

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / تخصص إدارة عامة



العنوان باللغة العربية

أثر جودة حياة العمل على الالتزام التنظيمي دراسة تطبيقية على الجامعات الحكومية بمدينة الرياض

اسم الطالب	كود الطالب
عبدالرحمن محمد المدخلي	222001955
تركي خلف الرويضان	222001963

إشراف/

د. وليد عبدالجواد سليمان صديق

د. الفيصّل عبدالحميد محمد حسن

العام الدراسي:

2023

فهرس المحتوى:

2.....	فهرس المحتوى:
3.....	المقدمة:
5.....	مشكلة الدراسة:
6.....	أهمية الدراسة:
7.....	أهداف الدراسة:
8.....	أسئلة الدراسة:
9.....	الدراسات السابقة والإطار النظري:
14.....	المنطلقات النظرية للدراسة:
15.....	المنهجية وطرق البحث:
17.....	أدوات الدراسة (أدوات جمع البيانات):
19.....	قيود الدراسة:
20.....	المراجع والمصادر:

المقدمة:

تعني جودة حياة العمل توفير ظروف عمل جيدة وإشراف جيد ، ومرتببات ومزايا ومكافآت جيدة ، وقدر من الاهتمام والتحمدي بالوظيفة ، وتحقيق جودة حياة العمل من خلال تشجيع استخدام جهود جودة الحياة الوظيفية لإعطاء العاملين فرص أكبر للتأثير على وظائفهم والمساهمة الفعالة على مستوى المنظمة ككل.

وان مفهوم جودة حياة العمل استحوذ على مجال واسع من الظواهر التنظيمية سواء في شكله الكلي والموضوعي أو في أحد أبعاده ومكوناته . حيث يشير مفهوم جودة حياة العمل إلى توفير المنظمة لعوامل وأبعاد حياة وظيفية أفضل للعاملين بها ، ويتطلب ذلك انتهاج سياسات الأجور والمكافآت التي تمكن من توفير حياة وظيفية تشبع حاجاتهم ، وتحقيق أداء أفضل للمنظمة.

وفي اغلب الأحيان ينظر إلى جودة حياة العمل على أنها بناء متعدد الأبعاد ، حيث يشتمل هذا المفهوم على الأمن والسلامة في العمل ، وأنظمة مكافأة أفضل ، وأجر عادل ومنصف، ومجموعات عمل مشاركة ومتعاونة فرص أفضل للنمو.

تزايد الاهتمام بمفهوم الالتزام التنظيمي خلال الفترة الأخيرة على اعتبار ان الموظف الملتزم يكون أكثر التصاقاً بمنظمته وأكثر جدية في تحقيق أهدافها . يعد الأفراد الملتزمون تجاه منظماتهم مصدر قوة تساعد في بقائها ومنافستها للمنظمات ، حيث يعبر الالتزام التنظيمي عن اتجاه الفرد نحو المنظمة ويظهر الالتزام في بذل العامل جهودا إضافية في العمل (زاهر، 2016).

يعرف الرضا الوظيفي بأنه يمثل حصيلة لمجموعة من العوامل ذات الصلة، والتي تقاس أساساً بقبول الفرد ذلك العمل بارتياح ورضا نفس وفاعلية بالإنتاج؛ نتيجة للشعور الوجداني الذي يمكن الفرد من القيام بعمله دون ملل أو ضيق. كما يُعرف الرضا الوظيفي بأنه القوة اللازمة للموظفين للقيام بأعمالهم بأعلى مستويات الإنجاز والأداء ، ويعرف أيضا بأنه القناعة المصاحبة للعمل، كما أن الرضا الوظيفي يمثل الإشباعات التي يحصل عليها الموظف من المصادر المختلفة التي ترتبط في تصوراتهم في الوظيفة التي يشغلونها، وبالتالي فبقدر ما تمثل الوظيفة مصدر إشباعات مختلفة، بقدر ما يزيد رضاهم عن هذه الوظيفة. ويعتبر قياس الرضا الوظيفي من أهم المؤشرات والمدخلات الهادفة

لتحديد مجالات التحسين في الأنظمة والإجراءات الداخلية؛ بهدف توفير بيئة داعمة للموظفين؛ لضمان تنميتهم وتطويرهم بالموارد البشرية (شميلان، 2019).

تعد جودة حياة العمل والالتزام التنظيمي من المواضيع المهمة في مجال إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي. إن جودة حياة العمل تمثل البيئة والشروط التي يعمل فيها الموظفون، بما في ذلك الجوانب المادية والاجتماعية والنفسية للعمل. يمكن أن تكون جودة حياة العمل عاملاً رئيسياً في تحديد مدى ارتباط الموظفين بمؤسستهم والالتزام التنظيمي الذي يظهرونه.

الالتزام التنظيمي يعبر عن مدى استعداد الموظفين للالتزام بأهداف وقيم المؤسسة التي يعملون فيها. إنه يشمل الاستقرار الوظيفي والانخراط في الأعمال والرغبة في تحقيق الأهداف المنصوص عليها من قبل المنظمة. تعد هذه العلاقة بين جودة حياة العمل والالتزام التنظيمي موضوعاً هاماً للدراسة، خاصة في سياق الجامعات الحكومية بمدينة الرياض.

يعتبر القطاع التعليمي وبالأخص الجامعات مكاناً حيوياً لتحقيق التنمية الشخصية والمهنية للأفراد. لذلك، يأتي دراسة تأثير جودة حياة العمل على الالتزام التنظيمي في هذا السياق بأهمية خاصة. من الممكن أن تتضمن هذه الدراسة تحليل عوامل الجودة في حياة العمل في الجامعات الحكومية بمدينة الرياض، مثل بيئة العمل والتحفيز والتواصل بين الموظفين والتطوير المهني.

تحقيق فهم أعمق لكيفية تأثير جودة حياة العمل على الالتزام التنظيمي في هذا السياق يمكن أن يكون له تأثير إيجابي على إدارة الموارد البشرية وأداء المؤسسات التعليمية. سيكون لدينا الفرصة لاستكشاف التحديات والفرص التي تواجهها الجامعات الحكومية في مدينة الرياض في خلق بيئة عمل تعزز جودة حياة الموظفين وبالتالي الالتزام التنظيمي.

مشكلة الدراسة:

مشكلة الدراسة في السياق المحدد (أثر جودة حياة العمل على الالتزام التنظيمي في الجامعات الحكومية بمدينة الرياض) تشمل العديد من الجوانب التي يجب معالجتها واستكشافها لفهم تأثير جودة حياة العمل على الالتزام التنظيمي. شرح لبعض هذه المشكلات المحتملة:

1. **تقدير جودة حياة العمل:** من المهم تحديد كيفية تقدير جودة حياة العمل بشكل دقيق في الجامعات الحكومية بمدينة الرياض. هذا يمكن أن يتضمن عوامل مثل الرواتب، والتوازن بين العمل والحياة الشخصية، والدعم من قبل الإدارة، والفرص المهنية، والعلاقات الاجتماعية في مكان العمل.
2. **قياس الالتزام التنظيمي:** يجب تحديد كيفية قياس الالتزام التنظيمي بين موظفي الجامعات الحكومية في الرياض. هل ستستخدم المقاييس النفسية مثل استبيانات أو مقابلات لفهم مدى الالتزام التنظيمي؟
3. **تحليل العوامل التأثيرية:** ينبغي دراسة العوامل التي تؤثر على جودة حياة العمل والالتزام التنظيمي، مثل السياسات والأنظمة التنظيمية في الجامعات، وممارسات إدارة الموارد البشرية، والثقافة التنظيمية.
4. **تحليل العلاقة بين العوامل:** يجب تحليل العلاقة بين جودة حياة العمل والالتزام التنظيمي بشكل دقيق. هل هناك عوامل معينة في جودة حياة العمل تؤثر بشكل أكبر على الالتزام التنظيمي؟ هل هناك تأثير طويل الأمد أم تأثير مؤقت؟
5. **التأثير على الأداء المؤسسي:** يمكن أيضاً أن تكون مشكلة الدراسة تركيزاً على كيفية تأثير جودة حياة العمل على الأداء المؤسسي للجامعات الحكومية في الرياض، حيث يمكن للالتزام التنظيمي أن يؤثر بشكل مباشر على كفاءة وفعالية الجامعة.
6. **التحليل الإحصائي:** يمكن أن تشمل مشكلة الدراسة استخدام التحليل الإحصائي لتقييم البيانات وتحديد العلاقات الإحصائية بين المتغيرات المختلفة. يمكن استخدام أساليب مثل التحليل التجميعي وتحليل الانحدار.

أهمية الدراسة:

أهمية دراسة تأثير جودة حياة العمل على الالتزام التنظيمي في الجامعات الحكومية بمدينة الرياض تتجلى

في عدة جوانب:

1. تحسين الأداء التنظيمي: تلعب الجامعات دورًا حيويًا في تقديم التعليم العالي والبحث العلمي. إذا كان لديها

موظفون ملتزمون ومشجعون، فإنهم على الأرجح سيقدمون أداءً أفضل، مما يساهم في تحقيق الأهداف

المؤسسية بفعالية

2. جذب واحتفاظ بالمواهب: في سوق العمل التعليمي، منافسة كبيرة على المواهب الأكاديمية والإدارية. إذا

كانت الجامعة تقدم بيئة عمل جيدة وجودة حياة عمل مرضية، ستكون أكثر جاذبية للموظفين الموهوبين

والمؤهلين.

3. زيادة الرضا والمشاركة: إذا كان لدى الموظفين رضا عالي عن بيئة العمل، فإنهم سيكونون أكثر عرضة

للمشاركة بفعالية في مهامهم والمساهمة في تحقيق أهداف الجامعة.

4. تعزيز الاستدامة: جامعات الحكومة تسعى عادة إلى تحقيق الاستدامة المؤسسية والمالية. إذا كان لديها

موظفون ملتزمين، فإن ذلك يمكن أن يساهم في الاستدامة الطويلة الأمد من خلال تحسين معدلات

الاحتفاظ بالموظفين وتقليل تكاليف التدريب والاستبدال.

5. تحسين سمعة المؤسسة: جودة حياة العمل الجيدة يمكن أن تعكس إيجابيًا على سمعة الجامعة وجذب

الطلاب والباحثين والشركاء المحتملين. إن سمعة الجامعة بشكل عام تعتمد على مدى جاذبيتها واحترامها في

المجتمع.

6. تحسين تفاعل الموظفين: جعل الموظفين يشعرون بأنهم مهمين ومحور الاهتمام يمكن أن يعزز من تفاعلهم

الإيجابي مع الجامعة وزملائهم، مما يساهم في تحسين العلاقات الاجتماعية وبناء بيئة عمل إيجابية.

بالإضافة إلى ذلك، تساهم الدراسة في ملء فجوة في المعرفة بشأن تأثير جودة حياة العمل على الالتزام التنظيمي في

الجامعات الحكومية بمدينة الرياض، مما يمكن أن يساعد على تحسين إدارة الموارد البشرية وأداء المؤسسات

التعليمية.

أهداف الدراسة:

أهداف الدراسة حول أثر جودة حياة العمل على الالتزام التنظيمي في الجامعات الحكومية بمدينة الرياض تهدف إلى تحقيق أهداف محددة وفهم أفضل للعلاقة بين هذين المفهومين. شرح للأهداف الرئيسية لهذه الدراسة:

1. دراسة العلاقة بين جودة حياة العمل والالتزام التنظيمي: تهدف الدراسة إلى فهم الطريقة التي يؤثر بها مستوى جودة حياة العمل على مستوى الالتزام التنظيمي لدى موظفي الجامعات الحكومية في مدينة الرياض. هل هناك علاقة إيجابية ترتبط بين العناصر الأساسية لجودة حياة العمل والالتزام التنظيمي؟
 2. تحليل عوامل جودة حياة العمل: الهدف من الدراسة هو أيضاً تحليل العوامل المختلفة التي تؤثر في جودة حياة العمل في الجامعات الحكومية بمدينة الرياض. هل تشمل هذه العوامل الأجور والتوازن بين العمل والحياة الشخصية والتواصل والدعم من الإدارة والفرص المهنية؟
 3. تقديم توصيات عملية: تهدف الدراسة إلى تقديم توصيات عملية للجامعات الحكومية بمدينة الرياض بناءً على النتائج والاستنتاجات. هذه التوصيات قد تشمل تحسينات في سياسات الموارد البشرية والتدابير التي يمكن اتخاذها لزيادة الالتزام التنظيمي وتعزيز جودة حياة العمل.
 4. تعزيز فهم أفضل لسياق الجامعات الحكومية: الدراسة تهدف أيضاً إلى تعزيز فهم أفضل لسياق الجامعات الحكومية في مدينة الرياض وتحليل كيفية تأثير البيئة الخاصة بها على جودة حياة العمل والالتزام التنظيمي.
 5. تقديم مساهمة علمية: الدراسة تهدف إلى توفير مساهمة علمية جديدة في مجال إدارة الموارد البشرية وعلم السلوك التنظيمي، وذلك من خلال تحليل عوامل جديدة قد تكون محددة لسياق الجامعات الحكومية بمدينة الرياض.
- بشكل عام، تهدف هذه الدراسة إلى توجيه الضوء على العلاقة بين جودة حياة العمل والالتزام التنظيمي في الجامعات الحكومية بمدينة الرياض وتقديم توصيات تساهم في تحسين ظروف العمل وزيادة الالتزام التنظيمي لدى الموظفين في هذا السياق.

أسئلة الدراسة:

تثير هذه الدراسة العديد من التساؤلات تأثير سوء التخطيط الاداري على مدة تنفيذ المشاريع الإنشائية في شركات مقاولات التشييد بالمملكة العربية السعودية. وسيتم عرض هذه الأسئلة في سؤال رئيسي تليها أسئلة فرعية ذات أهمية في نفس السياق.

1. السؤال الرئيسي للدراسة:

- ما هو أثر جودة حياة العمل على الالتزام التنظيمي لدى موظفي الجامعات الحكومية في مدينة الرياض؟

2. الأسئلة الفرعية للدراسة:

- ما هي عوامل جودة حياة العمل التي تؤثر فيها موظفي الجامعات الحكومية في مدينة الرياض؟
- ما هي مستويات الالتزام التنظيمي بين موظفي الجامعات الحكومية في مدينة الرياض؟
- هل هناك علاقة إيجابية بين جودة حياة العمل والالتزام التنظيمي لدى موظفي الجامعات الحكومية؟
- ما هي العوامل الفرعية لجودة حياة العمل (مثل الرواتب، والتوازن بين العمل والحياة الشخصية، والدعم الاجتماعي) التي تؤثر بشكل أكبر في الالتزام التنظيمي؟
- هل هناك اختلافات في تأثير جودة حياة العمل على الالتزام التنظيمي بناءً على الخصائص الشخصية للموظفين مثل العمر، والجنس، والخبرة العملية؟
- كيف يمكن استخدام نتائج الدراسة لتطوير سياسات إدارة الموارد البشرية وتعزيز جودة حياة العمل والالتزام التنظيمي في الجامعات الحكومية بمدينة الرياض؟

الدراسات السابقة والإطار النظري:

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

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

وفي السنوات الأخيرة اهتمت العديد من الدراسات بقياس جودة الحياة الوظيفية في المصانع والجامعات والمدارس والمنظمات الحكومية والغير الحكومية، تحت أبعاد متعددة وتحديات جديدة متعلقة بتحسين أداء العاملين، فجودة الحياة الوظيفية تساهم في تحقيق التزام العاملين و تسهيل فرص التدريب، وزيادة درجة الرضا، وإيجاد بيئة عمل آمنة وتنمية الأداء الكلي للمؤسسة (برناوي، 2020).

هدفت هذه الدراسة (محمد، 2015) للتعرف إلى أثر جودة حياة العمل على الالتزام التنظيمي في المستشفيات الخاصة الأردنية الحاصلة على شهادة الاعتمادية الدولية، بالإضافة إلى التعرف على أثر جودة حياة العمل على الالتزام التنظيمي بوجود المنظمة المتعلمة كمتغير وسيط. طبقت الدراسة على المستشفيات الخاصة الأردنية والحاصلة على شهادة الاعتمادية الدولية، حيث تم سحب عينة عشوائية طبقية متناسبة حجمها (357) موظفا من العاملين في الإدارتين الوسطى والدنيا في هذه المستشفيات، وزعت عليهم الاستبانات لجمع البيانات الأولية لغايات تحقيق أهداف الدراسة، وقد تم استرجاع (309) استبانة صالحة للتحليل. تم استخدام عدد من الأساليب الإحصائية لوصف النتائج هي: النسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وأخرى لاختبار فرضيات الدراسة وهي: معاملات الانحدار والانحدار المتعدد واختبار اموس. أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى مقياس جودة حياة العمل في المستشفيات الأردنية الحاصلة على شهادة الاعتمادية الدولية هو مستوى مرتفع، وجاءت جميع الأبعاد

الفرعية لهذا المقياس بمستوى مرتفع، حيث جاء بعد (التكامل الاجتماعي في بيئة العمل) بالمرتبة الأولى وجاء بعد (التعويض الكافي والعادل) في المرتبة الأخيرة، وكذلك جاء مستوى الالتزام التنظيمي مرتفعاً، وجاء أبعاده الفرعية جميعها بمستوى مرتفع حيث جاء بعد الالتزام العاطفي بالمرتبة الأولى وبعد الالتزام المعياري (الأخلاقي) في المرتبة الأخيرة، كما جاء مستوى مقياس المنظمة المتعلمة بمستوى مرتفع. كما أظهرت نتائج اختبار الفرضيات وجود أثر معنوي لجودة حياة العمل بأبعادها مجتمعة على الالتزام التنظيمي بأبعاده مجتمعة، وأيضاً أظهرت النتائج وجود أثر معنوي لجودة حياة العمل بأبعادها مجتمعة على المنظمة المتعلمة بأبعادها مجتمعة، وكذلك أظهرت نتائج اختبار الفرضيات وجود أثر معنوي للمنظمة المتعلمة في الالتزام التنظيمي. كما أظهرت نتائج اختبار الفرضيات وجود أثر معنوي لجودة حياة العمل بأبعادها مجتمعة في الالتزام التنظيمي من خلال المنظمة المتعلمة كمتغير وسيط. حيث استطاع المتغير الوسيط (المنظمة المتعلمة) أن يوضح ما نسبته (19.2%) من تأثير جودة حياة العمل في الالتزام التنظيمي. وبناء على نتائج الدراسة تم وضع عدد من التوصيات منها ضرورة أن تتبنى المستشفيات السياسات التي من شأنها بناء وتوفير جو وبيئة عمل مريحة للعاملين فيها والاهتمام بجميع الأمور التي من شأنها الارتقاء بالكادر العامل لديها وبالتالي تحقيق النتائج التي تسعى للوصول إليها كتقديم الخدمة الأفضل والجودة الأعلى، وكذلك ضرورة وضع سلم أولويات لأبعاد جودة حياة العمل بالنسبة للمستشفيات ومحاولة التركيز على كل منها حسب الأهمية لكل منها. كما أوصت الدراسة بضرورة تشجيع العمل بروح الفريق والرقابة الذاتية وبناء جسور من الثقة ومناخ من الراحة والمحبة يشجع على زيادة التزام العاملين للمستشفى التي يعملون بها، وضرورة عقد اجتماعات دورية بين الإدارة والكادر العامل في المستشفى يمكن كلا الطرفين من عرض مطالبهم واقتراحاتهم التي من شأنها أن تزيد من ثقتهم بأنفسهم وبالتالي تزيد من التزامهم للمكان الذين يعملون فيه. وأوصت أيضاً بضرورة وضع الآليات والسبل الكفيلة بتشجيع المستشفى نحو التحول لمنظمات متعلمة يمكنها مواكبة التطور والمنافسة في بيئة الأعمال.

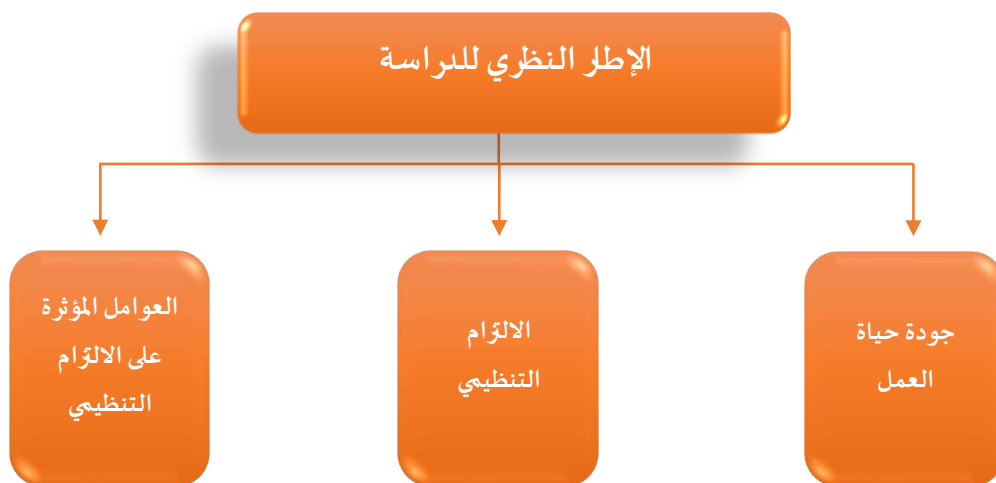
في هذه الدراسة (الكاديكي، 2021) هدفت إلى معرفة مستوى جودة الحياة الوظيفية في مدارس التعليم الثانوي وكذلك معرفة مستوى الالتزام التنظيمي بمدينة بنغازي من وجهة نظر معلمي مدارس التعليم الثانوي بمدينة بنغازي، وكذلك معرفة العلاقة ذات الدلالة الإحصائية بين جودة الحياة الوظيفية بمدارس التعليم الثانوي والالتزام التنظيمي لدى معلمي التعليم الثانوي بمدينة بنغازي.

وتكون مجتمع الدراسة من (20642) تم اختيار عينة بلغ حجمها (150) معلم ومعلمة من مدارس التعليم الثانوي في مدينة بنغازي ولجمع بيانات الدراسة استخدمت استبانة ، ولتحليل بيانات الدراسة استخدمت بعض الوسائل الإحصائية كالمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية. وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى جودة الحياة الوظيفية في مدارس التعليم الثانوي بمدينة بنغازي من وجهة نظر المعلمين كان متوسطاً، بينما كان مستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم الثانوي بمدينة بنغازي من وجهة نظرهم فوق المتوسط، كما دلت النتائج على وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي في مدارس التعليم الثانوي بمدينة بنغازي من وجهة نظر المعلمين والمعلمات بها.

تلعب جودة الحياة الوظيفية دوراً هاماً في تحقيق السعادة المؤسسية في المنظمات بكافة أنواعها مما يساهم بزيادة الإنتاجية وتحسين مستويات الأداء وزيادة الفاعلية التنظيمية ودعم القدرة التنافسية لهذه المنظمات ، ولذلك هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور جودة الحياة الوظيفية في تحقيق السعادة المؤسسية بجامعة جدة من وجهة نظر الموظفين الإداريين بها، ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وقد تكون مجتمع الدراسة من الموظفين الإداريين بجامعة جدة والبالغ عددهم (1429) موظفاً وموظفة، كما اعتمدت أداة الاستبانة لجمع البيانات، وقد تم توزيعها على عينة عشوائية بلغ عددها (303) مفردة. وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: حقق مستوى جودة الحياة الوظيفية في جامعة جدة من وجهة نظر الإداريين بها متوسط حسابي بلغ (52.51 من 80)، واتضح أن أبرز نتائج مستوى جودة الحياة الوظيفية بأبعادها والمتمثلة في الاستقرار والأمان الوظيفي ، التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية ، المشاركة في اتخاذ القرارات، برامج التدريب) في جامعة جدة تمثلت في بعد برامج التدريب بمتوسط حسابي بلغ (13.67 من 16)، يليها بعد الاستقرار والأمان الوظيفي بمتوسط حسابي بلغ (13.48) من (16) ، يليها بعد التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية بمتوسط حسابي بلغ 13.25 من (16) ، وأخيراً جاء بعد المشاركة في اتخاذ القرارات بمتوسط حسابي بلغ (12.11 من 16)، كما أن بعد الاستقرار والأمان الوظيفي له الدور الأكبر في تحقيق السعادة المؤسسية بجامعة جدة من وجهة نظر الموظفين الإداريين بها ، مما يعني أنه كلما زاد الاستقرار والأمان الوظيفي لدى الفرد كلما زاد إحساسه بالسعادة المؤسسية وأوصت الدراسة بضرورة تشجيع كافة إدارات جامعة جدة لمشاركة موظفيها في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل بالإضافة إلى تبني طرق وأساليب جديدة تضمن زيادة مستوى السعادة المؤسسية لموظفيها (السديري، 2022).

انطلق هذا البحث بمتغيرين حيث المستقل يمثل جودة حياة العمل بأبعاده الخمس (فرص الترقية والتقدم الوظيفي، الأجور والمكافآت المالية العلاقات الاجتماعية، التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية، المشاركة في اتخاذ القرارات الاستقرار والأمان الوظيفي). والمتغير التابع يمثل الالتزام التنظيمي بأبعاده الثلاث (الالتزام المستمر، الالتزام العاطفي الالتزام المعياري). متخذاً من المديرية العامة لتربية الرصافة الثالثة في بغداد حيزاً للتطبيق لمعرفة الأثر الذي يمكن أن يعكسه متغير جودة حياة العمل على الالتزام التنظيمي ، وكانت العينة المختارة هي (٥٣) موظفاً واستخدم الباحث الحزمة الاحصائية المتكاملة (spss) في معالجة البيانات ، وتوصل الى جملة من الاستنتاجات والتي كان ابرزها (شعور العاملين في المديرية بعدم العدالة لان المكافآت لا توزع بشكل عادل على مستحقها ، الامر الذي يخلق جو من عدم الثقة بين الرئيس والمرؤسين) . والى جملة من التوصيات ومن ابرزها الاهتمام بالعاملين عن طريق ايلاء مشاركتهم دوراً محورياً في تطوير عمل مديريتهم وعدم جعل ادوارهم غامضة (كذلك العمل على جعل هذه المتغيرات تأخذ بعدها التطبيقي في الفكر المؤسسي لما لها من دور فاعل على مستوى المنظمة والافراد (حليحل، 2015).

الإطار النظري لدراسة أثر جودة حياة العمل على الالتزام التنظيمي دراسة تطبيقية على الجامعات الحكومية في مدينة الرياض. يهدف إلى دراسة العلاقة بين جودة حياة العمل والالتزام التنظيمي في سياق الجامعات الحكومية في مدينة الرياض. يركز هذا الإطار النظري على استعراض الأدبيات والنظريات السابقة المتعلقة بكل من جودة حياة العمل والالتزام التنظيمي، ويقدم مفاهيم وعوامل تؤثر في هذه العلاقة.



رسم توضيحي 1: الإطار النظري للدراسة

1. جودة حياة العمل:

- تركز هذه المفهومة على نوعية البيئة العملية وتجربة العاملين فيها. تشمل جودة حياة العمل عدة عناصر مثل التوازن بين العمل والحياة الشخصية، الدعم الاجتماعي، الرضا الوظيفي، المشاركة في صنع القرار، وفرص التطوير والترقية. يعتقد أن جودة حياة العمل المرتفعة تؤدي إلى رضا وسعادة الموظفين وتعزز الالتزام التنظيمي.

2. الالتزام التنظيمي:

- يشير إلى مدى انتماء الموظفين والانخراط في العمل والتفاني في تحقيق أهداف المنظمة. يمكن تقسيم الالتزام التنظيمي إلى ثلاثة أشكال رئيسية: الالتزام الاستجابي (الالتزام بالبقاء في المنظمة للحصول على مكافآت مادية أو معنوية)، الالتزام المحسوس (الانتماء الشخصي والعاطفي للمنظمة)، والالتزام القوي (التصرفات الإضافية والتفاني في العمل).

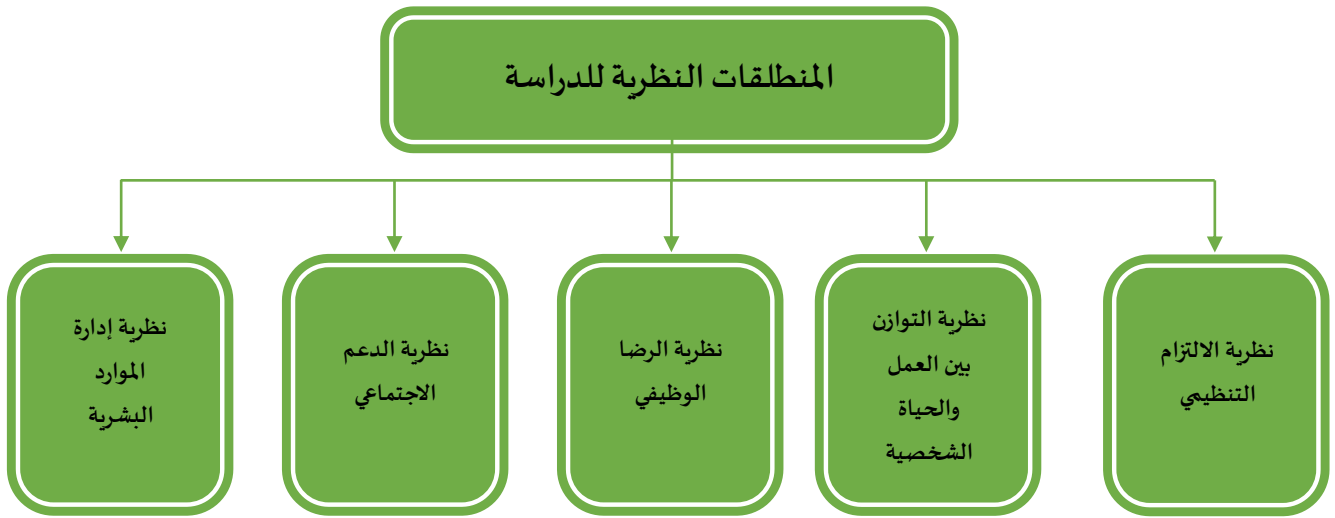
3. العوامل المؤثرة على الالتزام التنظيمي:

- تشمل هذه العوامل العديد من العناصر المحتملة التي يمكن أن تؤثر في الالتزام التنظيمي. من بين هذه العوامل: الرضا الوظيفي، الدعم التنظيمي، العدالة التنظيمية، الثقة بين الموظفين والإدارة، توجهات القيادة، فرص التطوير والترقية، والتواصل الفعال داخل المنظمة.

بالإستناد إلى الإطار النظري هذا، يمكن أن تتضح العلاقة بين جودة حياة العمل والالتزام التنظيمي في سياق الجامعات الحكومية في مدينة الرياض. ومن المتوقع أن تؤثر جودة حياة العمل المحسنة بشكل إيجابية على الالتزام التنظيمي، مما يزيد من انتماء الموظفين وتفانيهم في العمل داخل المنظمة. قد يتطلب هذا الإطار النظري إجراء دراسة تطبيقية تستخدم أدوات البحث المناسبة مثل استبيانات ومقابلات لجمع البيانات وتحليلها، بهدف فهم العلاقة بين جودة حياة العمل والالتزام التنظيمي في الجامعات الحكومية بمدينة الرياض.

المنطلقات النظرية للدراسة:

المنطلقات النظرية الدراسة حول أثر جودة حياة العمل على الالتزام التنظيمي في الجامعات الحكومية بمدينة الرياض تستند إلى مجموعة من النظريات والمفاهيم المتعلقة بالسلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية. من بين المنطلقات النظرية المهمة يمكن ذكر:



رسم توضيحي 2: المنطلقات النظرية للدراسة

1. **نظرية الالتزام التنظيمي:** هذه النظرية تشير إلى مدى ارتباط الموظفين بمؤسستهم واهتمامهم بها. يمكن استخدام هذه النظرية لفهم كيف تؤثر جودة حياة العمل على مدى الالتزام التنظيمي لدى الموظفين. إذا كانت جودة حياة العمل عالية، فمن الممكن أن يكون لديهم القدرة على تحقيق مستويات أعلى من الالتزام تجاه المؤسسة.
2. **نظرية التوازن بين العمل والحياة الشخصية:** هذه النظرية تسلط الضوء على أهمية تحقيق توازن صحيح بين الالتزامات العملية والحياة الشخصية لدى الموظفين. يمكن أن تكون جودة حياة العمل عاملاً مهماً في تحقيق هذا التوازن، مما يؤثر بشكل إيجابي على الالتزام التنظيمي.
3. **نظرية الرضا الوظيفي:** تشير هذه النظرية إلى أن رضا الموظفين عن وظائفهم يؤثر بشكل كبير على مدى الالتزام التنظيمي. إذا كان لديهم تجربة إيجابية في بيئة العمل وكانوا راضين عن جوانب مثل الرواتب والتوازن بين العمل والحياة الشخصية، فمن الممكن أن يكونوا أكثر ميلاً لتحقيق الالتزام التنظيمي.

4. نظرية الدعم الاجتماعي: تشير هذه النظرية إلى أهمية الدعم الاجتماعي من الزملاء والإدارة في تحسين

جودة حياة العمل وزيادة الالتزام التنظيمي. يمكن للدعم الاجتماعي أن يكون عاملاً مؤثراً في تعزيز رضا

الموظفين والالتزام بالمؤسسة.

5. نظرية إدارة الموارد البشرية: تشير هذه النظرية إلى أهمية إدارة الموارد البشرية بفعالية لتحقيق أداء

مؤسسي ممتاز. يمكن أن تشمل استراتيجيات إدارة الموارد البشرية تطبيقات مثل تحسين جودة حياة العمل

وتعزيز الالتزام التنظيمي.

باستخدام هذه المنطلقات النظرية، يمكن للدراسة تحليل العلاقة بين جودة حياة العمل والالتزام التنظيمي في سياق

الجامعات الحكومية بمدينة الرياض وتوجيه البحث نحو فهم أفضل لهذه العلاقة وتطوير توصيات لتحسين الإدارة

والأداء التنظيمي.

المنهجية وطرق البحث:

المنهجية وطرق البحث التي يمكن استخدامها في دراسة أثر جودة حياة العمل على الالتزام التنظيمي في

الجامعات الحكومية بمدينة الرياض يمكن تصميمها بعناية لضمان جمع البيانات وتحليلها بشكل فعال. مجموعة من

الخطوات والمنهجيات الممكن استخدامها:

1. استخدام المنهج الكمي: يمكن أن يكون هذا النوع من البحث مفيداً لتحليل العلاقة بين المتغيرين المستقلين

(جودة حياة العمل) والمتغير المعتمد (الالتزام التنظيمي). يمكن استخدام استبيانات قياسية لجمع البيانات

من موظفي الجامعات الحكومية.

2. عينة تمثيلية: تحتاج الدراسة إلى اختيار عينة تمثيلية من موظفي الجامعات في مدينة الرياض. يجب أن

تكون العينة ممثلة للسكان الهدف وتعكس تنوع الموظفين في الجامعات.

3. تصميم الأداة: يمكن تطوير استبيان مخصص لقياس جودة حياة العمل والالتزام التنظيمي. يجب أن

تحتوي الأسئلة على مؤشرات محددة لجودة حياة العمل (مثل الرواتب، والتوازن بين العمل والحياة

الشخصية، والدعم الاجتماعي) وللالتزام التنظيمي.

4. جمع البيانات: يجب توزيع الاستبيانات على المشاركين وجمع البيانات بعد ذلك. يمكن استخدام وسائل إلكترونية أو ورقية لهذا الغرض.

5. تحليل البيانات: بعد جمع البيانات، يجب تحليلها باستخدام تقنيات إحصائية مناسبة. يمكن استخدام تحليل الانحدار لتقييم العلاقة بين جودة حياة العمل والالتزام التنظيمي.

6. التفسير والتوصيات: بناءً على النتائج، يمكن تفسير العلاقة بين جودة حياة العمل والالتزام التنظيمي وتقديم توصيات عملية لتحسين جودة حياة العمل وزيادة الالتزام التنظيمي في الجامعات.

7. الإطار الأخلاقي: يجب الالتزام بمبادئ البحث الأخلاقي، بما في ذلك الحفاظ على سرية معلومات المشاركين والحصول على موافقتهم.

8. دراسة الأدب: يجب أن تقوم الدراسة بمراجعة الأدب العلمي المتعلق بجودة حياة العمل والالتزام التنظيمي لضمان أنها تأخذ في اعتبارها الأبحاث.

في هذا البحث سوف يتم تطبيق المنهجية الكمية حيث إنها تمثل الإطار البحثي السائد في دراسة أثر جودة حياة العمل على الالتزام التنظيمي دراسة تطبيقية على الجامعات الحكومية بمدينة الرياض، من حيث تحليل نتائج جودة حياة العمل وذلك لتحقيق أهداف متعددة بما في ذلك دراسة العلاقة بين جودة حياة العمل والالتزام التنظيمي، تحليل عوامل جودة حياة العمل، تقديم توصيات عملية، تعزيز فهم أفضل لسياق الجامعات الحكومية، تقديم مساهمة علمية، وتوفير التوصيات والإرشادات للجامعات الحكومية بمدينة الرياض. كما تشير هذه المنهجية إلى مجموعة من الإستراتيجيات والتقنيات والافتراضات المستخدمة لدراسة أثر جودة حياة العمل على الالتزام التنظيمي دراسة تطبيقية على الجامعات الحكومية بمدينة الرياض. تعتمد الدراسة على البيانات المتاحة والإحصائيات الرسمية، بالإضافة إلى استطلاع آراء الخبراء والمسؤولين ذوي الصلة (Shidur, 2020).

يستخلص البحث الكمي مجموعة من البيانات الرقمية تسعى إلى فهم أعمق للهدف من وراء هذا البحث وتسعى إلى إظهار النتائج المستخلصة بوضوح بعد عرض الأدلة ومناقشة الآراء المختلفة وصولاً إلى أفضل النتائج على المستوي النظري والتطبيقي. كما تؤكد الأساليب الكمية على القياسات الموضوعية والتحليل الإحصائي للبيانات التي تم جمعها من خلال استطلاعات الرأي أو الاستبيانات، أو عن طريق معالجة البيانات الإحصائية الموجودة مسبقاً باستخدام التقنيات الحسابية وبرامج الإحصاء ويعد من أشهر تلك البرامج هو برنامج SPSS (Isabella, 2019).

باستخدام المنهجية الكمية والبحث الكمي، يمكن تحليل أثر جودة حياة العمل على الإلتزام التنظيمي في الجامعات الحكومية بطريقة دقيقة وقابلة للقياس. يتيح البحث الكمي تحليل البيانات الكمية بشكل شامل وتوفير نتائج قابلة للتفسير والمقارنة. ومن خلال الاستنتاجات والتوصيات الناتجة عن الدراسة، يمكن للمسؤولين وصانعي القرارات اتخاذ قرارات مستنيرة بشأن تعزيز أثر جودة حياة العمل على الإلتزام التنظيمي دراسة تطبيقية على الجامعات الحكومية بمدينة الرياض وتحقيق أثر إيجابي تجاهها.

ومن الجدير بالذكر أن طرق البحث العلمي تعني الأسلوب الذي يتبعه الباحث في سبيل الحصول على معلومات تتعلق بموضوع معين يتعلق بتخصص ما، وذلك الأسلوب يختلف بالكلية من باحث لآخر على حسب ما يتوافر لديه من مقومات مادية أو فكرية، وكذلك بالنسبة لنوعية البحث.

أدوات الدراسة (أدوات جمع البيانات):

خلافًا لطبيعة البيانات المجموعة من البحث النوعي، فإن البيانات المجموعة والتي تم استنتاجها من البحث الكمي تكون على شكل قيم عددية، ونظرًا لهذا الاختلاف، فإن كلا الباحثين يختلفان عن بعضهما في عدد من الأدوات والطرق المستخدمة لجمع البيانات.

وفي هذا البحث سيتم الاعتماد على المنهج الكمي في تحليل البيانات حيث يمكن تعريف البحث الكمي على أنه دراسة منهجية تقوم على جمع البيانات القابلة للقياس الكمي من خلال أدوات مخصصة مثل استطلاعات الرأي، والاستبيانات، أو عن طريق معالجة بيانات سبق وأن تم إحصاؤها بالفعل باستخدام التقنيات الحسابية المختلفة مثل برامج SPSS، Excel وغيرها من البرامج التي يتم استخدامها في تحليل البيانات (Robert, 2018).

1) طريقة الاستبيانات:

سيتم تسليط الضوء على طريقة تنفيذ الاستبيانات باعتبارها الطريقة التي سيتم استخدامها لجمع البيانات في هذا البحث، حيث إن الاستبيانات مازالت تلعب دورًا محوريًا في جمع البيانات الكمية حتى يومنا هذا، حيث تساعد في تبسيط وقياس الإجابات والبيانات المجموعة، كما أنها تمتاز بإضفاء الشرعية والخصوصية على إجابات المجيبين، وتصنف الاستبيانات أيضًا إلى عدة أصناف حيث يمكن استخدام نوعان رئيسيان من الاستبيانات:

الاستبيانات المقطعية والاستبيانات الطولية. يعطي الاستبيان المقطعي تقييماً للخصائص المتشابهة والاختلافات بين عدة عينات من البيانات، ويتم ذلك في وقت واحد. يتضمن المسح الطولي النظر في تكتل بيانات واحد خلال أوقات مختلفة. يتطلب ذلك إدارة الاستبيانات في عدة نقاط زمنية تصف التغيير أو الاستقرار أو الاتجاهات خلال فترة زمنية محددة.

(2) استخدام SPSS في تحليل البيانات:

الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية أو SPSS هو برنامج يستخدم للبحث العميق وتحليل البيانات الكمية المعقدة. يعد من البرامج الأكثر فائدة للمنظمات ورجال الأعمال وكذلك العلماء والباحثين في مجموعة ضخمة من البيانات والمعلومات من أجل تحليل وتقييم أفضل، لذلك سوف يتم الاعتماد عليه لتحليل البيانات الخاصة بهذا البحث.

من الممكن استنتاج أن SPSS حزمة برامج عالية الجودة تستخدم للتحليل الإحصائي التفاعلي أو المجمّع، وهو مفيد لتحليل وجمع البيانات والمعلومات، يمكن للباحثين أيضاً تنظيم البيانات من خلال برنامج تحليل البيانات SPSS وأداء الوظائف ضمن SPSS مثل اختبار MANOVA إضافة إلى تحليل الانحدار بحيث تكون العلاقة بين البيانات واتجاهها واضح، حيث يمكن التعرف عليها بشكل فعال.

تستخدم معظم وكالات البحث الكبرى في جميع أنحاء العالم SPSS لتحليل البيانات حتى يتمكنوا من تحقيق أقصى استفادة من مشاريعهم البحثية والاستقصائية.

(3) مزايا تحليل البيانات بمساعدة تحليل بيانات SPSS:

تظهر مميزات تحليل البيانات بمساعدة تحليل بيانات SPSS في قلة مقدار الجهد الذي يحتاجه الباحث لاستخدام هذا البرنامج. الوقت اللازم لتحليل البيانات بمساعدة SPSS أقل نسبياً من أي أداة إحصائية أخرى، وهو أمر مفيد للباحثين لإجراء تحليل عميق ونقدي من خلال شمل أعداد ضخمة من البيانات والمعلومات الرقمية بنجاح. تتمثل الوظائف الأساسية لـ SPSS في برمجة الإحصائيات، وبرمجة النماذج، وتحليل النص لبرامج الاستبيان. من خلال هذه الوظائف، يمكن إجراء تحليل البيانات في عملية منهجية. سيكون من الممكن عن طريق SPSS تحليل

العلاقة والترابط بين المتغيرات في إطار مجموعات البيانات بطريقة نقدية وتطوير تقييم نقدي متعمق، مما سيساهم في الارتقاء بجوده هذا البحث.

قيود الدراسة:

يود الدراسة تمثل القيود والتحديات التي يمكن أن تواجه الباحثين أثناء تصميم وتنفيذ البحث. وفي دراسة أثر جودة حياة العمل على الالتزام التنظيمي في الجامعات الحكومية بمدينة الرياض، يمكن أن تشمل القيود ما يلي:

1. قيود زمنية: الوقت قد يكون محدودًا لإجراء البحث، مما يمكن أن يؤدي إلى قيود على عدد المشاركين وتحليل البيانات بشكل دقيق.
2. صعوبة الوصول: الوصول إلى المشاركين في الجامعات الحكومية يمكن أن يكون تحديًا، وقد تكون هناك صعوبات في جمع البيانات منهم بسبب الإجراءات الإدارية أو الجداول الزمنية المشددة.
3. تحيز الاستجابة: المشاركون في الدراسة قد يكونون ميالين لتقديم استجابات إيجابية بسبب الطابع الرسمي للجامعات، وهذا يمكن أن يؤثر على موضوعية البيانات.
4. عوامل خارجية: هناك عوامل خارجية قد تؤثر على النتائج، مثل التغيرات في السياسات الحكومية أو الظروف الاقتصادية التي تؤثر على جودة حياة العمل والالتزام التنظيمي.
5. قيود العينة: قد تكون العينة غير ممثلة بشكل كامل لكافة موظفي الجامعات، مما يقلل من قابلية تعميم النتائج على مستوى أوسع.
6. قيود الإمكانيات: القيود المالية والتقنية يمكن أن تحد من قدرة الباحثين على جمع البيانات وتحليلها بشكل شامل.
7. تأثير العوامل المتغيرة: هناك العديد من العوامل التي يمكن أن تؤثر على جودة حياة العمل والالتزام التنظيمي، والدراسة قد لا تكون قادرة على التحكم في جميع هذه العوامل.

- Isabella, P. R. (2019). Presenting Your Data with SPSS Explained. Retrieved from <https://www.taylorfrancis.com/books/mono/10.4324/9781315689524/presenting-data-spss-explained-perry-hinton-isabella-mcmurray>
- Robert. (2018). Understanding Statistics for the Social Sciences with IBM SPSS. Retrieved from <https://www.taylorfrancis.com/books/mono/10.4324/9781315182452/understanding-statistics-social-sciences-ibm-spss-robert-ho>
- Shidur, R. (2020). Advantages and Disadvantages of Qualitative and Quantitative Approaches. *Canadian Center of Science and Education*, 6(1), 90-102. Retrieved from <https://pearl.plymouth.ac.uk/handle/10026.1/16598>
- السديري, د. ب. (2022). دور جودة الحياة الوظيفية في تحقيق السعادة المؤسسية. Retrieved from <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/174199>
- الكاديكي, ف. إ. (2021). جودة الحياة الوظيفية وعالقتها بالالتزام التنظيمي لدى معلمي المدارس الثانوية في مدينة بنغازي. Retrieved from <https://journals.uob.edu.ly/FESJ/article/download/786/585/646>
- برناوي, ع. (2020). 224-235. أثر جودة الحياة الوظيفية على الالتزام التنظيمي لدى الباحثين بمراكز البحث العلمي بالجزائر. Retrieved from <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/141665#:~:text=%D9%88%D9%82%D8%AF%20%D8%AE%D9%84%D8%B5%D8%AA%20%D8%A7%D9%84%D8%AF%D8%B1%D8%A7%D8%B3%D8%A9%20%D8%A5%D9%84%D9%89%20%D8%A7%D9%84%D8%B9%D8%AF%D9%8A%D8%AF,%D9%8A%D8%B3%D8%A7%D8%B9%D8%AF%20%D8%A7%D9%84%D8%A8>
- جليح, م. ص. (2015). جودة حياة العمل وأثرها يف تعزيز مستوى الالتزام. Retrieved from <https://www.iasj.net/iasj/pdf/05b3e266437b70e9>
- زاهر, ت. (2016, 3 2). أثر جودة حياة العمل في الإلتزام التنظيمي. Retrieved from <https://journal.tishreen.edu.sy/index.php/econlaw/article/download/3075/2899/11721>
- شميلان, ع. ب. (2019). 39(2). كيفية تحسين جودة الحياة الوظيفية بالقطاع الحكومي السعودي وقياس أثرها على أداء العاملين. Retrieved from https://aja.journals.ekb.eg/article_36103_a0a0e16a5aa98d2b6213925d342fd5a3.pdf
- محمد, أ. ل. (2015). أثر جودة حياة العمل على الإلتزام التنظيمي - الدور الوسيط للمنظمة المتعلمة : دراسة تطبيقية في المستشفيات الخاصة الأردنية 1-151. Retrieved from <https://search.mandumah.com/Record/866364>

Midocean University

College of Management

Department of General Administration



Title in English

**The Impact of Work-Life Quality on Organizational Commitment: An Applied Study
on Government Universities in Riyadh City**

Student's Name	Student's Code
222001955	Abdul Rahman Muhammad Madhali
222001963	Turki Khalaf Al-Ruwaidan

Supervised by:

Dr. Walid Abdul Jawad Saleem Sadiq

Dr. Al-Faisal Abdul Hamid Mohammed Hassan

Year:2023