنامج الجاهز ( Spss v25 ) لاختبار فرضيات الارتباط والتأثير للبيانات المجمعة من مديرية احصاء صلاح الدين وأكدت نتائجها دعماً لفرضيات الدراسة واهدافها وسريان أنموذجها.

وانسجاماً مع ما تقدم، فقد تضمنت الدراسة خمسة فصول جاء الفصل الاول بعنوان ( منهجية الدراسة) إذ تناول من كل من مشكلة واهداف واهمية ومنهج وفرضيات والانموذج الفرضي للدراسة وكذلك الاساليب الاحصائية ومجتمع وعينة الدراسة. أما الفصل الثاني فقد تضمن الاطار النظري للدراسة بمبحثين اختص الاول بتقديم مدخل مفاهيمي لجودة حياة العمل( التطور التاريخي والمفهوم، الاهداف، الابعاد) أما المبحث الثاني فقد تناول الالتزام التنظيمي( المفهوم، الاهمية، الخصائص، مراحل التطور، الابعاد). أما الفصل الثالث فقد اشتمل على الاطار العملي للدراسة والذي تكون من مبحثين جاء الاول بوصف متغيرات الدراسة من خلال مجتمع العينة ووصف للأفراد المبحوثين وجاء المبحث الثاني بمحوري الدراسة وابعادهما( جودة حياة العمل، الالتزام التنظيمي) وتحديد مقياس كل بعد من ابعاد المتغيرين وعلاقته بمقياس ليكرت الخماسي. اما الفصل الرابع فقد تضمن اختبار علاقات الارتباط والأثر بين

متغيرات الدراسة بواسطة مبحثين ، تناول الاول اختبار علاقات الارتباط بين جودة حياة العمل والالتزام التنظيمي ،وتناول الثاني اختبار علاقات الأثر بين جودة حياة العمل والالتزام التنظيمي.

وأخيراً اختتمت الدراسة بفصلها الخامس متضمنةً جملة من الاستنتاجات والمقترحات من خلال مبحثين، خصص المبحث الاول للاستنتاجات الميدانية على وفق ما توصلت اليه النتائج الخاصة بوصف وتشخيص متغيرات الدراسة وعلاقات الارتباط والاثر، فيما تم في المبحث الثاني تقديم مجموعة من المقترحات لتحقيق انتفاع المنظمة .

الفصل الاول

منهجية الدراسة

## الفصل الاول: منهجية الدراسة

يعرض هذا الفصل الاطار المنهجي الذي يستند اليه الباحث في بناء هيكلية الدراسة وعلى وفق

المحاور الاتية:

### المحور الاول: مشكلة الدراسة

ان البحث عن الوسائل المناسبة لتخفيض كلفة خدمات المنظمات وتحسين مستوى جودتها ورفع كفاءة ادائها اصبح امراً حتماً بسبب التطورات التكنولوجية المصاحبة للتطور الاداري واعتمادها في تقديم الخدمات، ففي الآونة الاخيرة اخذت المنظمات تبحث عن التميز والاختلاف عن غيرها من خلال البحث عن ممارسات واساليب متعددة، وذلك بسعيها الى تحقيق التوازن بين اهدافها واهداف العاملين فيها، فالعاملون اليوم في بيئة العمل المعاصرة يحتاجون الى الكثير من التقنيات لحل المشكلات والمهارات الشخصية في العمل سواءً بشكل انفرادي او ضمن فرق العمل، ويرتبط هذا الامر باستقرار الموظف والتزامه في العمل، فالعاملون الذين لديهم درجات عالية من الالتزام التنظيمي في منظماتهم يمتازون بالأداء الوظيفي العالي النابع من حبهم وحماسهم للعمل والتزامهم بأهداف المنظمة، والذي يساهم بشكل فاعل في نجاح واستمرار المنظمة، ومن هنا جاءت الفكرة لاستكشاف مستوى جودة حياة العمل في مجتمع الدراسة والمتمثل في (مديرية احصاء صلاح الدين) ودورها في تعزيز الالتزام التنظيمي للعاملين ومدى الارتباط بين المفهومين (جودة حياة العمل والالتزام التنظيمي).

وبشكل عام تحاول الدراسة الاجابة على التساؤلات التالية:

- ما مستوى جودة حياة العمل بالنسبة لعينة الدراسة ؟
- ما مستوى الالتزام التنظيمي بالنسبة لعينة الدراسة ؟
- هل توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين جودة حياة العمل والالتزام التنظيمي في عينة الدراسة؟

- هل تؤثر جودة حياة العمل في الالتزام التنظيمي بالنسبة لعينة الدراسة؟

### المحور الثاني: اهداف الدراسة

يتمثل الهدف الرئيسي لهذه الدراسة بمعرفة دور جودة حياة العمل في تعزيز الالتزام التنظيمي لمجتمع الدراسة المتمثل في مديرية احصاء صلاح الدين، وتكمن اهداف الدراسة بشكل عام في الاجابة على تساؤلات الدراسة وفق ما يلي:

- معرفة مستوى الالتزام التنظيمي بالنسبة الى مجتمع الدراسة.

- بيان دور أبعاد جودة حياة العمل في تعزيز الالتزام التنظيمي.
- تقديم بعض المقترحات للعاملين في مديرية الاحصاء قيد الدراسة في ضوء النتائج التي تم التوصل اليها.

### المحور الثالث: اهمية الدراسة

تتبقى اهمية الدراسة من اهمية المتغيرات التي تناولتها وبشكل خاص في ميدان الدراسة ممثلا بمديرية احصاء صلاح الدين والتي تأسست عام 1969م والدور الكبير الذي تؤديه في جمع وتبويب البيانات الاحصائية ( السكانية والزراعية والصناعية والارقام القياسية والاحصاءات الاخرى) لرفد وتعزيز قاعدة البيانات في الجهاز المركزي للإحصاء، بشكل عام سعت الدراسة الى الكشف عن طبيعة وحجم الدور الذي تلعبه عوامل أبعاد جودة حياة العمل المختلفة في تعزيز الالتزام التنظيمي من اجل الاستثمار في العاملين وفي سياسة وخطط مديرية الإحصاء- قيد الدراسة، وتساعد هذه الدراسة على الكشف عن مزايا واهمية جودة حياة العمل والتعرف على الصعوبات التي تعترض تطبيقها في سبيل اعانة العاملين في ادارة المنظمة المدروسة على تحسين جودة حياة العمل والاستفادة منها بما يساعد على تعزيز الالتزام التنظيمي للعاملين والذي ينعكس على الانتاجية والكفاءة في العمل الاحصائي.

### المحور الرابع: منهج الدراسة

اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، إذ تم استطلاع آراء موظفي مديرية إحصاء صلاح الدين حول متغيرات الدراسة من خلال استمارة استبيان تم اعدادها لذلك.

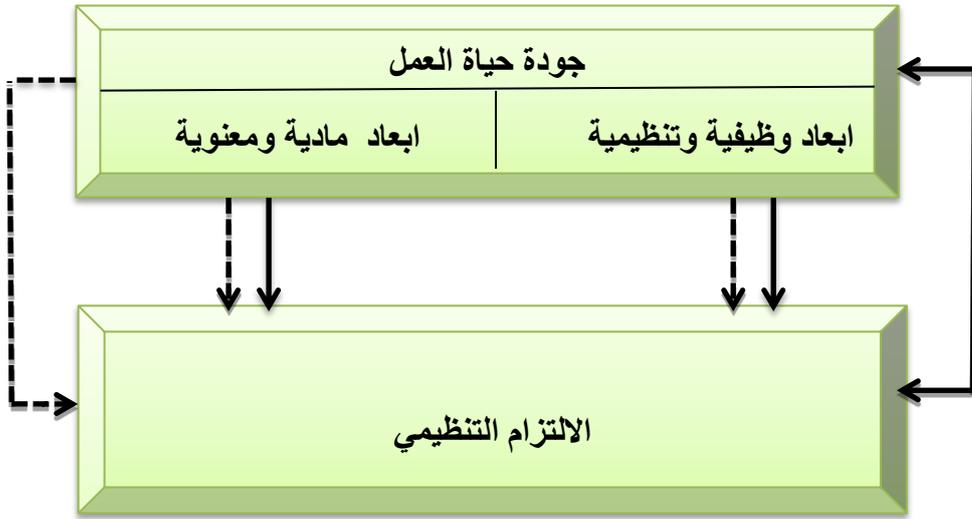
**اساليب جمع البيانات والمعلومات:** تم الاعتماد على نوعين من مصادر المعلومات لجمع البيانات والمعلومات اللازمة للدراسة وهي كالتالي:

1- المصادر الاولية: تم الاعتماد في جمع المعلومات المتعلقة بالجانب النظري على مجموعة من الكتب والرسائل الجامعية والدوريات العربية والاجنبية.

2- المصادر الثانوية: تمثلت بالاستبيان بوصفه أداة رئيسية وقد صُمم الاستبيان وفقاً لمحورين رئيسيين المحور الاول يغطي أبعاد المتغير المستقل وهو جودة حياة العمل التي اعتمدها الباحث في دراسته والمحور الثاني من الاستبيان يتضمن الاسئلة التي تغطي المتغير التابع وهو الالتزام التنظيمي وذلك وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي ( موافق تماماً، موافق، الى حد ما، غير موافق، غير موافق تماماً). (الشنطي، 2016، 194-201)، (الغريابوي، 2014، 166-167)

## المحور الخامس: المخطط الفرضي للدراسة

يعبر مخطط الدراسة عن طبيعة العلاقات السائدة بين متغيري الدراسة الرئيسية والفرعية والمتمثلة بجودة حياة العمل كمتغير مستقل والالتزام التنظيمي كمتغير تابع، وقد تم اعداد مخطط الدراسي الافتراضي الذي يوضح طبيعة العلاقة بين هذين المتغيرين وكما مبين في الشكل الاتي:



الشكل رقم(1) مخطط البحث الافتراضي

المصدر: من إعداد الباحث      ←→ علاقة ارتباط      ←--- علاقة تأثير

يتضح من خلال الشكل رقم(1) بأن متغير جودة حياة العمل هو المتغير المستقل Independent Variable الذي سيتم قياسه من خلال ابعاده الوظيفية والتنظيمية وابعاده المادية (المشاركة في اتخاذ القرار، القيادة واسلوب الاشراف، الاستقرار والامان الوظيفي، برامج التدريب والتعلم، الامن والصحة المهنية في بيئة العمل، علاقات العمل، التوازن بين الحياة والعمل، الاجور والمكافآت، فرص الترتي والتقدم الوظيفي) ، أما الالتزام التنظيمي فهو المتغير التابع Depend Variable.

## المحور السادس: فرضيات الدراسة

لتحقيق اهداف الدراسة ولقياس العلاقة بين جودة حياة العمل والالتزام التنظيمي ، فقد تم الاعتماد على فرضيات رئيسية تنفرع منها فرضيات فرعية وهي على النحو التالي:

• الفرضية الرئيسية الاولى: لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين ابعاد جودة حياة العمل مجتمعة والالتزام التنظيمي على المستوى الكلي.

- فرضية فرعية: لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين كل بعد من ابعاد جودة حياة العمل والالتزام التنظيمي.

• الفرضية الرئيسية الثانية: لا يوجد تأثير ذي دلالة معنوية لأبعاد جودة حياة العمل مجتمعة في الالتزام التنظيمي .

- فرضية فرعية: لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لكل بعد من ابعاد جودة حياة العمل في الالتزام التنظيمي.

### المحور السابع: الاساليب الاحصائية

عمد الباحث الى استخدام الحزمة البرمجية الجاهزة (spss v 25) واستخدام مؤشرات (الوسط الحسابي ، الانحراف المعياري ، الانحدار الخطي البسيط ، معامل ارتباط بيرسون )

### المحور الثامن: مجتمع وعينة الدراسة

يتكون مجتمع هذه الدراسة من جميع موظفي مديرية احصاء صلاح الدين البالغ عددهم(50) موظفاً. وهي احدى المديريات التابعة للجهاز المركزي للإحصاء في وزارة التخطيط العراقية والتي تأسست عام 1969م وتضم شعبة الاحصاء الزراعي والصناعي وشعبة الارقام القياسية وشعبة الاحصاءات الاخرى وكذلك الاحصاءات السكانية، وتتفرع منها عدد من الشُعَب الاحصائية الموزعة على اقصية المحافظة. إذ تم توزيع(50) استمارة استبيان وكان المسترد منها(44) استمارة استبيان وبما يمثل نسبة استجابة(88%) وكانت جميعها صالحة للتحليل الاحصائي، وقد خضعت للتحليل الاحصائي.

## الفصل الثاني

### الإطار النظري للدراسة

## الفصل الثاني: الاطار النظري للدراسة

المبحث الاول: مدخل مفاهيمي لجودة حياة العمل

اولاً: التطور التاريخي والمفهوم:

يعد مصطلح جودة حياة العمل (QWL) Quality of Work Life من المصطلحات التي لاقت اهتماماً واسعاً في مختلف المجالات البحثية، اذ كان اول ظهور له في المجالات البحثية في الولايات المتحدة الامريكية في سبعينيات القرن العشرين، وقد تم اقامته في ادبيات الادارة من قبل (Louis Davis) خلال المؤتمر الذي عقد في (Toronto) عام 1972 والذي ناقش هذا الموضوع، وفي نفس العام تأسس المجلس الدولي لـ QWL (الجبوري و خزعل، 2014، 40)

الا انه سرعان ما سجل مستوى الاهتمام بالأنشطة التي تمارسها المنظمات لتحقيق جودة حياة العمل تراجعاً ملحوظاً في نهاية السبعينات ومطلع الثمانينات، وإن اختلف الامر على المستويات المحلية والدولية، مما أثر وبشكل ملحوظ على كفاءة الاداء الاقتصادي للمنظمة وما تعتقه من قيم وأفكار تتعلق بالموارد البشرية، الا انه وفي منتصف الثمانينات من القرن العشرين شهد عالم الاعمال اهتماماً متزايداً ببرامج جودة حياة العمل في المنظمات العالمية وخاصةً الامريكية منها نتيجة مجموعة عوامل اهمها: ( جاد الرب، 2008، 18)

- انخفاض ولاء العاملين وانتمائهم للعمل في الشركات الامريكية.
  - زيادة تكلفة العمالة.
  - زيادة عبء الالتزامات القانونية على العاملين مقارنةً بالشركات العاملة في اوروبا واليابان.
- تعددت تعريفات الباحثين لمفهوم جودة حياة العمل، اذ تعتبر جودة حياة العمل بمثابة توقعات الموظفين تجاه منظمات العمل من حيث العدالة والاجور والتعويضات ويجاد بيئة آمنة وصحية وتنمية القدرات والطاقات البشرية ووجود الامان والاستقرار الوظيفي ويجاد توازن بين الحياة الشخصية وحياة العمل (البياري، 2018، 11).

وتعرف جودة حياة العمل على انها: " مجموعة من العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة والتي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية ايضاً والذي يساهم بدوره في تحقيق الاهداف الاستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها " (جاد الرب، 2008، 9).

كما عرفت بأنها: مجموعة من الاهداف التنظيمية والممارسات السلوكية التي تمكن العاملين في المنظمة من الشعور بالرضا الوظيفي وامتلاك الفرص المستقبلية للنمو والتطور كأفراد عاملين في المنظمة ( ابو حميد، 2017، 12).

كما يعبر عنها بأنها مجموعة الأنشطة التي تمارسها المنظمات بهدف تنمية وتطوير الحياة اثناء العمل بما ينعكس ايجاباً على انتاجية وكفاءة عمل المنظمة ( الاخرس، خليل، 2018، 360).

وهناك من يشير الى ان جودة حياة العمل تمثل عملية استجابة المنظمة لحاجات العاملين من خلال تطوير وايجاد آليات تسمح لهم بالمشاركة كلياً في اتخاذ القرار وصيانة حياتهم في العمل ( احمد، ياسين، 2019، 7).

وأكد بعض الباحثين ان جودة حياة العمل تتعلق بالظروف والبيئة المناسبة للعمل والتي تدعم وتزيد من رضا العاملين عن طريق توفير بيئة عمل آمنة ونظم ملائمة للمكافآت وفرص متاحة للتطوير الوظيفي والنمو الاقتصادي (ديوب، 2014، 201).

ان الجودة في حياة العمل تتعلق برفاهية العاملين التي ترتبط بالرضا عن تأمين مجموعة الاحتياجات الانسانية (الامن الوظيفي، الصحي، الاحتياجات الاقتصادية والعائلية والاجتماعية، حاجات تقدير الذات، الاحتياجات المعرفية والجمالية) (عبدالكريم، 2017، 19).

وهناك مفاهيم اخرى توضح جودة حياة العمل هي: تعويض مناسب وعادل، ظروف عمل آمنة وصحية، فرصة فورية لبناء القدرات البشرية، فرصة لاستمرار النمو والأمن، الاندماج الاجتماعي في مكان العمل والعمل على توازن الحياة الاجتماعية والحياة العملية (Sirgy et.al,2011,241).

وعلى ضوء ما سبق يرى الباحث ان جودة حياة العمل تمثل فلسفة الادارة التي تؤكد على كرامة العمال، والعمل على تحسين الجوانب المادية والمعنوية للعاملين من خلال خلق فرص التطور والنمو ما يساهم بشكل كبير في تحقيق الاهداف الاستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها. فضلا عن كونها تمثل الفرصة المتاحة للعاملين في اتخاذ القرارات المؤثرة في بيئة العمل الخاصة بهم فكلما زادت الفرصة زادت جودة حياة العمل.

## ثانياً: اهداف جودة حياة العمل:

من المهم ان تكون اهداف تطبيق مفهوم جودة حياة العمل نابعة من الاهداف التنظيمية للمنظمة وسنحاول استعراض اهم اهداف جودة حياة العمل التي تسعى ادارة المنظمة الى تحقيقها عبر برامج تطوير جودة حياة بيئة العمل وهي كالاتي ( عبدالحكيم، 2018 ، 43):

- 1- جعل بيئة العمل مصدر جذب للعاملين الجيدين وعدم هجرتهم.
  - 2- زيادة انتماء العاملين وتحقيق التكامل والتفاعل بين اهداف المنظمة واهدافهم وتقليص عدد وحجم الحوادث ونوعها الى ادنى مستوى ممكن.
  - 3- المشاركة في تعزيز الحرية والتعلم والابداع.
- كما تهدف برامج جودة حياة العمل تبعاً لما يشير ( جادالرب، 2008 ، 10) الى:

- 1- رفع الثقة لدى العاملين.
  - 2- المشاركة في ايجاد الحلول للمشكلات.
  - 3- زيادة الرضا الوظيفي.
  - 4- زيادة الفاعلية التنظيمية.
- وهناك اهداف سعت الى تحقيقها المنظمات التي تطبق برامج جودة حياة العمل كما بينها ( حلوة،

2015، 29) وهي كما يلي:

- مشاركة اكبر للعاملين.
- حساسية اكثر لقضايا العمل والعائلة.
- اتصال فعال بين طرفي العمل (العامل وصاحب العمل).
- مشاركة اعلى في العائد والارباح.
- رفاهية ومنتعة اكبر في العمل.

### ثالثاً: الأبعاد المؤثرة في جودة حياة العمل:

هناك مجموعة من الأبعاد التي من خلالها يمكننا ان نعرف ما اذا كانت حياة العمل ذات جودة عالية ام لا، وقد ارتأى الباحث الأخذ بهذا التقسيم لهذه الأبعاد نظراً لشمولها لمجمل ابعاد جودة حياة العمل، وتنقسم الى قسمين رئيسيين: ( المنان، 2018، 16).

#### أ - الأبعاد الوظيفية والتنظيمية في المنظمة: وتنقسم الى:

( المشاركة في اتخاذ القرار، القيادة واسلوب الاشراف، الاستقرار والامان الوظيفي، برامج التدريب والتعلم) كما وضحتها (الشنطي، 2016، 20) والتي سيتم تناولها بشيء من التفصيل وعلى وفق الآتي:

#### 1- المشاركة في اتخاذ القرار:

تعتبر عملية اتخاذ القرارات نتاج العديد من المجهودات المشتركة من الآراء والافكار والاتصالات والتقييم الذي يقوم به العديد من الافراد العاملين في المنظمة، ونتيجة التعقيد الذي يرافق عمل المديرين في المنظمات المعاصرة اصبح من الصعب ادارة تلك المنظمات من خلال فرد واحد ما جعل التعاون بين المدير ومرؤوسيه في اتخاذ القرارات ضرورة ملحة في ممارسة المهام المختلفة، كما تعتبر المشاركة في اتخاذ القرارات كعامل تحفيز معنوي يساعد على تحسين اداء العاملين من خلال تنمية قدراتهم وتطويرهم وتأهيلهم للعمل في المستويات القيادية (بحر، ابو سويرح، 2010، 1156).

كما تتطلب المشاركة في اتخاذ القرارات شرطين مهمين كما وضحتها (البربري، 2016، 24) وهي كالاتي:

• وجود درجة عالية من الثقة المتبادلة فيما بين العاملين في المنظمة، فضلاً عن الثقة العالية بالنفس لكل من المدراء والعاملين.

• توفر قدر كبير من القناعة بمفهوم الشراكة في اتخاذ القرارات والتعاون في صياغتها.

#### 2- القيادة واسلوب الإشراف:

ان من خصائص بيئة العمل المهمة هي العلاقة بين الرئيس ومرؤوسيه لما لها من تأثير كبير على رضا العاملين من خلال جعلهم يقومون بتنفيذ القرارات التي يتخذها الرئيس على أتم وجه، ان العلاقة بين الرئيس ومرؤوسيه هي علاقة تبادلية فكما كانت تصرفات وسلوك الرئيس تجاه مرؤوسيه مصدراً لرضاهم عن اعمالهم كان لذلك تأثيراً مباشراً على أدائهم ومن ثم انتاجهم (العبيدي، 2013، 262).

### 3- الاستقرار والامان الوظيفي:

الامن الوظيفي هو: مجموعة الضمانات والمنافع الوظيفية التي يحتاجها العاملون مثلاً الأمن من فقدان الوظيفة او إجراءات تعسفية، الامر الذي يؤدي الى الاستقرار النفسي ورفع الروح المعنوية وبالتالي ينعكس تبعاً على الاداء وتوثيق وتأكيد الولاء للمنظمة (شميلان، 2019، 221).

وتواجه المنظمات صعوبات بالغة في مسألة التوظيف بسبب تخوف العاملين من تسريحهم والتي يمكن معالجتها عن طريق ايجاد صناديق الامان، وعليه فان ضمان واستمرار العمل والحصول على الدخل المستمر يلعب دوراً مهماً في تقليل حالة التوتر بإزالة الخوف من حياة العامل ورفع حالته المعنوية ورضاه الوظيفي، وعليه فإن الاستقرار الوظيفي هو المحافظة على الافراد الكفاء في المنظمة والحد من دوران العمل وتسرب العمالة (الصراف، 2018، 252).

### 4- برامج التدريب والتعلم:

تعتبر برامج التدريب والتعلم من المفاهيم الرئيسية والعوامل الاساسية التي تعتمد عليها المنظمات وادارات الموارد البشرية فيها للمنافسة والتميز، حيث ان الموظفين ذوي الأداء العالي يرغبون في تمييز انفسهم عن الموظفين الآخرين وأن هذا الأداء العالي يمكن تعلمه واكتسابه عن طريق البرامج التدريبية والتطويرية المرتبطة بإثارة دافع الاستعداد للأداء الامر الذي جعل برامج التدريب وفرص التعلم من الابعاد ذات التأثير الكبير على انتاجية واداء العاملين من بين ابعاد جودة حياة العمل (كريم، 2017، 31).

كما ان العلاقة بين التدريب وأداء العاملين هي علاقة ايجابية معنوية، على الرغم من اختلاف ادراك العاملين لأبعاد جودة حياة العمل في مختلف الاعمال والفئات العمرية، كما ان عملية تدريب الموظفين تساهم في القضاء على نقاط الضعف التي يعاني منها الموظفين كما تعمل على تقويتهم ورفع مستوياتهم العلمية والثقافية (الحري، 2012، 79).

ب- الابعاد المادية والمعنوية: والتي تتضمن العوامل الاتية: (ماضي، 2014، 92)،

(محمد، 2015، 46)، (Azril et al, 2010 , 65).

### 1- الامن والصحة المهنية في بيئة العمل:

ان للصحة والسلامة المهنية في العمل تأثيراً مباشراً على صحة وسلامة الموظفين بصفة خاصة وعلى الاداء والكفاءة التنظيمية بصفة عامة، علماً ان ادارة الموارد البشرية هي المسؤولة عن وضع البرامج الخاصة بتحسين ادارة بيئة العمل، الا ان التعاون بين الادارات الاخرى في صيانة وتحسين بيئة العمل لا يمكن تجاهله، وبالتالي هي مسؤولية شاملة لجميع اقسام المنظمة، ونظراً لأهمية هذا البعد من

ابعاد جودة حياة العمل وتأثيره على أداء الموظفين ونتاجيتهم في العمل فقد صُنّف في المرتبة الرابعة من حيث الأهمية النسبية في التأثير على الاداء ( شرارة، 2016، 12).

ان التغيير الجذري للقوى العاملة في العمل المعاصر كشفَ أن للبيئة قدرة كبيرة على التأثير في المنظمة مثل تقليص الحجم وقد أثرت الاستعانة بمصادر خارجية سلباً على الموظفين والولاء والمعنويات والتحفيز والأمن الوظيفي المتصور. سلطت منظمة التعاون الاقتصادي ومنظمة التنمية (OECD) الضوء على هذه الوظيفة، إذ اعتبرت الأمن هو القضية الأكثر إثارة للجدل في بيئة العمل المعاصرة. الأمن الوظيفي يمثل الجانب المركزي من جودة حياة العمل ومصدر قوة للمنظمات لتقديم عمل دائم ومستقر بغض النظر عن التغييرات في بيئة العمل، ومن ثم فإن توفير الشعور بالأمان هو مهم خاصة في بيئة العمل (R . Swathi ,2017 , 190).

## 2- التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية:

يشتمل هذا العنصر على علاقة العمل بباقي مجالات الحياة الأخرى الخاصة بالفرد العامل، حيث يجب خلق توازن بين العمل ومتطلبات العائلة والظروف الشخصية، وهناك علاقة واضحة وقوية بين الحياة الوظيفية والحياة الشخصية، وهذه العلاقة لها تأثير متبادل سواءً كان سلبياً أم إيجابياً، فالراحة النفسية والاستقرار العائلي يؤثر بشكل إيجابي على حياة العمل (Mejbel et al , 2013,400-401). في حين هناك علاقة عكسية بين ضرورة اتقان العمل والحياة العائلية، فالإتقان يتطلب التواجد الذهني والجسدي والتفرغ التام للوظيفة وهذا بدوره يؤثر على الحياة الشخصية للفرد العامل ويخلق نوعاً من القلق النفسي وعدم الاتزان، ان البرامج المعاصرة لجودة حياة العمل في الدول المتقدمة تركز على جانب التوفيق بين العمل والمجالات الحياتية للفرد العامل من اجل الوصول بالقدرات والكفاءات الفردية الى اقصى الحدود، فالإنسان بطبعه اجتماعي ولديه حاجات في هذا الجانب بغية تحفيز الأفراد العاملين على البذل والعطاء (محمد ، 2015 ، 46).

## 3- علاقات العمل:

ان العلاقات الايجابية للفرد العامل مع مجموعة العمل توفر له اشباعاً لحاجاته الاجتماعية وتحقق تبادل المنافع بينهما. لذلك فالمنظمة التي تتيح للأفراد فرصة التفاعل والاتصال مع الأفراد الآخرين، فان الرضا الوظيفي للعاملين والأداء الوظيفي لهم سيكون مرتفعاً والعكس صحيح (Jin-Soo et al , 2015 ,8-9).

ان العلاقات الاجتماعية بين الافراد العاملين سواء كانوا رؤساء أو مرؤوسين ستؤدي في النهاية الى مستوى افضل من الانتاجية لدى المنظمة، إذ اكدت دراسة (Elise Ramsted) ان العلاقات الاجتماعية تعتبر احد اهم ابعاد جودة حياة العمل إضافةً الى الابعاد الاخرى ما يؤدي الى تعزيز الاداء الوظيفي وجودة حياة العمل في نفس الوقت، كما اكدت دراسة ( Hayrol Azril ) على ان العلاقات مع الزملاء تأتي في المرتبة الثالثة من حيث الاهمية النسبية لأكثر ابعاد جودة حياة العمل تأثيراً على أداء العاملين ونتاجيتهم في العمل( Worrall et al, 2012 , 52 ).

#### 4- الاجور والمكافآت المالية:

ان السياسات المختلفة التي تتبعها المنظمة ومنها سياسة الاجور والمكافآت لها تأثير واضح على مستوى رضا الافراد العاملين، وذلك بحسب موقع كل من العاملين واختلافاتهم الفردية من حيث الكفاءة والتغير مع الوقت، لكن الضروري في الامر ان تدفع المنظمة الاجور والمكافآت الكافية للعاملين بما يسد احتياجاتهم و يضمن لهم حياة كريمة تساعدهم لتحقيق حياة افضل( عبد العالي، 2019 ، 54). وتمثل الاجور اهمية بالغة سواء على مستوى الفرد او المنظمة، فعلى مستوى الفرد تعتبر الاجور: وسيلة لإشباع احتياجاته الاساسية وبقاءه، او لشعوره بالأمان والاندماج في المجتمع إذ يعتبر الأجر وسيلة لقياس مكانته في المجتمع واحترامه لذاته، أما بالنسبة للمنظمة فتكمن اهمية الاجر في:( المبيضين والاكليبي، 2012، 31).

1- انه وسيلة لجذب واستقطاب الكفاءات المناسبة للعمل والبقاء في المنظمة.  
2- يعتبر الاجر وسيلة لتحقيق العدالة بين العمال.  
وعليه فإن العناية بالأجر العادل يخلق علاقات جيدة بين العمال والادارة، إذ أن الكثير من الاحصائيات تشير الى ان معظم الخلافات العمالية مع الادارة سببها الأجر.

#### 5- فرص الترقى والتقدم الوظيفي:

ان الترقية والتقدم الوظيفي يلعبان دوراً رئيسياً في توفير بيئة العمل المناسبة، وان تحقيق هذا الدور في المنظمة يتم من خلال تحفيز الافراد على تقديم خدماتهم للمنظمة، ولضمان تحفيزهم والتزامهم تجاه تحقيق اهداف المنظمة، كما ان تجاهل وجود نظام ترقية قانوني وفعال يكفل حقوق وامتيازات العاملين يعرض المنظمات للعديد من المخاطر التي تؤثر سلباً على مجمل الاداء الوظيفي والسلوكي( ابو شرح، 2010 ، 15).

لا تقل أهمية الترقيات الوظيفية كأسلوب من اساليب نظام الحوافز، سواء أكانت الترقيات الدورية المستحقة ضمن الفترة الزمنية التي يقضي منها الموظف حسب نظام وقوانين المنظمة، او الترقيات الاستثنائية التي يتم منحها للموظفين نظير التميز في الاداء الوظيفي، او نتيجة المسابقات الداخلية التي تنظمها بعض المنظمات للعاملين فيها في التنافس على وظيفة عليا (العنزي ، 2012 ، 78-79 ).  
والجدول الاتي يوضح الابعاد والعوامل المؤثرة في جودة حياة العمل:

### الجدول رقم(1) الابعاد المؤثرة في جودة حياة العمل

ابعاد وظيفية وتنظيمية في المنظمة	ابعاد مادية ومعنوية في المنظمة
- المشاركة في اتخاذ القرار.	- الامن والصحة المهنية في بيئة العمل.
- القيادة واسلوب الاشراف.	- علاقات العمل .
- الاستقرار والامان الوظيفي.	- التوازن بين الحياة الشخصية و الوظيفية.
- برامج التدريب والتعلم .	- الاجور والمكافآت.
	- فرص الترقى والتقدم الوظيفي.

المصدر/ اعداد الباحث بالاعتماد على المصادر اعلاه.

واستناداً الى ما سبق يمكن القول ان جودة حياة العمل تتضمن مجموعة من الممارسات والخطوات التي تتبناها الادارة بهدف زيادة رضا العمال عن مؤسستهم، من اجل تعزيز وتحسين التزامهم التنظيمي داخل المؤسسة، من خلال إحداث تغييرات ايجابية بكل ما يتعلق بالموارد البشري في المؤسسة.

## المبحث الثاني: الالتزام التنظيمي

أولاً : مفهوم الالتزام التنظيمي:

يعتبر الالتزام التنظيمي من المفاهيم الحديثة ضمن العلوم الادارية والسلوكية التي اصبحت تحظى باهتمام الكثير من الكتاب والباحثين وذلك لتأثيره في سلوك الافراد في مختلف المنظمات ولأهميته في السياسات الادارية (كاظم، 2010، 47).

كما يعد الالتزام التنظيمي حالة من الارتباط بين الفرد والمنظمة التي يعمل بها وتطابق اهدافه مع اهداف المنظمة، والذي ينعكس بدوره على سلوكياته من خلال بذله جهداً مضاعفاً في سبيل تحقيق اهداف المنظمة والحفاظ على بقائها واستمراريتها وتحقيق رسالتها ولا يتحقق ذلك الا بالالتزام (يمينة ، 2017 ، 98-99).

وقد عرّف ( Konter ) الالتزام التنظيمي بأنه: "استعداد اعضاء المنظمة لتقديم ولائهم وطاقاتهم لأنظمتهم التي يعملون بها"، اما "شيلدون" (Scheldon) فقد عرفه على انه "توجه الفرد نحو المنظمة التي تربطه بها رابطة وثيقة"، وهناك من يرى ان الالتزام التنظيمي عملية تصبح فيها اهداف الفرد واهداف المنظمة منسجمة أو متكاملة على نحو متزايد وشمولي (الكلبي والمبيضين ، 2012، 185). كما يعرف الالتزام التنظيمي بانه: الاستجابة الصادرة عن الفرد نتيجة لاحتكاكه بغيره من الافراد او نتيجة لاتصاله بالبيئة الخارجية من حوله ويتضمن كل ما يصدر عن الفرد من عمل حركي او تفكير او سلوك لغوي او ادراكات او انفعالات (المغربي، 2016 ، 12).

فضلاً عن ذلك يمكن تعريف الالتزام التنظيمي بانه " السلوك الذي يقوم به العاملون بالمنظمة والذي يعبر عن درجة التزامهم بأهداف وقيم المنظمة التي يعملون بها وذلك من خلال الرغبة في بذل الجهد لدعم اهداف المنظمة وتنمية العضوية فيها" (الفضلي، 1997 ، 76).

من خلال التعريفات السابقة تبين ان الالتزام التنظيمي هو ايمان الفرد بالمنظمة وقيمها واهدافها الى درجة ان تجعله ينصهر ويندمج فيها مع شعوره بفخر الانتماء اليها مما يدفعه الى بذل الجهود المطلوبة في مجال عمله مع استعداده لتحمل اعباء عمل اضافية والمبادرة من اجل انجاح المنظمة وتقديمها.

ثانياً: اهمية الالتزام التنظيمي:

يعد الالتزام التنظيمي من المتغيرات السلوكية الهامة التي سلط عليها الضوء، إذ أكدت نتائج العديد من الدراسات والابحاث على ارتفاع تكلفة الغياب وارتفاع معدل التأخر عن العمل وتسرب العمال من

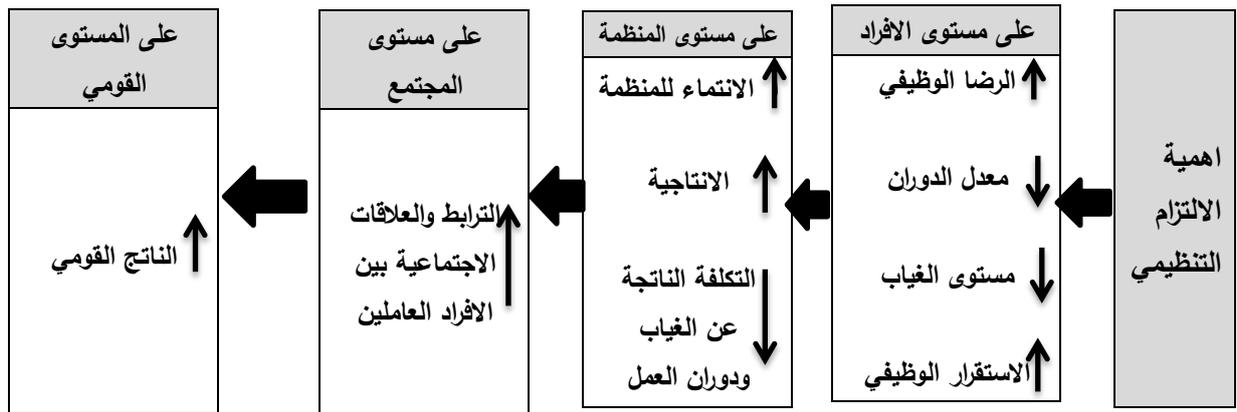
المنظمات وانخفاض مستوى الرضا الوظيفي، كما ركزت النتائج على اسباب الظواهر السلبية السابقة وربطها بالالتزام التنظيمي، إذ ان ارتفاع مستوى الالتزام التنظيمي في بيئة العمل ينتج عنه انخفاض مستوى الظواهر السلبية وفي مقدمتها ظاهرتي الغياب والتهرب عن اداء المهام (حواس، 2003 ، 57).

كما يمثل الالتزام التنظيمي عنصراً هاماً في الربط بين المنظمة والافراد العاملين بها لاسيما في الاوقات التي لا تستطيع فيها المنظمة ان تقدم الحوافز الملائمة لموظفيها ودفعهم لتحقيق اعلى مستوى من الانجاز (حلس، 2012 ، 39).

ان التزام الافراد بالمنظمات التي يعملون بها يعتبر عاملاً هاماً اكثر من الرضا الوظيفي في التنبؤ ببقائهم في منظماتهم أو تركهم للعمل (عاشوري، 2015 ، 55).

نال موضوع الالتزام التنظيمي اهتماماً كبيراً من قبل العديد من الكتاب والباحثين، لما يحققه من ديمومة واستمرار نجاح المنظمة، وتتلخص اهمية الالتزام التنظيمي في الاتي: (صادق، 2016 ، 14).

- 1- انخفاض في مستويات الظواهر السلبية كظاهرتي الغياب والتهرب من اداء العمل.
  - 2- يزيد من مستوى الانتماء للمنظمة ويؤدي الى زيادة الانتاجية وتقليل التكلفة الناتجة عن تغيب الافراد وعن عدم ادائهم للأعمال المنوطة بهم بكفاءة وفاعلية.
  - 3- يمثل الالتزام التنظيمي مؤشراً اساسياً للتنبؤ بمعدل دوران العمل فمن المفترض ان يكون الافراد الملتزمون اطول بقاءً في المنظمة ، كما يحد من المشكلات بين الادارة والمرؤوسين .
- والشكل الآتي يوضح نتائج الالتزام التنظيمي على مستوى الفرد والمنظمة والمجتمع والمستوى القومي.



الشكل رقم (2) اهمية الالتزام التنظيمي

المصدر: (حنونة، 2006، 15) بتصرف من الباحث.

### ثالثاً: خصائص الالتزام التنظيمي:

- يمكن تحديد خصائص الالتزام التنظيمي في العناصر الآتية: (محروق، 2018 ، 24).
  - يعبر الالتزام التنظيمي عن استعداد الفرد لبذل أقصى جهد ممكن لصالح المنظمة ورغبته في البقاء بها وإيمانه بأهدافها.
  - يشير الى رغبة الفرد في التفاعل الاجتماعي لبث روح الحيوية والنشاط في المنظمة.
  - يحتاج الالتزام التنظيمي وقتاً طويلاً من اجل تحقيقه لأنه نابع من قناعة الفرد التامة.
  - ان للصفات الشخصية والعوامل التنظيمية والظروف الخارجية المحيطة بالعمل الأثر البالغ في الالتزام التنظيمي.
  - تتجسد مخرجات الالتزام التنظيمي في درجة النظام وحضور العاملين والبقاء داخل المنظمة وعدم تركها والاداء الوظيفي والاخلاص للمنظمة.
- في حين ميز ( الغراوي ، 2014 ، 13 ) الالتزام التنظيمي عن غيره من المفاهيم من خلال الخصائص التالية :

- 1- وسيلة لتحقيق اهداف شخصية معينة من خلال العضوية في المنظمة، إذ بدون هذه العضوية لا يمكنه تحقيقها.
- 2- حالة نفسية تتبين من خلالها العلاقة بين الفرد والمنظمة، وتؤثر هذه الحالة على قرار الفرد في بقاءه او تركه للعمل في المنظمة.
- 3- يتحول الالتزام التنظيمي الى قيمة عليا عندما تصبح قيم واهداف المنظمة هي قيم واهداف اعضائها بغض النظر عن مصالحهم الذاتية.

### رابعاً: مراحل تطور الالتزام التنظيمي:

- ان الالتزام التنظيمي للفرد يمر بثلاث مراحل متتابعة وهي: ( العوفي، 2005 ، 36-37).
- 1- مرحلة التجربة: وهي الفترة الممتدة من تاريخ مباشرة الفرد في عمله ولمدة عام واحد إذ يكون الفرد خلالها خاضعاً للتدريب والإعداد والتجربة، ويكون اهتمامه منصباً على تأمين قبوله في المنظمة، ومحاولة التأقلم مع الوضع الجديد والبيئة التي يعمل فيها، ومحاولة اثبات ذاته مع محاولة التوفيق بين اهدافه واتجاهاته واهداف المنظمة واتجاهاتها.

2- مرحلة العمل والانجاز: وتتراوح هذه المرحلة بين العامين والاربعة اعوام، وخلال هذه الفترة يحاول الفرد تأكيد مفهوم الانجاز، واهم ما يميز هذه الفترة الالهية الشخصية للفرد، وتخوفه من العجز، ويتضح الولاء للعمل والمنظمة.

3- مرحلة الثقة بالتنظيم: وتبدأ تقريباً من السنة الخامسة من التحاق الفرد بالعمل في المنظمة وتستمر الى ما لا نهاية، إذ يزداد ولاؤه وتصبح علاقته بالتنظيم قوية والانتقال الى مرحلة النضج.

#### خامساً: ابعاد الالتزام التنظيمي:

حدد الباحثون ثلاثة ابعاد للالتزام التنظيمي وهي:(الزهراء ، 20130 ، 76)،( مليكة، 2018 ، 35)،( Les. Worrall , 2012 , 52).

#### 1- الالتزام العاطفي:

وهو ارتباط وجداني يربط الفرد بالمؤسسة واهدافها، ينعكس على ذلك الارتباط العاطفي بالمنظمة والرغبة في الانتساب اليها، كما يعكس احساس الفرد بأن البيئة التي يعمل فيها تسمح بالمشاركة الفعالة في عملية اتخاذ القرارات، فالفرد العامل الذي يسود لديه الالتزام العاطفي ستكون شدة التزامه العاطفي اكبر مما يحتاجه موقعه الوظيفي، إذ يكون معدل غيابه عن العمل اقل، كما يبدي دافعية اقوى في تحقيق اهداف المنظمة.

#### 2- الالتزام الأخلاقي المعياري:

هو نوع اخر من الالتزام التنظيمي ويمثل الالتزام الادبي والشخصي بالتمسك بقيم وأهداف المنظمة وهو ناتج عن التأثير بالقيم الاجتماعية والثقافة الدينية، ويتكون من الالتزام الاخلاقي شعور الفرد العامل بان المنظمة احسنت اليه لذا هو مدين لها بالعمل معها، كما ان هناك أسس يعتمد عليها تطور الالتزام المعياري وهي:

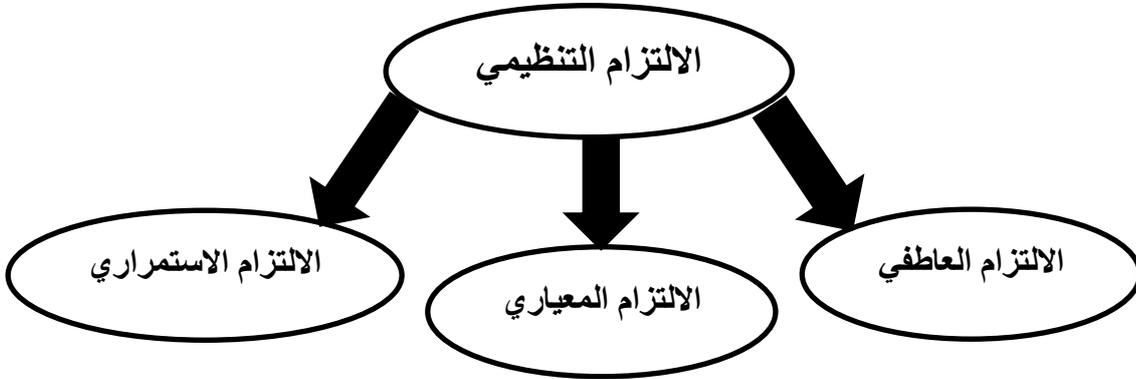
- المبادئ الشخصية للفرد.
- مستوى الارتباط النفسي بين الفرد وزملائه في العمل فكلما زادت هذه العلاقة شعر الفرد انه ينبغي عليه البقاء في العمل في المنظمة.
- ادراك الفرد العامل للعوائد والاستثمارات التي تقدمها له المنظمة.

### 3- الالتزام المتواصل الاستمراري:

وهو ارقى واكثر انواع الالتزام ويعبر عن الرغبة القوية في التمسك بأهداف وقيم المنظمة مع الادراك القوي بالرغبة في البقاء بهذه المنظمة وعدم القدرة على التضحية بها لزيادة التكاليف المترتبة عليها، ويستند ها النوع من الالتزام الى القيمة النفعية الاستمرارية التي يحصل عليها الفرد، كما ان تطور الالتزام الاستمراري يعتمد على عاملين اساسيين:

- زيادة نسبة الاستثمارات.
- قلة البدائل المتوفرة.

والشكل الآتي يوضح ابعاد الالتزام التنظيمي.



الشكل رقم (3) ابعاد الالتزام التنظيمي.

المصدر / اعداد الباحث بالاعتماد على ما ورد في اعلاه

## الفصل الثالث

### الإطار العملي للدراسة

## الفصل الثالث: الاطار العملي للدراسة

### المبحث الاول: وصف متغيرات الدراسة

اولاً: مجتمع وعينة الدراسة: تتكون العينة من جميع موظفي مديرية إحصاء صلاح الدين والشعب التابعة لها والبالغ عددهم (50) موظفا والتي تمثل في ذات الوقت مجتمع الدراسة، ان مديرية احصاء صلاح الدين هي احدى المديريات التابعة للجهاز المركزي للإحصاء في وزارة التخطيط العراقية وتقوم مديرية احصاء صلاح الدين بجمع البيانات والاحصاءات السكانية والزراعية والصناعية والتجارية لرفد قاعدة البيانات في الجهاز المركزي للإحصاء مما يساهم وبشكل فاعل في وضع الخطط التنموية .

ثانياً: وصف الافراد المبحوثين: تضمنت استمارة المبحوثين بيانات ديمغرافية تتكون من ثلاثة محاور شملت ( الفئة العمرية ، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة) كما في الجدول رقم ( 2 ).

### الجدول رقم(2) خصائص الافراد المبحوثين

النسبة (%)	التكرار	المعلومات العامة	
6.8	3	20- أقل من 30	الفئة العمرية
47.7	21	30 – أقل من 40	
34.1	15	40 – أقل من 50	
11.4	5	50 سنة فأكثر	
100%	44	المجموع	
0	0	دكتوراه	المؤهل العلمي
9.1	4	ماجستير	
50.0	22	بكالوريوس	
15.9	7	دبلوم	
20.5	9	اعدادية	
4.5	2	متوسطة	
100%	44	المجموع	
20.5	9	أقل من 5 سنوات	سنوات الخدمة
27.3	12	5 سنوات – 10 سنوات	
20.5	9	11 سنة – 15 سنة	
31.8	14	15 سنة فأكثر	
100%	44	المجموع	

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على البرنامج الاحصائي (spss v25).

يتضح من خلال الجدول اعلاه:

**1. الفئة العمرية:** بلغت نسبة الافراد المبحوثين ضمن عينة الدراسة الذين تتراوح اعمارهم بين(20- اقل من 30 سنة ) ( 6.8 % )، في حين بلغت نسبة الذين تتراوح اعمارهم بين(30- اقل من 40 سنة ) ( 47.7 % )، اما الذين تتراوح اعمارهم(40- اقل من 50 سنة) فقد بلغت نسبتهم ضمن الافراد المبحوثين(34.1 % ) ، في حين بلغت نسبة الافراد المبحوثين الذين تتراوح اعمارهم بين(50 سنة فأكثر) ( 11.4 %).

**2. المؤهل العلمي:** بلغت نسبة الحاصلين على شهادة الدكتوراه ضمن عينة الدراسة ( صفرأ )، اما نسبة الحاصلين على شهادة الماجستير ضمن عينة الدراسة فقد بلغت(9.1)، كذلك بلغت نسبة الحاصلين على شهادة البكالوريوس ضمن عينة الدراسة (50.0)، اما بخصوص الحاصلين على شهادة الدبلوم فقد بلغت نسبتهم ضمن عينة الدراسة ( 12.9 % )، اما الذين لديهم شهادة الاعدادية ضمن عينة الدراسة فقد بلغت نسبتهم ( 20.5 % )، بالإضافة الى ذلك كانت نسبة( 4.5 % ) من نصيب الحاصلين على شهادة المتوسطة.

**3.سنوات الخدمة:** بلغت نسبة الافراد المبحوثين الذين لديهم سنوات خدمة( اقل من 5 سنوات (20.5%)، اما الذين لديهم سنوات خدمة من(5 سنوات -10 سنوات) فقد بلغت نسبتهم ( 27.3 % )، كما بلغت نسبة الذين لديهم سنوات خدمة بين (11 سنوات -15 سنة) ( 20.5 % )، علاوةً على ذلك فقد بلغت نسبة الذين تصل سنوات خدمتهم الى(15 سنة فأكثر) ( 31.8 %).

**ثالثاً: صدق وثبات الاستبانة:** ان من اشهر مقاييس الموثوقية هو مقياس الفا كرونباخ وتتراوح قيمته بين(1-0) وغالباً ما نجد في الكتب والمقالات العلمية ان القيم(0.7) و(0.8) هي قيم مقبولة لمعامل الفا كرونباخ ، وتدل القيم الاعلى على مقياس وثوقية، وان الحد الادنى لقيمة معامل الفا كرونباخ يجب ان يكون ( 0.60 ) وكلما ارتفعت قيمة هذا المعامل دل ذلك على ثبات اكبر لأداة القياس ( رشيد، دخيل، 2018 ، 2).

ومن خلال حساب معامل الفا كرونباخ من اجل تأكد اكثر من معامل ثبات الاستبانة، فقد بلغت قيمته لفقرات الاستبانة الكلية( 0.93)، والذي يشير الى درجة ممتازة من ثبات الاستبانة، وتأكيداً على صدق المقياس وصلاحيته للتطبيق فإن جذر الثبات هو ما يمثل صدق الاستبانة والذي بلغت قيمته( 0.96 ).

### الجدول رقم ( 3 ) اختبار صدق وثبات الاستبانة Reliability Statistics

إحصائيات الموثوقية	
معامل الفا كرونباخ	عدد الفقرات
0.931	45

المصدر : من اعداد الباحث بالاعتماد على البرنامج الاحصائي ( spss v25 ).

#### المبحث الثاني: مقاييس متغيرات الدراسة.

تضمنت الدراسة محورين رئيسيين يتمثل المحور الاول بأبعاد جودة حياة العمل والتي تتمثل في ( المشاركة في اتخاذ القرار، القيادة واسلوب الاشراف، الاستقرار والامان الوظيفي، برامج التدريب والتعلم، الامن والصحة المهنية في بيئة العمل، التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية، علاقات العمل، الاجور والمكافآت المالية ، فرص الترقى والتقدم الوظيفي) والمحور الثاني بأبعاد الالتزام التنظيمي والمتمثلة في ( الالتزام العاطفي، الالتزام الأخلاقي المعياري، الالتزام المتواصل الاستمراري) وسوف يتم الاعتماد على التوزيعات التكرارية لإجابات عينة البحث والنسب المئوية لها وصولاً إلى الوسط الحسابي والانحراف المعياري لتلك الإجابات. ولان هذا البحث قد اعتمد على مقياس ( ليكرت) الخماسي في إجابات عينة الدراسة للاستبانة ، فسيكون مستوى كل متغير محصوراً بين بخمسة مستويات والجدول رقم ( 3 ) يوضح احتساب مقياس (ليكرت) الخماسي:

#### الجدول رقم ( 4 ) المتوسطات المرجحة لمستويات القبول

المستوى	المستوى المرجح من - الى
موافق تماماً	5 - 4.20
موافق	4.19 – 3.40
الى حد ما	3.39 – 2.60
غير موافق	2.59 – 1.80
غير موافق تماماً	1.79 – 1

المصدر: من اعداد الباحث.

## المحور الاول: جودة حياة العمل :

بعد تحليل الاجابات على أبعاد جودة حياة العمل من خلال فقراتها الواردة في الاستبيان بواسطة برنامج ( spss v 25 ) ظهرت لنا مقاييس الاجابات لجميع الابعاد عن طريق مقارنة الوسط الحسابي لكل بعد من الابعاد مع مقياس ليكرت الخماسي وهي كالآتي:

الجدول رقم(5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات افراد عينة الدراسة على فقرات

### ( المشاركة في اتخاذ القرار )

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	مقياس الاجابة					الفقرات
		غير موافق تماماً %	غير موافق %	الى حد ما %	موافق %	موافق تماماً %	
0.939	3.95	2.3	2.3	25.0	38.6	31.8	1. اشارك في وضع الخطط التطويرية للعمل.
0.824	4.14	0	2.3	20.5	38.6	38.6	2. لدي القدرة للمشاركة في صنع القرارات.
0.846	4.05	0	2.3	18.2	50.0	29.5	3. توجد ممارسات حقيقية للمشاركة من قبل الادارة والموظفين في تحديد اهداف العمل وانجاز المهام .
0.869	4.04	المتوسط العام					

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على البرنامج الاحصائي (spss v25)

يعرض الجدول اعلاه مقياس الاجابة والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات العينة وقد جاءت الفقرة الثانية ( لدي القدرة للمشاركة في صنع القرارات ) في محور ( المشاركة في اتخاذ القرار ) بالقيمة الاعلى ضمن المحور بوسط حسابي(4.14) وانحراف معياري(0.824)، ويدل ذلك على المشاركة الفاعلة للأفراد العاملين في صنع القرارات في العمل وهذا يمنحهم حرية طرح الافكار التي من شأنها تطوير مجال العمل الاحصائي، ومساعدة الادارة على اجتياز العقبات التي تواجه العمل الميداني والمكتبي ويعود ذلك الى الخبرات التي تمتلكها الكوادر الاحصائية نتيجة التجارب المتعاقبة في ميدان العمل، وبعد دراسة هذا المحور بلغ متوسطه العام(4.04) وانحرافه المعياري(0.869) وعند مقارنته بمقياس ليكرت يتضح انه( موافق ) ويعنى انه توجد مشاركة حقيقية وفعالة في اتخاذ القرار .

الجدول رقم(6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات افراد عينة الدراسة على فقرات

( القيادة واسلوب الاشراف )

الانحراف المعياري	المتوسط	مقياس الاجابة					الفقرات
		غير موافق تماماً %	غير موافق %	الى حد ما %	موافق %	موافق تماماً %	
0.590	4.48	0	0	4.5	43.2	52.3	4. تلعب الادارة دورا مهما في التوجيه والتحسين المستمر للأداء .
0.762	4.02	0	2.3	20.5	50.0	27.3	5. تفوض الادارة الصلاحيات والمسؤوليات للمرؤوسين مع التأكيد على مبدأ المسائلة.
0.863	4.00	0	4.5	22.7	40.9	31.8	6. تشجع الادارة المرؤوسين على الابداع والمبادرة في اتخاذ القرار .
0.741	4.09	0	2.3	15.9	52.3	29.5	7. يتم اعتماد النمط التشاركي من قبل الادارة.
0.739	4.14	المتوسط العام					

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على البرنامج الاحصائي ( spss v25 )

وبملاحظة الجدول اعلاه يتضح ان الفقرة الرابعة (تلعب الادارة دوراً مهماً في التوجيه والتحسين المستمر للأداء) بوسطها الحسابي (4.48) وانحرافها المعياري (0.590) جاءت بأعلى قيمة ضمن محور(القيادة واسلوب الاشراف)، مما يدل على دور الادارة المهم في التوجيه والتحسين المستمر لأداء الافراد العاملين في ميدان العمل الاحصائي وهذا دليل على الحضور الدائم للإدارة في الميدان الاحصائي وسعيها المتواصل في تطوير العملية الاحصائية ، بعد دراسة محور ( القيادة واسلوب الاشراف) ومقارنته مع مقياس ليكرت يصبح ضمن مستوى(موافق) نتيجة متوسطه العام البالغ(4.14) وانحرافه المعياري البالغ(0.739) .

الجدول رقم(7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات افراد عينة الدراسة على فقرات  
( الاستقرار والامن الوظيفي )

الانحراف المعياري	المتوسط	مقياس الاجابة					الفقرات
		غير موافق تماماً %	غير موافق %	الى حد ما %	موافق %	موافق تماماً %	
0.988	4.16	0	6.8	11.4	40.9	40.9	8. اشعر بالأمان الوظيفي في العمل .
0.905	4.14	2.3	0	20.5	36.4	40.9	9. توجد ثقة متبادلة بين جميع الاطراف في العمل .
1.053	4.09	2.3	9.1	9.1	36.4	43.2	10. ليست لدي الرغبة في ترك العمل والبحث عن عمل اخر .
0.976	4.13	المتوسط العام					

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على البرنامج الاحصائي ( spss v25 )

يتضح من الجدول اعلاه ان الفقرة الثامنة(اشعر بالأمان الوظيفي في العمل) جاءت بأعلى قيمة ضمن محور الاستقرار والامن الوظيفي بوسط حسابي(4.16) وبانحراف معياري(0.988) وهذا يعني ان الادارة مهتمة بالأمان الوظيفي للأفراد العاملين، إذ أن الشعور بالأمان الوظيفي يعتبر من اهم العوامل المؤثرة تأثيراً ايجابياً على كفاءة وفاعلية الأفراد العاملين ، فكلما شعر الفرد بالأمان الوظيفي والذي يعني عدم الخوف من فصله من العمل سيكون اكثر استقراراً واخلصاً وسيصبح جزءاً لا يتجزأ من بيئة العمل، بعد دراسة ها المحور نجد ان المتوسط العام(4.13) والانحراف المعياري(0.976) وبعد مقارنته مع مقياس ليكرت الخماسي يتبين انه ضمن المستوى(موافق) مما يدل على وجود الاستقرار والامن الوظيفي في المنظمة - قيد الدراسة .

الجدول رقم (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات افراد عينة الدراسة على فقرات

( برامج التعلم والتدريب )

الانحراف المعياري	المتوسط	مقياس الاجابة					الفقرات
		غير موافق تماماً %	غير موافق %	الى حد ما %	موافق %	موافق تماماً %	
0.954	3.80	2.3	6.8	22.7	45.5	22.7	11. تعطي الادارة اهتماماً كبيراً لبرامج تدريب وتعلم الموظفين .
0.873	3.93	0	6.8	20.5	45.5	27.3	12. تلبى الدورات التدريبية حاجات المتدربين المستقبلية
0.772	3.91	0	0	34.1	40.9	25.0	13. تتميز اهداف البرامج التدريبية بالوضوح بالنسبة للمشاركين .
0.873	3.57	0	9.1	40.9	34.1	15.9	14. توفر الادارة التسهيلات والامكانيات المادية اللازمة لدعم وتنفيذ البرامج التدريبية
0.868	3.80	المتوسط العام					

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على البرنامج الاحصائي ( spss v25 )

يبين الجدول اعلاه أن الفقرة الثانية عشر جاءت بأعلى قيمة من بين فقرات محور ( برامج التعلم والتدريب ) وهي ( تلبى الدورات التدريبية حاجات المتدربين المستقبلية ) بوسط حسابي (3.93) وانحراف معياري (0.873)، ومعناه ان الدورات التدريبية والحلقات النقاشية وورش العمل تلبى احتياجات المتدربين العاملين في الميدان الاحصائي، وتماشياً مع التطور السريع في الميدان الاحصائي وخاصةً بعد دخول التكنولوجيا الحديثة كأدوات للعمل الاحصائي الميداني الدقيق والسريع، بعد دراسة محور برامج التدريب والتعلم نلاحظ ان المتوسط العام للمحور بلغ (3.80) وانحرافه المعياري (0.868) وبالمقارنة مع مقياس ليكرت الخماسي يقع ضمن مقياس (موافق) وهذا دليل على ان برامج التعلم والتدريب للأفراد العاملين حاضرة وفعالة.

الجدول رقم(9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات افراد عينة الدراسة على فقرات  
( الأمن والصحة المهنية في بيئة العمل )

الانحراف المعياري	المتوسط	مقياس الاجابة					الفقرات
		غير موافق تماماً %	غير موافق %	الى حد ما %	موافق %	موافق تماماً %	
1.025	3.70	2.3	11.4	22.7	40.9	22.7	15.تنفذ الادارة برامج تضمن تحديد المخاطر المهددة للصحة والسلامة المهنية في العمل.
1.025	3.70	2.3	9.1	29.5	34.1	25.0	16.توفر الادارة بيئة عمل آمنة وصحية .
0.960	3.91	2.3	2.3	29.5	34.1	31.8	17.تلتزم الادارة بجميع الانظمة والتعليمات الخاصة بالصحة والسلامة المهنية للأفراد العاملين.
1.003	3.77						المتوسط العام

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على البرنامج الاحصائي ( spss v25 )

ان الفقرة السابعة عشر هي الاعلى قيمة بين فقرات محور ( الامن والصحة المهنية في بيئة العمل ) والتي تنص على (تلتزم الادارة بجميع الانظمة والتعليمات الخاصة بالصحة والسلامة المهنية للأفراد العاملين) بوسط حسابي(3.91) وانحراف معياري(0.960)، ويدل على ان الادارة ملتزمة و حريصة كل الحرص على سلامة الافراد العاملين والتزامها بجميع انظمة وتعليمات الصحة والسلامة المهنية، خصوصاً أن العمل الاحصائي معتمداً اعتماداً كلياً على الاحصاءات الميدانية لذا يتطلب دراسة بيئة العمل امنياً وصحياً، بعد دراسة محور الامن والصحة المهنية في بيئة العمل نجد ان المتوسط العام للمحور بلغ(3.77) وبلغ الانحراف المعياري(1.003) وبمقارنته مع مقياس ليكرت يتضح انه (موافق) اي ضمن مستويات المقياس.

الجدول رقم(10) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات افراد عينة الدراسة على فقرات  
( التوازن بين الحياة الشخصية و الوظيفية )

الانحراف المعياري	المتوسط	مقياس الاجابة					الفقرات
		غير موافق تماماً %	غير موافق %	الى حد ما %	موافق %	موافق تماماً %	
0.979	3.86	4.5	0	27.3	40.9	27.3	18. تقدم الادارة التسهيلات اللازمة لتحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية .
0.888	3.95	2.3	2.3	20.5	47.7	27.3	19. تقدم الادارة الدعم اللازم لتوفير المناخ العائلي بين الافراد العاملين لديها.
0.876	3.98	2.3	2.3	18.2	50.0	27.3	20. تمكن الادارة الافراد العاملين من الحصول على اجازة عمل للرعاية الاسرية .
0.914	3.39	المتوسط العام					

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على البرنامج الاحصائي (spss v25)

بالرغم من التقارب بين الاوساط الحسابية بين فقرات هذا المحور الا ان الجدول اعلاه اظهر لنا ان الفقرة العشرون (تمكن الادارة الافراد العاملين من الحصول على اجازة عمل للرعاية الاسرية) هي الفقرة ذات القيمة العالية من بين فقرات محور ( التوازن بين الحياة الشخصية و الوظيفية )، إذ يبلغ المتوسط الحسابي للفقرة(3.98) والوسط الحسابي(0.876)، ومعناه ان هناك اهتماماً كبيراً من قبل الادارة ومساندتها ووقوفها مع الافراد العاملين لمواجهة المشاكل وخاصة اجازة العمل للرعاية الاسرية وكذلك مراعاتها لظروف الافراد العاملين الشخصية بتقديم طرق عمل مرنة، وبدراسة محور التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية بمتوسط عام بلغ(3.39) وانحراف معياري بلغ(0.914) يتضح انه (موافق) بعد مقارنته بمقياس ليكرت الخماسي وهذا يدل على ان الادارة جادة في خلق توازن بين الحياة الشخصية والوظيفية للأفراد العاملين.

الجدول رقم(11) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات افراد عينة الدراسة على فقرات  
( علاقات العمل )

الانحراف المعياري	المتوسط	مقياس الاجابة					الفقرات
		غير موافق تماماً %	غير موافق %	الى حد ما %	موافق %	موافق تماماً %	
0.719	4.25	0	0	15.9	43.2	40.9	21. يسود بين الموظفين في العمل التعاون وروح الفريق الواحد.
0.695	3.93	0	0	27.3	52.3	20.5	22. هناك علاقات اجتماعية قوية بين الافراد العاملين خارج اوقات العمل.
0.780	4.36	2.3	0	4.5	45.5	47.4	23. تسود علاقات التقدير والاحترام المتبادل بين المدراء والمرؤوسين في العمل .
0.731	4.18	المتوسط العام					

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على البرنامج الاحصائي ( spss v25 )

يوضح الجدول اعلاه أن الفقرة الثالثة والعشرون(تسود علاقات التقدير والاحترام المتبادل بين المدراء والمرؤوسين في العمل) هي الفقرة الاعلى قيمة بين فقرات محور (علاقات العمل ) بوسط حسابي (4.36) وانحراف معياري(0.780)، ويدل ذلك على ان علاقات التقدير والاحترام المتبادل بين المدراء والمرؤوسين هي السائدة، الامر الذي يسهل من الاتصال الدائم ويساعد على الغاء او تقليل المشاكل والفجوات بين الافراد العاملين وهو من ابعاد جودة حياة العمل المهمة ، وبدراسة محور (علاقات العمل) بلغ متوسطه العام(4.18) وانحرافه المعياري ( 0.731 ) ومن خلال مطابقته مع مقياس ليكرت يقع ضمن اختيار(موافق)، وفقاً لذلك فان علاقات العمل هي علاقات طيبة وودية بين الافراد العاملين .

الجدول رقم(12) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات افراد عينة الدراسة على فقرات  
( الاجور والمكافئات المالية )

الانحراف المعياري	المتوسط	مقياس الاجابة					الفقرات
		غير موافق تماماً %	غير موافق %	الى حد ما %	موافق %	موافق تماماً %	
0.991	3.75	0	9.1	36.4	25.0	29.5	24. تعتمد نظم الاجور والمكافئات على اسس عادلة.
1.029	3.32	2.3	18.2	40.9	22.7	15.9	25. يشعر الافراد العاملون بالرضا عن العلاوات والزيادات التي تضاف للرواتب سنوياً .
1.106	3.41	4.5	13.6	38.6	22.7	20.5	26. يشعر الافراد العاملون بأن المكافآت توزع على من يستحقها .
1.042	3.49	المتوسط العام					

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على البرنامج الاحصائي ( spss v25 )

من بين الفقرات في الجدول اعلاه الفقرة الرابعة والعشرين(تعتمد نظم الاجور والمكافئات على اسس عادلة) وهي الفقرة الاعلى قيمة ضمن محور ( الاجور والمكافئات المالية ) بوسط حسابي(3.75) وبانحراف معياري (0.991)، ويظهر لنا من خلال هذه الفقرة ان الاجور والمكافئات تعتمد على نظم وعلى أسس عادلة وقد جاءت بأعلى نسبة موافقة من قبل الافراد المبحوثين وهذا بفضل جهود الادارة بمتابعتها للشؤون المالية للأفراد العاملين، وبدراسة محور(الاجور والمكافئات المالية) بمتوسط عام(2.62) وانحراف معياري(1.042) يتضح انه(موافق) بعد مقارنته مع مقياس ليكرت .

الجدول رقم(13) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات افراد عينة الدراسة على فقرات  
( فرص الترقى والتقدم الوظيفي )

الانحراف المعياري	المتوسط	مقياس الاجابة					الفقرات
		غير موافق تماماً %	غير موافق %	الى حد ما %	موافق %	موافق تماماً %	
1.025	3.80	4.5	6.8	15.9	50.0	22.7	27. تعتبر انظمة الترقية والتقدم الوظيفي ملائمة
1.045	3.48	2.3	20.5	18.2	45.5	13.6	28. تمنح الترقيات الاستثنائية على اساس كفاءة اداء الموظفين .
1.008	3.77	2.3	9.1	22.7	40.9	25.0	29. يوجد توافق بين مؤهلي العلمي وقدراتي العلمية ودرجتي الوظيفية
0.954	3.80	0	11.4	22.7	40.9	25.0	30. تطبق الادارة سياسة وضع الشخص المناسب في المكان المناسب .
1.008	3.71	المتوسط العام					

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على البرنامج الاحصائي ( spss v25 )

يتبين من الجدول أعلاه المتضمن فقرات محور ( فرص الترقى والتقدم الوظيفي ) ان الفقرتان السابعة والعشرون (تعتبر انظمة الترقية والتقدم الوظيفي ملائمة) بوسط حسابي (3.80) وانحراف معياري(1.025) والثلاثون (تطبق الادارة سياسة وضع الشخص المناسب في المكان المناسب) بوسط حسابي(3.80) وانحراف معياري(0.954) حازتا على اعلى قيمة من بين فقرات المحور وتدل الفقرة الاولى على رضا وموافقة الافراد العاملين على ملائمة انظمة الترقية والتقدم الوظيفي وهذا يدل على اهتمام ومتابعة الادارة لترقيات الافراد العاملين بشكل جيد واما الفقرة الثانية فهي دليل موافقة الافراد العاملين على ان الادارة تطبق سياسة وضع الشخص المناسب في المكان المناسب تبعاً للخبرات والاختصاص لكل فرد يكلف بمسؤولية في المنظمة - قيد الدراسة ، بدراسة محور ( فرص الترقى والتقدم الوظيفي ) والذي بلغ المتوسط العام له(3.71) وانحرافه المعياري(1.008) وبعد المقارنة مع مقياس ليكرت يتضح انه (موافق) حسب مستويات القياس .

## المحور الثاني: الالتزام التنظيمي:

بعد تحليل الاجابات على ابعاد الالتزام التنظيمي من خلال فقراته الواردة في الاستبيان بواسطة برنامج ( spss v 25 ) ظهرت لنا مقاييس الاجابات لجميع الابعاد عن طريق مقارنة الوسط الحسابي لكل بعد من الابعاد مع مقياس ليكرت الخماسي وهي كالآتي:

الجدول رقم(14) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات افراد عينة الدراسة على فقرات ( الالتزام العاطفي )

الانحراف المعياري	المتوسط	مقياس الاجابة					الفقرات
		غير موافق تماماً %	غير موافق %	الى حد ما %	موافق %	موافق تماماً %	
0.930	2.20	20.5	50.0	20.5	6.8	2.3	31. في حالة حدوث أي تغيير في ظروف العمل سيؤدي بي إلى ترك العمل في دائرة الاحصاء .
0.952	3.02	2.3	29.5	38.6	22.7	6.8	32. لن اكتسب الكثير من بقائي وتمسكي بدائرة الاحصاء دون سواها.
0.834	3.95	0	4.5	22.7	45.5	27.3	33. أشعر بسعادة بالغة لاختياري لدائرة الاحصاء وتفضيلها على جهات أخرى كان يمكنني أن أعمل بها.
0.905	3.05	المتوسط العام					

المصدر : من اعداد الباحث بالاعتماد على البرنامج الاحصائي ( spss v25 )

من خلال قراءة الجدول اعلاه نستنتج ان الفقرة الثالثة والثلاثون (أشعر بسعادة بالغة لاختياري لدائرة الاحصاء وتفضيلها على جهات أخرى كان يمكنني أن أعمل بها) قد جاءت بأعلى قيمة من بين فقرات محور(الالتزام العاطفي )، إذ بلغ المتوسط الحسابي للفقرة(3.95) والانحراف المعياري(0.834) وتدل هذه الفقرة على مستوى موافقة عالٍ بالنسبة لشعور الافراد العاملين بالسعادة لاختيارهم للعمل في مديرية الاحصاء- قيد الدراسة وتفضيلها على غيرها من المؤسسات مما يدل على وجود التزام عاطفي الى حد ما لدى الافراد، وبدراسة محور(الالتزام العاطفي) والذي بلغ متوسطه العام(3.05) وانحرافه المعياري(0.905) وبالمقارنة مع مقياس ليكرت يتبين انه(الى حد ما).

الجدول رقم(15) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات افراد عينة الدراسة على فقرات  
( الالتزام الاخلاقي المعياري )

الانحراف المعياري	المتوسط	مقياس الاجابة					الفقرات
		موافق تماماً %	غير موافق %	الى حد ما %	موافق %	موافق تماماً %	
0.849	4.02	0	6.8	13.6	50.0	29.5	34. تتشابه قلبي وتوجهاتي الشخصية مع قيم وتوجهات دائرة الاحصاء.
1.047	3.86	2.3	9.1	20.5	36.4	31.8	35. أرفض نقلي إلى جهة عمل أخرى ، لفتاعتي بعلمي في الاحصاء
1.207	2.41	22.7	43.2	11.4	15.9	6.8	36. أشعر بقليل من الولاء نحو دائرة الاحصاء.
0.839	4.25	0	4.5	11.4	38.6	45.5	37. يشجيني العمل في الاحصاء على إظهار أقصى ما لدي من أداء ومهارات.
0.875	2.55	9.1	40.9	38.6	9.1	2.3	38. أواجه صعوبة كبيرة في الاتفاق مع توجهات وسياسات الدائرة فيما يخص الأمور والمسائل المتعلقة بموظفيها.
0.663	4.55	0	0	9.1	27.3	63.6	39. أهتم كثيراً بسمعة الدائرة ومصيرها
0.913	3.60	المتوسط العام					

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على البرنامج الاحصائي ( spss v25 ).

ان الجدول اعلاه يتبين من خلاله ان الفقرة التاسعة والثلاثون(أهتم كثيراً بسمعة الدائرة ومصيرها) هي الفقرة الاعلى قيمة من بين فقرات محور (الالتزام الاخلاقي المعياري) بوسط حسابي (4.55) وبانحراف معياري(0.663)، وكما هو واضح ان المقياس الاعلى للإجابة جاء(موافق تماماً)، وهذا يدل على اهتمام الافراد العاملين بسمعة المؤسسة ومصيرها وذلك حفاظاً منهم على تقديم ادق البيانات الاحصائية وكذلك من خلال حسن التعامل مع المواطنين باعتبارهم العينات الاحصائية وعدم نقل صورة غير لائقة للمؤسسة الاحصائية من اجل ضمان الحصول على اجابات وبيانات صحيحة وموثوقة خدمة للمؤسسة الاحصائية، بدراسة محور(الالتزام الاخلاقي المعياري) بلغ متوسطه العام(3.60) وانحرافه المعياري(0.913) ومن خلال المقارنة مع مقياس ليكرت الخماسي يتضح انه(موافق)، مما يعني وجود التزام اخلاقي مرتفع يتمتع به الافراد العاملون في المنظمة- قيد الدراسة .

الجدول رقم(16) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات افراد عينة الدراسة على فقرات  
( الالتزام المتواصل الاستمراري )

الانحراف المعياري	المتوسط	مقياس الاجابة					الفقرات
		غير موافق تماماً %	غير موافق %	الى حد ما %	موافق %	موافق تماماً %	
0.878	4.34	0	4.5	6.8	36.4	50.0	40. أتحدث أمام أصدقائي بأن دائرة الاحصاء مهمة وتستحق العمل بها.
0.650	4.36	0	0	9.1	45.5	45.5	41. لدي استعداد للقيام بأي مهمة توكل إلي للاحتفاظ بعملتي الحالي في دائرة الاحصاء.
0.628	4.52	0	0	6.8	34.1	59.1	42. أنا مستعد لأخبر الآخرين أنني أعمل في دائرة الاحصاء.
0.878	1.80	40.9	45.5	9.1	2.3	2.3	43. القرار الذي اتخذته في اختيار العمل في الاحصاء كان خطأ كبيراً مني.
0.745	4.34	0	2.3	9.1	40.9	47.7	44. لدي استعداد لبذل جهد اكبر من المتوقع لمساعدة دائرة الاحصاء على النجاح.
0.668	4.30	0	0	11.4	47.7	40.9	45. أشعر بالفخر عندما أخبر الآخرين أنني أعمل في دائرة الاحصاء.
0.741	3.94	المتوسط العام					

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على البرنامج الاحصائي ( spss v25 ).

من خلال دراسة الجدول اعلاه يظهر لنا ان الفقرة الثانية والاربعون(أنا مستعد لأخبر الآخرين أنني أعمل في دائرة الاحصاء) ضمن محور ( الالتزام المتواصل الاستمراري) هي الفقرة ذات القيمة الاعلى بوسط حسابي(4.52) وانحراف معياري(0.628)، اذ ان المقياس الاعلى للإجابة هو (موافق تماماً)، ما يدل على مستوى عالي من الالتزام المتواصل الاستمراري وان الافراد العاملين مستعدين لإخبار الجميع انهم يعملون في مؤسسة الاحصاء ونشر المعلومات التي تخص العمل الاحصائي ، بدراسة محور الالتزام المتواصل الاستمراري بمتوسطه العام البالغ(3.94) وانحرافه المعياري البالغ(0.741) ومن خلال القياس بمقياس ليكرت الخماسي يتضح انه (موافق) وهذا دليل على وجود التزام متواصل استمراري لدى الافراد العاملين .

## الفصل الرابع

### اختبار علاقات الارتباط والأثر

#### بين متغيرات الدراسة

## الفصل الرابع: اختبار علاقات الارتباط والاثـر بين متغيرات الدراسة

### المبحث الاول: اختبار علاقات الارتباط بين جودة حياة العمل والالتزام التنظيمي

اولاً: اختبار الفرضية الرئيسية الاولى: وتنص هذه الفرضية على أنه لا توجد علاقة ارتباط معنوية موجبة بين ابعاد جودة حياة العمل والالتزام التنظيمي على المستوى الكلي.

وبين الجدول رقم(17) علاقة الارتباط المتعلقة باختبار هذه الفرضية.

#### الجدول رقم(17) يوضح الارتباط بين جودة حياة العمل والالتزام التنظيمي

الارتباطات			
		الالتزام التنظيمي	جودة حياة العمل
الالتزام التنظيمي	معامل الارتباط بيرسون	1	0.390**
	المعنوية	0	0.009
	حجم العينة	44	44
جودة حياة العمل	معامل الارتباط بيرسون	0.390**	1
	المعنوية	0.009	0
	حجم العينة	44	44

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على البرنامج الاحصائي ( spss v25 ).

من خلال الجدول رقم(17) اعلاه نلاحظ أن معامل ارتباط بيرسون بين جودة حياة العمل والالتزام التنظيمي قد بلغ ( 0.390 ) وذلك عند مستوى معنوية(0.01) وتعتبر هذه القيمة موجبة وقوية نظراً لدرجة معنويتها المرتفعة، ويمكن القول ان العلاقة بين كل من جودة حياة العمل والالتزام التنظيمي هي علاقة موجبة وطردية، إذ يزداد الالتزام التنظيمي كلما زادت جودة حياة العمل. وبذلك ترفض الفرضية البحثية الرئيسة الاولى وتقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه توجد علاقة ارتباط معنوية موجبة بين جودة حياة العمل والالتزام التنظيمي.

#### ثانياً : اختبار الفرضية الفرعية ضمن الفرضية الرئيسية الاولى:

بهدف توضيح علاقات الارتباط على المستوى الجزئي بين كل بعد من ابعاد جودة حياة العمل والالتزام التنظيمي في ضوء الفرضية الفرعية المنبثقة من الفرضية الرئيسية الاولى والتي تنص على أنه لا توجد علاقة ارتباط معنوية موجبة بين كل بعد من ابعاد جودة حياة العمل والالتزام التنظيمي تم اعداد الجدول رقم( 18 ) .

الجدول رقم (18) الارتباط بين كل بعد من ابعاد جودة حياة العمل والالتزام التنظيمي بشكل كلي

Sig. (2-tailed)	ابعاد الالتزام التنظيمي مجتمعة	المتغير التابع	
		المتغير المستقل	
0.249	0.178	أبعاد وظيفية وتنظيمية	ابعاد جودة حياة العمل
		المشاركة في اتخاذ القرار	
0.044	0.305*	القيادة واسلوب الاشراف	
0.029	0.329*	الاستقرار والامان الوظيفي	
0.073	0.273	برامج التدريب والتعلم	
0.000	0.560**	أبعاد مادية ومعنوية	
		الامن والصحة المهنية في بيئة العمل	
0.512	0.102	علاقات العمل	
0.192	0.200	التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية	
0.040	*0.310	الاجور والمكافآت المالية	
0.003	**0.433	فرص الترقى والتقدم الوظيفي	
0.009	**0.390	المؤشر الكلي	

\*Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed) N = 44

\*\*Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على البرنامج الاحصائي ( spss v25 )

يلاحظ من معطيات الجدول رقم (18) أنه يمكن توضيح علاقات الارتباط بين كل بعد من أبعاد جودة حياة العمل وأبعاد الالتزام التنظيمي مجتمعة في ضوء الفرضيات الفرعية المنبثقة من الفرضية الرئيسية الاولى وكما يأتي:

أ- علاقة أبعاد جودة حياة العمل الوظيفية والتنظيمية في المنظمة وأبعاد الالتزام التنظيمي مجتمعة:

1- العلاقة بين المشاركة في اتخاذ القرار وأبعاد الالتزام التنظيمي مجتمعة:

بينت النتائج الاحصائية وجود علاقة ارتباط طردية ولكن غير معنوية بين بُعد المشاركة في اتخاذ القرار بوصفه متغيراً مستقلاً، وأبعاد الالتزام التنظيمي مجتمعة بوصفها متغيرات تابعة بلغت قيمتها (0.178).

## 2- العلاقة بين القيادة وأسلوب الاشراف وأبعاد الالتزام التنظيمي مجتمعة:

أشارت نتائج التحليل الاحصائي الى وجود علاقة ارتباط موجبة ومعنوية بين القيادة واسلوب الاشراف بوصفه متغيراً مستقلاً وأبعاد الالتزام التنظيمي مجتمعة بوصفها متغيراً تابعاً اي ان العلاقة بينهما طردية وتعكس هذه العلاقة قيمة معامل الارتباط البالغة ( $0.305^*$ ) وتؤكد هذه النتيجة اهتمام الادارة بتوزيع المهام الادارية ومنح الافراد العاملين في القطاع الاحصائي حرية الاشراف على العمليات المسحية الميدانية تماشياً مع الظروف المحيطة ببيئة العمل الميداني، مما يعكس رضا الافراد العاملين في الميدان الاحصائي .

## 3- العلاقة بين الاستقرار والامان الوظيفي وأبعاد الالتزام التنظيمي مجتمعة:

كما بينت نتائج التحليل الاحصائي وجود علاقة ارتباط موجبة ومعنوية بين الاستقرار والامان الوظيفي وأبعاد الالتزام التنظيمي مجتمعة اي ان العلاقة بينهما طردية وقيمة معامل الارتباط البالغة ( $0.329^*$ ) وتعني هذه العلاقة انه كلما ارتفع مستوى الاستقرار والامان الوظيفي وهو شعور الافراد العاملين بعدم الفصل من الوظيفة زاد بالمقابل الالتزام التنظيمي .

## 4- العلاقة بين برامج التدريب والتعلم وأبعاد الالتزام التنظيمي مجتمعة:

كذلك توصلت نتائج التحليل الاحصائي الى وجود علاقة ارتباط موجبة ولكن غير معنوية بمستوى معنوية ( $0.05$ ) بين برامج التدريب والتعلم بوصفها متغيراً مستقلاً وأبعاد الالتزام التنظيمي مجتمعة بوصفها متغيراً تابعاً بلغت قيمته ( $0.273$ ) .

## ب- علاقة أبعاد جودة حياة العمل المادية والمعنوية في المنظمة وأبعاد الالتزام التنظيمي

مجتمعة :

### 1- العلاقة بين الامن والصحة المهنية في بيئة العمل وأبعاد الالتزام التنظيمي مجتمعة:

وأوضحت نتائج التحليل الاحصائي وجود علاقة ارتباط موجبة ومعنوية بين العلاقة والامن والصحة المهنية في بيئة العمل بوصفها متغيراً مستقلاً وأبعاد الالتزام التنظيمي مجتمعة بوصفها متغيراً تابعاً اي ان العلاقة بينهما طردية، إذ بلغت قيمتها ( $0.560^{**}$ ) وهو مؤشر الى انه كلما اهتمت الادارة بالامن والصحة المهنية كلما ازداد الالتزام التنظيمي لعدم وجود معوقات في العمل ولحفاظ الادارة على سلامة الافراد العاملين وتوفيرها لهم بيئة خالية من المخاطر خلال العمل الميداني والمكتبي.

## 2- العلاقة بين علاقات العمل وأبعاد الالتزام التنظيمي مجتمعة:

يتبين من خلال الجدول اعلاه وما يشير اليه التحليل الاحصائي أنه توجد علاقة موجبة ولكن غير معنوية بمستوى معنوية (0.05) بين علاقات العمل بوصفها متغيراً مستقلاً وأبعاد الالتزام التنظيمي بوصفها متغيراً تابعاً بقيمة بلغت (0.102).

## 3- العلاقة بين التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية وأبعاد الالتزام التنظيمي مجتمعة:

ان التحليل الاحصائي يثبت أن العلاقة بين التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية هي علاقة موجبة ومعنوية بين التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية بوصفها متغيراً مستقلاً وأبعاد الالتزام التنظيمي بوصفها متغيراً تابعاً إذ بلغت قيمتها (0.200) وهذا يدل على العلاقة الطردية أي ان كلما زاد التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية كلما زاد الالتزام التنظيمي لدى الافراد العاملين لعدم وجود تعارض بين التزام الحياة الشخصية والوظيفية مما يجعل الفرد العامل متفرغاً للعمل وفي نفس الوقت يمارس حياته الشخصية بشكل طبيعي .

## 4- العلاقة بين الاجور والمكافآت المالية وأبعاد الالتزام التنظيمي مجتمعة:

يتوضح من خلال التحليل الاحصائي وجود علاقة موجبة ومعنوية بين الاجور والمكافآت المالية بوصفها متغيراً مستقلاً وأبعاد الالتزام التنظيمي مجتمعة بوصفها متغيراً تابعاً بقيمة بلغت (\*0.310) وهذا يدل على أن الاجور والمكافآت المالية تتناسب طردياً مع الالتزام التنظيمي فكلما زادت الاجور والمكافآت المالية بالمقابل يزداد الالتزام التنظيمي ويؤثر ايجاباً على كفاءة وفاعلية الافراد العاملين.

## 5- العلاقة بين فرص الترقى والتقدم الوظيفي وأبعاد الالتزام التنظيمي مجتمعة :

العلاقة بين فرص الترقى والتقدم الوظيفي بصفها متغيراً مستقلاً وأبعاد الالتزام التنظيمي بصفها متغيراً تابعاً، إذ يتبين أن العلاقة بينهما موجبة ومعنوية وبلغت (\*\*0.433) أي ان العلاقة بينهما طردية وهذا يشير الى اهتمام الادارة بحقوق الافراد العاملين من ناحية فرص الترقى والتقدم الوظيفي ومتابعة الادارة للعلاوات والترفيعات وعدم غبن الافراد العاملين وهضم حقوقهم، وها ما عزز الالتزام التنظيمي لديهم بشكل ملحوظ ورضاهم عن اداء الادارة من هذه الناحية .

وعلى ضوء نتائج علاقات الارتباط على المستوى والجزئي يتم رفض الفرضية الفرعية المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الاولى وقبول الفرضية البديلة التي تنص على توجد علاقة ارتباط معنوية موجبة بين كل بعد من ابعاد جودة حياة العمل والالتزام التنظيمي في المؤسسة - قيد الدراسة.

## المبحث الثاني: اختبار علاقات الأثر بين ابعاد جودة حياة العمل مع الالتزام التنظيمي

أولاً: اختبار الفرضية الرئيسية الثانية: وتنص هذه الفرضية على أنه لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لأبعاد جودة حياة العمل مجتمعة في الالتزام التنظيمي .

تشير نتائج التحليل الى وجود تأثير ايجابي معنوي لأبعاد جودة حياة العمل مجتمعة التي تمثل المتغير المستقل في الالتزام التنظيمي ويمثل المتغير التابع، يوضحها الجدول رقم(19) على النحو الآتي:  
الجدول رقم(19) أثر ابعاد جودة حياة العمل مجتمعة في الالتزام التنظيمي في المنظمة قيد الدراسة

F		R <sup>2</sup>	ابعاد الالتزام التنظيمي مجتمعة		الالتزام التنظيمي
الجدولية	المحسوبة		B <sub>1</sub>	B <sub>0</sub>	جودة حياة العمل
4.0847	7.520	0.152	0.262	2.591	ابعاد جودة حياة العمل مجتمعة
			t =(2.742)		

( ) تشير الى قيمة t المحسوبة D.F = 1، 42 \* P<0.05 N=44

المصدر : من اعداد الباحث بالاعتماد على البرنامج الاحصائي ( spss v25 )

يتبين من الجدول رقم ( 19 ) الخاص بنتائج الانحدار وجود تأثير معنوي لأبعاد جودة حياة العمل مجتمعة بوصفه متغير مستقل في الالتزام التنظيمي باعتباره متغيراً تابعاً ، إذ بلغت قيمة (F) المحسوبة (8.118) وهي اكبر من قيمتها الجدولية البالغة(4.0847) عند درجتي حرية(1، 42) وبمستوى معنوية ( 0.05 )، ويفسر معامل التحديد ( R<sup>2</sup> ) حوالي (16%) من التغير الحاصلة في الالتزام التنظيمي هو نتيجة التغير في جودة حياة العمل و(84%) على متغيرات اخرى عشوائية لا يمكن السيطرة عليها أو انها غير داخلية في نموذج الانحدار اصلاً . ومن خلال متابعة معامل(B1) البالغة(1.787) واختبار (t) لها تبين ان قيمة (t) المحسوبة(0.279) وهي قيمة معنوية واكبر من قيمتها الجدولية البالغة(4.0847) عند مستوى معنوية(0.05) ودرجة حرية(1، 42)، وبذلك فقد ترفض الفرضية الرئيسية الثانية في المنظمة المبحوثة وتقبل الفرضية البديلة التي تنص على وجود تأثير ذي دلالة معنوية لأبعاد جودة حياة العمل مجتمعة في الالتزام التنظيمي.

ثانياً: اختبار الفرضية الفرعية ضمن الفرضية الرئيسية الثانية:

يهدف توضيح الأثر على المستوى الجزئي بين كل بعد من ابعاد جودة حياة العمل والالتزام التنظيمي في ضوء الفرضية الفرعية المنبثقة من الفرضية الرئيسية الثانية والتي تنص على أنه لا يوجد تأثير ذي دلالة معنوية لكل بعد من ابعاد جودة حياة العمل في الالتزام التنظيمي تم اعداد الجدول الاتي:

الجدول رقم(20) تأثير كل بعد من أبعاد جودة حياة العمل في الالتزام التنظيمي في المنظمة قيد

الدراسة

F		R <sup>2</sup>	ابعاد الالتزام التنظيمي مجتمعة		المتغير التابع	
الجدولية	المحسوبة		B1	B0	المتغير المستقل	
4.0847	1.367	0.032	0.096 (1.169)	3.245	ابعاد وظيفية تنظيمية	
					المشاركة في اتخاذ القرار	
	4.306	0.093	0.226 (2.075)	2.694	القيادة واسلوب الاشراف	
	5.093	0.108	0.180 (2.257)	2.888	الاستقرار والامان الوظيفي	
	3.384	0.075	0.154 (1.839)	3.048	برامج التدريب والتعلم	
	19.210	0.314	0.254 (4.383)	2.672	ابعاد مادية ومعنوية	
					الامن والصحة المهنية في بيئة العمل	
	0.438	0.010	0.050 (0.662)	3.437	علاقات العمل	
	1.756	0.040	0.140 (1.325)	3.047	التوازن بين الحياة والعمل	
4.478	0.096	0.143 (2.116)	3.134	الاجور والمكافآت		
9.690	0.187	0.213 (3.113)	2.841	فرص الترقى والتقدم الوظيفي		

( ) تشير الى قيمة t المحسوبة t=1.684 D.F = 1، 42 N=44 \* P<0.05

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على البرنامج الاحصائي ( spss v25 )

ويمكن توضيح علاقات الأثر بين كل بعد من أبعاد جودة حياة العمل وأبعاد الالتزام التنظيمي مجتمعة في ضوء الفرضيات الفرعية المنبثقة من الفرضية الرئيسية الثانية وكما يأتي:

## أ- تأثير أبعاد جودة حياة العمل الوظيفية والتنظيمية في المنظمة في أبعاد الالتزام التنظيمي مجتمعة:

### 1- تأثير المشاركة في اتخاذ القرار في أبعاد الالتزام التنظيمي مجتمعة:

يتضح من الجدول رقم (20) عدم وجود تأثير معنوي موجب لبُعد المشاركة في اتخاذ القرار بوصفه متغيراً مستقلاً في أبعاد الالتزام التنظيمي بعدها متغيراً تابعاً ويدعم هذا التأثير قيمة (F) المحسوبة والبالغة (1.328) وهي اصغر من قيمتها الجدولية البالغة (4.0847) عند درجتي حرية (1، 42) وضمن مستوى معنوية (0.05) وبمعامل تحديد ( $R^2$ ) قدره (0.031) وهذا يعني أن (3%) من الاختلافات المفسرة في أبعاد الالتزام التنظيمي تفسرها المشاركة في اتخاذ القرار ويعود الباقي (97%) الى متغيرات عشوائية غير داخلية في أنموذج الانحدار اصلاً. ومن متابعة معامل (B1) والبالغة (0.094) واختبار (t) لها تبين ان قيمة (t) المحسوبة (1.152) اصغر من قيمتها الجدولية البالغة (1.684) عند مستوى معنوية (0.05) ودرجتي حرية (1، 42). تأسيساً على ما تقدم تبين عدم وجود التأثير المعنوي الموجب للمتغير المستقل (جودة حياة العمل) في المتغير التابع (الالتزام التنظيمي) وعليه تقبل الفرضية الفرعية من الفرضية الرئيسية الثانية.

### 2- تأثير القيادة وأسلوب الاشراف في أبعاد الالتزام التنظيمي مجتمعة:

يتبين من الجدول رقم (20) وجود تأثير معنوي موجب لبُعد المشاركة في اتخاذ القرار بوصفه متغيراً مستقلاً في أبعاد الالتزام التنظيمي بعدها متغيراً تابعاً ويدعم هذا التأثير قيمة (F) المحسوبة والبالغة (4.222) وهي اكبر من قيمتها الجدولية البالغة (4.0847) عند درجتي حرية (1، 42) وضمن مستوى معنوية (0.05) وبمعامل تحديد ( $R^2$ ) قدره (0.091) وهذا يعني أن (9%) من الاختلافات المفسرة في أبعاد الالتزام التنظيمي تفسرها القيادة وأسلوب الاشراف ويعود الباقي (81%) الى متغيرات عشوائية لا يمكن السيطرة عليها او انها غير داخلية في أنموذج الانحدار اصلاً. ومن متابعة معامل (B1) والبالغة (0.228) واختبار (t) لها تبين ان قيمة (t) المحسوبة (2.055) اكبر من قيمتها الجدولية البالغة (1.684) عند مستوى معنوية (0.05) ودرجتي حرية (1، 42). تأسيساً على ما تقدم تبين وجود التأثير المعنوي الموجب للمتغير المستقل (جودة حياة العمل) في المتغير التابع (الالتزام التنظيمي) وعليه عدم تقبل الفرضية الفرعية من الفرضية الرئيسية الثانية.

### 3- تأثير الاستقرار والامان الوظيفي في أبعاد الالتزام التنظيمي مجتمعة:

يتضح من الجدول رقم(20) وجود تأثير معنوي موجب لبُعد المشاركة في اتخاذ القرار بوصفه متغيراً مستقلاً في ابعاد الالتزام التنظيمي بعدها متغيراً تابعاً ويدعم هذا التأثير قيمة(F) المحسوبة والبالغة (4.897) وهي اكبر من قيمتها الجدولية البالغة(4.0847) عند درجتي حرية(42، 1) وضمن مستوى معنوية(0.05) وبمعامل تحديد( $R^2$ ) قدره (0.104) وهذا يعني أن(10%) من الاختلافات المفسرة في أبعاد الالتزام التنظيمي يفسرها الاستقرار والأمان الوظيفي ويعود الباقي(90%) الى متغيرات عشوائية غير داخلية في أنموذج الانحدار اصلاً. ومن متابعة معامل(B1) والبالغة(0.168) واختبار (t) لها تبين ان قيمة (t) المحسوبة (2.213) اكبر من قيمتها الجدولية البالغة(1.684) عند مستوى معنوية(0.05) ودرجتي حرية(42، 1). تأسيساً على ما تقدم تبين وجود التأثير المعنوي الموجب للمتغير المستقل ( جودة حياة العمل ) في المتغير التابع (الالتزام التنظيمي) وعليه عدم تقبل الفرضية الفرعية من الفرضية الرئيسية الثانية.

### 4- تأثير برامج التدريب والتعلم في أبعاد الالتزام التنظيمي مجتمعة:

يبين لنا الجدول رقم(20) عدم وجود تأثير معنوي موجب لبُعد المشاركة في اتخاذ القرار بوصفه متغيراً مستقلاً في ابعاد الالتزام التنظيمي بعدها متغيراً تابعاً ويدعم هذا التأثير قيمة (F) المحسوبة والبالغة (3.317) وهي اصغر من قيمتها الجدولية البالغة (4.0847) عند درجتي حرية (42، 1) وضمن مستوى معنوية (0.05) وبمعامل تحديد ( $R^2$ ) قدره (0.073) وهذا يعني أن (7%) من الاختلافات المفسرة في أبعاد الالتزام التنظيمي تفسرها برامج التدريب والتعلم ويعود الباقي (93%) الى متغيرات عشوائية لا يمكن السيطرة عليها او انها غير داخلية في أنموذج الانحدار اصلاً. ومن متابعة معامل (B1) والبالغة (0.154) واختبار (t) لها تبين ان قيمة (t) المحسوبة (1.821) اكبر من قيمتها الجدولية البالغة (1.684) عند مستوى معنوية (0.05) ودرجتي حرية (42، 1). تأسيساً على ما تقدم تبين وجود التأثير المعنوي الموجب للمتغير المستقل ( جودة حياة العمل ) في المتغير التابع ( الالتزام التنظيمي ) وعليه عدم تقبل الفرضية الفرعية من الفرضية الرئيسية الثانية .

## ب- تأثير أبعاد جودة حياة العمل الوظيفية والتنظيمية في المنظمة في أبعاد الالتزام التنظيمي مجتمعة:

### 1- تأثير الامن والصحة المهنية في بيئة العمل في أبعاد الالتزام التنظيمي مجتمعة:

يتضح من الجدول رقم (20) وجود تأثير معنوي موجب لبُعد المشاركة في اتخاذ القرار بوصفه متغيراً مستقلاً في ابعاد الالتزام التنظيمي بعدها متغيراً تابعاً ويدعم هذا التأثير قيمة (F) المحسوبة والبالغة (21.471) وهي اكبر من قيمتها الجدولية البالغة (4.0847) عند درجتي حرية (1، 42) وضمن مستوى معنوية (0.05) وبمعامل تحديد ( $R^2$ ) قدره (0.338) وهذا يعني أن (33%) من الاختلافات المفسرة في أبعاد الالتزام التنظيمي يفسرها الامن والصحة المهنية في بيئة العمل ويعود الباقي (67%) الى متغيرات عشوائية لا يمكن السيطرة عليها او انها غير داخلية في أنموذج الانحدار اصلاً، ومن متابعة معامل (B1) والبالغة (0.260) واختبار (t) لها تبين ان قيمة (t) المحسوبة (4.634) اكبر من قيمتها الجدولية البالغة (1.684) عند مستوى معنوية (0.05) ودرجتي حرية (1، 42). وبناء على ما تقدم تبين وجود التأثير المعنوي الموجب للمتغير المستقل (جودة حياة العمل) في المتغير التابع (الالتزام التنظيمي) وعليه عدم قبول الفرضية الفرعية من الفرضية الرئيسية الثانية.

### 2- تأثير علاقات العمل في أبعاد الالتزام التنظيمي مجتمعة:

يكشف لنا الجدول رقم (20) وجود تأثير معنوي موجب لبُعد المشاركة في اتخاذ القرار بوصفه متغيراً مستقلاً في ابعاد الالتزام التنظيمي بعدها متغيراً تابعاً ويدعم هذا التأثير قيمة (F) المحسوبة والبالغة (0.480) وهي اكبر من قيمتها الجدولية البالغة (4.0847) عند درجتي حرية (1، 42) وضمن مستوى معنوية (0.05) وبمعامل تحديد ( $R^2$ ) قدره (0.011) وهذا يعني أن (3%) من الاختلافات المفسرة في أبعاد الالتزام التنظيمي تفسرها علاقات العمل ويعود الباقي (97%) الى متغيرات عشوائية لا يمكن السيطرة عليها او انها غير داخلية في أنموذج الانحدار اصلاً. ومن متابعة معامل (B1) والبالغة (0.053) واختبار (t) لها تبين ان قيمة (t) المحسوبة (0.693) اصغر من قيمتها الجدولية البالغة (1.684) عند مستوى معنوية (0.05) ودرجتي حرية (1، 42) وتأسيساً على ما تقدم تبين وجود التأثير المعنوي الموجب للمتغير المستقل (جودة حياة العمل) في المتغير التابع (الالتزام التنظيمي) وعليه تقبل الفرضية الفرعية من الفرضية الرئيسية الثانية.

### 3- تأثير التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية في أبعاد الالتزام التنظيمي مجتمعة:

يتضح من الجدول رقم(20) وجود تأثير معنوي موجب لبُعد المشاركة في اتخاذ القرار بوصفه متغيراً مستقلاً في ابعاد الالتزام التنظيمي بعدها متغيراً تابعاً ويدعم هذا التأثير قيمة(F) المحسوبة والبالغة (1.848) وهي اصغر من قيمتها الجدولية البالغة(4.0847) عند درجتي حرية(42، 1) وضمن مستوى معنوية(0.05) وبمعامل تحديد( $R^2$ ) قدره(0.042) وهذا يعني أن(4%) من الاختلافات المفسرة في أبعاد الالتزام التنظيمي يفسرها التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية ويعود الباقي(96%) الى متغيرات عشوائية لا يمكن السيطرة عليها او انها غير داخلية في أنموذج الانحدار اصلاً، ومن متابعة معامل (B1) والبالغة(0.145) واختبار (t) لها تبين ان قيمة(t) المحسوبة(1.360) اصغر من قيمتها الجدولية البالغة (1.684) عند مستوى معنوية(0.05) ودرجتي حرية(42، 1). تأسيساً على ما تقدم تبين وجود التأثير المعنوي الموجب للمتغير المستقل ( جودة حياة العمل ) في المتغير التابع (الالتزام التنظيمي) وعليه تقبل الفرضية الفرعية من الفرضية الرئيسية الثانية.

### 4- تأثير الاجور والمكافآت المالية في أبعاد الالتزام التنظيمي مجتمعة:

يتضح من الجدول رقم(20) وجود تأثير معنوي موجب لبُعد المشاركة في اتخاذ القرار بوصفه متغيراً مستقلاً في ابعاد الالتزام التنظيمي بعدها متغيراً تابعاً ويدعم هذا التأثير قيمة(F) المحسوبة والبالغة (4.919) وهي اكبر من قيمتها الجدولية البالغة(4.0847) عند درجتي حرية(42، 1) وضمن مستوى معنوية(0.05) وبمعامل تحديد( $R^2$ ) قدره(0.105) وهذا يعني أن(10%) من الاختلافات المفسرة في أبعاد الالتزام التنظيمي تفسرها الاجور والمكافآت المالية ويعود الباقي(90%) الى متغيرات عشوائية لا يمكن السيطرة عليها او انها غير داخلية في أنموذج الانحدار اصلاً. ومن متابعة معامل(B1) والبالغة (0.151) واختبار (t) لها تبين ان قيمة(t) المحسوبة(2.218) اكبر من قيمتها الجدولية البالغة(1.684) عند مستوى معنوية(0.05) ودرجتي حرية(42، 1). تأسيساً على ما تقدم تبين وجود التأثير المعنوي الموجب للمتغير المستقل ( جودة حياة العمل ) في المتغير التابع (الالتزام التنظيمي) وعليه عدم قبول الفرضية الفرعية من الفرضية الرئيسية الثانية.

### 5- تأثير فرص الترقى والتقدم الوظيفي في أبعاد الالتزام التنظيمي مجتمعة :

يتضح من الجدول رقم(20) وجود تأثير معنوي موجب لبُعد المشاركة في اتخاذ القرار بوصفه متغيراً مستقلاً في ابعاد الالتزام التنظيمي بعدها متغيراً تابعاً ويدعم هذا التأثير قيمة(F) المحسوبة والبالغة (10.230) وهي اكبر من قيمتها الجدولية البالغة(4.0847) عند درجتي حرية(42، 1) وضمن مستوى

معنوية (0.05) وبمعامل تحديد ( $R^2$ ) قدره (0.196) وهذا يعني أن (19%) من الاختلافات المفسرة في أبعاد الالتزام التنظيمي تفسرها فرص الترقى والتقدم الوظيفي ويعود الباقي (81%) الى متغيرات عشوائية لا يمكن السيطرة عليها او انها غير داخلية في أنموذج الانحدار اصلاً. ومن متابعة معامل (B1) والبالغة (0.220) واختبار (t) لها تبين ان قيمة (t) المحسوبة (3.198) اكبر من قيمتها الجدولية البالغة (1.684) عند مستوى معنوية (0.05) ودرجتي حرية (42، 1). تأسيساً على ما تقدم تبين وجود التأثير المعنوي الموجب للمتغير المستقل (جودة حياة العمل) في المتغير التابع (الالتزام التنظيمي) وعلي ضوء نتائج معاملات الانحدار ترفض الفرضية الفرعية المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الثانية، وتقبل الفرضية البديلة التي تنص على وجود تأثير معنوي لكل بعد من ابعاد جودة حياة العمل في الالتزام التنظيمي على مستوى المنظمة المبحوثة.

# الفصل الخامس

## الاستنتاجات والمقترحات

## الفصل الخامس: الاستنتاجات والمقترحات

### المبحث الاول: الاستنتاجات

خلصت الدراسة الى مجموعة من الاستنتاجات الميدانية التي يمكن عرضها على النحو الاتي:

#### أ- الاستنتاجات الخاصة بوصف وتشخيص متغيرات الدراسة:

1- كشفت نتائج تحليل مقاييس الاجابة للمبحوثين حول كل متغير من متغيرات الدراسة، إن المعدل العام لإجاباتهم كان مقبولاً ومع الاتجاه الايجابي مما يؤكد أن الادارة لديها اهتمام بجودة حياة العمل من اجل تعزيز الالتزام التنظيمي.

2- هناك تباين في اجابات الافراد المبحوثين حول كل بعد من ابعاد جودة حياة العمل في المنظمة قيد الدراسة ، وتمت معرفة هذا التباين من خلال نتائج الاستبيان .

3- هناك تباين في اجابات الافراد المبحوثين حول الالتزام التنظيمي في المنظمة قيد الدراسة ، اظهرته نتائج الاستبيان .

#### ب- الاستنتاجات الخاصة بتحليل علاقات الارتباط بين متغيرات الدراسة في المنظمة قيد الدراسة :

1- تحقق وجود علاقة ارتباط معنوية بين ابعاد جودة حياة العمل مجتمعة وابعاد الالتزام التنظيمي مجتمعة وهذا يدل على الدور المهم الذي تمثله هذه الابعاد مجتمعة في الارتباط مع الالتزام التنظيمي.

2- تحقق وجود علاقة ارتباط معنوية بين كل بُعد من ابعاد جودة حياة العمل كمتغير مستقل في الدراسة وابعاد الالتزام التنظيمي مجتمعة وهذا يدل على الدور المهم الذي يمثله كل بُعد منفرد في الارتباط مع ابعاد الالتزام التنظيمي الا ان بُعد (الامن والصحة المهنية في بيئة العمل) هو البعد الاكثر أهمية من بين ابعاد جودة حياة العمل إذ بلغ معامل الارتباط ( $0.560^{**}$ ) وهي القيمة الاكبر من بين معاملات الارتباط.

#### ت- الاستنتاجات الخاصة بتحليل علاقات الأثر بين متغيرات الدراسة على مستوى المنظمة قيد الدراسة وعلى النحو الاتي:

1- يتبين من نتائج تحليل الانحدار تحقق وجود تأثير معنوي لأبعاد جودة حياة العمل مجتمعة بوصفها متغيرات مستقلة في أبعاد الالتزام التنظيمي بعدها متغيرات معتمدة وهذا يشير الى ان ابعاد جودة حياة العمل مجتمعة تمارس تأثيراً معنوياً في أبعاد الالتزام التنظيمي.

2- تحقق وجود تأثير معنوي لكل بُعد من أبعاد جودة حياة العمل مع أبعاد الالتزام التنظيمي مجتمعة وإن اعلی تأثير لأبعاد جودة حياة العمل كان بُعد (علاقات العمل) وأدنى تأثير كان بُعد (الامن والصحة المهنية في بيئة العمل).

### المبحث الثاني: المقترحات

بناءً على الاستنتاجات التي تم التوصل اليها في المبحث السابق يعرض المبحث الحالي المقترحات الضرورية للمنظمة قيد الدراسة التي تم التوصل اليها وهي كالآتي:

1- يتوجب زيادة اهتمام ادارة المنظمة قيد الدراسة بأبعاد جودة حياة العمل لما لها من دور كبير في تعزيز الالتزام التنظيمي.

2- ضرورة أن تحرص المنظمة قيد الدراسة على توفير بيئة عمل آمنة وصحية تلبي شروط السلامة والصحة المهنية في العمل.

3- على المنظمة قيد الدراسة أن تولي اهتماماً بتطوير قدرات ومهارات الافراد العاملين من خلال الدورات التدريبية بهدف الارتقاء بمستواهم العلمي وتطوير مهاراتهم مما ينعكس ايجاباً على ادائهم.

4- تعزيز واستغلال العلاقات الاجتماعية الايجابية المميزة لدى العاملين ليعزز ذلك من الالتزام التنظيمي، من خلال اللقاءات الدورية والفعاليات والانشطة المختلفة.

5- على المنظمة قيد الدراسة الاهتمام برعاية الافراد العاملين بما يتناسب وطبيعة العمل داخل المنظمة وقدراتها المالية، لما له من أثر كبير في زيادة الترابط الاجتماعي بين العاملين، الامر الذي يعزز التزامهم التنظيمي.

6- أن تحرص ادارة المنظمة قيد الدراسة على تحقيق التوازن بين حياة العمل والحياة الشخصية، والالتزامات العائلية للأفراد العاملين، لتجنب شعور الافراد العاملين بالإحباط والارهاق وعدم الانجاز في العمل.

7- ينبغي للمنظمة قيد الدراسة ان تهتم بنظام الاجور والعلاوات والمكافآت وعدالة توزيعها لضمان استمرارية العاملين في تقديم أقصى جهد ممكن في العمل مما يسهم في توفير حياة وظيفية مستقرة للعاملين ورفع معنوياتهم والتزامهم .

8- يتحتم على المنظمة قيد الدراسة تعزيز دور العاملين حسب اختصاصاتهم للمشاركة في الادارة واتخاذ القرارات التي تمس عملهم في المؤسسة وتشجيعهم على ذلك، وإشعارهم بالمسؤولية تجاه تنفيذ القرارات.

9- إعادة النظر في أنظمة التحفيز، بحيث يتم تحفيز العاملين المميزين في عملهم والذين حققوا إنجازات ملموسة للمنظمة، حتى يشعروا بتقدير المنظمة لعملهم واعترافاً بإنجازاتهم في سبيل اسعادهم.

10- منح فرص الترقية على أسس وقواعد واضحة لكي لا يشعر الافراد العاملون بالظلم، مما يضمن تحقيق اهداف المنظمة بشكل جيد، وتلبية طموحات العاملين.

11- توظيف الشخص المناسب في المكان الملائم حيث كلما كان العمل متلائماً مع الشخص المناسب زاد الالتزام التنظيمي لدى الافراد العاملين.

# ثبِت المِصادر

## قائمة المصادر

### أولاً: المصادر العربية:

#### - القرآن الكريم

#### أ - الأطاريح والرسائل الجامعية:

1. ابو حميد، هاشم عيسى عبدالرحمن ( 2017 ) " اثر أبعاد جودة حياة العمل على فاعلية اتخاذ القرارات الادارية في جامعة الاقصى بغزة" رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الاسلامية- غزة، كلية التجارة ، فلسطين.
2. ابو شرح، نادر حامد عبدالرزاق(2010)" تقييم أثر الحوافز على مستوى الاداء الوظيفي في شركة الاتصالات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين" رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الازهر، كلية الاقتصاد والعلوم الادارية، غزة، فلسطين.
3. احمد، فروج و ياسين، شعشوعه(2019)" جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي- دراسة حالة مؤسسة باتيمتال- عين الدفلى " رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الجليلي بونعامة ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر.
4. البربري، مروان حسن(2016)" دور جودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في شبكة الاقصى للإعلام والإنتاج الفني" رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الاقصى، غزة.
5. البياري، سمر سعيد(2018)" جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الالتزام التنظيمي لموظفي وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية في قطاع غزة " رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الاسلامية، كلية الاقتصاد والعلوم الادارية، غزة، فلسطين.
6. الحاج، بهلولي و عبدالمنير، نكاز(2015)" المناخ التنظيمي وعلاقته بالالتزام التنظيمي- دراسة ميدانية بجامعة البويرة كلية العلوم الاجتماعية والانسانية" رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أكلي محند أولحاج - البويرة، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، الجزائر.
7. حلاوة، عماد منصور احمد(2015)" غموض الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي- دراسة تطبيقية على موظفي القطاع الحكومي المدنيين في قطاع غزة " رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الاسلامية، غزة، كلية التجارة، فلسطين.

8. حلس، صقر محمد اكرم(2012)" دور ادارة التغيير في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى العاملين- دراسة حالة على بلدية غزة " رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الاسلامية - غزة، كلية التجارة، فلسطين.
9. حنونة، سامي ابراهيم حماد(2006) " قياس مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بالجامعات الفلسطينية بقطاع غزة " رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الاسلامية - غزة ، كلية التجارة، فلسطين.
10. حواس، أميرة محمد رفعت(2003)" أثر الالتزام التنظيمي والثقة في الادارة على العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوكيات المواطنة التنظيمية بالتطبيق على البنوك التجارية " رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القاهرة، كلية التجارة، مصر .
11. ختة، سمية(2018)" جودة حياة العمل وعلاقتها بالاستقرار الوظيفي- دراسة ميدانية بينك الفلاحة والتنمية الريفية بالمسيلة " رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد بوضياف- المسيلة، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، الجزائر.
12. الزهراء، جياب فاطمة(2013)" المناخ التنظيمي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى العاملين- دراسة ميدانية بالمؤسسة الجزائرية العمومية لتوزيع المياه بمدينة المسيلة " رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة المسيلة، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، الجزائر.
13. الشنطي، نهاد عبدالرحمن(2016)" واقع جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الحكومية وعلاقته بأخلاقيات العمل" رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الاقصى، اكااديمية الادارة والسياسة للدراسات العليا، غزة، فلسطين.
14. عاشوري، ابتسام(2015) " الالتزام التنظيمي داخل المؤسسة وعلاقته بالثقافة التنظيمية- دراسة ميدانية بمؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري بمديرية الجلفة" رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد خيضر- بسكرة ، كلية العلوم الانسانية والعلوم الاجتماعية، الجزائر.
15. عبدالحكيم، مقدر(2018) " القيادة بالقيم وعلاقتها بجودة حياة العمل- دراسة ميدانية بمؤسسة اتصالات الجزائر بالمسيلة" رسالة غير منشورة، كلية العلوم الانسانية، جامعة محمد بوضياف- المسيلة، الجزائر.

16. عبدالكريم، بن خالد(2017)" جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الثقافة التنظيمية لدى موظفي القطاع الصحي" اطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة وهران 2، كلية العلوم الاجتماعية، الجزائر.
17. العنزي، خالد حماد محمد(2012)" النظام القانوني لترقية الموظف العام- دراسة مقارنة بين الاردن والكويت" رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الاوسط، كلية الحقوق، الكويت.
18. العوفي، محمد بن غالب(2005)" الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي" رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية، كلية الدراسات العليا- العلوم الادارية، الرياض.
19. الغريايوي، محمد حسن محمود(2014)" دور الالتزام التنظيمي في تحسين جودة الخدمة- دراسة تطبيقية على الشق المدني في وزارة الداخلية والأمن الوطني- قطاع غزة- " رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الاسلامية- غزة، كلية التجارة، فلسطين.
20. كريم، فاطمة الزهرة(2017) " اهمية التدريب في التطوير الاداري للمؤسسات الاعلامية- دراسة وصفية تحليلية لإذاعة المسيلة انموذجا " رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد بوضياف- المسيلة، كلية العلوم الانسانية والعلوم الاجتماعية، الجزائر.
21. ماضي، خليل اسماعيل ابراهيم(2014)" جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين- دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية " اطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة قناة السويس، كلية التجارة، مصر.
22. محروق، راوية(2018)" الالتزام التنظيمي وعلاقته بالاستقرار الوظيفي- دراسة ميدانية بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة " رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد بوضياف- المسيلة، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، الجزائر.
23. محمد، بوديسة(2015)" جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الرضا المهني لدى اساتذة التعليم العالي بتطبيق معيار والتون- دراسة حالة المركز الجامعي بوشعيب بلحاج عين تموشنت، رسالة ماجستير غير منشورة، المركز الجامعي بوشعيب بلحاج، معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر.
24. مليكة، بطة(2018)" العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي- دراسة ميدانية لدى اساتذة قسم علم النفس" رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة بوضياف- المسيلة، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، الجزائر.

25. المنان، هويدا علي محمد عطا(2018) " جودة حياة العمل واثرها على الاستغراق الوظيفي: الدور الوسيط لرأس المال النفسي" رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، كلية الدراسات العليا والبحث العلمي، السودان.
26. يمينة، بوقندورة(2017) " دور القيادة النسوية في تحقيق الالتزام التنظيمي" رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة العربي بن مهدي- ام البواقي، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، الجزائر.

#### ب- البحوث و الدوريات :

1. الاخرس، هبة الله عاطف و رشا، احمد محمد خليل(2018) " أبعاد جودة الحياة الوظيفية وتأثيرها على تحسين اداء العاملين في الشركات السياحية " المجلة الدولية للتراث والسياحة والضيافة، العدد 1/2، المجلد 12.
2. بحر، يوسف عبد و ابو سويرح، ايمن سليمان(2010) " اثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في الجامعة الاسلامية بغزة " مجلة الجامعة الاسلامية، العدد 2، المجلد 18.
3. الجبوري، ميسر ابراهيم احمد و خزعل، بصير خلف (2014) " نموذج مقترح لمؤشرات الأداء الجوهرية في اطار جودة حياة العمل ومعايير الجودة: دراسة اختبارية في عدد من مدارس التعليم الثانوي التابعة في كركوك " مجلة جامعة كركوك للعلوم الادارية والاقتصادية، العدد 1، المجلد 7.
4. ديوب، ايمن حسن(2014) " تمكين العاملين كمدخل لتحسين جودة الحياة الوظيفية في قطاع الاتصالات - دراسة ميدانية " مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، العدد 1، المجلد 30.
5. رشيد، أسوان محمد طيب و دخيل، شيماء مظفر(2018) " معامل كرونباخ الفا، معامل الارتباط القانوني والتحليل العاملي لبيانات قياس الرضا عن الخدمات الفيديوية على الهاتف المحمول " مجلة تكريت للعلوم الادارية والاقتصادية، العدد 44، المجلد 4.
6. شمیلان ، عبدالوهاب بن شباب(2019) " كيفية تحسين جودة الحياة الوظيفية بالقطاع الحكومي السعودي وقياس اثرها على اداء العاملين" المجلة العربية للإدارة، العدد 2 ، المجلد 39.

7. صادق، زانا مجيد، (2016) "دور أبعاد المناخ التنظيمي في تعزيز الالتزام التنظيمي - دراسة استطلاعية لآراء عينة من الكادر التدريسي في المعهد التقني بمدينة كوية " مجلة جامعة كركوك للعلوم الادارية والاقتصادية، العدد 2، المجلد 8 .
8. الصراف، سجي نذير حميد(2018)" تشخيص ابعاد جودة حياة العمل- دراسة مسحية لآراء عينة من العاملين في شركة تعبئة غاز المنطقة الشمالية في نينوى" مجلة العلوم الاقتصادية والادارية، العدد 108، المجلد 24.
9. عبد العالي، نشوان محمد(2019)" جودة حياة العمل وأثرها على الاداء المنظمي- دراسة استطلاعية في المعهد التقني/ نينوى" مجلة تنمية الرافدين، العدد 121، المجلد 38.
10. العبيدي، بشرى عبدالعزيز(2013)" دور بيئة العمل في تعزيز الرضا الوظيفي- دراسة تطبيقية في معمل بغداد للغازات" مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد 36.
11. الفضلي، فضل صباح(1997)"علاقة الالتزام التنظيمي بعلاقات العمل ما بين الرئيس وتابعيه والمتغيرات الديموغرافية" مجلة الادارة العامة، العدد الاول، المجلد 37.
12. كاظم، فائق جواد(2010)" دور الدمج التنظيمي في تعزيز التزام العاملين- دراسة تحليلية في كلية الادارة والاقتصاد والقانون/ جامعة بغداد" مجلة القادسية للعلوم الادارية والاقتصادية، العدد3، المجلد 12.

### ج - الكتب:

1. جاد الرب، سيد محمد(2008)"مراجع ادارة الاعمال- جودة الحياة الوظيفية QWL في منظمات الاعمال العصرية " دار النهضة العربية للنشر والتوزيع، ط1، القاهرة، مصر .
2. الحريري، محمد سرور(2012)" ادارة الموارد البشرية " دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الاردن.
3. شرارة ، مجدي عبدالله(2016) " السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل "مؤسسة فريدريش ايبرت ( مكتب مصر) ، ط 1 ، القاهرة ، مصر .
4. المبيضين، صفوان محمد، الاكلبي، عائض بن شافي(2012)" التخطيط في الموارد البشرية" دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الاردن.

5. المغربي، محمد الفاتح محمود بشير (2016) " السلوك التنظيمي " دار الجنان للنشر

والتوزيع، ط1، عمان، الاردن.

### ثانياً: المصادر الاجنبية:

- 1- Jin-Soo Lee Ki-Joon Back Eric S.W. Chan , (2015), "Quality of work life and job satisfaction among frontline hotel employees: a self-determination and need satisfaction theory approach", International Journal of Contemporary Hospitality Management, Vol. 27 Iss 5 pp.
- 2- Les Worrall & Cary Cooper (2012) " The Quality of Working Life: Managers' Wellbeing, Motivation and Productivity ", The European Business Review , July-August 2013.  
[https://www.researchgate.net/publication/297911101\\_The\\_Quality\\_of\\_Working\\_Life\\_Managers'\\_Wellbeing\\_Motivation\\_and\\_Productivity\\_2013](https://www.researchgate.net/publication/297911101_The_Quality_of_Working_Life_Managers'_Wellbeing_Motivation_and_Productivity_2013)
- 3- M.S. Hayrol Azril , etal (2010), " Can Quality of Work Life Affect Work Performance among Government Agriculture Extension ?A case from Malaysia" international journal of social sciences , vol (1) issue (6) .
- 4- Mejbil, Anwar Abdellah, & etal (2013), "The Drivers of Quality of Work Life (QWL): A Critical Review" , Australian Journal of Basic and Applied Sciences , vol (7) issue (10).
- 5- R . Swathi (2017) " A Study on Dimensions of Work Life of Employees " international journal & Magazine of Engineering , Technology , Management and Research , vol (4) issue (9).
- 6- sirgy m.joseph , daride fraty , phillip siegel and dong-jin lee, 2011, a new measure of quality of work life (qwl) based on need satisfaction and spillover theories ,ivsl .

الملاحق

بسم الله الرحمن الرحيم  
أنموذج استبيان آراء الخبراء في قياس الاستبانة

جامعة الموصل

كلية الإدارة والاقتصاد

قسم الإدارة الصناعية

الدراسات العليا

ملحق (1)

م / صدق الاستبانة

الأستاذ الفاضل .....المحترم

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

يعتزم الباحث إجراء الدراسة الموسومة (دور جودة حياة العمل في تعزيز الالتزام التنظيمي ، دراسة حالة

في مديرية احصاء صلاح الدين)

ونظراً للمكانة العلمية المرموقة التي تتمتعون بها وما نتوسمه فيكم من خبرة ودراية في هذا المجال، نرجو قراءة العبارات والتفضل بإبداء رأيكم السديد حول الأبعاد والفقرات الواردة في الاستبانة، مع بيان الملاحظات الضرورية التي من شأنها أن تخدم الدراسة، وفي ضوء المحاور الآتية:

- هل إن الفقرات تقيس متغيرات الدراسة ؟
- مدى وضوح كل فقرة مدرجة تحت كل بعد، وقياس الغرض الذي وضعت من أجله؟
- مدى انتماء كل فقرة لكل بعد؟
- مدى إمكانية إضافة فقرات أخرى الى الأبعاد المحددة أو استبعاد للفقرات غير المناسبة؟

يرجى ملاحظة ما يلي :

- سيتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي.
- الاستبانة موجهة الى العاملين في مديرية احصاء صلاح الدين.

شاكرين تعاونكم معنا .. والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته

الباحث

فخري امين عبدالله

طالب دبلوم عالي

إشراف

الاستاذ المساعد الدكتور

رعد عدنان رؤوف الحمداني

اسم السيد الخبير:

الاختصاص:

الشهادة الأكاديمية:

مكان العمل: كلية الإدارة والاقتصاد

التاريخ:

التوقيع:

جامعة الموصل  
كلية الإدارة والاقتصاد  
قسم الإدارة الصناعية  
الدراسات العليا

ملحق (2)

م/ استثمارة الاستبانة

السيد المدير المحترم :

نهديكم أجمل تحياتنا

تختص هذه الاستثمارة بإنجاز البحث الموسوم بـ " دور جودة حياة العمل في تعزيز الالتزام التنظيمي " دراسة استطلاعية لآراء موظفي مديرية احصاء صلاح الدين والمعد للحصول على شهادة دبلوم عالي في الادارة الصناعية .

وتعد مشاركتكم في تقديم الصورة الحقيقية ذات أثر ايجابي في اخراج هذه الرسالة بالمستوى المطلوب . ان تفضلكم بملى الاستثمارة باختبار الجابة التي ترونها مناسبة لكل سؤال سيسهم في تحقيق البحث اهدافه الميدانية علماً بأن البيانات المدونة تتسم بطابع السرية والامانة العلمية ، نشكركم على حسن استجابتكم . مع تمنياتي لكم بالموفقية والنجاح ...

الطالب

فخري امين عبدالله الجبوري

المشرف

أ.م.د. رعد عدنان رؤوف الحمداني

## أولاً: معلومات شخصية:

ضع إشارة (√) أمام الجواب المناسب لطفاً.

### 1- الفئة العمرية :

20- أقل من 30  30 - أقل من 40

40 - أقل من 50  50 سنة فأكثر

### 2 المؤهل العلمي :

دكتوراه  ماجستير  بكالوريوس

دبلوم  اعدادية  متوسطة

### 3 سنوات الخدمة :

أقل من 5 سنوات  5 سنوات - 10 سنوات

11 سنوات - 15 سنة  15 سنة فأكثر.

## ابعاد جودة حياة العمل المرتبطة بالجوانب الوظيفية والتنظيمية:

ت	البيان	موافق تماماً	موافق	الى حد ما	غير موافق تماماً	غير موافق
<b>أولاً: المشاركة في اتخاذ القرارات :</b>						
1	اشراك في وضع الخطط التطويرية للعمل.					
2	لدي القدرة للمشاركة في صنع القرارات.					
3	توجد ممارسات حقيقية للمشاركة من قبل الادارة والموظفين في تحديد اهداف العمل وانجاز المهام .					
<b>ثانياً : القيادة واسلوب الاشراف :</b>						
4	تلعب الادارة دورا مهما في التوجيه والتحسين المستمر للأداء .					
5	تفوض الادارة الصلاحيات والمسؤوليات للمرؤوسين مع التأكيد على مبدأ المسائلة.					
6	تشجع الادارة المرؤوسين على الابداع والمبادرة في اتخاذ القرار .					
7	يتم اعتماد النمط التشاركي من قبل الادارة.					
<b>ثالثاً : الاستقرار والأمان الوظيفي :</b>						
8	اشعر بالأمان الوظيفي في العمل .					
9	توجد ثقة متبادلة بين جميع الاطراف في العمل					
10	ليست لدي الرغبة في ترك العمل والبحث عن عمل اخر.					

رابعاً: برامج التدريب والتعليم :						
					11	تعطي الادارة اهتماماً كبيراً لبرامج تدريب وتعلم الموظفين .
					12	تتلقى الدورات التدريبية حاجات المتدربين المستقبلية .
					13	تتميز اهداف البرامج التدريبية بالوضوح بالنسبة للمشاركين .
					14	توفر الادارة التسهيلات والامكانيات المادية اللازمة لدعم وتنفيذ البرامج التدريبية .

### ابعاد جودة حياة العمل المرتبطة ببيئة العمل المادية والمعنوية.

ت	البيان	موافق تماماً	موافق	الى حد ما	غير موافق	غير موافق تماماً	
<b>أولاً : الأمن والصحة المهنية في بيئة العمل :</b>							
						15	تتخذ الادارة برامج تضمن تحديد المخاطر المهددة للصحة والسلامة المهنية في العمل .
						16	توفر الادارة بيئة عمل آمنة وصحية .
						17	تلتزم الادارة بجميع الانظمة والتعليمات الخاصة بالصحة والسلامة المهنية للأفراد العاملين.
<b>ثانياً : التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية :</b>							
						18	تقدم الادارة التسهيلات اللازمة لتحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية .
						19	تقدم الادارة الدعم اللازم لتوفير المناخ العائلي بين الافراد العاملين لديها.
						20	تمكن الادارة الافراد العاملين من الحصول على اجازة عمل للرعاية الاسرية .
<b>ثالثاً : علاقات العمل :</b>							
						21	يسود بين الموظفين في العمل التعاون وروح الفريق الواحد .
						22	هناك علاقات اجتماعية قوية بين الافراد العاملين خارج اوقات العمل.

					تسود علاقات التقدير والاحترام المتبادل بين المدراء والمرؤوسين في العمل .	23
<b>رابعاً : الاجور والمكافآت المالية :</b>						
					تعتمد نظم الاجور والمكافآت على أسس عادلة .	24
					يشعر الافراد العاملون بالرضا عن العلاوات والزيادات التي تضاف للرواتب سنوياً .	25
					يشعر الافراد العاملون بأن المكافآت توزع على من يستحقها .	26
<b>خامساً : فرص الترقى والتقدم الوظيفي :</b>						
					تعتبر انظمة الترقية والتقدم الوظيفي ملائمة .	27
					تمنح الترقيات الاستثنائية على اساس كفاءة اداء الموظفين .	28
					يوجد توافق بين مؤهلي العلمي وقدراتي العلمية ودرجتي الوظيفية .	29
					تطبق الادارة سياسة وضع الشخص المناسب في المكان المناسب .	30

**المحور الثاني: الالتزام التنظيمي.**

ت	العبارة	موافق تماماً	موافق	الى حدّ ما	غير موافق	غير موافق تماماً
31	لدي استعداد لبذل جهد أكبر من المتوقع لمساعدة دائرة الاحصاء على النجاح.					
32	أحدثت أمام أصدقائي بأن دائرة الاحصاء مهمة وتستحق العمل بها.					
33	أشعر بقليل من الولاء نحو دائرة الاحصاء.					
34	لدي استعداد للقيام بأي مهمة توكل إلي للاحتفاظ بعلمي الحالي في دائرة الاحصاء.					
35	تتشابه قيمتي وتوجهاتي الشخصية مع قيم وتوجهات دائرة الاحصاء.					
36	أشعر بالفخر عندما أخبر الآخرين بأني أعمل في دائرة الاحصاء.					
37	أنا مستعد لأخبر الآخرين أنني أعمل في دائرة الاحصاء.					
38	يشجعني العمل في الاحصاء على إظهار أقصى ما لدي من أداء ومهارات.					
39	أرفض نقلي إلى جهة عمل أخرى ، لقناعاتي بعلمي في الاحصاء .					
40	في حالة حدوث أي تغيير في ظروفه الحالية سيؤدي بي إلى ترك العمل في دائرة الاحصاء .					
41	أشعر بسعادة بالغة لاختياري لدائرة الاحصاء وتفضيلها على جهات أخرى كان يمكنني أن أعمل بها.					
42	لن اكتسب الكثير من بقائي وتمسكي بدائرة					

					الاحصاء دون سواها.
					43 أواجه صعوبة كبيرة في الاتفاق مع توجهات وسياسات الدائرة فيما يخص الأمور والمسائل المتعلقة بموظفيها.
					44 أهتم كثيراً بسمعة الدائرة ومصيرها.
					45 القرار الذي اتخذته في اختيار العمل في الاحصاء كان خطأً كبيراً مني.

- شاكرين تعاونكم معنا .

### الملحق (3) : اسماء السادة المحكمين لاستمارة الاستبانة

ت	الاسم	اللقب العلمي	موقع العمل
1	أ.د. ميسر ابراهيم احمد الجبوري	أستاذ	كلية الادارة والاقتصاد / جامعة الموصل
2	د. قاسم احمد حنضل	استاذ مساعد	كلية الادارة والاقتصاد / جامعة تكريت
3	د. خالد غازي التمي	استاذ مساعد	كلية الادارة والاقتصاد / جامعة الموصل
4	د. آلاء حسيب الجليلي	استاذ مساعد	كلية الادارة والاقتصاد / جامعة الموصل
5	د. محمد مصطفى حسين	استاذ مساعد	كلية الادارة والاقتصاد / جامعة الموصل
6	رياض جميل وهاب	استاذ مساعد	كلية الادارة والاقتصاد / جامعة الموصل

## **Abstract**

The current study came to test the correlation and influence relationships between the dimensions of the quality of work life and the dimensions of organizational commitment, as the study adopted in its conceptual framework the topic of the dimensions of the quality of work life as an independent variable, as well as dealing with the topic of the dimensions of organizational commitment after it as a dependent variable. Quality management, business management and human resources management in three axis to reflect this by answering the following questions:

- What is the quality of work life for a sample of workers in the Salah al-Din Statistics Directorate?
- What is the level of organizational commitment of a sample of workers in the Salah al-Din Statistics Directorate?
- Is there a statistically significant correlation between the quality of work life and organizational commitment of workers in the Salah al-Din Statistics Directorate?
- What an effect of the quality of work life in organizational commitment of a sample of workers in the Salah al-Din Statistics Directorate?

After crystallizing the conceptual framework and reviewing the previous research efforts related to the topic, a hypothetical scheme was developed that reflects the nature of the relationship between the two variables and two main hypotheses were formulated to be tested in the Salah El-Din Statistics Directorate in order to describe the study variables and determine the relationship and influence between them represented by the dimensions of the quality of work life (participation in decision-making, Leadership and supervision method, job stability and security, training and learning programs, occupational security and health in the work environment, work relations, balance between personal and career life, wages and rewards, opportunities for advancement and career advancement) in organizational commitment, and to achieving a deeper understanding of that impact the researcher adopts descriptive study methodology in light of adopting the questionnaire.

The study reached a set of conclusions, the most important of which are:

- 1-The results of the response measures analysis of the respondents on each of the study variables revealed that the general rate of their answers was acceptable and with the positive trend, which confirms that the respondents pay great attention to the quality of work life in strengthening organizational commitment.
- 2- There is a significant correlation and effect between the study variables.

And based on the conclusions reached by the study, the researcher presented a set of proposals consistent with these conclusions in order to improve the work of the Salah al-Din Statistics Directorate in Iraq including:

1-Increasing the interest of the management of the organization under study with the dimensions of the quality of work life because of its great role in enhancing organizational commitment.

2-The organization under study must pay attention to developing the capabilities and skills of working individuals through specialized training courses related to work, and upgrading their scientific level by providing educational grants for them to reach the best scientific level, which will positively reflect on their performance.

**University of Mosul  
college of Administration  
& Economics  
Department of  
Industrial Management**



**The Role of Quality Work Life in enhancing  
Organizational Commitment  
A case study in the Statistics Directorate of  
Salah al-Din**

**Fakhry Amin Abdullah Murbat Al-Juboury**

**A specialized higher diploma in  
quality management**

**Supervised By  
Assistant Professor Dr.  
Raad Adnan Raouf Al-Hamdani**

---

**2020 AD**

**1442 AH**

**University of Mosul  
college of Administration  
& Economics  
Department of  
Industrial Management**



**The Role of Quality Work Life in enhancing  
Organizational Commitment  
A case study in the Statistics Directorate of  
Salah al-Din**

**Fakhry Amin Abdullah Murbat Al-Juboury**

**A specialized higher diploma in  
quality management**

**Supervised By  
Assistant Professor Dr.  
Raad Adnan Raouf Al-Hamdani**