



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

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

تحت إشراف/

د. وليد سليمان

العام الأكاديمي:

2023

1. الجزء الأول

1.1. الشكر والتقدير

بسم الله الرحمن الرحيم. أولاً، نحمد الله عز وجل أن أعاننا، وزودنا بالقوة والقوة، ودعمنا ورشدنا لإتمام هذه المهمة الحاسمة. ونحن نكرم ونصلي على نبينا محمد (صلى الله عليه وآله وصحبه). ونود أن نعرب عن خالص امتناننا لجميع الأهل والأصدقاء الذين ساعدونا في إنجاز هذا المشروع، وخاصة (الدكتور وليد سليمان) الذي أشرف على هذا المشروع، على عمله المميز معنا وتوجيهاته القيمة. والدعم غير المحدود الذي طلبناه طوال جميع مراحل إنجاز المشروع.

2.1. قائمة المحتويات

1.	الجزء الأول.....	3
1.1.	الشكر والتقدير	3
2.1.	قائمة المحتويات	4
3.1.	قائمة الجداول.....	6
4.1.	قائمة الرسومات	8
5.1.	المقدمة	10
2.	الجزء الثاني: الإطار النظري للدراسة	13
1.2.	الفصل الأول: مشكلة الدراسة وأهميتها	18
1.1.2.	أهمية الدراسة	19
2.2.	الفصل الثاني: المتغير الأول للدراسة	31
3.2.	الفصل الثالث: المتغير الثاني والارتباط بين المتغيرات	32
1.3.2.	الارتباط بين المتغيرات	33
4.2.	الدراسات السابقة	34
5.2.	أهداف البحث	38
3.	الجزء الثالث: الدراسة العملية وإجراءاتها المنهجية	41
1.3.	الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية	43
2.3.	الفصل الخامس: النتائج الميدانية	49
1.2.3.	أهمية عمل التحليل الإحصائي	49
2.2.3.	مصادقية البيانات	50
3.3.	الفصل السادس: تحليل النتائج والمقترحات	73
4.3.	التوصيات	79
5.3.	الخاتمة	80
4.	الجزء الأول: الملاحق	82
1.4.	المراجع العربية والإنجليزية	82

83	 الملحق 2.4
86	 الملخص باللغة العربية 3.4
87	 الملخص باللغة الإنجليزية 4.4

3.1. قائمة الجداول

جدول 1 : ملخص انجاز القضية	50
جدول 2 : الاحصائيات الموثوقة لتحليل ألفا كروناخ	50
جدول 3 : الوصف الإحصائي لأعمار المشاركين بالتجربة	50
جدول 4 : الوصف الإحصائي لأجناس المشاركين بالتجربة	51
جدول 5 : الاحصاءات الوصفية للدرجة العلمية التي حصل عليها المشاركون بالتجربة	52
جدول 6 : الاحصاءات الوصفية لمدى الالتزام	53
جدول 7 : الاحصاءات الوصفية لوجود مرونة	54
جدول 8 : الاحصاءات الوصفية لبيئة عمل إيجابية	55
جدول 9 : الاحصاءات الوصفية للتطور المهني	56
جدول 10 : الاحصاءات الوصفية للدعم الاجتماعي	57
جدول 11 : الاحصاءات الوصفية لفرص التواصل	59
جدول 12 : الاحصاءات الوصفية لصنع القرارات	59
جدول 13 : الاحصاءات الوصفية للقيادة الفعالة	60
جدول 14 : الاحصاءات الوصفية للشعور بالرضا	61
جدول 15 : الاحصاءات الوصفية لفرص التوازن	62
جدول 16 : الاحصاءات الوصفية للمطالب العملية	63
جدول 17 : الاحصاءات الوصفية للدعم اللازم	64
جدول 18 : الاحصاءات الوصفية لبرامج الرفاهية	65
جدول 19 : الاحصاءات الوصفية لتقدير الانجازات	66
جدول 20 : الاحصاءات الوصفية للتطوير والترقية	67
جدول 21 : الاحصاءات الوصفية للحوافز والمكافآت	68
جدول 22 : الاحصاءات الوصفية لتحسين العمل	69
جدول 23 : الاحصاءات الوصفية لفرص التعليم	70
جدول 24 : الاحصاءات الوصفية لقدرة الجامعات الحكومية	71
جدول 25 : الاحصاءات الوصفية للثقة والعدالة	72
جدول 26 : اخبار كاي اسكوير لتأثير بيئة العمل الإيجابية والمشجعة على الالتزام التنظيمي في الجامعات الحكومية في مدينة الرياض	74

جدول 27 : اختبار كاي اسكوير لتأثير فرص التطوير المهني على الالتزام التنظيمي في الجامعات الحكومية في مدينة الرياض.....	75
جدول 28: اختبار كاي اسكوير لتأثير القيادة الفعالة والتوجيه على الالتزام التنظيمي في الجامعات الحكومية في مدينة الرياض.....	76
جدول 29 : تحليل ANOVA.....	77
جدول 30 : ملخص نموذج عامل بايز.....	78
جدول 31 : تقديرات بايزي للخطأ Variancea.....	78

4.1. قائمة الرسومات

- 13رسم توضيحي 1: الإطار النظري للدراسة.
- 16رسم توضيحي 2: العوامل المؤثرة على جودة حياة العمل وتأثيرها على الالتزام التنظيمي.
- 19رسم توضيحي 3: جوانب أهمية دراسة تأثير جودة حياة العمل على الالتزام التنظيمي في الجامعات الحكومية بمدينة الرياض.
- 20رسم توضيحي 4: رؤية قيمة تساهم في تحسين الأداء التنظيمي.
- 22رسم توضيحي 5: أهمية جذب والاحتفاظ بالمواهب.
- 24رسم توضيحي 6: أهمية زيادة الرضا والمشاركة.
- 26رسم توضيحي 7: أهمية تعزيز الاستدامة.
- 28رسم توضيحي 8: أهمية تحسين سمعة المؤسسة.
- 30رسم توضيحي 9: أهمية تحسين تفاعل الموظفين.
- 51رسم توضيحي 10: الوصف الإحصائي لأعمار المشاركين بالتجربة.
- 52رسم توضيحي 11: الوصف الإحصائي لأجناس المشاركين بالتجربة.
- 53رسم توضيحي 12: الإحصاءات الوصفية للدرجة العلمية التي حصل عليها المشاركون بالتجربة.
- 54رسم توضيحي 13: الإحصاءات الوصفية لمدى الالتزام.
- 55رسم توضيحي 14: الإحصاءات الوصفية لوجود مرونة.
- 56رسم توضيحي 15: الإحصاءات الوصفية لبيئة عمل إيجابية.
- 57رسم توضيحي 16: الإحصاءات الوصفية للتطور المهني.
- 58رسم توضيحي 17: الإحصاءات الوصفية للدعم الاجتماعي.
- 59رسم توضيحي 18: الإحصاءات الوصفية لفرص التواصل.
- 60رسم توضيحي 19: الإحصاءات الوصفية لصنع القرارات.
- 61رسم توضيحي 20: الإحصاءات الوصفية للقيادة الفعالة.
- 62رسم توضيحي 21: الإحصاءات الوصفية للشعور بالرضا.
- 63رسم توضيحي 22: الإحصاءات الوصفية لفرص التوازن.
- 64رسم توضيحي 23: الإحصاءات الوصفية للمطالب العملية.
- 65رسم توضيحي 24: الإحصاءات الوصفية للدعم اللازم.
- 66رسم توضيحي 25: الإحصاءات الوصفية لبرامج الرفاهية.
- 67رسم توضيحي 26: الإحصاءات الوصفية لتقدير الانجازات.
- 68رسم توضيحي 27: الإحصاءات الوصفية للتطوير والترقية.
- 69رسم توضيحي 28: الإحصاءات الوصفية للحوافز والمكافئات.
- 70رسم توضيحي 29: الإحصاءات الوصفية لتحسين العمل.
- 71رسم توضيحي 30: الإحصاءات الوصفية لفرص التعليم.
- 72رسم توضيحي 31: الإحصاءات الوصفية لقدرة الجامعات الحكومية.
- 73رسم توضيحي 32: الإحصاءات الوصفية للثقة والعدالة.

- رسم توضيحي 33: متغيرات الدراسة التابعة والمستقلة.....74
- رسم توضيحي 34 : المقاييس المتماثلة في تحليل العلاقة بين تأثير بيئة العمل الإيجابية والمشجعة على الالتزام التنظيمي في الجامعات الحكومية في مدينة الرياض.....75
- رسم توضيحي 35: المقاييس المتماثلة في تحليل العلاقة بين تأثير فرص التطوير المهني على الالتزام التنظيمي في الجامعات الحكومية في مدينة الرياض.....76
- رسم توضيحي 36 : المقاييس المتماثلة في تحليل العلاقة بين تأثير القيادة الفعالة والتوجيه على الالتزام التنظيمي في الجامعات الحكومية في مدينة الرياض.....77

5.1. المقدمة

تعني جودة حياة العمل توفير ظروف عمل جيدة وإشراف جيد، ومرتببات ومزايا ومكافآت جيدة، وقدر من الاهتمام والتحدي 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 جهوداً 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 أيضاً بأنه القناعة المصاحبة للعمل، كما أن الرضا الوظيفي يمثل الإشباع التي يحصل عليها الموظف من المصادر المختلفة التي ترتبط في تصوراتهم في الوظيفة التي يشغلونها، وبالتالي فبقدر ما تمثل الوظيفة مصدر إشباع 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.

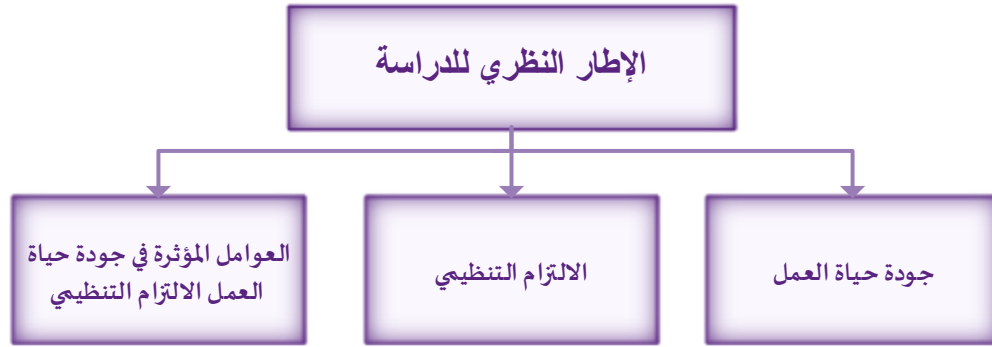
يعتبر القطاع التعليمي وبالأخص الجامعات مكاناً حيوياً لتحقيق التنمية الشخصية والمهنية للأفراد. لذلك، يأتي دراسة تأثير جودة حياة العمل على الالتزام التنظيمي في هذا السياق بأهمية خاصة. من الممكن أن تتضمن هذه الدراسة تحليل عوامل الجودة في حياة العمل في الجامعات الحكومية بمدينة الرياض، مثل بيئة العمل والتحفيز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

الجزء الثاني

2. الجزء الثاني: الإطار النظري للدراسة

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.

• جودة حياة العمل:

تتعلق جودة حياة العمل بمدى رضا ورفاهية الموظفين في بيئة العمل. تشمل عوامل مثل الرواتب والمزايا، والتوازن بين الحياة الشخصية والعمل، والتطور المهني، والعلاقات الاجتماعية في مكان العمل، والدعم الإداري، والحوافز، والاعتراف بالإنجازات. يعتقد أن جودة حياة العمل تؤثر بشكل كبير على رضا الموظفين ومستوى الالتزام التنظيمي لديهم.

فهم أثر جودة حياة العمل على الالتزام التنظيمي يعني فهم كيف يؤثر مستوى رضا ورفاهية الموظفين في بيئة العمل على مدى انتمائهم والتزامهم بالمؤسسة. يعتبر الالتزام التنظيمي عنصراً أساسياً في تحقيق أهداف المؤسسة وتعزيز أداؤها.

تشير الدراسات إلى أن هناك علاقة إيجابية بين جودة حياة العمل والالتزام التنظيمي. عندما يشعرون الموظفون بالرضا والرفاهية في بيئة العمل، فإنهم يزدون من ميزانية طاقتهم ويكونون على استعداد أكبر

للتفاني في العمل وتحقيق أهداف المؤسسة. إذا كانت الجامعات الحكومية في مدينة الرياض توفر جودة حياة العمل العالية لموظفيها، فمن المتوقع أن يزيد ذلك من الالتزام التنظيمي لديهم.

تعتبر الجامعات الحكومية بمدينة الرياض بيئة عمل هامة للدراسة التطبيقية. يمكن إجراء استبيانات أو مقابلات شخصية مع الموظفين في هذه الجامعات لجمع البيانات المتعلقة بجودة حياتهم المهنية والعوامل المؤثرة فيها. يمكن تحليل هذه البيانات لتقييم مستوى جودة حياة العمل في هذه الجامعات وفهم طبيعة العلاقة بين جودة حياة العمل والالتزام التنظيمي.

يمكن أن تفيد الدراسة التطبيقية في توفير توصيات هامة للجامعات الحكومية في مدينة الرياض لتحسين جودة حياة العمل وبالتالي زيادة الالتزام التنظيمي لدى موظفيها. قد تشمل هذه التوصيات تحسين سياسات الموارد البشرية، وتعزيز بيئة العمل التعاونية والمشاركة، وتقديم فرص التطوير المهني، وتعزيز التواصل والتواصل الفعال بين الموظفين والإدارة، وتوفير برامج الاعتراف والمكافآت لتعزيز روح الانتماء والتفاني.

باختصار، يعتبر فهم أثر جودة حياة العمل على الالتزام التنظيمي في الجامعات الحكومية في مدينة الرياض مهمًا لتعزيز أداء المؤسسات التعليمية والحفاظ على رضا وتفاني الموظفين. من خلال إجراء دراسة تطبيقية شاملة، يمكن تحديد العوامل المؤثرة في جودة حياة العمل وتوفير توصيات فعالة لتحسينها وتعزيز الالتزام التنظيمي.

• الالتزام التنظيمي:

الالتزام التنظيمي يشير إلى مدى انتماء والتزام الموظفين بمؤسستهم وقدرتهم على تحقيق أهداف المؤسسة. يمكن تقسيم الالتزام التنظيمي إلى ثلاثة أنواع رئيسية: الالتزام العاطفي (الانتماء العاطفي والولاء للمؤسسة)، والالتزام المرتبط بالأهداف (التفاني في تحقيق أهداف المؤسسة)، والالتزام المرتبط بالالتزام (التمسك بالقواعد والإجراءات المنظمة).

تعتبر جودة حياة العمل عاملاً هاماً يؤثر على الالتزام التنظيمي. إذا كانت جودة حياة العمل عالية، فمن المرجح أن تزيد من الالتزام التنظيمي لدى الموظفين. فعندما يكون هناك بيئة عمل مشجعة ومريحة،

تشعر فيها الموظفون بالرضا والرفاهية، فإنهم يميلون إلى الاستمرار في العمل والتفاني في أداء واجباتهم بشكل أفضل.

تم إجراء دراسة تطبيقية على الجامعات الحكومية في مدينة الرياض لفهم أثر جودة حياة العمل على الالتزام التنظيمي في هذا السياق المحدد. تشير الدراسة إلى أن جودة حياة العمل لها تأثير إيجابي على الالتزام التنظيمي للموظفين في الجامعات الحكومية في الرياض.

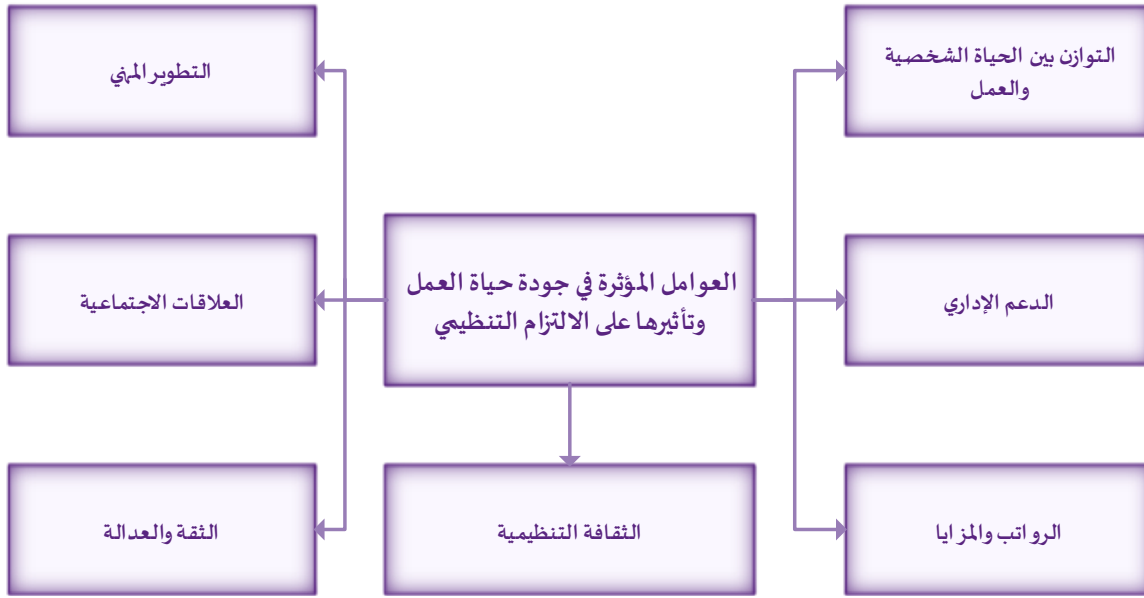
وفقًا لنتائج الدراسة، يعزز توفر التوازن بين الحياة الشخصية والعمل ودعم الإدارة الفعال والرواتب والمزايا العادلة والتطوير المهني والعلاقات الاجتماعية الإيجابية من جودة حياة العمل، مما يؤدي إلى زيادة مستوى الالتزام التنظيمي لدى الموظفين.

يمكن أن يكون لهذه النتائج تأثيرات إيجابية على الجامعات الحكومية في مدينة الرياض. فعندما يكون لدى الموظفين مستوى عالٍ من الالتزام التنظيمي، يكونون أكثر استعدادًا لتحقيق الأهداف المؤسسية والمساهمة في النجاح العام للجامعة. بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن يؤدي الالتزام التنظيمي المرتفع إلى زيادة رضا الموظفين واستمراريتهم في العمل، مما يقلل من معدلات التحوّل والاستقالة ويحافظ على الاستقرار العام في الجامعات.

باختصار، يوضح البحث أن جودة حياة العمل لها تأثير كبير على الالتزام التنظيمي في الجامعات الحكومية في مدينة الرياض. ومن المهم على الجامعات أن تعمل على تحسين جودة حياة العمل لموظفيها من خلال توفير بيئة عمل مشجعة وداعمة وتعزيز التوازن بين الحياة الشخصية والعمل، وتوفير فرص التطوير المهني وتعزيز العلاقات الاجتماعية الإيجابية.

● العوامل المؤثرة في جودة حياة العمل والالتزام التنظيمي:

تأثير جودة حياة العمل على الالتزام التنظيمي هو موضوع دراسة تطبيقية تستهدف الجامعات الحكومية في مدينة الرياض. سيتم شرح العوامل المؤثرة في جودة حياة العمل وتأثيرها على الالتزام التنظيمي من خلال هذه الدراسة.



رسم توضيحي 2: العوامل المؤثرة على جودة حياة العمل وتأثيرها على الالتزام التنظيمي.

- **التوازن بين الحياة الشخصية والعمل:** يعتبر التوازن بين الحياة الشخصية والعمل عاملاً مهماً في تحسين جودة حياة العمل وزيادة الالتزام التنظيمي. عندما يتمكن الموظفون من توفير وقت كافٍ لأنشطتهم الشخصية والعائلية، فإنهم يشعرون بالسعادة والتوازن، مما ينعكس إيجابياً على أدائهم والتزامهم بالمؤسسة.
- **الدعم الإداري:** يلعب الدعم الإداري دوراً حاسماً في تحسين جودة حياة العمل وزيادة الالتزام التنظيمي. عندما يكون هناك تواصل فعال بين الإدارة والموظفين، وتقديم الدعم اللازم لهم لتحقيق أهدافهم وتطوير مهاراتهم، يشعرون بالتقدير والاعتراف، وبالتالي يزداد ارتباطهم والتزامهم بالمؤسسة.
- **الرواتب والمزايا:** تعد الرواتب والمزايا العادلة والمناسبة عاملاً هاماً في تعزيز جودة حياة العمل وزيادة الالتزام التنظيمي. عندما يتم تقديم مكافآت ومزايا تعكس قيمة العمل المبذول وتلبي احتياجات الموظفين، يشعرون بالرضا والتقدير، وبالتالي يكونون أكثر استعداداً للمساهمة والالتزام بالمؤسسة.

- التطوير المهني: يلعب توفير فرص التطوير المهني دورًا هامًا في تحسين جودة حياة العمل وزيادة الالتزام التنظيمي. عندما يتاح للموظفين فرص التدريب والتطوير لتحسين مهاراتهم وزيادة كفاءتهم، يشعرون بالتقدم والنمو المهني، مما يعزز رضاهم والتزامهم بالمؤسسة.
- العلاقات الاجتماعية: تلعب العلاقات الاجتماعية الإيجابية دورًا مهمًا في تحسين جودة حياة العمل وزيادة الالتزام التنظيمي. عندما يتم تشجيع بناء علاقات متينة وإيجابية بين الموظفين وبينهم وبين الإدارة، يشعرون بالانتماء والدعم الاجتماعي، مما يعزز روح الفريق والالتزام بالمؤسسة.
- الثقة والعدالة: يعتبر وجود بيئة عادلة ومنصفة عاملاً أساسياً في تعزيز جودة حياة العمل وزيادة الالتزام التنظيمي. عندما يعتمد القرارات والمعاملات على مبادئ العدالة والشفافية، ويكون هناك ثقة بين الإدارة والموظفين، يشعرون بالأمان والاستقرار، مما يعزز ارتباطهم والتزامهم بالمؤسسة.
- الثقافة التنظيمية: تلعب الثقافة التنظيمية دورًا حاسمًا في تحسين جودة حياة العمل وزيادة الالتزام التنظيمي. عندما تتمتع المؤسسة بثقافة تعزز التعاون، والابتكار، والتنوع، وتشجع على المبادرة والتطوير، يشعرون بالانتماء والفخر بالانتماء للمؤسسة.

هذه العوامل هي بعض العوامل الرئيسية التي تؤثر على جودة حياة العمل والالتزام التنظيمي في الجامعات الحكومية في مدينة الرياض. توفير بيئة عمل مشجعة وداعمة، وتوفير فرص التطوير والتقدم المهني، وتعزيز الثقة والعدالة، وتشجيع العلاقات الاجتماعية الإيجابية، كلها تساهم في تعزيز جودة حياة العمل وزيادة الالتزام التنظيمي لدى الموظفين.

بالاستناد إلى هذا الإطار النظري، يمكن أن تصبح الدراسة التطبيقية قادرة على تحديد مدى تأثير جودة حياة العمل على الالتزام التنظيمي في الجامعات الحكومية بمدينة الرياض. قد توفر النتائج المستنتجة من الدراسة إشارات وتوصيات مفيدة لتحسين جودة حياة العمل وزيادة الالتزام التنظيمي في هذه الجامعات، مما يساهم في تعزيز الأداء المؤسسي وتحقيق الأهداف المؤسسية.

1.2. الفصل الأول: مشكلة الدراسة وأهميتها

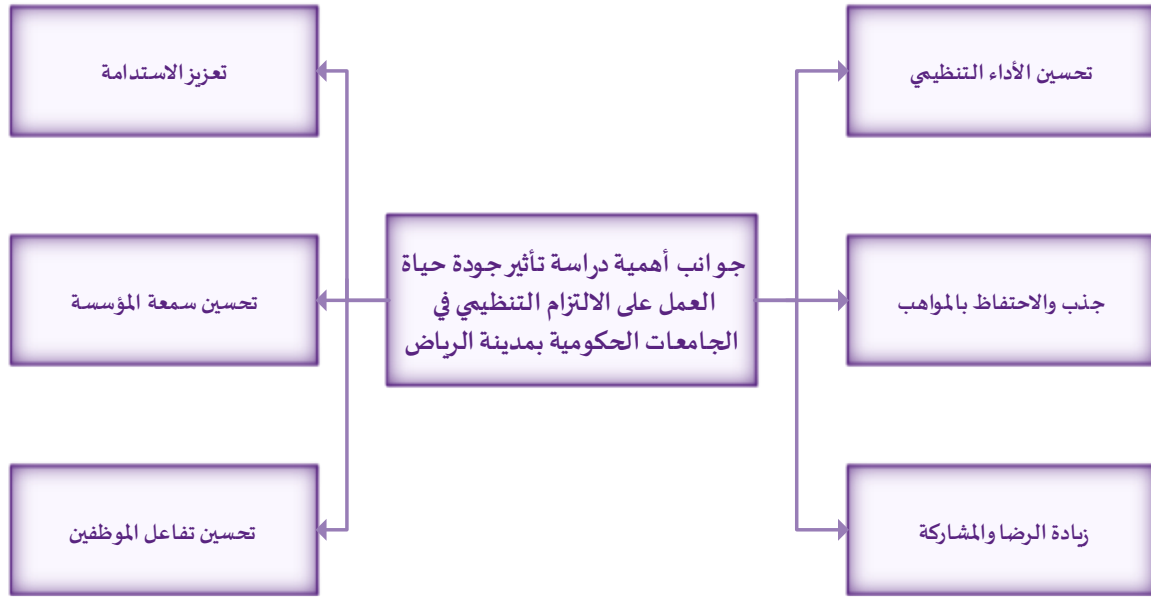
مشكلة الدراسة في السياق المحدد (أثر جودة حياة العمل على الالتزام التنظيمي في الجامعات الحكومية بمدينة الرياض) تشمل العديد من الجوانب التي يجب معالجتها واستكشافها لفهم تأثير جودة حياة العمل على الالتزام التنظيمي. شرح لبعض هذه المشكلات المحتملة:

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.

1.1.2. أهمية الدراسة

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

تتجلى في عدة جوانب:



رسم توضيحي 3: جوانب أهمية دراسة تأثير جودة حياة العمل على الالتزام التنظيمي في الجامعات الحكومية بمدينة الرياض.

1. تحسين الأداء التنظيمي: تلعب الجامعات دوراً حيوياً في تقديم التعليم العالي والبحث العلمي. إذا كان

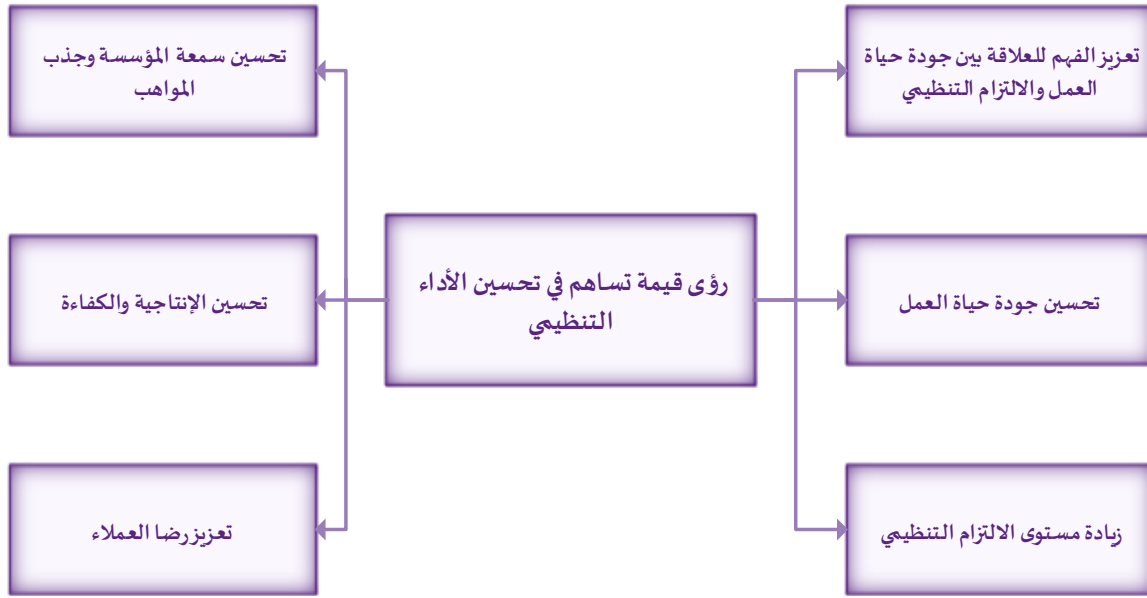
لديها موظفون ملتزمون ومشجعون، فإنهم على الأرجح سيقدمون أداءً أفضل، مما يساهم في تحقيق

الأهداف المؤسسية بفعالية.

تهدف هذه الدراسة التطبيقية إلى فهم وتحليل أثر جودة حياة العمل على الالتزام التنظيمي في الجامعات

الحكومية بمدينة الرياض. تركز على دراسة هذا العلاقة بشكل مفصل واستقصائي لتوفير رؤى قيمة

تساهم في تحسين الأداء التنظيمي. وفيما يلي أهمية الدراسة في هذا السياق:



رسم توضيحي 4: رؤى قيمة تساهم في تحسين الأداء التنظيمي.

- تعزيز الفهم للعلاقة بين جودة حياة العمل والالتزام التنظيمي: توفر الدراسة فهماً أعمق للعلاقة بين جودة حياة العمل ومدى التزام الموظفين بالمؤسسة التنظيمية. من خلال تحليل العوامل المؤثرة في جودة حياة العمل وتأثيرها على الالتزام التنظيمي، يمكن للدراسة أن تكشف الروابط والتفاعلات بين هذين الجانبين، مما يساهم في فهم أفضل للعوامل التي تؤثر على أداء الموظفين والتزامهم بالمؤسسة.
- تحسين جودة حياة العمل: من خلال تحليل العوامل التي تؤثر على جودة حياة العمل، يمكن للدراسة أن توضح المجالات التي يمكن تحسينها وتطويرها في بيئة العمل بالجامعات الحكومية بمدينة الرياض. عندما يتم تحسين جودة حياة العمل، مثل تحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والعمل، وتوفير الدعم الإداري، وتعزيز الثقة والعدالة، يمكن تعزيز رضا واستبعاد الموظفين وبالتالي تحسين أدائهم التنظيمي.
- زيادة مستوى الالتزام التنظيمي: يمكن للدراسة أن تسلط الضوء على العوامل التي تزيد من مستوى الالتزام التنظيمي لدى الموظفين في الجامعات الحكومية. عندما يكون لدى الموظفين شعور بالرضا والتقدير، ويتلقون دعمًا إداريًا قويًا، ويتاح لهم فرص التطوير المهني، فإنهم يصبحون أكثر استعدادًا

للزمامهم بالمؤسسة والعمل بجهد وإخلاص. وبالتالي، يمكن تحقيق تحسين كبير في الأداء التنظيمي بوجود مستوى عالٍ من الالتزام.

- تحسين سمعة المؤسسة وجذب المواهب: عندما تتمتع المؤسسة بجودة حياة عمل مرتفعة ومستوى عالٍ من الالتزام التنظيمي لدى موظفيها، فإنها تكتسب سمعة إيجابية كبيرة في سوق العمل. تلك السمعة تساهم في جذب المواهب الجديدة والمؤهلة، حيث يكون المرشحون المحتملون متحمسين للعمل في مؤسسة تقدر جودة حياة العمل وتدعم الالتزام التنظيمي. بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن يؤدي ارتفاع مستوى الأداء التنظيمي إلى تحسين سمعة المؤسسة في المجتمع وزيادة هامش التفوق على المؤسسات الأخرى.

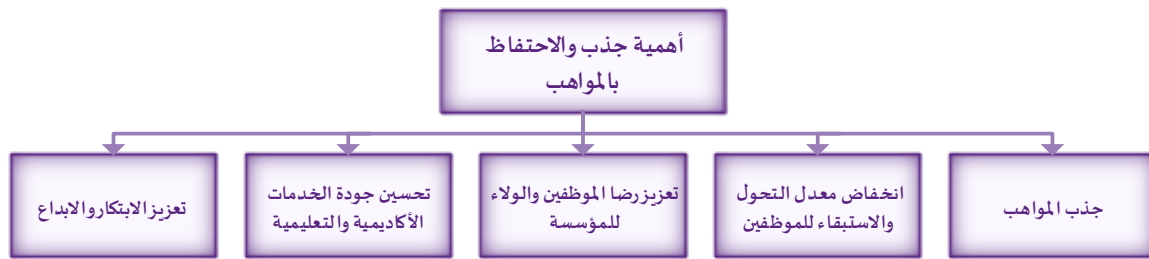
- تحسين الإنتاجية والكفاءة: عندما يكون لدى الموظفين مستوى عالٍ من الالتزام التنظيمي وجودة حياة العمل المرتفعة، فإنهم يصبحون أكثر رغبة وحماسة في أداء مهامهم بكفاءة وفعالية. يشعرون بالانتماء إلى المؤسسة ويعملون بروح الفريق، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية وتحسين الأداء التنظيمي بشكل عام.

- تعزيز رضا العملاء: يعد رضا الموظفين والالتزام التنظيمي عاملين مهمين في تحسين رضا العملاء. عندما يكون لدى الموظفين تجربة إيجابية في بيئة العمل ويشعرون بالتقدير والدعم، فإنهم يصبحون أكثر قدرة على تقديم خدمة عالية الجودة وتلبية احتياجات العملاء بشكل فعال. وبالتالي، ترتبط جودة حياة العمل والالتزام التنظيمي بتحسين رضا العملاء والحفاظ على علاقات طويلة الأمد معهم.

باختصار، تعد دراسة أثر جودة حياة العمل على الالتزام التنظيمي في الجامعات الحكومية بمدينة الرياض ذات أهمية كبيرة لتحسين الأداء التنظيمي. فهم هذه العلاقة وتحليل العوامل المؤثرة يمكن أن يساعد في تطوير استراتيجيات وسياسات تعزز جودة حياة العمل وتعزز الالتزام التنظيمي، مما يؤدي في النهاية إلى تحسين الأداء التنظيمي وتحقيق النجاح والتفوق في الجامعات الحكومية بمدينة الرياض.

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.

تهدف هذه الدراسة التطبيقية إلى فهم وتحليل أثر جودة حياة العمل على الالتزام التنظيمي في الجامعات الحكومية بمدينة الرياض، وتركز بشكل خاص على جذب واحتفاظ بالمواهب. وفيما يلي أهمية الدراسة في هذا السياق:



رسم توضيحي 5: أهمية جذب والاحتفاظ بالمواهب.

- جذب المواهب: تعتبر جودة حياة العمل عاملاً مهماً في جذب المواهب الواعدة والمؤهلة إلى الجامعات الحكومية في مدينة الرياض. عندما تكون لديك بيئة عمل جاذبة ومليئة بالتحديات والفرص، يكون لديك ميزة تنافسية في سوق العمل. تشير الدراسات إلى أن المرشحين الموهوبين يفضلون العمل في المؤسسات التي تولي اهتماماً بجودة حياة العمل وتعتمد ممارسات إدارية تعزز التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية وتوفر فرص التطوير والتقدم.
- انخفاض معدل التحول والاستبقاء للموظفين: عندما توفر الجامعات الحكومية بيئة عمل تتسم بجودة حياة عالية، يقل احتمال تحول الموظفين إلى مؤسسات أخرى. تشير الدراسات إلى أن عوامل مثل الرضا الوظيفي والتوازن بين العمل والحياة الشخصية والتفاعل الإيجابي مع الزملاء والمديرين تساهم في ارتفاع معدلات الاستبقاء للموظفين. وبالتالي، يمكن لجودة حياة العمل المرتفعة أن تحد من مشاكل جذب واحتفاظ المواهب وتساهم في بقاء الموظفين ذوي المهارات العالية والمؤهلات القيادية في الجامعات الحكومية.

- تعزيز رضا الموظفين والولاء للمؤسسة: يعتبر الالتزام التنظيمي وجودة حياة العمل عنصرين أساسيين لرضا الموظفين والولاء للمؤسسة. عندما يشعر الموظفون بالتقدير والدعم ويتلقون مزايا وفرص تطوير مهني، فإنهم يصبحون أكثر رضاً عن وظائفهم ومنتمين للمؤسسة. يؤدي الرضا المرتفع والولاء للمؤسسة إلى تقليل معدل الاستقالات وتحسين أداء الموظفين، مما يساهم في جذب واحتفاظ المواهب.

- تحسين جودة الخدمات الأكاديمية والتعليمية: تؤثر جودة حياة العمل على تحسين جودة الخدمات الأكاديمية والتعليمية في الجامعات الحكومية. عندما يكون لدى الموظفون بيئة عمل ملائمة ومحفزة، فإنهم يعملون بجهد أكبر ويكونون أكثر تفانيًا في تقديم الخدمات للطلاب والمجتمع. بالتالي، يمكن للجودة المحسنة للخدمات الأكاديمية أن تساهم في جذب المواهب والطلاب المميزين وتعزيز سمعة الجامعات الحكومية في مجال التعليم العالي.

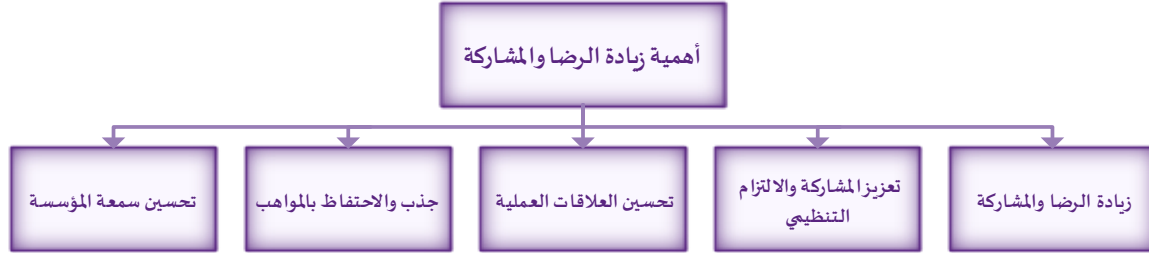
- تعزيز الابتكار والإبداع: يشجع بيئة عمل مريحة وداعمة على الابتكار والإبداع. عندما يشعر الموظفون بأن أفكارهم محترمة ويحصلون على فرص لتحقيق إمكاناتهم الإبداعية، فإنهم يصبحون أكثر استعدادًا لتقديم أفكار جديدة وحلول مبتكرة. إدارة الجامعات الحكومية في مدينة الرياض يمكنها الاستفادة من هذا الجانب من خلال إنشاء بيئة عمل محفزة وتشجيع الموظفين على المساهمة في الابتكار وتحسين العمليات والخدمات الأكاديمية.

باختصار، توضح هذه الدراسة أهمية جذب واحتفاظ بالمواهب في الجامعات الحكومية بمدينة الرياض، من خلال فهم تأثير جودة حياة العمل على الالتزام التنظيمي. تحقيق جودة حياة العمل المرتفعة يمكن أن يساهم في جذب المواهب، تقليل معدل التحوّل والاستبقاء للموظفين، تعزيز رضا الموظفين والولاء للمؤسسة، تحسين جودة الخدمات الأكاديمية والتعليمية، وتعزيز الابتكار والإبداع.

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.

تركز هذه الدراسة التطبيقية على فهم وتحليل أثر جودة حياة العمل على الالتزام التنظيمي في الجامعات الحكومية بمدينة الرياض، وتركز بشكل خاص على زيادة الرضا والمشاركة. وفيما يلي أهمية الدراسة في هذا السياق:



رسم توضيحي 6: أهمية زيادة الرضا والمشاركة.

- **زيادة رضا الموظفين:** تعتبر جودة حياة العمل عاملاً رئيسياً في زيادة رضا الموظفين. عندما يشعرون الموظفون بأنهم محترمون ومهمون ومدعومون في بيئة العمل، يزداد مستوى رضاهم العام. الرضا المرتفع يؤدي إلى مزايا عديدة مثل تحسين الأداء، وزيادة الولاء للمؤسسة، وتقليل معدل الاستقالات. بالتالي، يمكن لزيادة جودة حياة العمل أن تساهم في خلق بيئة عمل إيجابية وتعزيز رضا الموظفين في الجامعات الحكومية.
- **تعزيز المشاركة والالتزام التنظيمي:** عندما يعيش الموظفون تجربة عمل إيجابية وملهمة، يكونون أكثر استعداداً للمشاركة الفعالة في الأنشطة والمبادرات التنظيمية. تتضمن المشاركة التنظيمية المساهمة في اتخاذ القرارات، وتبادل الأفكار والمعرفة، وتقديم الاقتراحات لتحسين العمليات والسياسات. إذا كانت الجامعات الحكومية تسعى لزيادة مستويات المشاركة والالتزام التنظيمي، فإنها يجب عليها أن تولي الاهتمام اللازم لجودة حياة العمل وخلق بيئة يشعر فيها الموظفون بالاحترام والثقة والتقدير.
- **تحسين العلاقات العملية:** يعتبر تحسين جودة حياة العمل أحد العوامل المهمة لتعزيز العلاقات العملية في الجامعات الحكومية. عندما يكون هناك تواصل فعال واحترام متبادل وثقة بين الموظفين والإدارة، ينشأ بيئة عمل إيجابية تعزز التفاعل والتعاون. تحسين العلاقات العملية يساهم في تعزيز

الاتصال الفعال، وحل المشكلات بشكل أفضل، وتعزيز روح الفريق والتعاون بين الموظفين. يمكن أن تؤدي العلاقات العملية القوية إلى تحسين مستوى الإبداع والابتكار وبالتالي تقديم أفضل الخدمات والجودة في الجامعات.

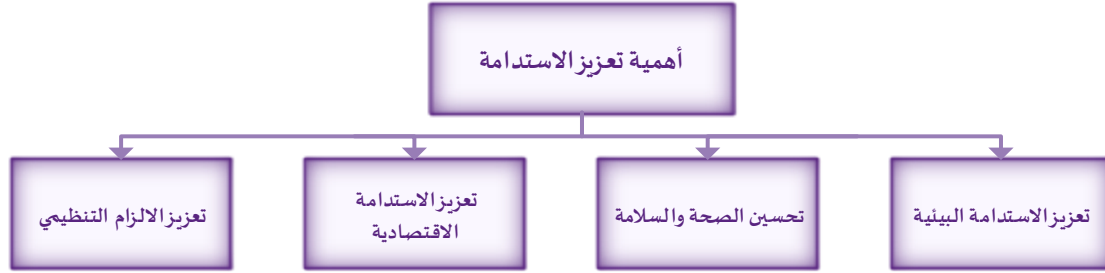
- جذب واحتفاظ بالمواهب: تعتبر جودة حياة العمل عاملاً مهماً في جذب واحتفاظ بالمواهب في الجامعات الحكومية. عندما تكون الجامعة بيئة عمل مرضية ومحفزة، يكون لديها القدرة على جذب الموظفين المهرة والموهوبين. بالإضافة إلى ذلك، يزيد مستوى رضا الموظفين والمشاركة والالتزام التنظيمي من احتمالية بقائهم في الجامعة وعدم تفككهم. هذا يقلل من تكاليف التوظيف والتدريب المستمر لتعويض الانتقالات الوظيفية المتكررة.

- تحسين سمعة المؤسسة: تعتبر جودة حياة العمل عنصرًا مهمًا في بناء سمعة إيجابية للجامعات الحكومية. عندما يشعرون الموظفون بالرضا والتقدير والمشاركة في بيئة العمل، ينشرون هذه الأفكار الإيجابية والتجارب الجيدة للجامعة. يتحدث الموظفون المرتاحون عن الجامعة بإيجابية للآخرين، بما في ذلك الطلاب وأولياء الأمور وأعضاء المجتمع المحلي. تحسين سمعة المؤسسة يمكن أن يؤدي إلى زيادة الاهتمام بالتسجيل وجذب الطلاب والتعاون مع المؤسسات الأخرى والحصول على تمويل إضافي.

باختصار، يعتبر اهتمام الجامعات الحكومية بجودة حياة العمل ورفع مستوى الرضا والمشاركة لدى الموظفين أمرًا حيويًا لتعزيز الالتزام التنظيمي وتحقيق الأهداف المؤسسية. من خلال تحسين العلاقات العملية وتعزيز المشاركة وزيادة رضا الموظفين، يمكن للجامعات الحكومية الاستفادة من تحسين الأداء وجذب واحتفاظ بالمواهب وتحسين سمعتها في المجتمع.

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.

تركز هذه الدراسة التطبيقية على فهم وتحليل أثر جودة حياة العمل على الالتزام التنظيمي في الجامعات الحكومية بمدينة الرياض، وتركز بشكل خاص على تعزيز الاستدامة. وفيما يلي أهمية الدراسة في هذا السياق:



رسم توضيحي 7: أهمية تعزيز الاستدامة.

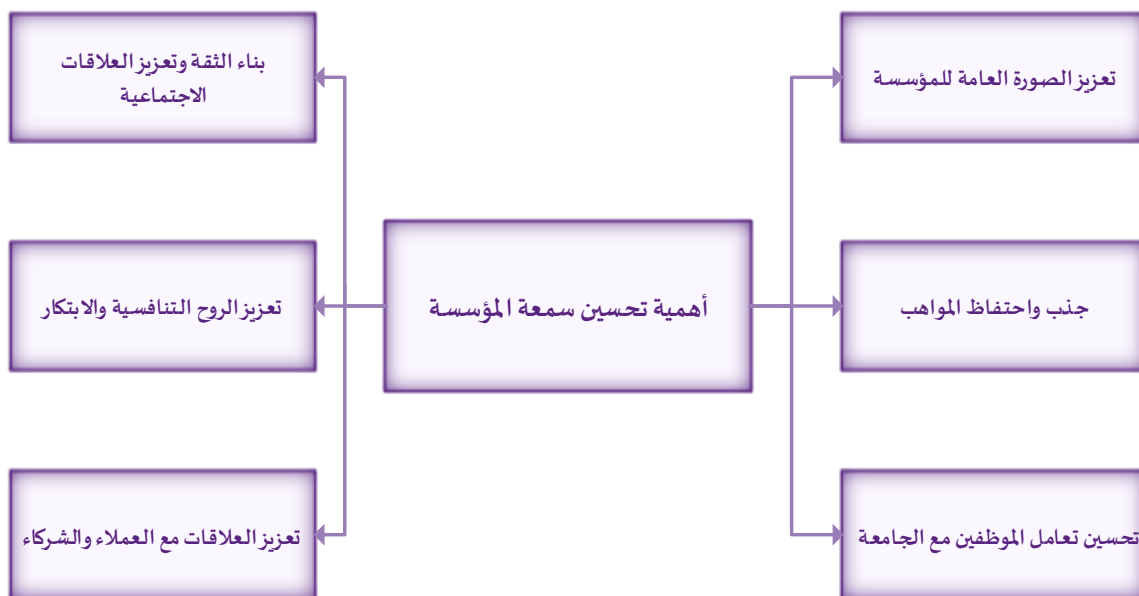
- تعزيز الاستدامة البيئية: تعتبر جودة حياة العمل عاملاً مؤثراً في تعزيز الاستدامة البيئية في الجامعات الحكومية. عندما توفر الجامعات بيئة عمل صحية ومستدامة، تشجع على ممارسات الحفاظ على البيئة مثل التقليل من استهلاك الموارد، وإعادة التدوير، واستخدام مصادر الطاقة المتجددة. يمكن لتحسين جودة حياة العمل أن يؤدي إلى تعزيز الوعي البيئي لدى الموظفين وتعزيز مشاركتهم في المبادرات المستدامة داخل الجامعة.
- تحسين الصحة والسلامة: تلعب جودة حياة العمل دوراً هاماً في تحسين صحة وسلامة الموظفين. عندما يكون هناك اهتمام بالصحة والسلامة في بيئة العمل، يتم تقليل حوادث الإصابات والأمراض المهنية. يمكن أن تتضمن جودة حياة العمل عناصر مثل توفير ظروف عمل آمنة وصحية، وتوفير فرص للتوازن بين العمل والحياة الشخصية، وتشجيع الموظفين على ممارسة النشاط البدني والاهتمام بالصحة العامة. تحسين الصحة والسلامة في العمل يعزز رفاهية الموظفين ويزيد من إنتاجيتهم وتفاعلهم الإيجابي مع الجامعة.
- تعزيز الاستدامة الاقتصادية: تلعب جودة حياة العمل أيضاً دوراً في تعزيز الاستدامة الاقتصادية للجامعات الحكومية. عندما يكون لدى الموظفين رضا ومشاركة عاليين في بيئة العمل، يترتب على ذلك زيادة الإنتاجية وتحسين أداء الموظفين. يمكن للتحسين في الأداء أن يؤدي إلى تحقيق توفير

تكاليف، وزيادة الكفاءة، وتحقيق المزيد من الإيرادات. بالإضافة إلى ذلك، يمكن للتركيز على الاستدامة في بيئة العمل أن يؤدي إلى العثور على حلول مبتكرة وفعالة من الناحية الاقتصادية لتحقيق الاستدامة في الجامعات.

- تعزيز الالتزام التنظيمي: تؤثر جودة حياة العمل بشكل مباشر على الالتزام التنظيمي للموظفين. عندما يشعر الموظفون بالرضا والراحة في بيئة العمل، فإنهم يصبحون أكثر انخراطاً وانتماءً للجامعة وأهدافها. يعزز الالتزام التنظيمي من رغبة الموظفين في تحقيق الأهداف المؤسسية والإسهام في نجاح الجامعة. بالإضافة إلى ذلك، يمكن لجودة حياة العمل أن تؤدي إلى تعزيز الثقة والتواصل الفعال بين الموظفين والإدارة، مما يعزز الروح الجماعية والتعاون داخل الجامعة. باستنتاج، الدراسة المقترحة تركز على أهمية تعزيز الاستدامة من خلال جودة حياة العمل في الجامعات الحكومية بمدينة الرياض. وتسلط الضوء على تأثير جودة حياة العمل على الالتزام التنظيمي وتوضح الفوائد البيئية والاقتصادية والاجتماعية التي يمكن أن تنبعث من هذه العلاقة. من خلال دراسة التطبيقية، يمكن للباحثين تقديم نتائج ملموسة وتوصيات عملية لتعزيز الاستدامة في الجامعات الحكومية وتحسين جودة حياة العمل للموظفين، مما يؤدي في النهاية إلى تحقيق نتائج إيجابية على المستوى البيئي والاقتصادي والاجتماعي.

5. تحسين سمعة المؤسسة: جودة حياة العمل الجيدة يمكن أن تعكس إيجابياً على سمعة الجامعة وجذب الطلاب والباحثين والشركاء المحتملين. إن سمعة الجامعة بشكل عام تعتمد على مدى جاذبيتها واحترامها في المجتمع.

تهدف الدراسة التطبيقية التي تركز على أثر جودة حياة العمل على الالتزام التنظيمي في الجامعات الحكومية بمدينة الرياض إلى فهم وتحليل أهمية تحسين سمعة المؤسسة في هذا السياق. وفيما يلي أهمية الدراسة في تحقيق هذا الهدف:



رسم توضيحي 8: أهمية تحسين سمعة المؤسسة.

- تعزيز الصورة العامة للمؤسسة: تلعب جودة حياة العمل دورًا هامًا في تعزيز سمعة المؤسسة. عندما توفر الجامعات بيئة عمل مريحة ومشجعة، ينعكس ذلك إيجابيًا على الصورة العامة للمؤسسة في أعين العاملين والمجتمع المحلي والطلاب وأولياء الأمور. يمكن لجودة حياة العمل الجيدة أن تؤدي إلى تحسين سمعة المؤسسة كمؤسسة عالية الجودة ومبتكرة وتهتم بموظفيها.
- جذب واحتفاظ المواهب: تعد جودة حياة العمل أحد العوامل المؤثرة في جذب واحتفاظ المواهب الكفوة في المؤسسة. عندما تتمتع الجامعة بسمعة جيدة كمكان عمل مرغوب به، فإنها تزيد من احتمالية جذب الموظفين الموهوبين والمتميزين والمتزمين. بالإضافة إلى ذلك، تعمل جودة حياة العمل على تعزيز رضا الموظفين وتحفيزهم للبقاء في المؤسسة لفترة أطول، مما يساهم في تقليل نسبة التحاقهم بمؤسسات أخرى وزيادة استقرار القوى العاملة داخل الجامعة.
- تحسين تفاعل الموظفين مع الجامعة: يؤثر جودة حياة العمل على تفاعل الموظفين مع الجامعة ومستوى انخراطهم في أنشطتها وأهدافها. عندما يشعر الموظفون بالرضا والراحة في بيئة العمل، فإنهم يصبحون أكثر انخراطًا وانتماءً للجامعة ويعملون بجهد أكبر لتحقيق أهداف المؤسسة. يمكن

أن تؤدي جودة حياة العمل إلى تعزيز الروح الجماعية وتعزيز التعاون بين الموظفين وبين الإدارة، وبالتالي تحقيق أداء أفضل وتحسين نتائج الجامعة.

- بناء الثقة وتعزيز العلاقات الإيجابية: يعزز تحسين سمعة المؤسسة من خلال تحسين جودة حياة

العمل، بناء الثقة وتعزيز العلاقات الإيجابية بين الموظفين والإدارة وبين المؤسسة والعاملين بها. عندما يشعر الموظفون بالدعم والاهتمام من قبل الإدارة ويتم تلبية احتياجاتهم وتوفير بيئة عمل صحية ومتوازنة، يزداد مستوى رضاهم والثقة في المؤسسة. وبالتالي، يصبحون منفتحين على تقديم أفضل أداء للمؤسسة وعلى تمثيلها بشكل إيجابي أمام الجمهور والمجتمع.

- تعزيز الروح التنافسية والابتكار: عندما تكون جودة حياة العمل عالية، يتحفز الموظفون على

تطوير مهاراتهم وزيادة إنتاجيتهم. فهم يشعرون بأنهم جزء لا يتجزأ من النجاح والتطور المستمر للمؤسسة. تشجع البيئة العمل الإيجابية والمحفزة على التفكير الإبداعي والابتكار، مما يساعد المؤسسة في التميز والتطور ومواكبة التحديات والمتطلبات المتغيرة في السوق والمجتمع.

- تعزيز العلاقات مع العملاء والشركاء: سمعة المؤسسة هي عامل حاسم في بناء علاقات قوية مع

العملاء والشركاء التجاريين. عندما تتمتع المؤسسة بسمعة جيدة وتحقق جودة حياة عمل عالية، يصبح من السهل على الموظفين أن يكونوا سفراءً للمؤسسة ويمثلوها بشكل إيجابي أمام العملاء والشركاء. وبالتالي، يتم تعزيز العلاقات التجارية وتحقق فرص جديدة للتعاون وتحقيق النجاح المشترك.

باختصار، يمكن القول إن تحسين سمعة المؤسسة من خلال جودة حياة العمل يلعب دورًا حاسمًا في

جذب المواهب واحتفاظها، وتعزيز الالتزام التنظيمي وتفاعل الموظفين، وبناء الثقة وتعزيز العلاقات

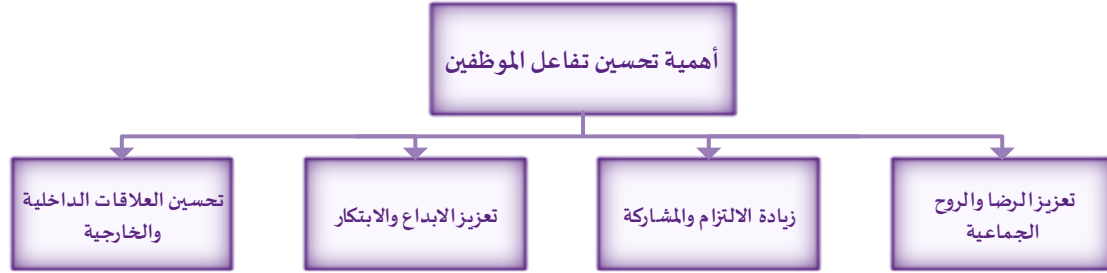
الإيجابية، وتعزيز الروح التنافسية والابتكار، وتعزيز العلاقات مع العملاء والشركاء.

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.

تهدف الدراسة التطبيقية التي تركز على أثر جودة حياة العمل على الالتزام التنظيمي في الجامعات الحكومية بمدينة الرياض إلى فهم وتحليل أهمية تحسين تفاعل الموظفين في هذا السياق. وفيما يلي أهمية الدراسة في تحقيق هذا الهدف:



رسم توضيحي 9: أهمية تحسين تفاعل الموظفين.

- تعزيز الرضا والروح الجماعية: جودة حياة العمل تؤثر بشكل كبير في رضا الموظفين عن العمل والمؤسسة. عندما يشعر الموظفون بأنهم محترمون ومهمون ومدعومون، يزداد رضاهم وتفاعلهم مع الجامعة. إذا كان هناك تفاعل إيجابي بين الموظفين والإدارة وبين الموظفين أنفسهم، فإنه يتم بناء روح جماعية قوية تعزز العمل الجماعي والتعاون والتواصل الفعال داخل المؤسسة.
- زيادة الالتزام والمشاركة: يؤثر تفاعل الموظفين مع الجامعة على الالتزام التنظيمي لديهم. عندما يشعر الموظفون بأنهم جزء لا يتجزأ من القرارات والعمليات في المؤسسة، فإنهم يزدون من مستوى انخراطهم والمشاركة في تحقيق أهدافها. يترتب على ذلك زيادة الولاء والانتماء للمؤسسة والشعور بالمسؤولية عن نجاحها. بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن يسهم التفاعل الإيجابي في تعزيز المسؤولية الفردية والاهتمام بالعمل والتحسين المستمر.
- تعزيز الإبداع والابتكار: عندما يشعر الموظفون بالتفاعل الإيجابي والدعم من الجامعة، فإنهم يصبحون أكثر استعدادًا للتفكير الإبداعي وتطوير الحلول الجديدة. جودة حياة العمل الجيدة تساهم في تشجيع الموظفين على تطوير مهاراتهم وتعلم أفضل الممارسات واستخدامها في العمل. يمكن للتفاعل الإيجابي أن يفتح الباب للابتكار والتغيير وتطوير العمليات والخدمات لتحسين أداء المؤسسة وتلبية احتياجات الطلاب والمجتمع.

- تحسين العلاقات الداخلية والخارجية: التفاعل الإيجابي للموظفين مع الجامعة يساهم في تحسين

العلاقات الداخلية والخارجية. على الصعيد الداخلي، يتم تعزيز التواصل والتعاون بين الموظفين والأقسام المختلفة، مما يعزز التنسيق والفعالية في العمل. كما يمكن أن يؤدي التفاعل الإيجابي إلى تحسين العلاقات بين المديرين والمرؤوسين، مما يعزز الثقة والتوجيه السليم.

أما على الصعيد الخارجي، فإن التفاعل الموظفي الإيجابي يؤثر على صورة الجامعة وسمعتها. الموظفون الذين يتفاعلون بشكل إيجابي مع الطلاب وأولياء الأمور والمجتمع المحلي يساهمون في بناء علاقات قوية وإقامة شراكات استراتيجية. هذا بدوره يمكن أن يؤدي إلى زيادة عدد الطلاب المسجلين وتعزيز التعاون مع المؤسسات الأخرى والجهات الحكومية والخاصة.

بشكل عام، يمكن القول إن تحسين تفاعل الموظفين يلعب دورًا حاسمًا في تحقيق جودة حياة العمل الجيدة وبالتالي يؤثر بشكل إيجابي على الالتزام التنظيمي. عندما يتم تحسين تفاعل الموظفين، يتحسن الأداء العام للجامعة وتزداد فرص النجاح والتميز. كما يزداد ارتباط الموظفين بالجامعة واستعدادهم للعمل بجهد وتفاني لتحقيق أهدافها ورسالتها.

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.

2.2. الفصل الثاني: المتغير الأول للدراسة

المتغير الأول في دراسة "أثر جودة حياة العمل على الالتزام التنظيمي" في الجامعات الحكومية بمدينة الرياض هو "جودة حياة العمل".

جودة حياة العمل تشير إلى مجموعة العوامل والظروف التي تؤثر على رضا ورفاهية الموظفين في بيئة العمل. تعتبر جودة حياة العمل مؤشرًا على مدى ملاءمة وجاذبية بيئة العمل للموظفين وقدرتها على تلبية احتياجاتهم وتحقيق رضاهم. تشمل عوامل جودة حياة العمل عدة جوانب مثل:

- الأجور والمكافآت: تشمل المستوى العادل للأجور والمزايا الإضافية التي يحصل عليها الموظفون.
 - التوازن بين العمل والحياة الشخصية: يشمل القدرة على تحقيق توازن صحيح بين المسؤوليات العملية والحياة الشخصية، وتوفير فرص الاسترخاء والترفيه.
 - السياق المهني: يتعلق بالفرص المتاحة للتطوير المهني والترقيات والتدريب والمساعدة في تحقيق أهداف الوظيفة.
 - العلاقات الاجتماعية: تشمل جودة العلاقات بين الموظفين والزملاء، والمديرين، ودعم الفريق، والتعاون.
 - بيئة العمل الجسدية والنفسية: تضمن جودة الظروف البيئية والأمان والصحة والسلامة في مكان العمل، والتخفيف من مصادر التوتر والإجهاد.
- من خلال دراسة تأثير جودة حياة العمل على الالتزام التنظيمي في الجامعات الحكومية بمدينة الرياض، يهدف الباحثون إلى فهم كيفية تأثير هذه العوامل على مستوى الالتزام التنظيمي للموظفين في الجامعات الحكومية بالمدينة. يعتبر الالتزام التنظيمي مقياسًا لمدى تفاني الموظفين وانتمائهم للمؤسسة واستعدادهم للعمل بجهد وتفانٍ في سبيل تحقيق أهداف المنظمة.

3.2. الفصل الثالث: المتغير الثاني والارتباط بين المتغيرات

المتغير الثاني في دراسة "أثر جودة حياة العمل على الالتزام التنظيمي: دراسة تطبيقية على الجامعات الحكومية بمدينة الرياض" هو "الالتزام التنظيمي".

الالتزام التنظيمي يشير إلى درجة التفاني والانتماء والرغبة في البقاء في المؤسسة التي يعمل فيها الفرد. يمكن أن يتم تقديمه كنتيجة لتجربة الفرد في بيئة العمل وظروفها، بما في ذلك الجو العام والثقافة التنظيمية والعلاقات بين الزملاء والرؤية الإدارية والدعم المتاح من قبل الإدارة وفرص التطوير الوظيفي.

في هذه الدراسة، يتم استكشاف أثر جودة حياة العمل على الالتزام التنظيمي في الجامعات الحكومية بمدينة الرياض. قد تتضمن عوامل جودة حياة العمل التي يتم دراستها مثل الرضا الوظيفي، والتوازن بين الحياة الشخصية والعمل، والتنمية الوظيفية، والتواصل الداخلي في المؤسسة، والتعرف والتقدير من قبل الإدارة، والمرونة في ساعات العمل، والعدالة التنظيمية.

من خلال دراسة هذه العلاقة، يمكن للباحثين والمختصين في مجال إدارة الموارد البشرية وتطوير المؤسسات الاستفادة من نتائج الدراسة لتعزيز جودة حياة العمل وزيادة مستوى الالتزام التنظيمي في الجامعات الحكومية بمدينة الرياض.

1.3.2. الارتباط بين المتغيرات

تحت عنوان "أثر جودة حياة العمل على الالتزام التنظيمي: دراسة تطبيقية على الجامعات الحكومية بمدينة الرياض"، يتم استكشاف الارتباط بين المتغير الأول (جودة حياة العمل) والمتغير الثاني (الالتزام التنظيمي) في سياق الجامعات الحكومية بمدينة الرياض.

يفترض أن هناك علاقة إيجابية بين جودة حياة العمل والالتزام التنظيمي. عندما يكون لدى الموظفون تجربة إيجابية في بيئة العمل وجودة حياتهم العملية، فمن المرجح أن يزيد مستوى ارتباطهم والتزامهم بالمؤسسة التي يعملون فيها.

على سبيل المثال، إذا كانت هناك بيئة عمل مشجعة ومرنة، وتوفر فرص التطوير المهني والترقية، وتعزز التواصل الداخلي والتعاون بين الزملاء، فمن المرجح أن يشعر الموظفون بمزيد من الرضا الوظيفي والارتياح والانتماء

للمؤسسة. هذا بدوره يعزز الالتزام التنظيمي، حيث يكون لديهم رغبة أكبر في المساهمة في نجاح المؤسسة والبقاء فيها.

علاوة على ذلك، قد تؤثر جودة حياة العمل على الالتزام التنظيمي من خلال زيادة الشعور بالعدالة التنظيمية. إذا كان هناك تعامل عادل ومنصف من قبل الإدارة مع الموظفين، وتقدير لجهودهم، فإن هذا يعزز مستوى الالتزام والولاء للمؤسسة.

بشكل عام، تظهر الدراسات أن هناك علاقة إيجابية بين جودة حياة العمل والالتزام التنظيمي. يعني ذلك أن تحسين جودة حياة العمل في الجامعات الحكومية بمدينة الرياض يمكن أن يؤدي إلى زيادة مستوى الالتزام والتفاني لدى الموظفين في هذه المؤسسات، مما يمكن أن يؤثر إيجابياً على الأداء والرضا العام في العمل.

4.2. الدراسات السابقة

شهدت السنوات الأخيرة اهتماماً ملحوظاً في مجال تنمية الموارد البشرية لأن المورد البشري يؤثر بشكل كبير ومباشر في تطوير وتميز المؤسسات، لذلك تحرص العديد من تلك المؤسسات على تحسين حياة موظفيها بما يؤدي إلى رفع أداء تلك المؤسسات، وتحقيق رغباتهم وتلبية حاجاتهم وتوفير شروط عمل جيدة بغية تنمية وتطوير الحياة أثناء العمل بما ينعكس إيجاباً على إنتاجية المؤسسة. فمما لا شك فيه أن مستوى جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة يعكس مدى نجاح إدارتها ومدى سلامة برامجها المستخدمة نحو تحقيق قوى بشرية متميزة وقوية تركز على الإبداع، وتؤدي في النهاية إلى تحقيق أهداف المؤسسة والعاملين معاً، 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 والتأخر 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 وتسهيل 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 بأبعاده 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 وبالجودة 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، وتحليل 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 أبرزها (شعور العاملين في المديرية بعدم العدالة لان المكافئات لا توزع بشكل عادل على مستحقها، الامر الذي يخلق جو من عدم الثقة بين الرئيس والمرؤوسين). والى جملة من التوصيات ومن أبرزها 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 (حليجل، 2015).

5.2. أهداف البحث

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.

الجزء: الثالث

3. الجزء الثالث: الدراسة العملية وإجراءاتها المنهجية

ويشار إلى الإجراءات المنهجية في خطة البحث العلمي على أنها الطريقة المنهجية التي يتبعها الباحث لدراسة مشكلة معينة. الجوانب المتعلقة بالدراسة؛ وتمثل أيضًا عرضًا موجزًا لمحتويات الدراسة. ومن المعروف أن بيانات المجموعة التي تم استخلاصها من البحث الكمي تكون على شكل قيمة عددية على عكس طبيعة البيانات المجمعة من البحث النوعي. سيتم استخدام النهج الكمي في عملية تحليل البيانات (khaled, 2022).

ومن الجدير بالذكر أن طرق البحث العلمي تعني الطريقة التي يتبعها الباحث للحصول على معلومات تتعلق بموضوع معين يتعلق بتخصص ما، وتختلف تلك الطريقة كلياً من باحث إلى آخر حسب المقومات المادية أو الفكرية المتوفرة، وكذلك فيما يتعلق بجودة البحث.

دراسة "أثر جودة حياة العمل على الالتزام التنظيمي: دراسة تطبيقية على الجامعات الحكومية بمدينة الرياض" تهدف إلى فهم العلاقة بين جودة حياة العمل والالتزام التنظيمي في سياق الجامعات الحكومية بمدينة الرياض. لتحقيق هذا الهدف، يتم اتباع إجراءات منهجية محددة لإجراء الدراسة العلمية.

● تصميم الدراسة:

- يتم تحديد نطاق الدراسة بأن تكون على الجامعات الحكومية في مدينة الرياض.
- يتم تحديد المتغيرات المستقلة والمتغيرات التابعة. في هذه الحالة، المتغير المستقل هو جودة حياة العمل، والمتغير التابع هو الالتزام التنظيمي.
- يتم اختيار الأدوات المناسبة لقياس كل متغير. على سبيل المثال، يمكن استخدام مقاييس موثوقة ومعتمدة لقياس جودة حياة العمل والالتزام التنظيمي.

● جمع البيانات:

- يتم جمع البيانات من المشاركين في الدراسة، والذين يمثلون موظفي الجامعات الحكومية في مدينة الرياض.

- يمكن استخدام استبانات أو مقابلات شخصية لجمع البيانات. يتم توزيع الاستبانات على المشاركين وتحديد عينة ممثلة تمثل مجتمع الدراسة.

● تحليل البيانات:

- يتم تحليل البيانات المجمعة باستخدام أدوات إحصائية مناسبة. يمكن استخدام تقنيات التحليل الوصفي لتلخيص البيانات واستخلاص المتغيرات الرئيسية.
- يمكن استخدام تحليل الارتباط لتحديد طبيعة العلاقة بين جودة حياة العمل والالتزام التنظيمي، مثل تحليل الانحدار الخطي.

● تفسير النتائج:

- يتم تفسير النتائج المستخلصة من التحليل الإحصائي. يتم تحليل العلاقة بين جودة حياة العمل والالتزام التنظيمي وتوصيفها.
- يجب مراعاة القيود والتحديات المحتملة في الدراسة وتوضيحها.

● التوصيات:

- يتم استنتاج النتائج وتوصيات الدراسة بناءً على النتائج المستنتجة والتحليل النقدي.
- يمكن استخدام التوصيات لتحسين جودة حياة العمل وزيادة مستوى الالتزام التنظيمي في الجامعات الحكومية بمدينة الرياض.

1.3. الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية

على عكس طبيعة البيانات التي يتم جمعها من البحث النوعي، فإن البيانات التي يتم جمعها واستخلاصها من البحث الكمي تكون على شكل قيم عددية، ونظراً لهذا الاختلاف فإن كلا الباحثين يختلفان عن بعضهما البعض في عدد من الأدوات والطرق المستخدمة لجمع بيانات. سيتم الاعتماد في هذا البحث على المنهج الكمي في تحليل البيانات، حيث يمكن تعريف البحث الكمي بأنه دراسة منهجية تعتمد على جمع بيانات قابلة للقياس الكمي من خلال أدوات متخصصة مثل استطلاعات الرأي والاستبيانات، أو من خلال معالجة البيانات التي تم عدها بالفعل باستخدام التقنيات الحسابية. البرامج المختلفة مثل Excel و SPSS وغيرها من البرامج التي تستخدم في تحليل البيانات (Ho, 2018).

(أ) طريقة الاستبانة

سيتم تسليط الضوء على طريقة تنفيذ الاستبيانات باعتبارها الطريقة التي سيتم استخدامها لجمع البيانات في هذا البحث، حيث لا تزال الاستبيانات تلعب دوراً محورياً في جمع البيانات الكمية حتى يومنا هذا، حيث تساعد في تبسيط وقياس الإجابات والبيانات تم جمعها، وتتميز بالمشروعية والخصوصية لإجابات المستجيبين، كما يتم تصنيف الاستبيانات إلى عدة فئات حيث يمكن استخدام نوعين رئيسيين من الاستبيانات: الاستبيانات المقطعية والاستبيانات الطولية. يوفر الاستبانة المقطعي تقييماً للخصائص المتشابهة والاختلافات بين عدة عينات من البيانات، ويتم إجراؤه في وقت واحد. يتضمن المسح الطولي النظر إلى مجموعة بيانات واحدة خلال أوقات مختلفة. ويتطلب ذلك إدارة الاستبيانات في عدة نقاط زمنية تصف التغيير أو الاستقرار أو الاتجاهات خلال فترة محددة.

(ب) استخدام برنامج SPSS في تحليل البيانات

الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية أو SPSS هو برنامج يستخدم للبحث العميق وتحليل البيانات الكمية المعقدة. وهو من أكثر البرامج المفيدة للمؤسسات ورجال الأعمال وكذلك العلماء والباحثين حيث يحتوي

على مجموعة ضخمة من البيانات والمعلومات لتحليل وتقييم أفضل، لذلك سيتم الاعتماد عليه في تحليل البيانات الخاصة بهذا البحث.

ومن الممكن أن نستنتج أن برنامج SPSS عبارة عن حزمة برمجية عالية الجودة تستخدم للتحليل الإحصائي التفاعلي أو المجمع، وهي مفيدة لتحليل وجمع البيانات والمعلومات. كما يمكن للباحثين تنظيم البيانات من خلال برنامج تحليل البيانات SPSS وأداء وظائف ضمن SPSS مثل اختبار MANOVA بالإضافة إلى تحليل الانحدار بحيث تكون العلاقة بين البيانات واتجاهها واضحة، كما يمكن تحديدها بشكل فعال.

تستخدم معظم وكالات البحث الكبرى حول العالم برنامج SPSS لتحليل البيانات حتى يتمكنوا من تحقيق أقصى استفادة من مشاريعهم البحثية والتحقيقية.

ج) مزايا تحليل البيانات بمساعدة برنامج SPSS

ويظهر تحليل بيانات برنامج SPSS في القدر القليل من الجهد الذي يحتاجه الباحث لاستخدام هذا البرنامج. الوظائف الأساسية لبرنامج SPSS هي البرمجة الإحصائية، والبرمجة النمذجية، وتحليل النصوص لبرامج الاستبيانات. من خلال هذه الوظائف، يمكن إجراء تحليل البيانات في عملية منهجية. من خلال برنامج SPSS سيكون من الممكن إجراء تحليل نقدي للعلاقة والترابط بين المتغيرات في إطار مجموعات البيانات ووضع تقييم نقدي متعمق، مما سيساهم في تحسين جودة هذا البحث.

تتم عملية جمع المعلومات والبيانات في هذا البحث العلمي حول جودة حياة العمل على الالتزام التنظيمي دراسة تطبيقية على الجامعات الحكومية بمدينة الرياض، من خلال جمع المعلومات الموثوقة من مصادرها المختلفة وتحليلها بشكل موضوعي من قبل الباحث. وطرق علمية محددة للتأكد من صحتها وإجراء التعديلات اللازمة عليها سواء بالإضافة أو الحذف. تهدف جمع المعلومات والبيانات في هذا البحث العلمي حول جودة حياة العمل على الالتزام التنظيمي دراسة تطبيقية على الجامعات الحكومية بمدينة الرياض إلى توفير أساس قوي لتحليل أثر جودة حياة العمل على الالتزام التنظيمي. يتطلب ذلك جمع معلومات وبيانات ذات صلة من مصادر مختلفة، مثل: البيانات الرسمية، الأبحاث السابقة، المسوح الميدانية باستخدام هذه المعلومات والبيانات، 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 (khaled, 2022) .

ومن المعروف أنه يجب على الباحث العلمي جمع بيانات ومعلومات دقيقة عند الذهاب لدراسة قضية أو مشكلة معينة يكون هدفها شرح وتحليل طبيعة الحدث تحت موضوع الدراسة حول جودة حياة العمل على الالتزام التنظيمي دراسة تطبيقية على الجامعات الحكومية بمدينة الرياض، فإن الهدف الأساسي لجمع البيانات والمعلومات الدقيقة هو شرح وتحليل طبيعة الحدث المدروس، أي أثر جودة حياة العمل على الالتزام التنظيمي دراسة تطبيقية على الجامعات الحكومية بمدينة الرياض. تتطلب هذه العملية جمع بيانات ومعلومات موثوقة ومحدثة عن طريق جمع الاستبيانات المكتملة من الشركات المشاركة. يجب تأكيد أن تكون البيانات مجهولة وسرية ومحمية للحفاظ على خصوصية المشاركين. يمكن جمع المعلومات عن طريق الاستبيانات والمقابلات، ثم تحليل البيانات المجمعة باستخدام برامج إحصائية مثل برنامج SPSS. يمكن استخدام تقنيات الإحصاء الوصفي لتلخيص البيانات وتحليل العلاقات بين عناصر جودة حياة العمل وأثرها على الالتزام التنظيمي. يمكن استخدام تحليل الارتباطات الإحصائية لتحديد العلاقة بين جودة حياة العمل وأثرها على الالتزام التنظيمي. ولأن الأدوات المستخدمة في الاستبيانات والاختبارات والملاحظات والمقابلات تختلف باختلاف نوع وموضوع الدراسة العلمية، فمن الممكن الجمع بين أكثر من أداة في نفس البحث. وتم تطبيق أسلوب الاستبانة في هذا البحث. ومن أهم الأهداف جمع البيانات والمعلومات التي يمكن إدراجها في عمليات التحليل الإحصائي. إن تحديد إجراءات الدراسة يساعد على تنظيم مكونات المشكلة ويكون بمثابة محك ثابت للباحث في جميع عمليات الدراسة. ومن المزايا التي يوفرها الإشعار للمناقش الشعور بخبرة الباحث وكفاءته في تخصصه.

وفي هذا البحث عن أثر جودة حياة العمل على الالتزام التنظيمي دراسة تطبيقية على الجامعات الحكومية بمدينة الرياض يمكن الإشارة إلى الإجراءات المنهجية للدراسة. بمعنى آخر، هي تصورات بشأن تنفيذ البحث مقدمة من خلال مجموعة من القواعد المتفق عليها بين خبراء البحث. حيث إن طرق البحث العلمي تعني الطريقة التي

يتبعها الباحث في تفصيل مسألة محددة تتعلق بالتخصص، ويختلف هذا المنهج بشكل كبير بين الباحثين حسب العوامل المادية أو الفكرية المتوفرة، وكذلك درجة البحث العلمي، في طرق البحث العلمي. سيتم استخدام الاستبيانات كأداة فعالة في قياس المجموعات.

وتشير الإشارة هنا في هذا البحث حول أثر جودة حياة العمل على الالتزام التنظيمي دراسة تطبيقية على الجامعات الحكومية بمدينة الرياض إلى أن من مميزات طريقة الاستبيان أنها طريقة غير مرهقة وفعالة من حيث الوقت والتكلفة مقارنة مع طريقة الاستبيان مقارنة مع طرق البحث الأخرى. تُستخدم أساليب الاستبانة على نطاق واسع في الأبحاث حول أثر جودة حياة العمل على الالتزام التنظيمي دراسة تطبيقية على الجامعات الحكومية بمدينة الرياض من خلال استخدام استبيانات موحدة لجمع البيانات بشكل منهجي حول المجموعة المستهدفة في جميع أنحاء نطاق البحث.

ومن المعروف أن بيانات المجموعة التي تم استخلاصها من البحث الكمي تكون على شكل قيمة عددية على عكس طبيعة البيانات المجمعة من البحث النوعي. كفاءة سلاسل التوريد العالمية سيتم استخدام مدخل كمي في عملية تحليل البيانات (khaled, 2022).

في هذا البحث حول أثر جودة حياة العمل على الالتزام التنظيمي دراسة تطبيقية على الجامعات الحكومية بمدينة الرياض يمكن صياغة تعريف البحث الكمي على أنه الدراسة المنهجية التي تعتمد على عملية جمع البيانات التي تقبل القياس الكمي من خلال الاعتماد على أدوات محددة مثل الرأي استطلاعات الرأي. أو الاستبيانات أو معالجة البيانات التي تم تنفيذها بالفعل. وقد تم إحصاؤها سابقاً باستخدام تقنيات حسابية متعددة، مثل برنامج SPSS، أو ما يعرف بالحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية.

وبما أن الاستبانة هو أحد الأدوات الرئيسية المستخدمة في البحث العلمي، فإن الباحث العلمي عند قيامه بدراسة ظاهرة أو مشكلة ما، يقوم بجمع المعلومات والبيانات اللازمة عن تلك المشكلة أو الظاهرة لتوضيح وفحص سبب المشكلة أو الأحاسيس التي يكشفها الباحث من خلال تحقيقه. وتعد الاختبارات والامتحانات والمقابلات من بين الأساليب المستخدمة في هذا الاستبانة، وتختلف التقنيات المستخدمة وفقاً لمحتوى مادة الدراسة العلمية.

تلعب الاستبيانات دوراً مؤثراً في جمع البيانات الكمية حيث إنها تساهم في تبسيط وقياس البيانات والإجابات التي تم جمعها.

في هذا البحث حول أثر جودة حياة العمل على الالتزام التنظيمي دراسة تطبيقية على الجامعات الحكومية بمدينة الرياض، سيتم الاعتماد على المنهج الكمي في تحليل البيانات، إذ يمكن تعريف البحث الكمي بأنه دراسة منهجية تعتمد على جمع بيانات قابلة للقياس من خلال أدوات محددة مثل كاستطلاعات الرأي أو الاستبيانات أو أثناء معالجة البيانات التي تم حسابها بالفعل باستخدام التقنيات الحسابية المختلفة مثل SPSS (Rahman, 2020).

عند إجراء هذا البحث لاستكشاف أثر جودة حياة العمل على الالتزام التنظيمي دراسة تطبيقية على الجامعات الحكومية بمدينة الرياض، تم استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية أو SPSS. وهو برنامج يستخدم للبحث العميق وتحليل البيانات المعقدة. ومن المفيد للقطاعات ورجال الأعمال وكذلك العلماء البحث في مجموعة واسعة من البيانات والمعلومات من أجل تحليل وتقييم أفضل. تستخدم معظم المنظمات البحثية الكبرى برنامج SPSS لتحليل بيانات الحفر والبيانات النصية لزيادة فعالية مشاريع الاستكشاف والتحقيق الخاصة بها. إنها حزمة برامج تحليل إحصائي للتعاون أو الحسابات العلمية المجمعة. IBM SPSS Statistics هو الاسم التجاري للإصدار الحالي من البرنامج.

(Robert, 2017) وجد أن مساعدة SPSS مفيدة لمحللي البيانات للاستفادة من مجموعات البيانات المختلفة وإجراء تحليلات إحصائية مختلفة مثل ANOVA أو T-test أو MANOVA، بالإضافة إلى تحليل الانحدار لفحص البيانات المتنوعة وربط الارتباط بين المتغيرات المستقلة والتابعة، ومن ثم، باستخدام تحليل SPSS، سيسمح لك SPSS بإجراء تقييم نقدي للتفاعل والعلاقة بين العناصر في سياق مجموعات البيانات وبناء تحليل نقدي متعمق. التقييم مما سيساهم في تحسين جودة هذا البحث وسهولة تحليل النتائج التي تم جمعها من الاستبانة الذي تم إعداده مسبقاً وفقاً لأسئلة الدراسة.

(Hinton and Isabella, 2017) أوضح أن إيجابيات معالجة البيانات باستخدام تحليل البيانات SPSS

تشمل أن الباحث لا يحتاج إلى بذل الكثير من الجهد لاستخدام هذا البرنامج، كما أن الجهد المبذول في تحليل البيانات باستخدام SPSS أقل بكثير من أي جهد آخر أداة بحثية، وهي مفيدة للباحثين لإجراء التحليل. يتضمن التقييم المتعمق للوظائف الأساسية لبرنامج SPSS التطوير الإحصائي، والبرمجة النصية للنماذج، واستخراج المعلومات لمبرمجي الاستبيانات، والتي يتم إنجازها من خلال تضمين كميات هائلة من البيانات والمعلومات الإحصائية بشكل صحيح.

وفي هذا البحث سيتم استخدام أسلوب الاستبانة لجمع البيانات اللازمة حول أثر جودة حياة العمل على الالتزام التنظيمي دراسة تطبيقية على الجامعات الحكومية بمدينة الرياض. لذا يقوم الباحث بطرح هذه الأسئلة على مجموعة من الأفراد ويسمهم عينة الدراسة. والهدف الرئيسي من وراء ذلك هو جمع البيانات والمعلومات حتى يمكن دراستها للوصول إلى نتائج دقيقة تتعلق بمشكلة الدراسة. تعتبر الاستبانة إحدى الأدوات الرئيسية المستخدمة في البحث العلمي، حيث يقوم الباحث العلمي عند دراسة ظاهرة أو مشكلة ما بجمع المعلومات والبيانات اللازمة حول تلك المشكلة أو الظاهرة لتوضيح وتحليل طبيعة المشكلة أو الظاهرة التي يطرحها الباحث من خلال الأبحاث التي يقدمها.

والأدوات المستخدمة في تلك الاستبانة هي الاختبارات والملاحظات والمقابلات، وتختلف الأدوات المستخدمة حسب طبيعة مادة البحث العلمي. تلعب الاستبيانات دوراً مؤثراً في جمع البيانات الكمية، حيث تساهم في تبسيط وقياس البيانات والإجابات التي تم جمعها. يقوم البحث المسحي بجمع المعلومات من عينة من الأفراد من خلال إجاباتهم على أسئلة محددة. يوفر هذا النوع من الدراسة مجموعة من الطرق لجذب الأشخاص وجمع البيانات وطرح الأسئلة. ومن المعروف أن البيانات التي يتم جمعها من خلال طرق البحث الكمي هي قيم عددية، على عكس طبيعة البيانات التي يتم جمعها من البحث النوعي. يمكن تعريف البحث الكمي بأنه دراسة منهجية تعتمد على عملية جمع البيانات التي تقبل القياس الكمي. تحليل البيانات الكمية هو عملية منهجية لجمع وتقييم البيانات القابلة للقياس والتحقق منها.

2.3. الفصل الخامس: النتائج الميدانية

1.2.3. أهمية عمل التحليل الإحصائي

تسمح الإحصائيات الوصفية للباحث بقياس ووصف الخصائص الأساسية لمجموعة البيانات. على هذا النحو، تعمل الإحصائيات الوصفية كنقطة انطلاق لتحليل البيانات، مما يسمح للباحثين بتنظيم البيانات وتبسيطها وتلخيصها. على سبيل المثال، يمكن تكثيف مجموعة البيانات، التي تحتوي على مئات أو آلاف نقاط البيانات أو الملاحظات الفردية، في سلسلة من الإحصائيات التي توفر معلومات مفيدة عن المجموعة السكانية محل الاهتمام. علاوة على ذلك، تحدد الإحصائيات الوصفية الاختبارات الإحصائية المتقدمة المناسبة. لا تسمح الإحصائيات الوصفية للباحث بالتوصل إلى استنتاجات افتراضية حول المجموعة محل الاهتمام، لأن هذا يقتصر على الإحصائيات الاستدلالية الأكثر تقدمًا.

عادة ما يبدأ التحليل الإحصائي الرائد بتحليل وصفي. ومن المعروف أيضًا باسم التحليلات الوصفية أو الإحصاء الوصفي. فهو يساعدك على التفكير في كيفية استخدام بياناتك، ويساعدك على تحديد الاستثناءات والأخطاء، ومعرفة كيفية ارتباط المتغيرات، مما يضعك في وضع يسمح لك بقيادة الأبحاث الإحصائية المستقبلية. الاحتفاظ بالبيانات الأولية بتنسيق يسهل فهمها وتحليلها، أي إعادة ترتيب البيانات وفرزها وتغييرها بحيث يمكن أن تخبرك بشيء مفيد عن البيانات التي تحتوي عليها. يعد التحليل الوصفي أحد أهم مراحل تحليل البيانات الإحصائية. فهو يزودك باستنتاج حول توزيع بياناتك ويساعدك في اكتشاف الأخطاء والقيم المتطرفة. فهو يتيح لك اكتشاف الأنماط بين المتغيرات، وإعدادك للتحليل الإحصائي المستقبلي (questionpro, 2023).

في بداية الامر لقد تم انشاء الاستبيان، وتم وضع 23 سؤالاً في الاستبيان وتوزيعه على الجهات المعنية والمشاركين فيها، وقد تم استخدام جوجل فورم في المساعدة في توزيع الاستبيان على المشاركين في التجربة. لقد تم تجميع 212 من المستجيبين في التجربة، وسيتم استخدام برنامج SPSS في تحليل البيانات والتوصل الى النتائج.

2.2.3. مصداقية البيانات

من خلال تحليل الفاكرونباخ يمكن معرفة مصداقية وموثوقية البيانات، فكلما زادت نسبة معامل الفا واقتربت من الواحد الصحيح، زادت مصداقية وموثوقية البيانات. ان معامل الفاكرونباخ يساوى 938. ويدل ذلك على قوة مصداقية البيانات وقوتها واقترابها وقلة التشتت بينها.

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	212	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	212	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

جدول 1: ملخص إنجاز القضية

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.938	23

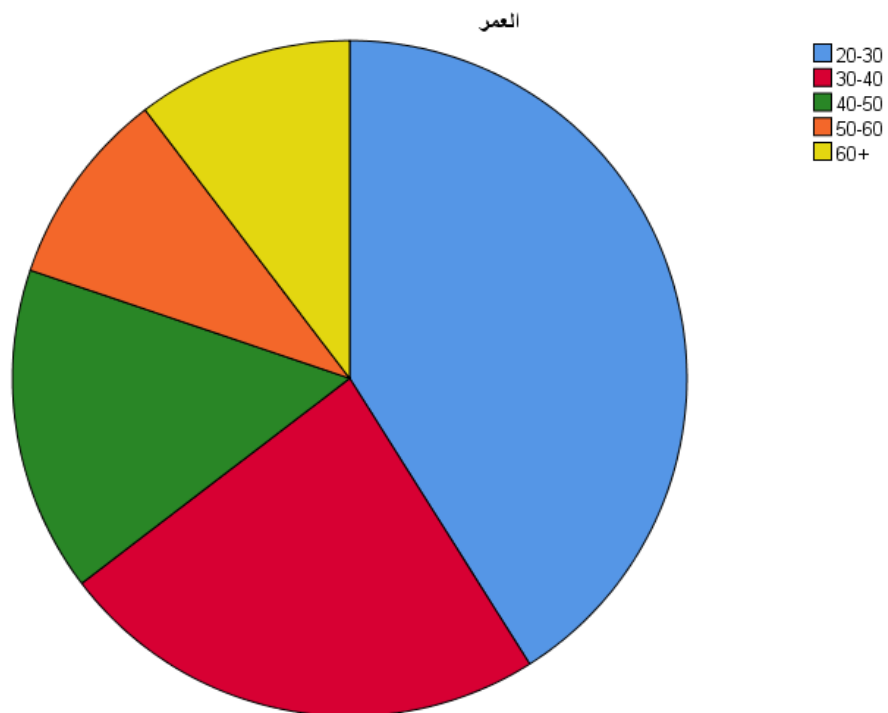
جدول 2: الاحصائيات الموثوقية لتحليل ألفا كرونباخ

• أعمار المشاركين في التجربة

ان أعمار المشاركين في التجربة كان بينها تناغم وتنوع، ويمكن القول ان لدينا تنوع ثمين في الأعمار سيعطينا تنوع في الإجابات.

العمر					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30	87	41.0	41.0	41.0
	30-40	50	23.6	23.6	64.6
	40-50	33	15.6	15.6	80.2
	50-60	20	9.4	9.4	89.6
	60+	22	10.4	10.4	100.0
	Total	212	100.0	100.0	

جدول 3: الوصف الإحصائي لأعمار المشاركين بالتجربة



رسم توضيحي 10: الوصف الإحصائي لأعمار المشاركين بالتجربة.

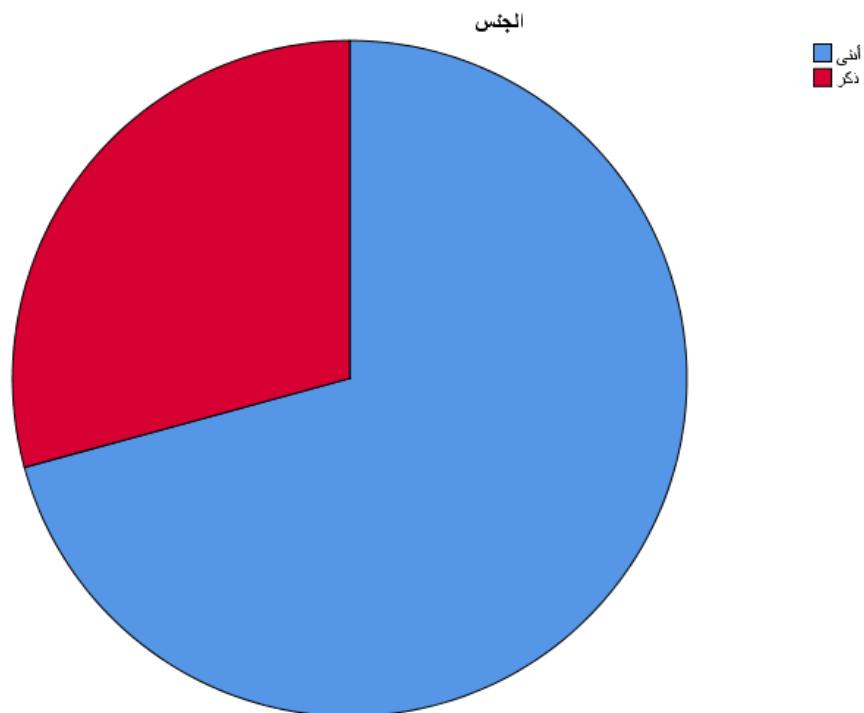
• أجناس المشاركين في التجربة

من خلال النظر في أجناس المشاركين في التجربة، سنجد ان أعداد النساء أكثر من الذكور، وقد يكون ذلك بسبب

الاهتمام الكبير من النساء حول جودة الحياة.

الجنس					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أنثى	150	70.8	70.8	70.8
	ذكر	62	29.2	29.2	100.0
	Total	212	100.0	100.0	

جدول 4: الوصف الإحصائي لأجناس المشاركين بالتجربة.



رسم توضيحي 11 : الوصف الاحصائي لأجناس المشاركين بالتجربة.

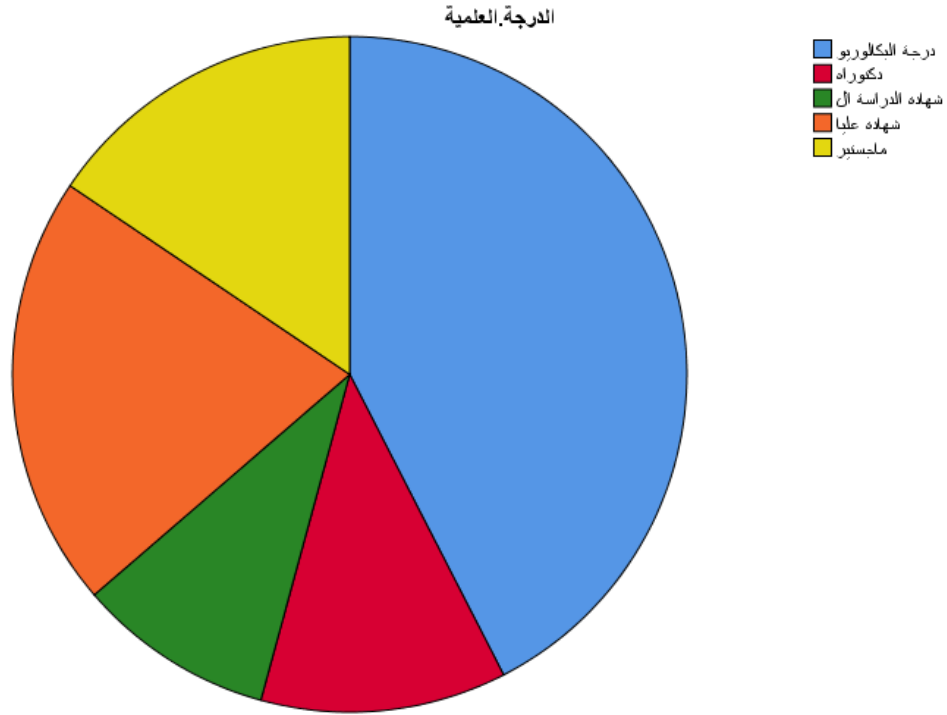
• الدرجة العلمية التي حصل عليها المشاركون في التجربة

يمكن ان تدل الدرجة العلمية على مدى مستوى العلم الذي وصل اليه المشاركون في التجربة، ولكن لدرجة

البكالوريوس النصيب الأكبر من حجم المشاركين في التجربة.

الدرجة العلمية					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	درجة البكالوريوس	90	42.5	42.5	42.5
	دكتوراه	25	11.8	11.8	54.2
	شهادة الدراسة الثانوية	20	9.4	9.4	63.7
	شهادة عليا	44	20.8	20.8	84.4
	ماجستير	33	15.6	15.6	100.0
	Total	212	100.0	100.0	

جدول 5 : الاحصاءات الوصفية للدرجة العلمية التي حصل عليها المشاركون بالتجربة



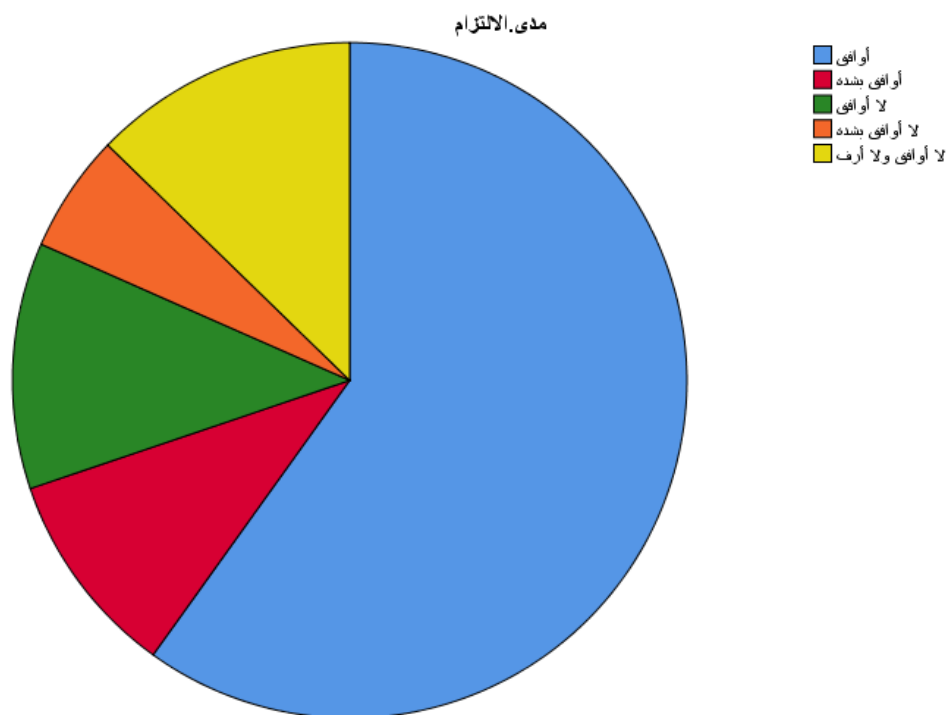
رسم توضيحي 12 : الاحصاءات الوصفية للدرجة العلمية التي حصل عليها المشاركون بالتجربة.

- هل تعتقد أن جودة حياتك في مجال العمل يؤثر على مدى الالتزام الذي تشعر به تجاه المؤسسة التعليمية التي تعمل فيها؟

يمكن لجودة الحياة العملية ان تؤثر بطريقة إيجابية كبيرة على طرق التدريس في المؤسسات التعليمية التي يعمل بها المشاركون في التجربة. وقد كانت نسبة الموافقة 59.9% على أهمية جودة الحياة.

مدى الالتزام					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	127	59.9	59.9	59.9
	أوافق بشدة	21	9.9	9.9	69.8
	لا أوافق	25	11.8	11.8	81.6
	لا أوافق بشدة	12	5.7	5.7	87.3
	لا أوافق ولا أرفض	27	12.7	12.7	100.0
	Total	212	100.0	100.0	

جدول 6 : الاحصاءات الوصفية لمدى الالتزام

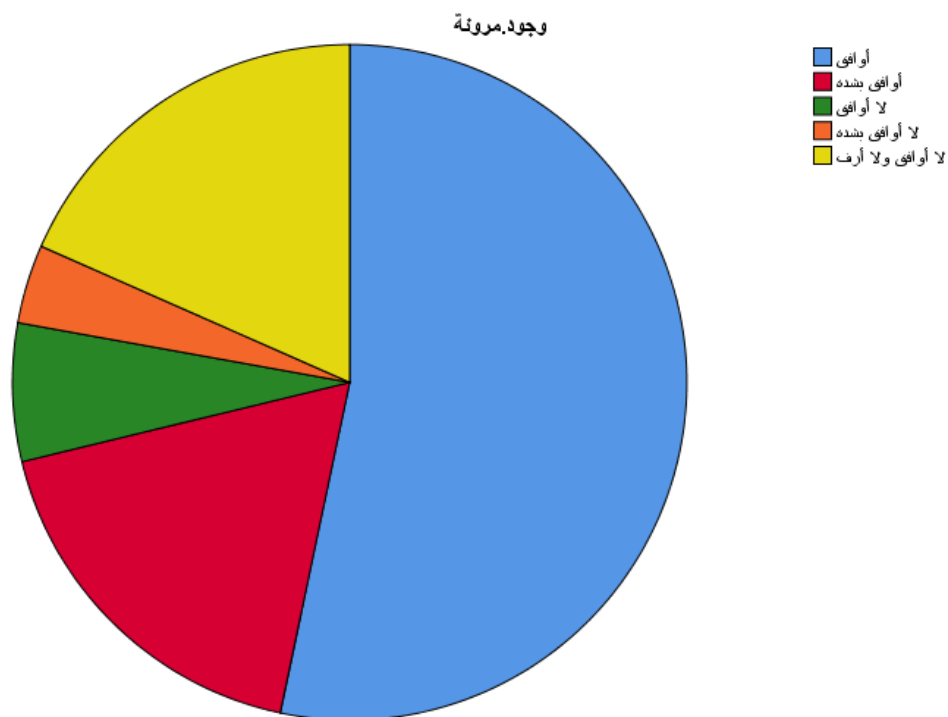


رسم توضيحي 13 : الاحصاءات الوصفية لمدى الالتزام.

- هل تعتقد أن وجود مرونة في ساعات العمل يساهم في رغبتك في الاستمرارية والانتماء للمؤسسة؟
- المرونة في ساعات العمل يمكن ان تكون حافز كبير لكسر الروتينيه ووجود رغبة في الاستمرار في العمل، وقد كانت الموافقة نسبتها 53.3% تأكيداً على أهمية المرونة في ساعات العمل.

وجود. مرونة					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	113	53.3	53.3	53.3
	أوافق بشدة	38	17.9	17.9	71.2
	لا أوافق	14	6.6	6.6	77.8
	لا أوافق بشدة	8	3.8	3.8	81.6
	لا أوافق ولا أرفض	39	18.4	18.4	100.0
	Total	212	100.0	100.0	

جدول 7 : الاحصاءات الوصفية لوجود مرونة



رسم توضيحي 14 : الإحصاءات الوصفية لوجود مرونة.

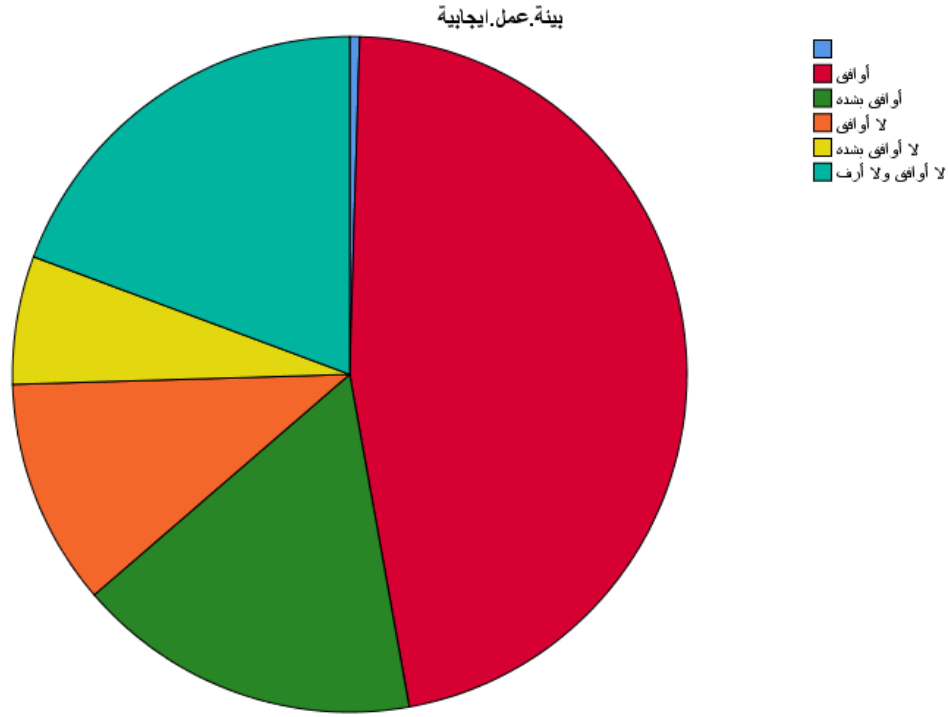
• هل تعتقد أن توفير بيئة عمل إيجابية ومشجعة يعزز الشعور بالالتزام التنظيمي؟

توفير بيئة عمل إيجابية للمعلمين وجميع أصحاب المصالح في القطاع التعليمي، يمكن ان يكون بمثابة التشجيع

على الاستمرار في العمل، وقد كانت نسبة الموافقة نسبتها 46.7% بسبب أهمية توفير بيئة عمل ايجابية

بيئة عمل إيجابية					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid		1	.5	.5	.5
	أوافق	99	46.7	46.7	47.2
	أوافق بشدة	35	16.5	16.5	63.7
	لا أوافق	23	10.8	10.8	74.5
	لا أوافق بشدة	13	6.1	6.1	80.7
	لا أوافق ولا أرفض	41	19.3	19.3	100.0
	Total	212	100.0	100.0	

جدول 8 : الإحصاءات الوصفية لبيئة عمل إيجابية

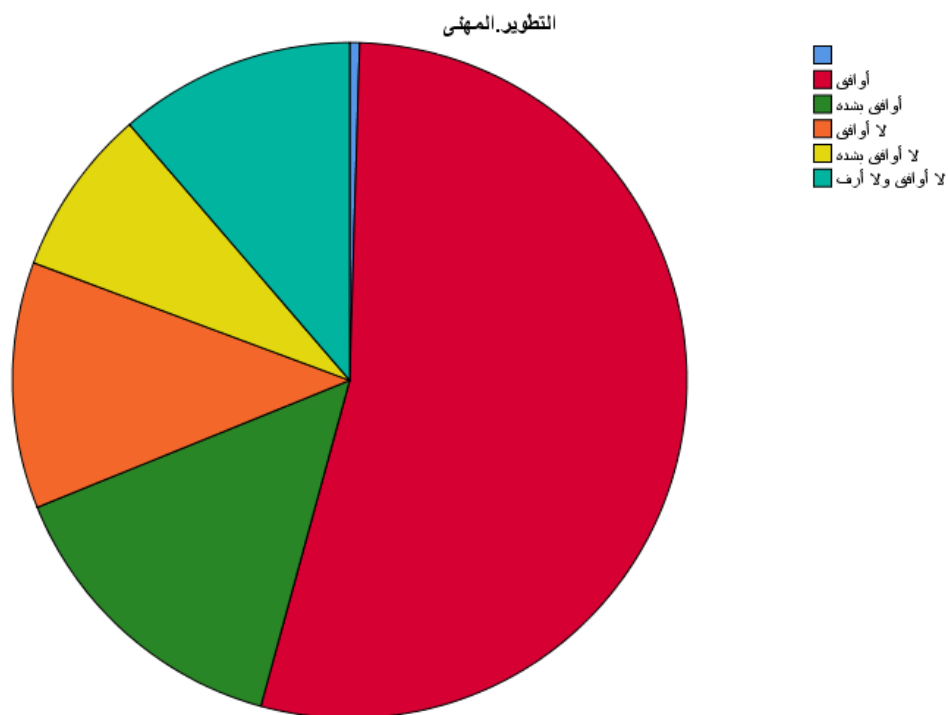


رسم توضيحي 15: الإحصاءات الوصفية لبيئة عمل إيجابية.

- هل تعتقد أن وجود فرص التطوير المهني والنمو يؤثر على رغبتك في البقاء والالتزام بالمؤسسة؟
- يمكن للتطوير المهني ان يؤثر بالإيجاب على الرغبة في الاستمرار والبقاء في العمل، مع نسبة الموافقة التي تعدت نصف المشاركين في التجربة، فان هناك أهمية كبيرة للتطوير المهني في المجال التعليمي.

التطوير المهني					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid		1	.5	.5	.5
	أوافق	114	53.8	53.8	54.2
	أوافق بشدة	31	14.6	14.6	68.9
	لا أوافق	25	11.8	11.8	80.7
	لا أوافق بشدة	17	8.0	8.0	88.7
	لا أوافق ولا أرفض	24	11.3	11.3	100.0
	Total	212	100.0	100.0	

جدول 9: الإحصاءات الوصفية للتطور المهني



رسم توضيحي 16: الإحصاءات الوصفية للتطوير المهني.

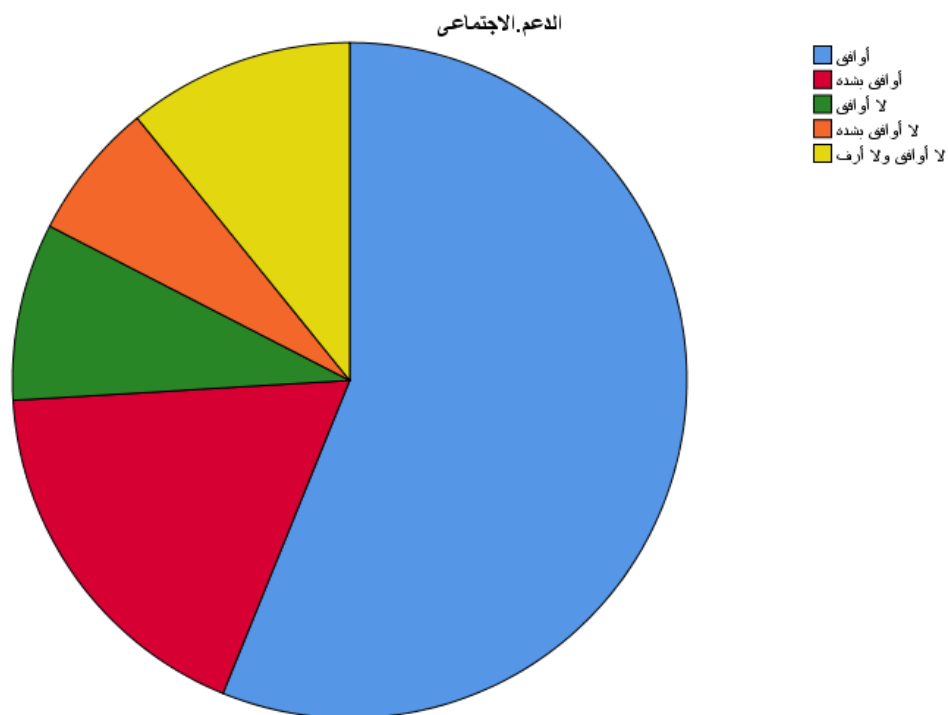
- هل تشعر بأن تقديم الدعم الاجتماعي من زملائك في العمل يؤثر على مستوى الالتزام التنظيمي لديك؟

يمكن للدعم الاجتماعي ان يكون له تأثير إيجابي كبير على العمل التنظيمي بين زملاء العمل، وكانت الموافقة نسبتها

كبيرة تأكيداً على أهمية تواجد الدعم الاجتماعي في بيئة العمل.

الدعم الاجتماعي					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	119	56.1	56.1	56.1
	أوافق بشدة	38	17.9	17.9	74.1
	لا أوافق	18	8.5	8.5	82.5
	لا أوافق بشدة	14	6.6	6.6	89.2
	لا أوافق ولا أرفض	23	10.8	10.8	100.0
	Total	212	100.0	100.0	

جدول 10: الإحصاءات الوصفية للدعم الاجتماعي



رسم توضيحي 17 : الاحصاءات الوصفية للدعم الاجتماعي.

- هل تعتقد أن توفير فرص التواصل والتعاون مع زملائك في الجامعة الحكومية يعزز الالتزام

التنظيمي؟

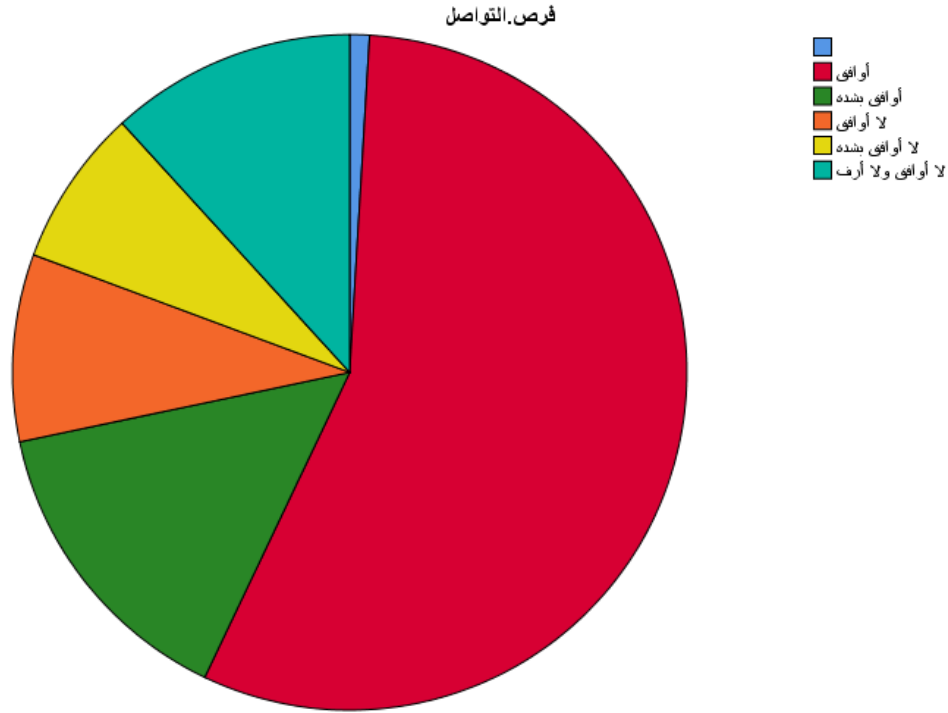
تواجد التواصل الداخلي والخارجي بين أصحاب المصالح والتعاون المستمر، ان يكونوا فعالين من أجل تعزيز

الالتزام التنظيمي في المؤسسات التعليمية، وكانت نسبة الموافقة تساوي 56.1% لأهمية تواجد التواصل والتعاون

بين زملاء العمل.

فرص التواصل					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid		2	.9	.9	.9
	أوافق	119	56.1	56.1	57.1
	أوافق بشدة	31	14.6	14.6	71.7
	لا أوافق	19	9.0	9.0	80.7
	لا أوافق بشدة	16	7.5	7.5	88.2
	لا أوافق ولا أرفض	25	11.8	11.8	100.0
	Total	212	100.0	100.0	

جدول 11 : الاحصاءات الوصفية لفرص التواصل



رسم توضيحي 18: الاحصاءات الوصفية لفرص التواصل.

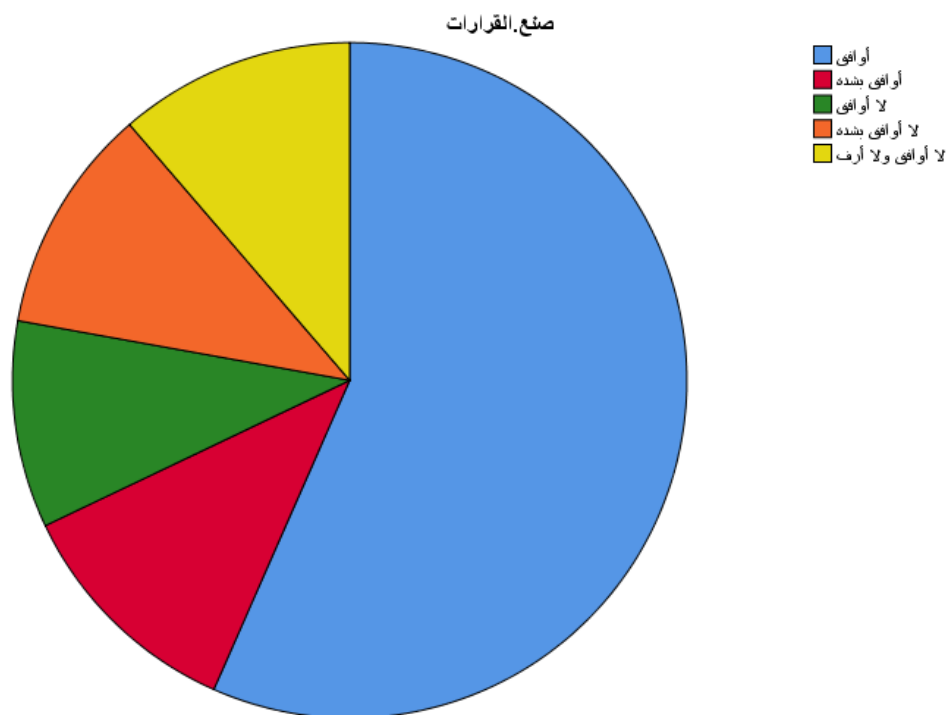
• هل تشعر بأن لديك فرصة للمشاركة في صنع القرارات المتعلقة بعملك في الجامعة الحكومية؟

ان المشاركة في عملية صنع القرار يمكن ان يكون لها دور كبير وفعال في تطوير الجامعات الحكومية، وقد كانت

الموافقة نسبتها 56.6% على أهمية المشاركة في عملية صنع القرار.

صنع.القرارات					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	120	56.6	56.6	56.6
	أوافق بشدة	24	11.3	11.3	67.9
	لا أوافق	21	9.9	9.9	77.8
	لا أوافق بشدة	23	10.8	10.8	88.7
	لا أوافق ولا أرفض	24	11.3	11.3	100.0
	Total	212	100.0	100.0	

جدول 12 : الاحصاءات الوصفية لصنع القرارات.



رسم توضيحي 19 : الاحصاءات الوصفية لصنع القرارات.

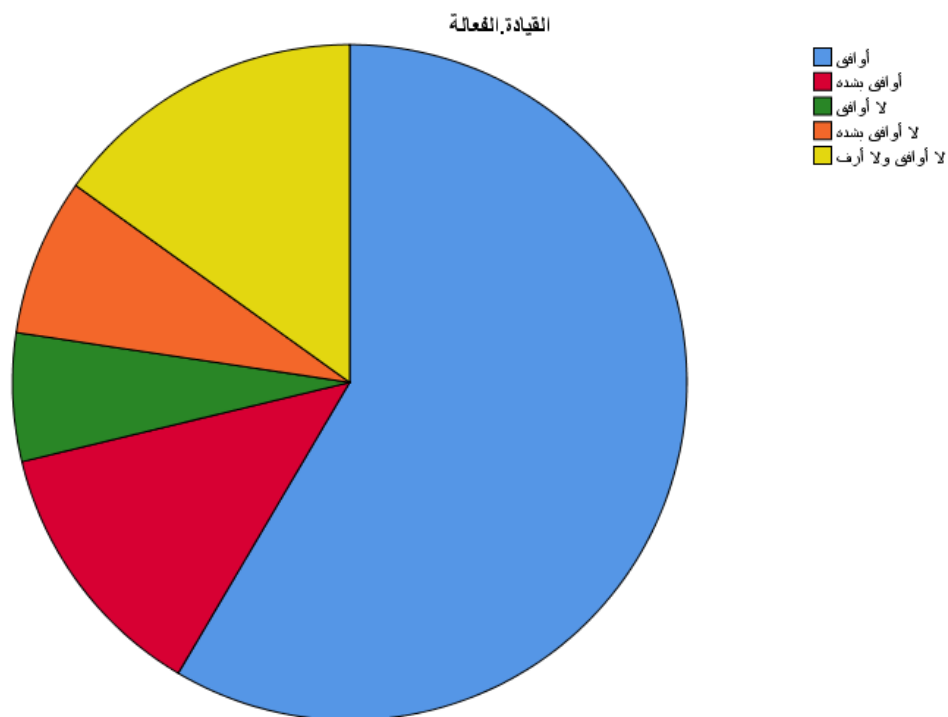
- هل تعتقد أن القيادة الفعالة والتوجيه الواضح يؤثران على مستوى الالتزام التنظيمي لديك؟

ان القيادة الفعالة والتوجيه يمكن ان يكون لهم دور كبير وفعال للتأثير على مستوى الالتزام التنظيمي في المنظمات

التعليمية، وقد كانت الموافقة نسبتها 56.6% نظرا لأهمية القيادة الفعالة.

صنع القرارات					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	120	56.6	56.6	56.6
	أوافق بشدة	24	11.3	11.3	67.9
	لا أوافق	21	9.9	9.9	77.8
	لا أوافق بشدة	23	10.8	10.8	88.7
	لا أوافق ولا أرفض	24	11.3	11.3	100.0
	Total	212	100.0	100.0	

جدول 13 : الاحصاءات الوصفية للقيادة الفعالة.



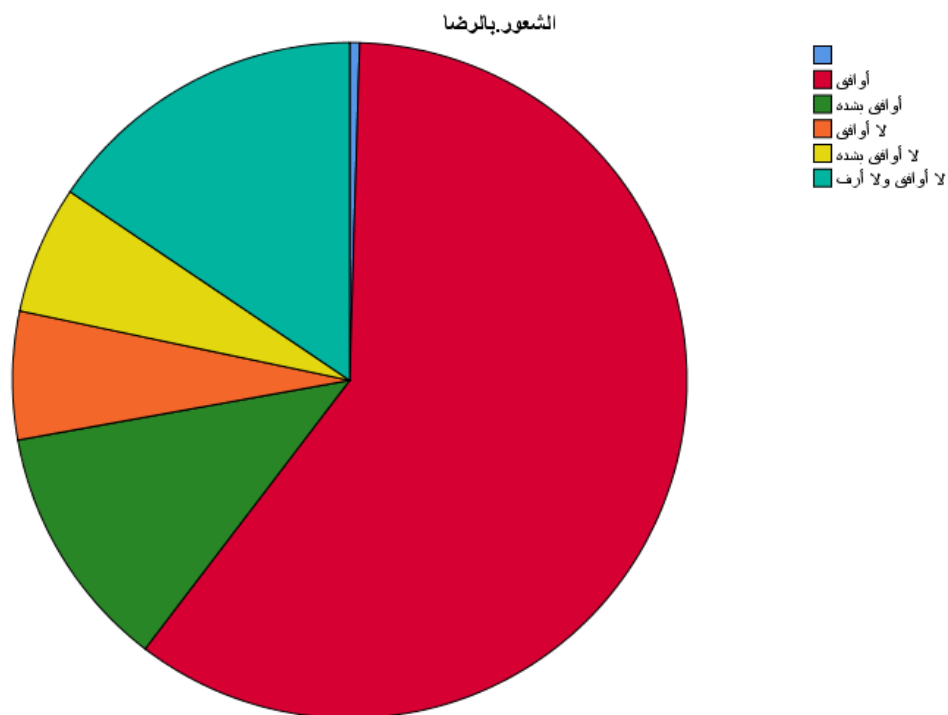
رسم توضيحي 20 : الاحصاءات الوصفية للقيادة الفعالة.

• هل تشعر بالرضا عن العلاقات التي تتشكل في بيئة العمل الجامعية؟

ان الشعور بالرضا عن العلاقات المكونة في مكان العمل يمكن ان تكون له دافعة إيجابية كبيرة للموظفين وأصحاب المصالح وتسعى الى تنظيم بيئة العمل. وقد كانت الموافقة نسبتها 59.9% تأكيداً على أهمية الشعور بالرضا في مكان العمل.

الشعور بالرضا					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid		1	.5	.5	.5
	أوافق	127	59.9	59.9	60.4
	أوافق بشدة	25	11.8	11.8	72.2
	لا أوافق	13	6.1	6.1	78.3
	لا أوافق بشدة	13	6.1	6.1	84.4
	لا أوافق ولا أرفض	33	15.6	15.6	100.0
	Total	212	100.0	100.0	

جدول 14 : الاحصاءات الوصفية للشعور بالرضا



رسم توضيحي 21: الاحصاءات الوصفية للشعور بالرضا

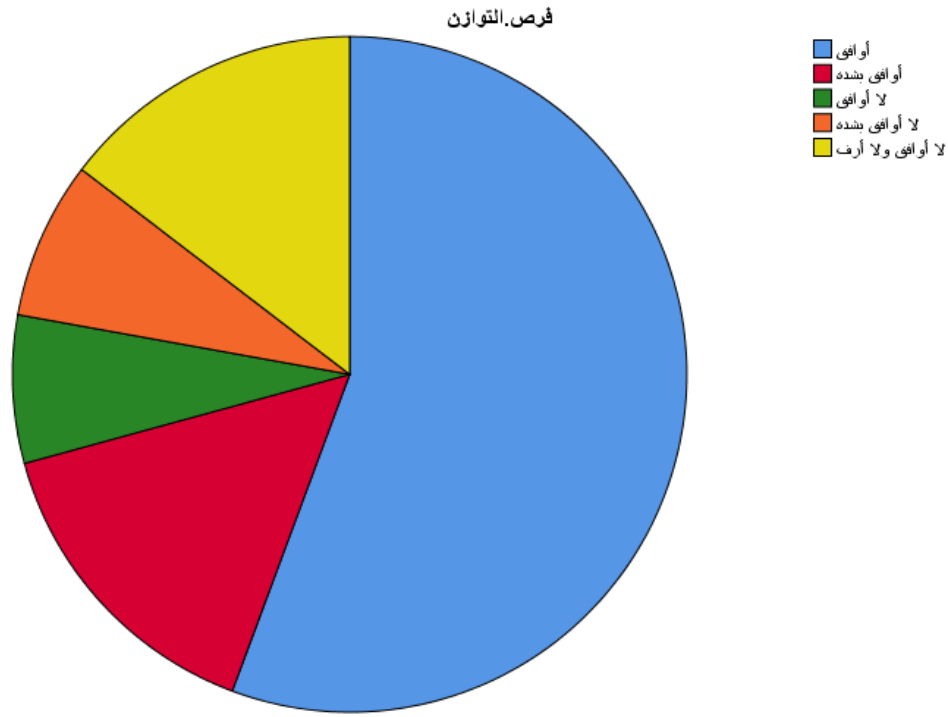
- هل تعتقد أن توفير فرص التوازن بين العمل والحياة الشخصية يساهم في زيادة الالتزام التنظيمي؟

ان فرص التوازن بين العمل والحياة الشخصية يمكن ان يساهم في زيادة الالتزام التنظيمي، وقد كانت نسبة

الموافقة 55.7% تأكيداً لأهمية التوازن بين العمل والحياة.

فرص.التوازن					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	118	55.7	55.7	55.7
	أوافق بشدة	32	15.1	15.1	70.8
	لا أوافق	15	7.1	7.1	77.8
	لا أوافق بشدة	16	7.5	7.5	85.4
	لا أوافق ولا أرفض	31	14.6	14.6	100.0
	Total	212	100.0	100.0	

جدول 15: الاحصاءات الوصفية لفرص التوازن



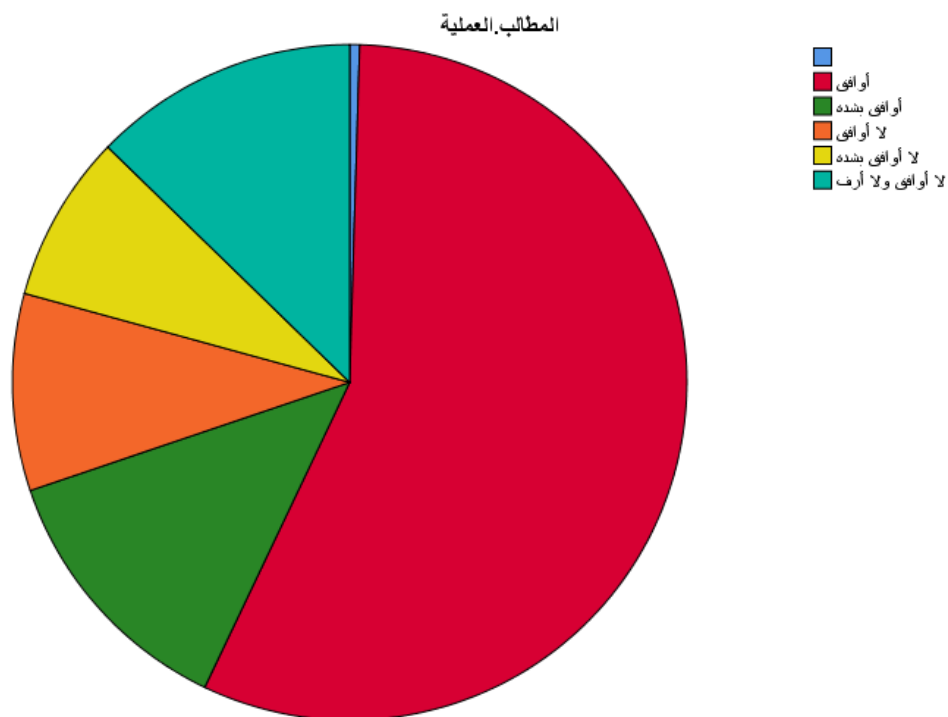
رسم توضيحي 22 : الاحصاءات الوصفية لفرص التوازن.

- هل تعتقد أن وجود توازن بين المطالب العملية والقدرة على التحكم في العمل يؤثر على الالتزام التنظيمي؟

يجب ان يكون هناك توازن بين المطالبة في الحياة العملية والقدرة على التحكم في العمل من اجل احداث التوازن في الحياة، وبناء على ذلك فقد كانت نسبة الموافقة تساوى 56.6%.

المطالب العملية					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid		1	.5	.5	.5
	أوافق	120	56.6	56.6	57.1
	أوافق بشدة	27	12.7	12.7	69.8
	لا أوافق	20	9.4	9.4	79.2
	لا أوافق بشدة	17	8.0	8.0	87.3
	لا أوافق ولا أرفض	27	12.7	12.7	100.0
	Total	212	100.0	100.0	

جدول 16 : الاحصاءات الوصفية للمطالب العملية



رسم توضيحي 23: الإحصاءات الوصفية للمطالب العملية.

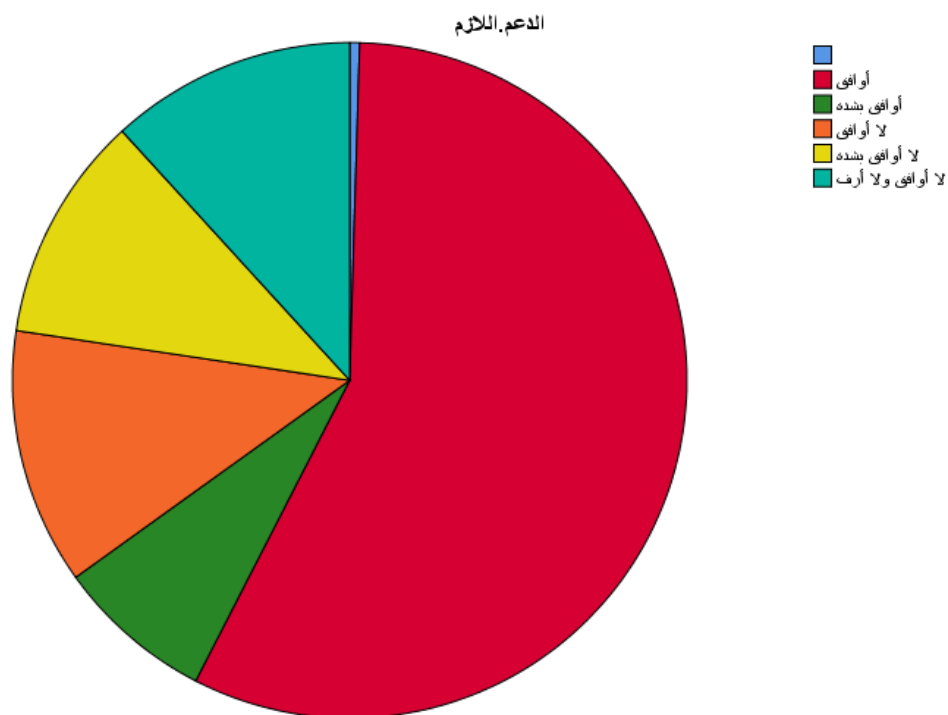
• هل تشعر بأن لديك الدعم اللازم للتطوير المهني والنمو في الجامعة الحكومية؟

قد يكون الدعم اللازم في بيئة العمل له دور كبير وفعال للتطوير المهني في المؤسسات التعليمية، وقد كانت نسبة

الموافقة تساوي 57.1%

الدعم اللازم					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid		1	.5	.5	.5
	أوافق	121	57.1	57.1	57.5
	أوافق بشدة	16	7.5	7.5	65.1
	لا أوافق	26	12.3	12.3	77.4
	لا أوافق بشدة	23	10.8	10.8	88.2
	لا أوافق ولا أرفض	25	11.8	11.8	100.0
	Total	212	100.0	100.0	

جدول 17: الإحصاءات الوصفية للدعم اللازم

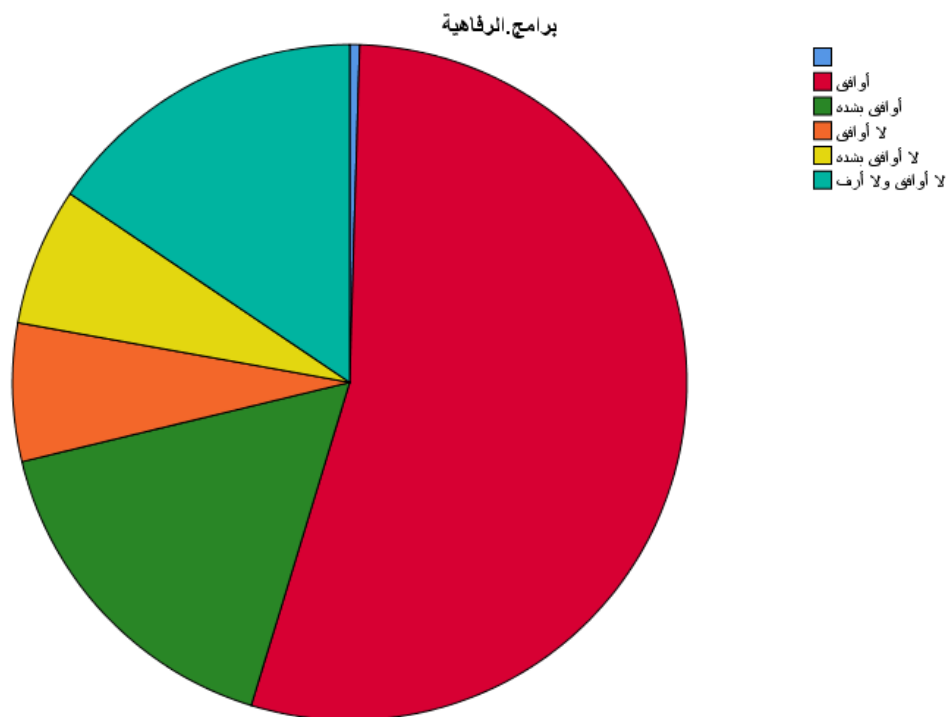


رسم توضيحي 24: الإحصاءات الوصفية للدعم اللازم.

- هل تعتقد أن توفير برامج الرفاهية والصحة النفسية يؤثر على مستوى الالتزام التنظيمي لديك؟
- يمكن التعامل مع الصحة النفسية والرفاهية دور كبير جدا في تطوير مستوى الالتزام التنظيمي في المؤسسات التعليمية، وقد كانت نسبة الموافقة 54.2%.

برامج الرفاهية					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid		1	.5	.5	.5
	أوافق	115	54.2	54.2	54.7
	أوافق بشدة	35	16.5	16.5	71.2
	لا أوافق	14	6.6	6.6	77.8
	لا أوافق بشدة	14	6.6	6.6	84.4
	لا أوافق ولا أرفض	33	15.6	15.6	100.0
	Total	212	100.0	100.0	

جدول 18: الإحصاءات الوصفية لبرامج الرفاهية



رسم توضيحي 25: الإحصاءات الوصفية لبرامج الرفاهية.

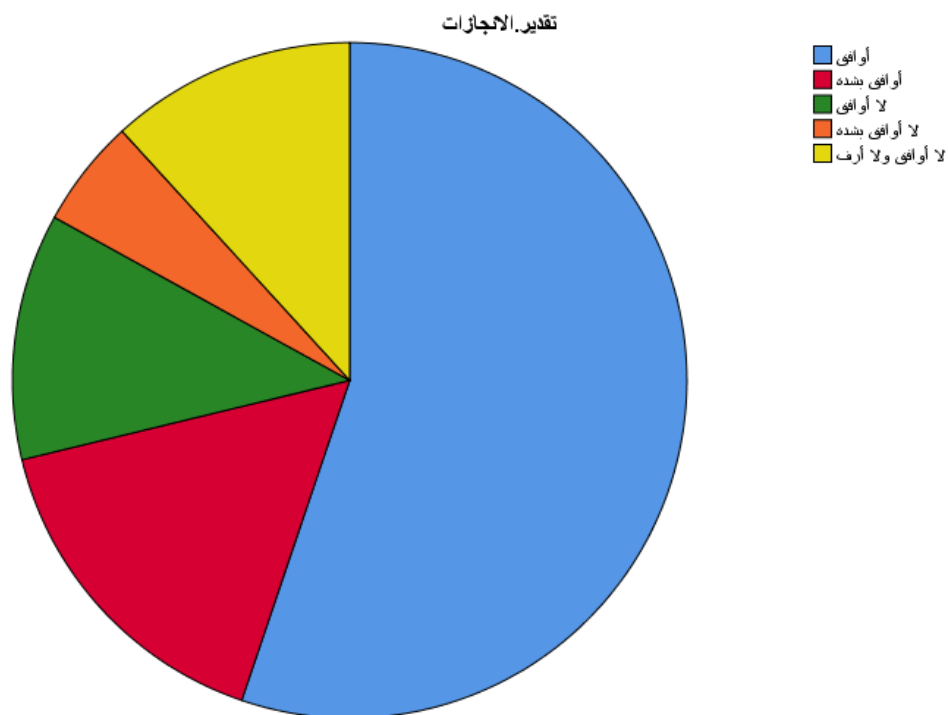
- هل تعتقد أن تقدير الإنجازات وتعزيز الثقافة التقديرية يؤثران على مستوى الالتزام التنظيمي لديك؟

ان تقدير الإنجازات من خلال المكافآت والحوافز يمكنهما ان يلعبا دور كبير في تطوير مستوى الالتزام التنظيمي في

المؤسسات التعليمية، وقد كانت نسبة الموافقة 55.2%.

تقدير الإنجازات					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	117	55.2	55.2	55.2
	أوافق بشدة	34	16.0	16.0	71.2
	لا أوافق	25	11.8	11.8	83.0
	لا أوافق بشدة	11	5.2	5.2	88.2
	لا أوافق ولا أرفض	25	11.8	11.8	100.0
	Total	212	100.0	100.0	

جدول 19: الإحصاءات الوصفية لتقدير الإنجازات.



رسم توضيحي 26: الاحصاءات الوصفية لتقدير الانجازات.

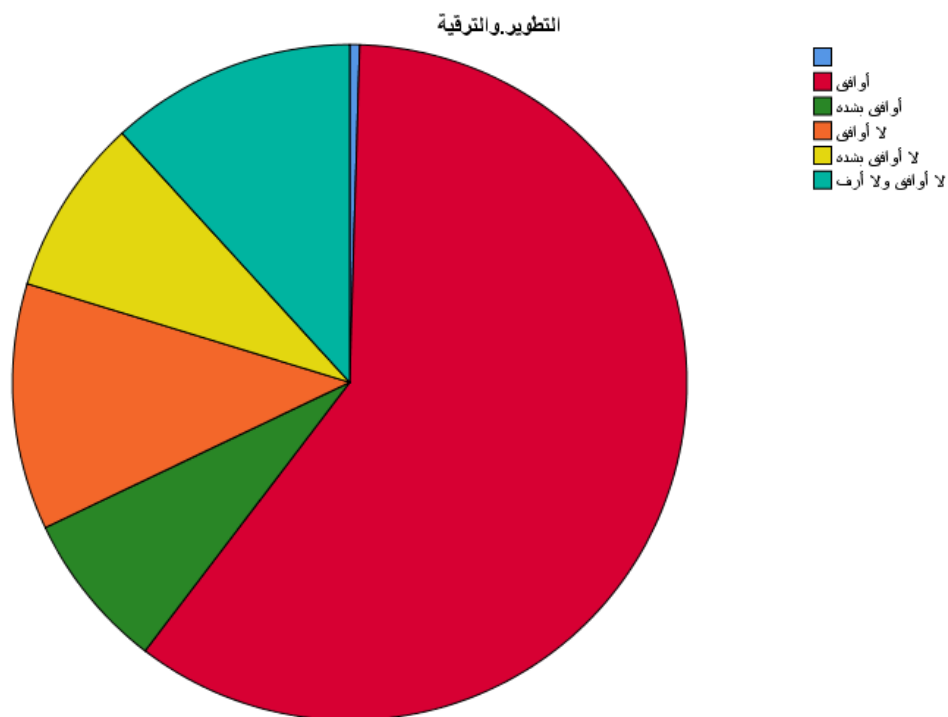
• هل تشعر بأن لديك فرصة للتطوير والترقية في الجامعة الحكومية؟

ان التطويرات والترقيات في نظم الجامعات الحكومية لهو مهم جدا لما تمر به الجامعات الحكومية من روتينيات،

وتأكيدا على ذلك فقد كانت نسبة الموافقة تساوى 59.9%.

التطوير والترقية					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid		1	.5	.5	.5
	أوافق	127	59.9	59.9	60.4
	أوافق بشدة	16	7.5	7.5	67.9
	لا أوافق	25	11.8	11.8	79.7
	لا أوافق بشدة	18	8.5	8.5	88.2
	لا أوافق ولا أرف	25	11.8	11.8	100.0
	Total	212	100.0	100.0	

جدول 20: الاحصاءات الوصفية للتطوير والترقية



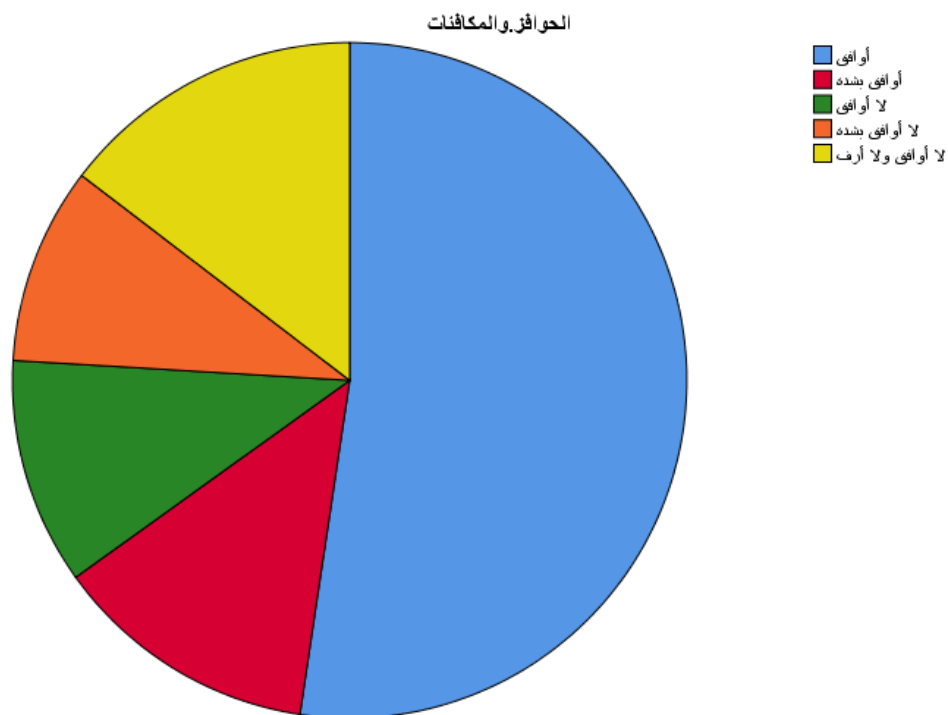
رسم توضيحي 27: الإحصاءات الوصفية للتطوير والترقية.

• هل تعتقد أن توفير الحوافز والمكافآت الملزمة يؤثر على مدى الالتزام التنظيمي لديك؟

يمكن للحوافز والمكافآت ان تلعب دورا كبيرا وفعالا في تشجيع الموظفين وتطوير الأداء التنظيمي في المؤسسات التعليمية. وقد كانت نسبة الموافقة تساوى 52.4%.

الحوافز والمكافآت					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	111	52.4	52.4	52.4
	أوافق بشدة	27	12.7	12.7	65.1
	لا أوافق	23	10.8	10.8	75.9
	لا أوافق بشدة	20	9.4	9.4	85.4
	لا أوافق ولا أرفض	31	14.6	14.6	100.0
	Total	212	100.0	100.0	

جدول 21: الإحصاءات الوصفية للحوافز والمكافآت



رسم توضيحي 28 : الاحصاءات الوصفية للحوافز والمكافآت

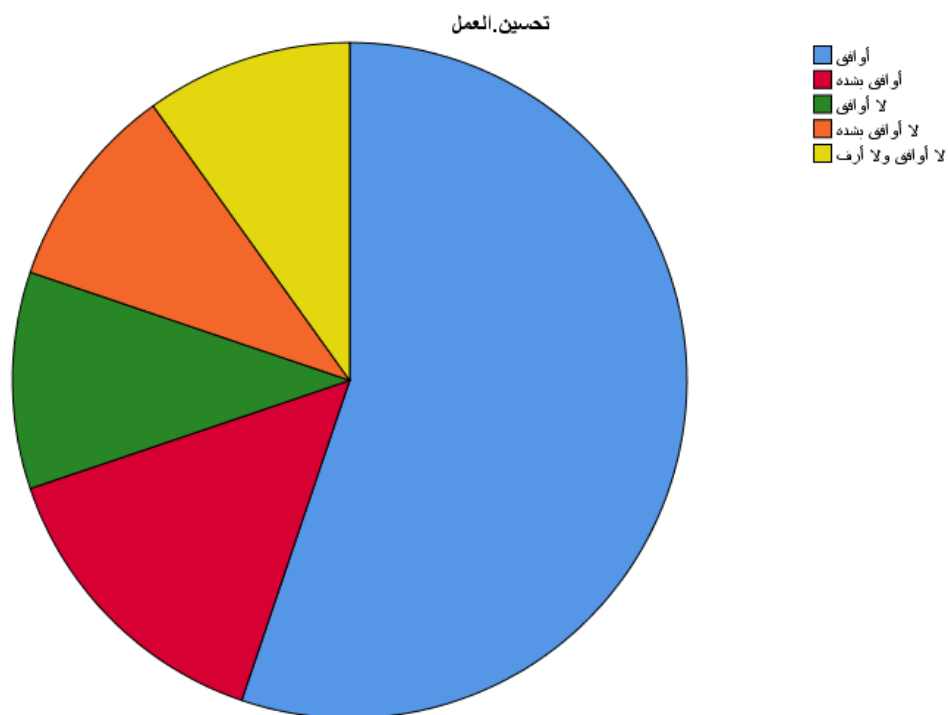
• هل تشعر بأن لديك فرصة للتأثير والمساهمة في تحسين العمل في الجامعة الحكومية؟

سيكون هناك فرصا للتأثير والمساهمة من قبل الموظفين في تحسين العمل في الجامعات الحكومية، وقد كنت

الموافقة نسبتها 55.2% تأكيداً على أهمية الموظفين في المساهمة في تحسين جودة العمل.

تحسين العمل					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	117	55.2	55.2	55.2
	أوافق بشدة	31	14.6	14.6	69.8
	لا أوافق	22	10.4	10.4	80.2
	لا أوافق بشدة	21	9.9	9.9	90.1
	لا أوافق ولا أرفض	21	9.9	9.9	100.0
	Total	212	100.0	100.0	

جدول 22 : الاحصاءات الوصفية لتحسين العمل



رسم توضيحي 29 : الإحصاءات الوصفية لتحسين العمل.

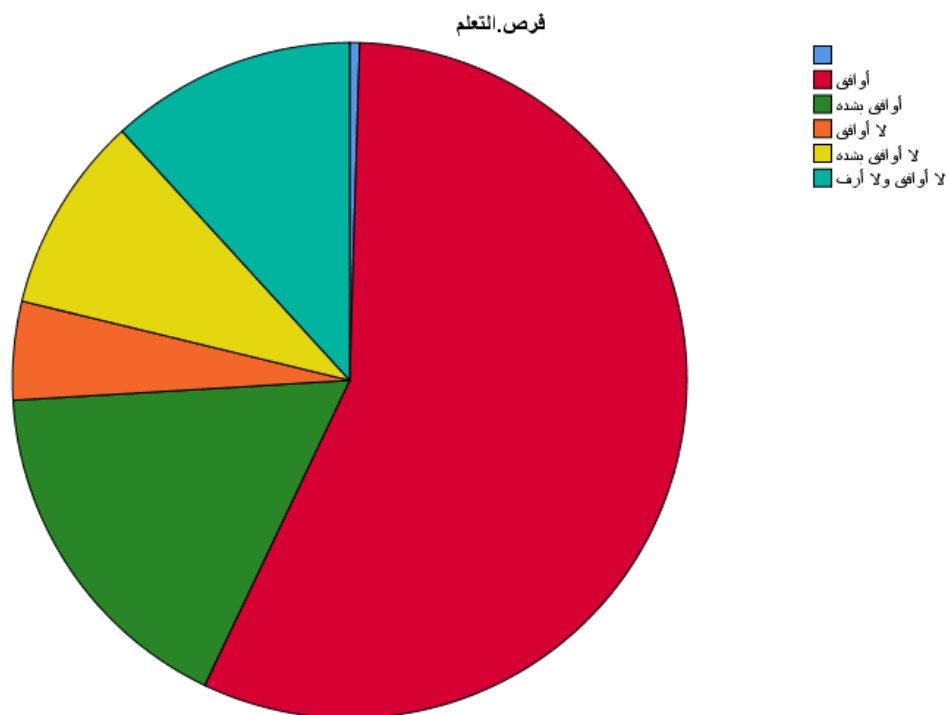
• هل تعتقد أن توفير فرص التعلم والتطوير المستمر يؤثر على مستوى الالتزام التنظيمي لديك؟

يمكن لفرص التعليم والتطور ان يكون لها دور كبير في تطوير مستوى الالتزام التنظيمي، وقد جاءت الموافقة بنسبة

56.6%.

فرص التعلم					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid		1	.5	.5	.5
	أوافق	120	56.6	56.6	57.1
	أوافق بشدة	36	17.0	17.0	74.1
	لا أوافق	10	4.7	4.7	78.8
	لا أوافق بشدة	20	9.4	9.4	88.2
	لا أوافق ولا أرفض	25	11.8	11.8	100.0
	Total	212	100.0	100.0	

جدول 23 : الإحصاءات الوصفية لفرص التعليم



رسم توضيحي 30: الإحصاءات الوصفية لفرص التعلم.

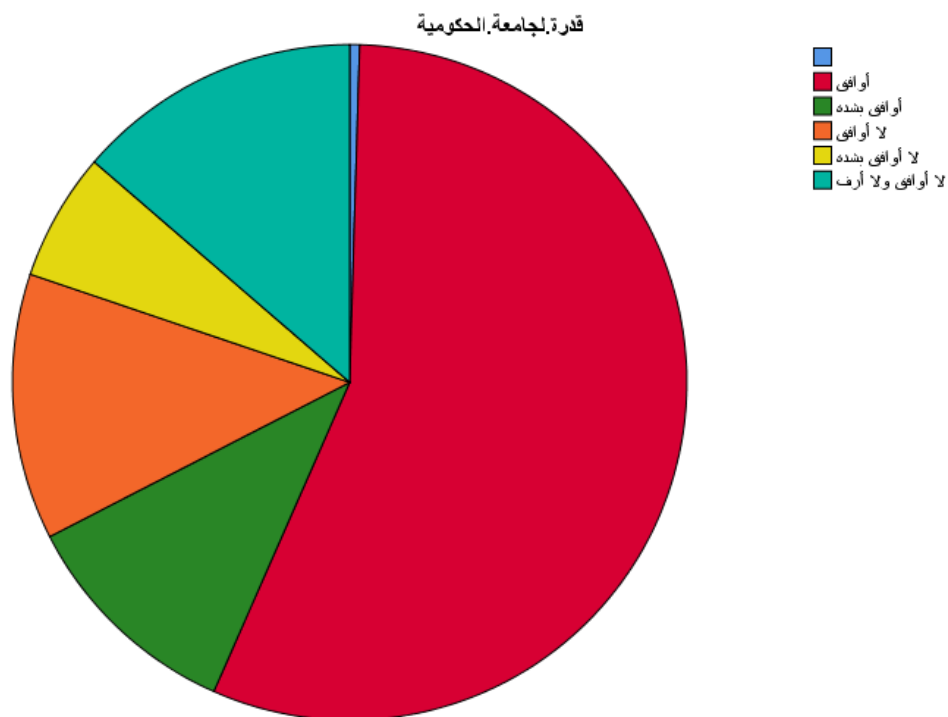
• هل تعتقد أن لديك الثقة في قدرة الجامعة الحكومية على تحقيق رؤيتها وأهدافها؟

من خلال الرؤية والتنفيذ الجيد، فيمكن للجامعات الحكومية ان تقوم بتنفيذ رؤيتها وأهدافها، وقد كانت الموافقة

نسبتها 56.1%.

قدرة الجامعة الحكومية					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid		1	.5	.5	.5
	أوافق	119	56.1	56.1	56.6
	أوافق بشدة	23	10.8	10.8	67.5
	لا أوافق	27	12.7	12.7	80.2
	لا أوافق بشدة	13	6.1	6.1	86.3
	لا أوافق ولا أرفض	29	13.7	13.7	100.0
	Total	212	100.0	100.0	

جدول 24: الإحصاءات الوصفية لقدرة الجامعات الحكومية



رسم توضيحي 31: الإحصاءات الوصفية لقدرة الجامعات الحكومية

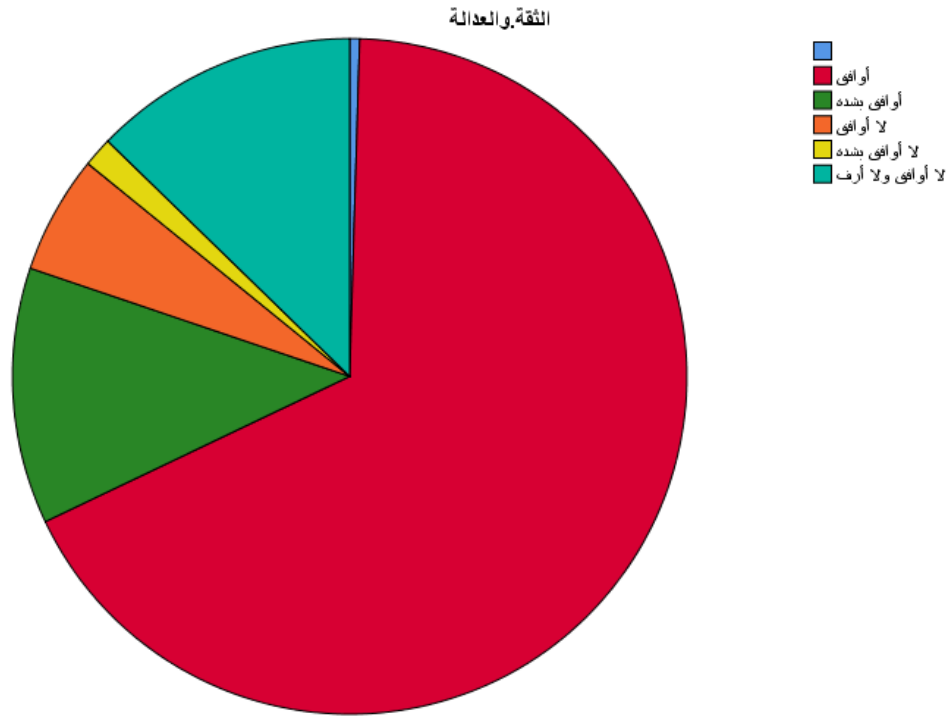
هل تعتقد أن هناك توازن بين الثقة والعدالة في معاملتك من قبل الجامعة الحكومية؟

عندما يحدث التوازن بين الثقة والعدالة من قبل الجامعات الحكومية، يمكن ان نضمن تقدما كبيرا، وقد كانت

نسبة الموافقة 67.5%.

الثقة والعدالة					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid		1	.5	.5	.5
	أوافق	143	67.5	67.5	67.9
	أوافق بشدة	26	12.3	12.3	80.2
	لا أوافق	12	5.7	5.7	85.8
	لا أوافق بشدة	3	1.4	1.4	87.3
	لا أوافق ولا أرفض	27	12.7	12.7	100.0
	Total	212	100.0	100.0	

جدول 25: الإحصاءات الوصفية للثقة والعدالة

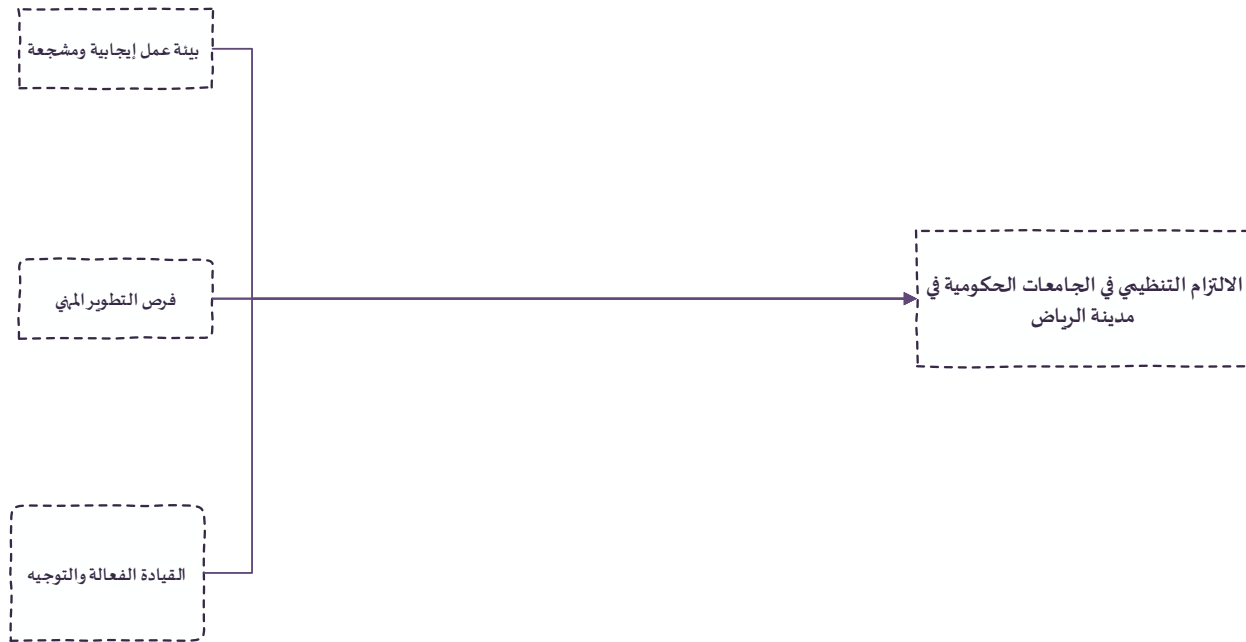


رسم توضيحي 32: الاحصاءات الوصفية للثقة والعدالة.

3.3. الفصل السادس: تحليل النتائج والمقترحات

متغيرات الدراسة

- تأثير بيئة العمل الإيجابية والمشجعة على الالتزام التنظيمي في الجامعات الحكومية في مدينة الرياض.
- تأثير فرص التطوير المهني على الالتزام التنظيمي في الجامعات الحكومية في مدينة الرياض.
- تأثير القيادة الفعالة والتوجيه على الالتزام التنظيمي في الجامعات الحكومية في مدينة الرياض.



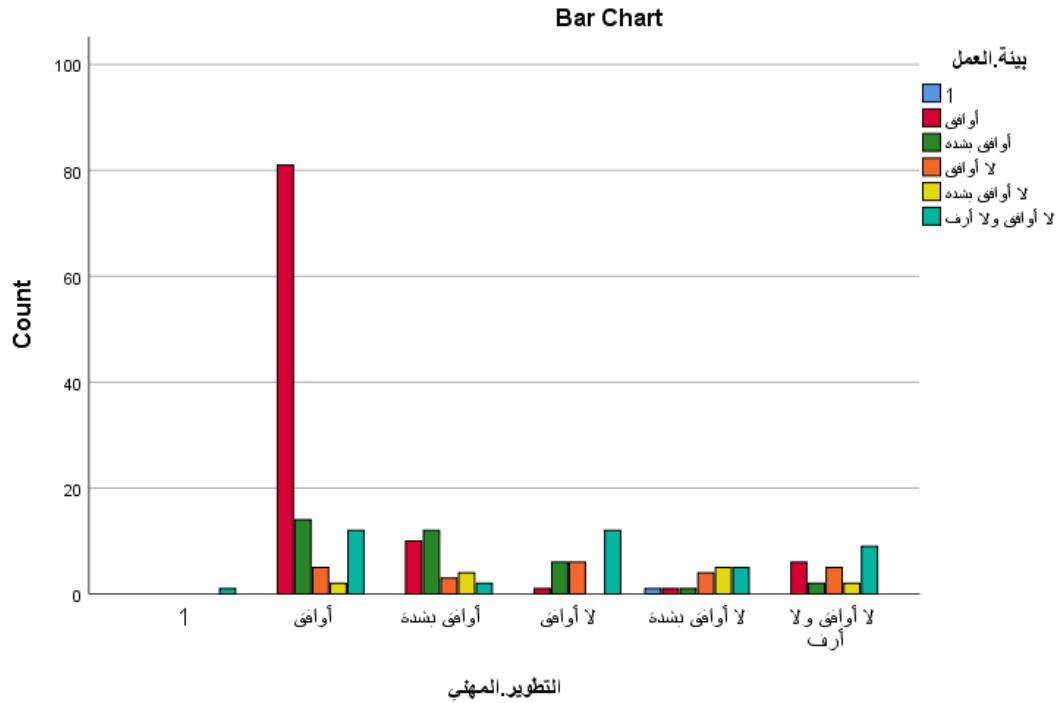
رسم توضيحي 33: متغيرات الدراسة التابعة والمستقلة.

• تأثير بيئة العمل الإيجابية والمشجعة على الالتزام التنظيمي في الجامعات الحكومية في مدينة الرياض.

يمكن لبيئة العمل الإيجابية والتشجيع المستمر في بيئة العمل ان يكون له دور كبير في تطوير جودة الحياة التنظيمية. يمكن التعبير عن الارتباط بين المتغيرين من خلال درجة الحرية التي تساوى 25 وتدلل على الترابط بين المتغيرات، مع وجود نسبة كبيرة للموافقة بين المتغيرات.

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	121.829 ^a	25	.000
Likelihood Ratio	113.523	25	.000
Linear-by-Linear Association	40.952	1	.000
N of Valid Cases	212		
a. 25 cells (69.4%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .00.			

جدول 26: اخبار كاي اسكوير لتأثير بيئة العمل الإيجابية والمشجعة على الالتزام التنظيمي في الجامعات الحكومية في مدينة الرياض



رسم توضيحي 34: المقابيس المتمثلة في تحليل العلاقة بين تأثير بيئة العمل الإيجابية والمشجعة على الالتزام التنظيمي في الجامعات الحكومية في مدينة الرياض.

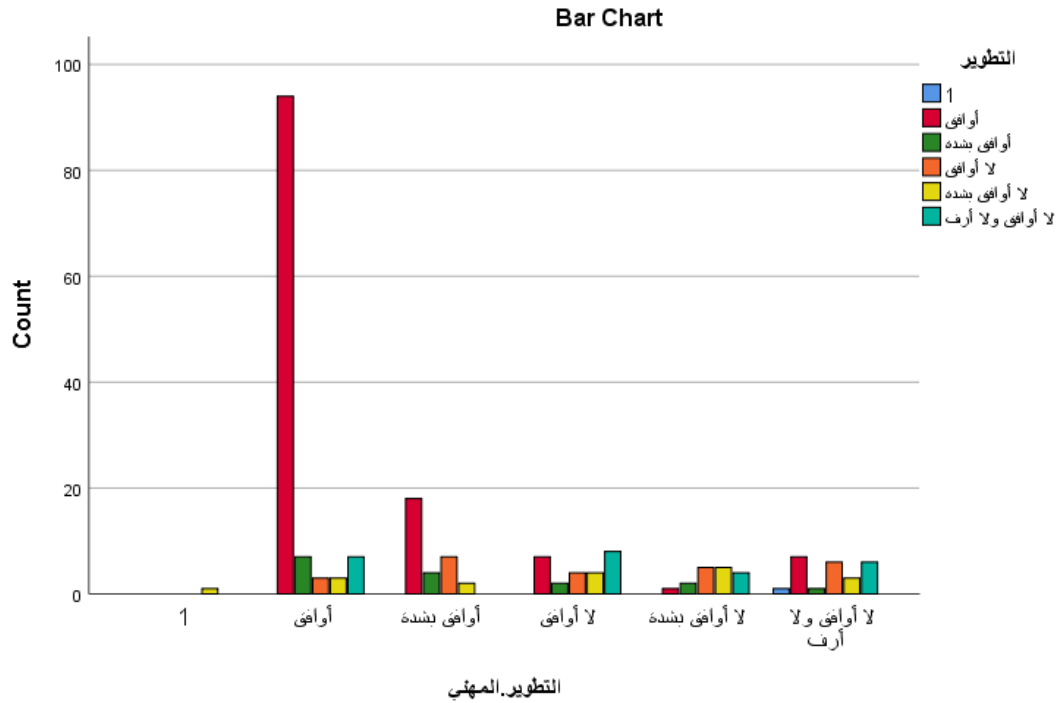
- تأثير فرص التطوير المهني على الالتزام التنظيمي في الجامعات الحكومية في مدينة الرياض.

من خلال الاهتمام بالتطوير المهني في الجامعات الحكومية يمكن ان يزيد معدل الالتزام التنظيمي، ومما يزيد تأكيدنا

على ذلك هو انخفاض معدل الحرية، ونسبة الموافقة الكبيرة بين المتغيرين.

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	103.015 ^a	25	.000
Likelihood Ratio	98.848	25	.000
Linear-by-Linear Association	45.311	1	.000
N of Valid Cases	212		
a. 27 cells (75.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .00.			

جدول 27: اختبار كاي اسكوير لتأثير فرص التطوير المهني على الالتزام التنظيمي في الجامعات الحكومية في مدينة الرياض



رسم توضيحي 35: المقاييس المتمثلة في تحليل العلاقة بين تأثير فرص التطوير المهني على الالتزام التنظيمي في الجامعات الحكومية في مدينة الرياض.

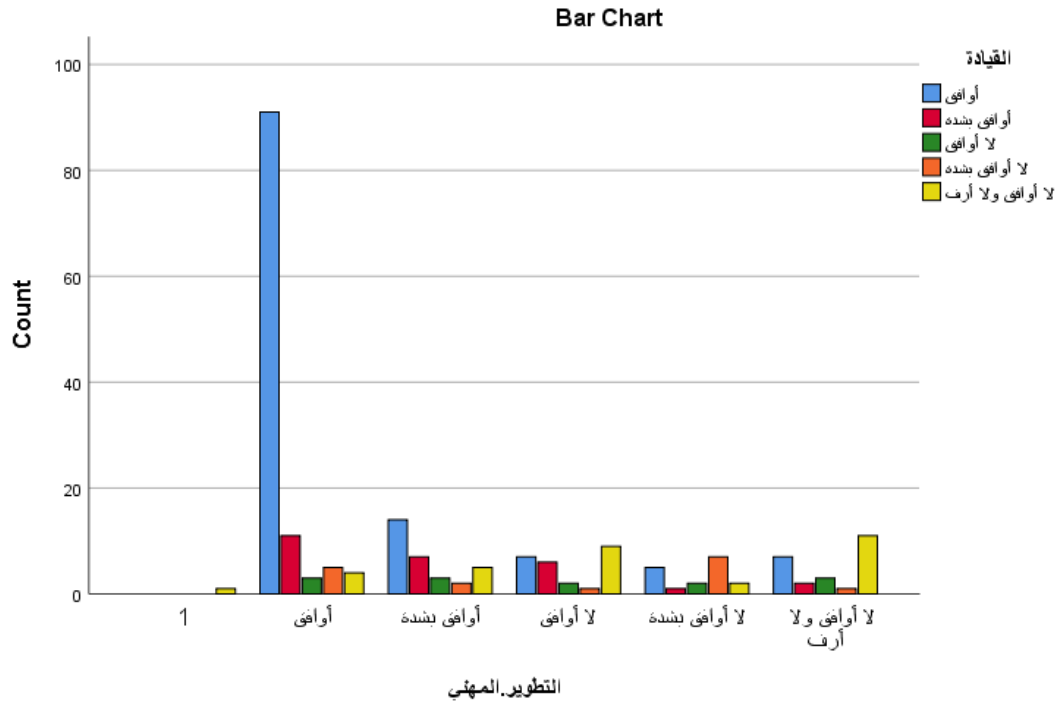
• تأثير القيادة الفعالة والتوجيه على الالتزام التنظيمي في الجامعات الحكومية في مدينة الرياض.

يمكن للقيادة الفعالة ان يكون لها دور كبير في التأثير على الالتزام التنظيمي في الجامعات الحكومية في مدينة

الرياض، حيث كانت درجة الحرية تساوي 20، إضافة الى الموافقة الكبيرة بين المتغيرين.

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	97.974 ^a	20	.000
Likelihood Ratio	81.400	20	.000
Linear-by-Linear Association	44.713	1	.000
N of Valid Cases	212		
a. 21 cells (70.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .06.			

جدول 28: اختبار كاي اسكوير لتأثير القيادة الفعالة والتوجيه على الالتزام التنظيمي في الجامعات الحكومية في مدينة الرياض



رسم توضيحي 36: المقاييس المتمثلة في تحليل العلاقة بين تأثير القيادة الفعالة والتوجيه على الالتزام التنظيمي في الجامعات الحكومية في مدينة الرياض.

تحليل أنوفا

في هذا التحليل سنسعى الى قياس مدى تأثير كل من (القيادة الحكيمة الفعالة، التطوير المهني، وبيئة العمل الجيدة) على جودة الحياة التدعيمية في الجامعات الحكومية في مدينة الرياض. يمكن ان نستنتج ان هناك ترابط كبير بين تلك المتغيرات، إضافة الى انخفاض درجة الحرية بين المتغيرات وانخفاض قيمة التشتت بين المتغيرات 0.016.

ANOVA ^{a,b}					
Source	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	213.049	14	15.218	12.506	.000
Residual	239.720	197	1.217		
Total	452.769	211			
a. Dependent Variable: التطوير					
b. Model: (Intercept), بيئة العمل, القيادة, التطوير المهني					

جدول 29: تحليل ANOVA

Bayes Factor Model Summary ^{a,b}				
Bayes Factor ^c	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
78588461250 85351.000	.686	.471	.433	1.10
a. Method: JZS				
b. Model: (Intercept), بيئة العمل, القيادة, التطوير. المهني				
c. Bayes factor: Testing model versus null model (Intercept).				

جدول 30: ملخص نموذج عامل بايز

Bayesian Estimates of Error Variance ^a					
Parameter	Posterior			95% Credible Interval	
	Mode	Mean	Variance	Lower Bound	Upper Bound
Error variance	1.205	1.229	.016	1.008	1.498
a. Assume standard reference priors.					

جدول 31: تقديرات بايزي للخطأ Variancea

4.3. التوصيات

بناءً على نتائج الدراسة التطبيقية حول أثر جودة حياة العمل على الالتزام التنظيمي في الجامعات الحكومية في مدينة الرياض، يمكن تقديم التوصيات التالية:

- تعزيز بيئة العمل الإيجابية: يُنصح بتحسين بيئة العمل وتعزيز عوامل الراحة والرضا للموظفين في الجامعات الحكومية. يمكن تحقيق ذلك من خلال توفير فرص التطوير المهني، وتحسين التوازن بين الحياة العملية والشخصية، وتقديم دعم وتشجيع من الإدارة.
- تعزيز التواصل والمشاركة: يمكن تعزيز الالتزام التنظيمي من خلال تعزيز التواصل الفعال والمشاركة بين الموظفين والإدارة. ينبغي أن تكون هناك قنوات اتصال فعالة ومفتوحة لتبادل الأفكار والملاحظات والمشاركة في اتخاذ القرارات المهمة.
- توفير التدريب والتطوير: ينبغي أن تستثمر الجامعات الحكومية في برامج التدريب والتطوير للموظفين. يمكن أن تساهم هذه البرامج في تحسين مهارات الموظفين، وزيادة رضاهم عن العمل، وتعزيز الالتزام التنظيمي.
- تكافؤ الفرص والترقيات: يجب أن تكون هناك فرص متساوية للترقية والتطوير المهني في الجامعات الحكومية. ينبغي أن يتم تقدير الأداء والإسهامات المتميزة للموظفين، وتقديم فرص عادلة للترقية والتطور في المسار الوظيفي.
- تعزيز الثقة والعدالة التنظيمية: يجب أن يكون هناك نظام عادل لتقييم الأداء وتوزيع المكافآت والمزايا في الجامعات الحكومية. يمكن ذلك من خلال تطبيق سياسات وإجراءات تعزز الثقة وتضمن العدالة في المؤسسة.
- تشجيع التوازن بين العمل والحياة الشخصية: ينبغي تشجيع ودعم الموظفين في الجامعات الحكومية لتحقيق التوازن بين الحياة العملية والحياة الشخصية. يمكن أن تتضمن التدابير المشجعة إجازات مرنة، وبرامج لإدارة الضغوط والتوتر، وتوفير خدمات الرعاية والدعم للموظفين وأسرهم.

5.3. الخاتمة

تهدف هذه الدراسة التطبيقية إلى فهم أثر جودة حياة العمل على الالتزام التنظيمي في الجامعات الحكومية بمدينة الرياض. ويتم التركيز على تحليل العلاقة بين هذين المفهومين الهامين في سياق الجامعات الحكومية وتوضيح كيفية تأثير جودة حياة العمل على مستوى الالتزام التنظيمي لدى الموظفين.

تم استخدام منهجية الدراسة التطبيقية، وتم تجميع البيانات من الجامعات الحكومية في مدينة الرياض باستخدام استبيانات موزعة على المشاركين في الدراسة. تم تحليل البيانات المجمعّة باستخدام برنامج SPSS للإحصاءات.

بعد تحليل البيانات والنتائج، توصلت الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات الرئيسية:

- تبين أن جودة حياة العمل لها تأثير إيجابي ومعنوي على الالتزام التنظيمي في الجامعات الحكومية بمدينة الرياض. يشير هذا إلى أن تحسين جودة حياة العمل يمكن أن يؤدي إلى زيادة مستوى الالتزام التنظيمي لدى الموظفين.
- توصلت الدراسة إلى أن عناصر جودة حياة العمل، مثل البيئة الملائمة والتوازن بين الحياة العملية والشخصية والتطوير المهني، ترتبط بشكل إيجابي ومعنوي بالالتزام التنظيمي. يعني ذلك أن تحسين هذه العناصر يمكن أن يساهم في زيادة الالتزام التنظيمي.
- كما تم اكتشاف أن الثقة والعدالة التنظيمية تلعب دورًا مهمًا في العلاقة بين جودة حياة العمل والالتزام التنظيمي. عندما يشعر الموظفون بالثقة في الإدارة وتوفر العدالة في المؤسسة، يزداد مستوى الالتزام التنظيمي.

يمكن الاستنتاج من النتائج أن جودة حياة العمل لها تأثير كبير على الالتزام التنظيمي في الجامعات الحكومية بمدينة الرياض. بالتالي، يوصى بأن تضع الجامعات الحكومية أهمية كبيرة على تحسين جودة حياة العمل وتوفير بيئة عمل ملائمة وتطوير فرص التطوير المهني وتعزيز الثقة والعدالة التنظيمية.

تعد هذه الدراسة مساهمة مهمة للبحث في فهم العلاقة بين جودة حياة العمل والالتزام التنظيمي في سياق الجامعات الحكومية بمدينة الرياض. قد توفر هذه الدراسة أساسًا قويًا لاتخاذ القرارات وتصميم سياسات الموارد البشرية التي تهدف إلى تحسين جودة حياة العمل وزيادة الالتزام التنظيمي في هذه المؤسسات. كما يمكن أن تسهم النتائج في تعزيز رضا الموظفين وتحسين أدائهم والحفاظ على استقرار المنظمة.

ومن المهم أن نذكر أن هذه الدراسة لها بعض القيود. على سبيل المثال، تم تنفيذها في الجامعات الحكومية في مدينة الرياض فقط، وبالتالي فإن النتائج قد تكون غير قابلة للتعميم على الجامعات الحكومية في مناطق أخرى أو القطاعات الأخرى. بالإضافة إلى ذلك، تعتمد الدراسة على بيانات ذاتية الإبلاغ التي يمكن أن تكون معرضة للتحيز أو الانحياز.

لذلك، يوصى بإجراء مزيد من البحوث والدراسات لتوسيع نطاق الفهم لعلاقة جودة حياة العمل والالتزام التنظيمي في الجامعات الحكومية وفي سياقات أخرى أيضا. يمكن أن تشمل هذه البحوث استخدام عينات أكبر ومتنوعة واستخدام منهجيات أبحاث أخرى مثل المقابلات الشخصية أو الدراسات الطويلة المدى.

بشكل عام، تعتبر هذه الدراسة خطوة مهمة نحو فهم أفضل لآثار جودة حياة العمل على الالتزام التنظيمي، وتعزيز المعرفة في هذا المجال يمكن أن يساهم في تحسين بيئة العمل والأداء المؤسسي ورفاهية الموظفين في الجامعات الحكومية ومؤسسات أخرى أيضًا.

4. الجزء الأول: الملاحق

1.4. المراجع العربية والإنجليزية

- Hinton and Isabella. (2017). Presenting Your Data with SPSS Explained. 1-20. Retrieved from <https://www.taylorfrancis.com/books/mono/10.4324/9781315689524/presenting-data-spss-explained-perry-hinton-isabella-mcmurray>
- Ho, R. (2018). Understanding Statistics for the Social Sciences with IBM SPSS. *Taylor & Francis Group*, 1-15. Retrieved from <https://www.taylorfrancis.com/books/mono/10.4324/9781315182452/understanding-statistics-social-sciences-ibm-spss-robert-ho>
- khaled. (2022). The difference between quantitative and qualitative scientific research. 3-8. Retrieved from <https://www.maktabtk.com/blog/post/61/%D8%A7%D9%84%D8%A8%D8%AD%D8%AB-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%84%D9%85%D9%8A-%D8%A7%D9%84%D9%83%D9%85%D9%8A-%D9%88%D8%A7%D9%84%D9%86%D9%88%D8%B9%D9%8A.html>
- questionpro. (2023). Descriptive Analysis: What It Is + Best Research Tips. Retrieved from <https://www.questionpro.com/blog/descriptive-analysis/>
- Rahman. (2020). The Advantages and Disadvantages of Using Qualitative and Quantitative Approaches. *Canadian Center of Science and Education*, 3-5. Retrieved from <https://pearl.plymouth.ac.uk/handle/10026.1/16598>
- Robert. (2017). Understanding Statistics for the Social Sciences with IBM SPSS. 1-10. Retrieved from <https://www.taylorfrancis.com/books/mono/10.4324/9781315182452/understanding-statistics-social-sciences-ibm-spss-robert-ho>
- السديري, د. ب. (2022). دور جودة الحياة الوظيفية في تحقيق السعادة المؤسسية. Retrieved from <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/174199>

جودة الحياة الوظيفية وعالقتها بالالتزام التنظيمي لدى معلمي المدارس الثانوية في مدينة . (الكاديكي, ف. إ. 2021). Retrieved from <https://journals.uob.edu.ly/FESJ/article/download/786/585/646> بنغازي

أثر جودة الحياة الوظيفية على الالتزام التنظيمي لدى الباحثين بمراكز البحث العلمي بالجزائر. (برناوي, ع. 2020). 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>

جودة حياة العمل وأثرها يف تعزيز مستوى الالتزام. (حليجل, م. ص. 2015). Retrieved from <https://www.iasj.net/iasj/pdf/05b3e266437b70e9>

أثر جودة حياة العمل في الإلتزام التنظيمي. (زاهر, ت. 2016, 3 2). Retrieved from <https://journal.tishreen.edu.sy/index.php/econlaw/article/download/3075/2899/11721>

كيفية تحسين جودة الحياة الوظيفية بالقطاع الحكومي السعودي وقياس أثرها على أداء . (شميلان, ع. ب. 2019). Retrieved from https://aja.journals.ekb.eg/article_36103_a0a0e16a5aa98d2b6213925d342fd5a3.pdf 39(2). العاملين

أثر جودة حياة العمل على الالتزام التنظيمي - الدور الوسيط للمنظمة المتعلمة : دراسة . (محمد, أ. ل. 2015). Retrieved from <https://search.mandumah.com/Record/866364> 1-151. تطبيقية في المستشفيات الخاصة الأردنية

2.4. الملاحق

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؟

أسئلة الاستطلاع لهذه الدراسة

- أسئلة عامة

1. العمر

2. الجنس

3. الدرجة العلمية

● الأسئلة الرئيسية

1. هل تعتقد أن جودة حياتك في مجال العمل يؤثر على مدى الالتزام الذي تشعر به تجاه المؤسسة التعليمية التي تعمل فيها؟
2. هل تعتقد أن وجود مرونة في ساعات العمل يساهم في رغبتك في الاستمرارية والانتماء للمؤسسة؟
3. هل تعتقد أن توفير بيئة عمل إيجابية ومشجعة يعزز الشعور بالالتزام التنظيمي؟
4. هل تعتقد أن وجود فرص التطوير المهني والنمو يؤثر على رغبتك في البقاء والالتزام بالمؤسسة؟
5. هل تشعر بأن تقديم الدعم الاجتماعي من زملائك في العمل يؤثر على مستوى الالتزام التنظيمي لديك؟
6. هل تعتقد أن توفير فرص التواصل والتعاون مع زملائك في الجامعة الحكومية يعزز الالتزام التنظيمي؟
7. هل تشعر بأن لديك فرصة للمشاركة في صنع القرارات المتعلقة بعملك في الجامعة الحكومية؟
8. هل تعتقد أن القيادة الفعالة والتوجيه الواضح يؤثران على مستوى الالتزام التنظيمي لديك؟
9. هل تشعر بالرضا عن العلاقات التي تتشكل في بيئة العمل الجامعية؟
10. هل تعتقد أن توفير فرص التوازن بين العمل والحياة الشخصية يساهم في زيادة الالتزام التنظيمي؟
11. هل تعتقد أن وجود توازن بين المطالب العملية والقدرة على التحكم في العمل يؤثر على الالتزام التنظيمي؟
12. هل تشعر بأن لديك الدعم اللازم للتطوير المهني والنمو في الجامعة الحكومية؟
13. هل تعتقد أن توفير برامج الرفاهية والصحة النفسية يؤثر على مستوى الالتزام التنظيمي لديك؟
14. هل تعتقد أن تقدير الإنجازات وتعزيز الثقافة التقديرية يؤثران على مستوى الالتزام التنظيمي لديك؟
15. هل تشعر بأن لديك فرصة للتطوير والترقية في الجامعة الحكومية؟
16. هل تعتقد أن توفير الحوافز والمكافآت الملائمة يؤثر على مدى الالتزام التنظيمي لديك؟
17. هل تشعر بأن لديك فرصة للتأثير والمساهمة في تحسين العمل في الجامعة الحكومية؟
18. هل تعتقد أن توفير فرص التعلم والتطوير المستمر يؤثر على مستوى الالتزام التنظيمي لديك؟

19. هل تعتقد أن لديك الثقة في قدرة الجامعة الحكومية على تحقيق رؤيتها وأهدافها؟

20. هل تعتقد أن هناك توازن بين الثقة والعدالة في معاملتك من قبل الجامعة الحكومية؟

- <https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeEUOfAq5xkfiqSuDMRF8Efc52E-6u28BGoK2ULLaq4dYAg/viewform>

3.4. الملخص باللغة العربية

تهدف هذه الدراسة التطبيقية إلى فهم أثر جودة حياة العمل على الالتزام التنظيمي في الجامعات الحكومية في مدينة الرياض. تم بدايةً إنشاء استبانة يتضمن 23 سؤالاً وتم توزيعه على الأفراد المعنيين والمشاركين في الدراسة. لتسهيل هذه العملية، تم استخدام جوجل فورم كأداة لتوزيع الاستبيان على المشاركين في التجربة. تم جمع البيانات من 212 مشاركاً في الدراسة.

سيتم استخدام برنامج SPSS لتحليل البيانات المجمعة والوصول إلى النتائج النهائية. تهدف الدراسة إلى فهم العلاقة بين جودة حياة العمل ومستوى الالتزام التنظيمي في الجامعات الحكومية. من خلال تحليل البيانات باستخدام SPSS، سيتمكن الدراسة من تحديد ما إذا كان هناك تأثير إيجابي أو سلبي لجودة حياة العمل على الالتزام التنظيمي.

يعد الالتزام التنظيمي مهمًا لاستقرار ونجاح المؤسسات، ومن ثم فإن فهم العوامل التي تؤثر فيه يمكن أن يسهم في تحسين الأداء التنظيمي وتعزيز الرضا والولاء للمؤسسة. بناءً على النتائج المستنتجة من هذه الدراسة، يمكن توجيه التوصيات وتطوير استراتيجيات لتحسين جودة حياة العمل وزيادة الالتزام التنظيمي في الجامعات الحكومية بمدينة الرياض.

4.4. الملخص باللغة الإنجليزية

This applied study aims to understand the impact of the quality of work life on organizational commitment in public universities in the city of Riyadh. A questionnaire containing 23 questions was initially created and distributed to relevant individuals and study participants. To facilitate this process, Google Form was used as a tool to distribute the questionnaire to the experiment participants. Data were collected from 212 study participants.

SPSS will be used to analyze the collected data and arrive at the final results. The study aims to understand the relationship between the quality of work life and the level of organizational commitment in public universities. By analyzing the data using SPSS, the study will be able to determine whether there is a positive or negative effect of quality of work life on organizational commitment.

Organizational commitment is important to the stability and success of organizations, and therefore understanding the factors that influence it can contribute to improving organizational performance and enhancing satisfaction and loyalty to the organization. Based on the findings from this study, recommendations can be made, and strategies can be developed to improve the quality of work life and increase organizational commitment in public universities in Riyadh.